

DAUGAVPILS UNIVERSITĀTE
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE
SOCIĀLO PĒTĪJUMU INSTITŪTS

DAUGAVPILS UNIVERSITĀTES
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTES
STARPTAUTISKO ZINĀTNISKO KONFERENČU
RAKSTU KRĀJUMS

Starptautiskās zinātniskās konferences
“*Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013*”
materiāli
(2013. gada 10.–12. oktobris)

I DAĻA. SOCIOLOĢIJAS AKTUALITĀTES



PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL
SCIENTIFIC CONFERENCES OF
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES OF
DAUGAVPILS UNIVERSITY

The materials of the International Scientific Conference
“*Social Sciences for Regional Development 2013*”
(10th–12th October, 2013)

PART I. ISSUES OF SOCIOLOGY

~ DAUGAVPILS UNIVERSITĀTES
AKADĒMISKAIS APGĀDS “SAULE” ~

2014

Apstiprināts DU SZF Sociālo pētījumu institūta Zinātniskās padomes sēdē
2014. gada 3. martā, protokols Nr. 2.

Meņšikovs V. (zin. red.) *Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes starptautisko zinātnisko konferenču rakstu krājums. Starptautiskās zinātniskās konferences "Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013" materiāli. I daļa. Socioloģijas aktualitātes*. Daugavpils: Daugavpils Universitātes Akadēmiskais apgāds "Saule", 2014. 168 lpp.

Rakstu krājuma redakcijas kolēģija:

Prof., Dr. sc. soc. **V. Meņšikovs** (Daugavpils Universitāte, Latvija) – zinātniskais redaktors
Asoc. prof., Dr. oec. **E. Jermolajeva** (Daugavpils Universitāte, Latvija) – zinātniskā redaktora vietniece (ekonomika)
Asoc. prof., Dr. iur. **J. Teivāns-Treinovskis** (Daugavpils Universitāte, Latvija) – zinātniskā redaktora vietnieks (tiesību zinātne)
Prof., Dr. hab. paed., Dr. habil. psych. **A. Vorobjovs** (Daugavpils Universitāte, Latvija) – zinātniskā redaktora vietnieks (sociālā psiholoģija)
Doc., Dr. paed. **I. Ostrovska** (Daugavpils Universitāte, Latvija) – zinātniskā redaktora vietniece (socioloģija)
Asoc. prof., Dr. iur. **A. Baikovs** (Daugavpils Universitāte, Latvija)
Doc., Dr. oec. **J. Stašāne** (Daugavpils Universitāte, Latvija)
Prof., Dr. psych. **D. Beresnevičiene** (Viļņas Universitāte, Lietuva)
Prof., Dr. oec. **G. Gavtadze** (Akakija Ceretelli Valsts Universitāte, Gruzija)
Dr. psych. **M. Ņesterova** (Daugavpils Universitāte, Latvija)
Prof., Dr. sc. soc. **M.J. Schouten** (Koviljas Universitāte, Portugāle)
Prof., Dr. sc. soc. **G. Sokolova** (Socioloģijas institūts, Nacionālā Zinātņu akadēmija, Baltkrievija)

Recenzenti:

Vadošā pētniece, Dr. oec. **V. Boroņenko** (Daugavpils Universitāte, Latvija)
Prof., Dr. habil. sc. soc. **A. Matulionis** (Lietuvas Sociālo pētījumu centrs, Lietuva)
Prof., Dr. sc. soc. **V. Meņšikovs** (Daugavpils Universitāte, Latvija)
Prof., Dr. sc. soc. **S. Partickis** (Ļublinas Katoļu Universitāte, Polija)

Rakstu krājumā iekļauti Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes starptautiskās zinātniskās konferences (2013. gada 10.–12. oktobris) materiāli: augstskolas zinātnieku, doktorantu, kā arī citu Latvijas un ārzemju sadarbības augstskolu zinātniskie raksti socioloģijas nozarē.

Par rakstos atspoguļotajiem faktiem, viedokļiem un terminoloģiju atbild rakstu autori.

Ir iekļauts datu bāzēs: / Included in the databases: / Включён в базы данных:

GESIS SocioGuide <http://sowiport.gesis.org/nc/en/search/search-form>

Electronic Journals Library of University of Regensburg

http://rzblx1.uni-regensburg.de/ezeit/searchres.phtml?bibid=AAAAA&colors=7&lang=en&jq_type1=QS&jq_term1=2255-8853

ISSN 2255-8853

ISBN 978-9984-14-686-7

© Daugavpils Universitāte, 2014

SATURS

<i>V. Menshikov</i> (Latvia) Mobility in the Lifestyle of Today's Youth	5
<i>V. Menshikov</i> (Latvia), <i>E. Vanags</i> (Latvia), <i>O. Volkova</i> (Latvia) Aggregate Capital, its Structure and Used Strategies of Resource Capitalization	15
<i>I.J. Mihailovs</i> (Latvija) Audzināšanas darbs vispārējās izglītības iestādēs Latvijā: organizēšanas un īstenošanas problēmas	37
<i>R. Prakapas</i> (Lithuania), <i>D. Prakapienė</i> (Lithuania), <i>V. Tumalavičius</i> (Lithuania) Third-Country Nationals Counselling as a Prerequisite for Their Integration into Society: a Case of a Lithuanian Region	46
<i>A. Veigure</i> (Latvija), <i>I. Ostrovska</i> (Latvija) Jauniešu nodarbinātība pēc augstākās izglītības iegūšanas (socioloģiskā analīze)	63
<i>M. Vikšere</i> (Latvija) Pacienta tiesības uz valsts finansēto ārstniecību	76
<i>J. Viķe</i> (Latvija) Barjeras zinātnisko izstrādņu komercializēšanas procesā Latvijā	84
<i>T. Азаматова</i> (Латвия) Социальные инновации как средство уменьшения негативных последствий демографического старения. Опыт стран Евросоюза	92
<i>В. Воронов</i> (Россия) Социальные науки о новых дименсиях социального пространства	110
<i>Е. Ванкевич</i> (Беларусия) Социально ответственный подход к реструктуризации предприятия: теория и практика	120
<i>В. Тумалавичус</i> (Литва), <i>А. Охотина</i> (Латвия) Правовые аспекты мотивации государственных служащих: сравнительный анализ Литвы и Латвии	141
Ziņas par autoriem	160

MOBILITY IN THE LIFESTYLE OF TODAY'S YOUTH

The researchers of the Institute of Social Investigations at Daugavpils University (Latvia) carried out a project "Mobile Lifestyle of Today's Youth" based on a new paradigm of mobilities (John Urry).

The aim of the investigation was a study of the characteristics of mobile lifestyle perceived by the youth of Daugavpils. The most significant factors that contribute to the realization of mobile lifestyle are defined, the disproportions in the youth's empowerment of its network capital are identified, the ways for the youth to optimize its mobility to increase competitiveness in the labour markets are outlined.

Key words: mobility, lifestyle, education, youth.

Acceleration, dynamics, movement, motion and other similar characteristics of a new society have formed the basis for an emergence of Sociology of mobilities. John Urry is the first to thoroughly unfold and establish a systematic elaboration of what he calls "new mobilities paradigm" in his book "Mobilities" [1]. J. Urry introduces a new concept of mobility-systems by means of which he describes the organization of social life in terms of the magnitude of historical eras. It is fundamentally that many traditional issues of sociology are reconsidered by J. Urry through the central idea of network capital: "...network capital points to the real and potential social relations that mobilities afford" [1, p. 196].

The spread of new mobilities multiplies network capital. This, in its turn, strengthens network solidarity, enhances access to various activities, to mobile lifestyle. J. Urry states that "[n]etwork capital is the capacity to engender and sustain social relations with those people who are not necessarily proximate and which generates emotional, financial and practical benefit... Those social groups high in network capital enjoy significant advantages in making and remaking their social connections, the emotional, financial and practical benefits" [1, p. 197].

Network capital is not an attribute of any individual; it is a product of interaction of individuals and possibilities of "the environment". New means of mobility and network capital enhance access to activity, to mobile lifestyle. Mobility envisages network, network solidarity; it is a specific lifestyle that has been given one more measure of freedom. "Life

is 'handy' and that is most definitely a new configuration" [1, p. 46] ('handy' is synonymous to 'mobile' as mobile phones are known as 'handies' in various European countries). But as a rule, everything that is new is contradictory. Along with new freedom, new advantages and benefits there appear new threats, new challenges. In our case, this is a possible increase of the dependence of man on systems of surveillance, separation from native "soil", cybercrime, extinction of emotional warmth in "mobile families", etc. All these require more attention from sociologists and other specialists in the field of humanities and social science; the attention should be paid to the mobilities, the new characteristics of the modern lifestyle, and, especially, to the youth that acquires the means of mobility faster than others.

In the beginning of 2014, the Institute of Social Investigations at Daugavpils University carried out a research project "Mobile Lifestyle of Today's Youth" (scientific project leader, prof. V. Menshikov). Through the paradigm of "mobility" the project entailed the characteristics of the mobile lifestyle understood by the youth of Daugavpils (Latvia). Respondents were young people aged 13–25 (total n = 355 people), including people aged 13–17 – 114, 18–21 – 107 and 22–25 – 134. Among the interviewed 44.5% (158 people) are young men and 55.5% (197) – young women.

The main objectives of the research are the following: identification of the most significant characteristics of a category "mobile lifestyle" perceived by youth; determination of the most important factors that contribute into the realisation of mobile lifestyle, detection of the correlation of increased mobility with material status of a family, the way a young man perceives his place in the social stratification of society, some other characteristics of the living conditions of youth and youth's value priorities.

The data of the sociological survey indicate a domination of two aspects ("to have Internet access at any time of the day" and "ability to communicate in several languages") found in the characterization of the concept of "mobile lifestyle", produced by the youth (see Table 1). The second aspect of mobile lifestyle is of special significance for young women: much more often they associate mobility with employment ("ability to work in different projects, project work").

Table 1.

The most important aspects of mobile lifestyle in estimates of youth,
in % from the total number of the interviewed, 3 answers out of
the suggested 7 could be chosen

Mobile lifestyle is...	Total number	Including	
		young men	young women
... to have Internet access at any time of the day	45.1	47.1	43.1
... ability to communicate in several languages	41.7	35.0	47.2
... ability to work in different projects, project work	28.7	24.8	32.0
... preoccupation with travels, tourism, but not with group travels	27.9	28.0	27.9
... to be free from outdated traditions, dependencies	27.3	24.8	29.4
... disregard of the “attachments” to one’s life in a specific place	22.8	22.3	22.8
... everything that we do not do on a daily basis	17.2	18.5	16.2

Source: the data of the sociological survey carried out by the Institute of Sociological Investigations at Daugavpils University, January 2014, n = 355 people.

According to the youth’s estimations of the mobile lifestyle characteristics suggested by the researchers the greatest importance is attached to such factors like computer, mobile phone and a good command of foreign languages (see Table 2).

Table 2.

Factors of mobile lifestyle in estimates of youth,
in % from the total number of the interviewed, 3 most important
factors (in respondent’s opinion) could be chosen

Factors of mobility	Total number	Including	
		young men	young women
1	2	3	4
computer	53.0	58.0	48.2
a good command of foreign languages	49.0	40.1	56.3
mobile phone	41.7	38.2	44.2

	1	2	3	4
good health		39.2	38.2	39.6
quality education, not obligatory higher one		34.6	30.6	37.6
car		27.3	36.3	19.8
higher education		17.2	15.9	18.3
flat (housing) in a big city		10.4	11.5	9.6

Source: the data of the sociological survey carried out by the Institute of Sociological Investigations at Daugavpils University, January 2014, n = 355 people.

The lifestyle of urban youth is marked by a high proportion of communication, hobbies, entertainment and games. Thus it excludes quality education from the three most important factors of mobility.

The data of Table 3 once again demonstrate that such parts of the youth's lifestyle like communication (first of all in the Internet), hobbies, entertainments, games are saturated with mobility. Despite the fact that 70 % of the respondents were made by pupils and students, less than half from their number (31.9%) consider themselves mobile in their studies, competency development.

Table 3.

**Distribution of the answers given by youth to a question
“Living in a mobile world requires an individual to be mobile.
Where are you mobile?”,
in % from the total number of the interviewed**

Activities	Degree of mobility		
	Consider myself mobile here	I pay attention to this aspect of my life	This activity does not exist in my life now
1	2	3	4
communication in the Internet	44.2	43.3	12.5
communication – parties	42.8	40.2	17.0
rest, hobbies, entertainment, games	42.5	46.4	11.1
sport	33.3	45.1	21.6
studies, competency development	31.9	39.9	28.2
hired employment in enterprises, institutions	16.0	26.4	57.6
activities in cultural field	10.7	41.0	48.3

	1	2	3	4
participation in the work of religious organizations, church		4.9	16.2	78.9
entrepreneurship, one's own business		3.2	12.1	84.7
political activity, work in non-governmental organizations (NGO)		2.6	14.6	82.8

Source: *the data of the sociological survey carried out by the Institute of Sociological Investigations at Daugavpils University, January 2014, n = 355 people.*

Participation in the activities of religious organizations, church (21.1%, including 4.9% of the respondents who consider themselves mobile), entrepreneurship, one's own business (15.3% and 3.2%, respectively), political activity, work in non-governmental organizations (17.2% and 2.6%, respectively) are completely on the periphery of the youth's activities.

On the basis of the self-assessments made by the youth considering their mobility in some separate aspects of lifestyle, we singled out three levels of mobility: low (not more than 2 types of activity, where the respondents consider themselves mobile), middle (3–4), high (from 5 to 10 types of activity). It turned out that by the level of mobility our respondents distributed in the following way: low – 57.8%, middle – 32.1% and high – 10.1%. In the aspect of employment, the biggest proportion of the youth with a high level of mobility is found among the students (14.9%) and the private sector employees (14.1%). For comparison, among the pupils there were only 6.3% of people with a high level of mobility.

The calculation of the Pearson correlation coefficient between the mobility level of the youth's lifestyle and the majority of the used variables that characterize the socio-demographic and other characteristics of our respondents (gender, age, ethnicity, household income per person per month) did not display any significant relation. Moreover, no significant correlation between the mobility level of the lifestyle and all 12 life values, ranged according to their significance from 1 (more preferred) up to 12 (least preferred), was observed. Among the five most significant life values of our youth there are health (3.57), love (4.01), happy family life (5.04), education (5.89) and interesting work (6.15).

It is interesting to note that there was detected a significant though not very strong correlation ($r = 0,118^*$) of the level of lifestyle mobility and the youth made self-assessment of its position at a stratification scale, where 1 is the highest position, and 10 – the lowest one. By all means, one should not draw precipitous categorical conclusions from this fact. It is only possible to make an assumption that the high mobility of lifestyle is perceived as life success that subjectively increases the social status of a person not considering the material aspect of life.

Only 43.5% of all respondents consider that higher education is the most significant guarantor of mobility and, thus, of life success. About the same number of respondents (44.7%) is not sure that “higher education really ensures professional and social mobility of an individual”, and 10.0% of respondents indicate that higher education hinders life success as “universities are unable to keep up with rapidly developing technologies, economic life and culture”. As presented in Table 4, those, who consider themselves to be at the top of the scale of stratification (58.7% with a possibility of error when comparing average values of dependent variables in one-way layout analysis of variance $p=0.025$) and have household disposable income per household member per month more than 200 Euros (54.8% with $p=0.031$), give the highest evaluation to the significance of the role of higher education as a guarantor of mobility. A group of young people with high level of mobility (55.6%) highly evaluate the role of higher education; but, taking into account a relatively small number of this group (just 36 people), the variance analysis gives a result for the evaluation of the general significance of differences $p=0.364 > 0.05$. Though, this does not reveal a significant difference among the levels of mobility displayed by the selected groups. Proceeding from the set of 8 factors of mobility, the group of a high level of mobility gives a high evaluation to higher education (25%), but, once again, at a value of $p=0.230$ it is not possible to assert the significance of the found differences among the selected groups. Only the proportion of those, who have higher education and is placed into the group with high level of mobility (22.2% with 10.7% in average for all respondents), gives a value of $p=0.05$; this significantly distinguishes young people with a high level of mobility by the indicator of already received higher education.

However, the proportion of those with higher education, who are placed into the group with the highest median household income, is even higher (24% with $p=0.000$). It is noteworthy that 27.5% of the employed in government institutions, public or private enterprises have higher educa-

tion. At the same time, among the respondents there is no any single unemployed, who would have higher education.

In our opinion, at present it is possible to state that young people reevaluate the role of higher education, considering it just as a certain status indicator and not taking into account its quality. Young people increasingly consider whether higher education can be converted relatively easily as a major part of human capital into economic, administrative and other types of aggregate human capital. This is testified both by a higher rank of “quality education, not obligatory higher one” among the factors of mobility (34.6%) and by undervalue of the role of higher education in the support of new requirements by employers to the mobility of their employees, to the quantity and quality his network capital. So far, young people primarily associate the importance of higher education both with rapid technological changes in production (31.5%) and with globalization of the labour market (23.7%). The role of higher education is far less noticeably marked by young people dealing with employment problems; this is a result of rapid changes in the requirements to the mobility of employees – 19.7%, increase of the significance of quality in employee’s communication with clients, colleagues, supervisors, etc. – 18.9%, necessity in the improvement of linguistic culture, foreign language knowledge – 13.5%.

Table 4.

Young people’s attitude towards higher education.
In % of respondents

Groups of respondents	n	Higher education		With higher education
		is the most significant guarantor of mobility and life success	belongs to the 3 most important factors of mobility	
1	2	3	4	5
Total	355	45.3	17.2	10.7
Including:		p=0.067 > 0.05	p=0.56	p=0.325
Gender:				
males	158	39.5	15.9	8.9
females	197	49.2	18.3	12.2
Age:		p=0.955	p=0.645	
13–17 years	112	47.3	17.9	0

	1	2	3	4	5
18–21 years		107	41.1	16.8	0.9
22–25 years		128	45.3	16.4	26.6
Occupation:					
schoolchildren		127	44.9	19.7	0
students		121	51.2	18.2	9.1
employed		98	34.7	10.2	27.5
unemployed		20	35.0	15.0	0
other groups		39	53.8	15.4	20.5
Household income per person per month:			p=0.031 < 0.05	p=0.331	p=0.000
below 140 Euros		131	38.2	19.1	2.3
141 – 200		110	41.8	19.1	9.1
201 – 1120		104	54.8	12.5	24.0
Mobility level:			p=0.364	p=0.230	p=0.05
low		205	44.4	18.0	2.3
average		114	42.1	13.2	9.1
high		36	55.6	12.5	22.2
Position at stratifi- cation scale (self- evaluations):			p=0.025	p=0.572	p=0.421
top (1–4)		75	58.7	16.0	14.7
middle (5–6)		166	40.4	16.0	14.7
bottom (7–10)		140	42.7	14.5	9.1

Source: *made by author.*

Thereby, the data of the sociological investigation allow for stating that the youth of the city expands the access to mobile lifestyle. In the youth's opinion, the most significant factors of mobility include not only technical devices (computers, mobile phones, etc.), but also humanitarian and social technologies that allow to expand and strengthen solidarity and to accumulate network capital. Thus, 49% of the youth attributed a command of foreign languages to the factors of mobility, whereas 34.6% regarded quality education as such a factor.

However, it is obvious that in the youth's lifestyle there is a real domination of those aspects of mobility that are connected with communication, entertainment, games, rest. The aspects of mobile lifestyle that are becoming more significant for life success and competitiveness in the labour markets are not considered by the youth as being of vital impor-

tance. Our investigations show that under the modern conditions of establishing knowledge economy and services the competitiveness and the economical success of an employee are determined not only by human capital (professional-educational), but by cultural capital (broad outlook, high intelligence level, a command of foreign languages) as well [2]. Yet, only half of our respondents pay some attention to their activity in cultural sphere, about 15–17% already have their own business, are involved into entrepreneurship, are politically active or work in non-governmental organizations (NGO).

In our opinion, there should be national, regional and local programmes to increase mobility of the youth; these programmes should become the most significant components of modern youth policy. For the time being there exists only one well-known programme, Erasmus Mundus, meant for academic mobility of students and lecturers. However, the mobility of youth does not have only international aspect. The successive changes in production and social technologies cause both mass professional moving from one branch into another one and frequent change of specialities. Youth devotes much of its time to social networks, but what do we know about the influence of this factor on the political activity of youth? Problem of cybercrime (that to a great extent remains the one of youth) continues to be rather topical [3]. It is difficult to disagree that mobile lifestyle as a result of multiplication of network capital requires more attention of both researchers in the field of social sciences and practitioners of formation and realization of modern youth policy.

Bibliography

- Urry, J. (2007) *Mobilities*. Cambridge: Polity Press
- Menshikov V., Volkova O., Boronenko V. (2013) Economic Capital in the Structure of the Aggregate Capital of a Family. *International Business: Innovations, Psychology, Economics*, Vol. 4, No. 2(7). Vilnius: International Business School of Vilnius University, pp. 54–69
- Boronenko V., Menshikov V., Marzano G. (2013) Topicality of Cyberbullying Among Teenagers in Russia and Latvia. *Social Sciences Bulletin*. Daugavpils University. Nr. 1(16), pp. 84–104

Мобильность в образе жизни современной молодежи

Резюме

Основываясь на новой парадигме мобильностей (Джон Урри), исследователи Института социальных исследований Даугавпилсского Университета (Латвия) реализовали проект “Мобильный образ жизни современной молодежи”.

Целью исследования стало изучение характеристик мобильного образа жизни в восприятии молодежью города Даугавпилса. Определены наиболее важные факторы, способствующие реализации мобильного образа жизни, установлены диспропорции при реализации молодежью своего сетевого капитала, намечены пути оптимизации молодежью своей мобильности с целью повышения ее конкурентоспособности на современных рынках труда.

Vladimir Menshikov (Latvia), *Eduards Vanags* (Latvia),
Olga Volkova (Latvia)

AGGREGATE CAPITAL, ITS STRUCTURE AND USED STRATEGIES OF RESOURCE CAPITALIZATION

In the late 20th – early 21st centuries, sociologists more and more frequently are using the theory of capital, the development of which was greatly contributed by Pierre Bourdieu. In the article, there are substantiated the necessity and the possibility to use the theory of capital evaluating and analyzing situations in different spheres of social life, including employment, labour migration. In 2012, the sociologists of the Institute of Social Research, Daugavpils University, carried out a research project “Aggregate Capital, Its Structure and Relation to Labour Migration”, where the theory of total capital was widely used. The project was aimed to evaluate the volume and structure of the total capital of Latgale region’s inhabitants, taking into account state’s needs for its social and economical development and different needs of region’s inhabitants, in particular connected to the labour migration. Using results of different studies aiming to examine the competitiveness of employed part of Latvians as well as the role of different types of capital, hypothesis has been highlighted – basis for growth of the human capital (at the same time for the growth of financial and social wellbeing of region’s inhabitants) is the cultural capital of family. Executing the study basic hypothesis has been acknowledged: in the modern environment of the “society of knowledge”, having a high proportion of the services sector, the basis for the growth of the human capital (that in fact has a direct effect on the economical capital) is the cultural capital of personality. For the major part of economically active inhabitants the cultural capital is not only a source of social and moral benefits, but also a source of financial income.

Key words: region, aggregate capital, resource approach, resource capitalization, strategies of resource capitalization.

Introduction: Basic Research Settings

The theory of capital (contributed greatly by Pierre Bourdieu) underlies the methodology of the study of labour migration. For the first time, the basic settings of the theory and methodology of the sociological investigation of aggregate capital were substantiated by one of the authors of the given article in his report “Capital in Sociological Aspect: theoretical substantiation of the investigation and operational parameters” at the 9th International Conference in Nałęczów, Poland (Menshikov 2008).

“Capital” terminology is becoming more and more popular not only among economists. These are not only economic resources that are able to carry the energy of business and social life of any society. Externally different phenomena such as credibility, prestige, good taste or visual appeal of a person are also able to become capitals in economic and other interactions.

In our opinion, the theory of aggregate capital is also based on the conception developed by M. Weber, who constructed a conception of “ideal types” that is extremely important for the methodology of social sciences. According to Weber, an adequate explanation of a social activity requires an understanding of its importance expressed by the members of the society. Explanations found in social sciences are always probabilistic and “unprovable” by positivist criteria, used in natural sciences. However, generalizations can be made with the help of “ideal types” – constructs that allow to select, capture and compare specific empirical phenomena, establishing analytical connection between some separated fragments of the reality.

In Weber’s opinion, idealization is the main method of social sciences, as their theoretical concepts are not just a reflection of real historical processes, but purely ideal, logical constructs. “This mental image brings together certain relationships and events of historical life to form an internally consistent cosmos of conceptual interrelations. In substance, this construct bears the character of a utopia which we arrive at by mentally accentuating certain elements of reality” (Weber 1947). An ideal type is created by “one-sided accentuation of one or a number of viewpoints and the synthesis of a great many diffuse and discrete individual phenomena (which may be more present in one place, less in another, and occasionally be completely absent), which are in conformity with those one-sided, accentuated perspectives, into an internally consistent mental image. In its conceptual purity, this mental image cannot be found empirically anywhere in reality; it is a utopia, and the task of the historian then becomes that of establishing, in each individual case, how close reality is to, or how distant it is from, that ideal image” (Weber 1947).

An ideal type is simply a tool by means of which it is possible to compare and measure some specific phenomena. An ideal-typical construction helps to determine the deviation of individual phenomena from what is “valid” or considered to be the dominant course of events. The ideal type is a deliberate simplification and idealization of the complexity

and diversity of the social phenomena a historian, a sociologist or an economist deals with in order to systematize the given empirical material for its further comparison and study. In our opinion, capital itself is an ideal type.

The volume and structure of capital is not too difficult to be evaluated empirically (though, it is rather difficult to calculate it). This fact makes Bourdieu's theory practical. However, sociologists often use only a few fragments of human capital theory, mainly analysing social inequality, social structures and problems of political leadership. At the same time, insufficient attention is paid to such aspects as a role of different types of capital, the mechanism of their mutual conversion and the main strategies of reproduction. Economists also use human capital theory in a rather fragmented manner. For example, studying the process of international migration, economists focus on such economic parameters as a difference between salaries in various countries, costs of moving a migrant into a new country and a size of a potential income if a migration decision is made. In its turn, social, psychological and other "non-economic" factors are considered of secondary importance.

Since, as P. Bourdieu claimed, different types of capital are mutually convertible, an individual has an opportunity to choose where to invest his time, money, working skills and other resources. Different types of capital, which are, in fact, valuable resources that can be profitable to an individual, can be combined into a concept of "aggregate capital". In 2008, the sociologists of the Institute of Social Investigations at Daugavpils University implemented a project "Paradigms of Education: Sociological Approach"; in this project, the theory of capital was used. The objectives of the investigation were to determine the way the various factors of capital influence the choice of life strategies of young people and which paradigm of education is more relevant in the 21st century. The aim of the investigation was to overcome the fragmentariness of the use of the theory of capital. In the framework of this project, the researchers identified 8 different types of capital; on the whole, these types make up so-called aggregate capital. The following types of capital were singled out: economic, cultural, human (vocational-educational), social, administrative, political, symbolic and physical (Menshikov 2011). In the given treatment, the role of human capital as a component of aggregate capital is by all means very significant. However, other types of capital (that make up aggregate capital), interacting and complementing each other, play an important role as well.

According to P. Bourdieu, almost all types of human capital possess an ability to convert. For example, an individual, who has a significant symbolic capital, is able to rise to a higher level of the social ladder, thus gaining social capital. It is only cultural capital that is relatively independent from the other types of human capital. For example, a possession of a significant volume of economic capital does not necessarily guarantee availability of equally significant cultural capital.

Following the example of the classification of the types of aggregate capital, developed in the framework of the study devoted to the problems of education and socialization of Latvian youth (Menshikov 2009), it is possible to suggest new indicators related to a particular type of aggregate capital. These indicators can influence another socio-economic process, namely, a decision on labour migration (Table 1).

Taking as an example the classification of aggregate total capital, developed in the study of the problems of education and socialization of Latvian youth (Menshikov 2009), it is possible to suggest new indicators related to a particular type of aggregate capital, which could affect another socio-economic process, namely, a decision on labour migration (Table 1).

Table 1.

Types of aggregate capital and its indicators

Types of aggregate capital		Indicators
1		2
Economic		<ol style="list-style-type: none"> 1. Presence of real and personal property in the country of residence 2. Individual and/or household money savings 3. Income in the country of residence: wages, profits, dividends, rent, social security benefits, fees, etc.
Cultural		<ol style="list-style-type: none"> 1. Broad outlook 2. High level of intelligence 3. Knowledge of foreign languages
Human (vocational-educational)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Higher of secondary vocational education 2. Profession 3. Level of professionalism
Social		<ol style="list-style-type: none"> 1. Stable family relations 2. Contacts with powerful people 3. Presence of many friends
Administrative		<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership ability 2. Important positions (for example, in state apparatus)

1	2
	3. Work experience in local authorities or enterprise, company management experience
Political	1. Participation in the activities of civil society organizations (for example, political party) 2. Latvian citizenship 3. Status of politician, deputy
Symbolic	1. Good workplace reputation or the one from the place of study 2. Capability to offer new ideas and make others be fascinated by them 3. Popularity in a hometown (village, city districts, country)
Physical	1. Good health 2. Capability to cope with stress and psychological problems 3. Beauty, outer attractiveness
Geographical	1. Balance of benefits/costs that reflects the quality of the place of permanent residence (city, periphery, quality of infrastructure, etc.) 2. Evaluation of the demographic situation in the place of residence 3. Evaluation of the information environment in the place of residence (the Internet, mass-media, public opinion, etc.)

Source: *Menshikov, Vanags 2011.*

The indicators shown in Table 1 are the components of aggregate capital; they influence either a positive or a negative decision of an individual (or a household) on labour migration. The degree of the influence one or another indicator can have onto this decision can be calculated empirically, in particular, applying, such a method of investigation as a correlation analysis of the data received from the expert opinion survey, survey of the labour migrants and their family members.

In addition, the volume of aggregate capital and its components (types of aggregate capital) can be identified. First of all, any type of capital is a resource that brings benefits, and aggregate capital is a sum of the separate types of this capital. In the empirical study, this was determined taking into account the answer of the respondents to two questions: “What from the listed below do you or your family have?” and “What does the availability of one or another resource give you personally?” (answering

consider only these resources that you or your family have). With respect to each potentially capitalizing resource the respondents mentioned one or two possible answers: “I have this resource”, “someone in my family has this resource” and “neither I nor anyone in my family have this resource”. If the respondent marked both first possible answers or, at least, one of them, then he was given 1 point for this particular resource. As a result, the maximum number of the potentially capitalizing resources each respondent could have was 27. However, to empirically interpret these results as a capital that belongs to the respondent (i.e. a capitalizing resource), the researchers took into account the answers to the second question about the benefits these or other resources bring to the respondents and their family members. There were 4 possible answers to this question: “income”, “position in society”, “moral satisfaction” or “it gives nothing”. If the respondent marked at least one of the three kinds of benefits, it means that his resource or the resources of his family members is capitalizing; accordingly, the respondent was given 1 point for each corresponding type of capital. Thus, each respondent could gain a maximum sum of the points, 27, for the types of the capitals that make up his aggregate capital. At the same time, the following situation is also possible: the respondent or his family have a resource (1 point for the resource) that does not bring the respondent any benefit, i.e. is not capitalizing (0 point for the capital).

The Main Principles of the Program of the Sociological investigation “Aggregate Capital, Its Structure and Integration to Labour Migration”

In the opinion of the authors, in the modern conditions of the formation of “knowledge society” (Kule 2007) the cultural capital of an employee (previously, in the theory of capital, it was either poorly described or just limited to professional abilities and knowledge) plays an extremely important role. In his book “The Immaterial”, Andre Gorz paid, perhaps, the greatest attention to this component of the aggregate capital of an individual in conditions of “cognitive capitalism”: “There is a growing demand for the knowledge that has grown out from experience, judgement, capability of coordination and self-organization, and ability to find a common language, i.e. for these forms of living knowledge that are acquired in everyday communication and belong to everyday culture” (Gorz 2003).

Earlier, it has been found that propensity for migration is demonstrated by young people, who have a small volume of social capital (family and personal) and when they are choosing a success strategy, i.e. their willingness to take a risk to achieve high results in employment and education (Mensikovs 2001). However, there is a necessity to study the following question further: how do the other components of the aggregate capital of an individual influence potential migrants?

In Latvia, in 2005–2007, there was carried out the European Social Foundation project “Specific Problems of the Labour Market of Latvia and Its Regions”. In its framework, the elements of the competitiveness of an employee (a set of his qualities and capabilities) were evaluated in two dimensions: employee’s self-assessment (n=10177 people) and employer’s assessment (n=6066 people) (LR Labklajibas ministrija 2007). From the point of view of aggregate capital the factor analysis of the social data demonstrates that the employee’s competitiveness is strongly affected by his cultural capital (observance of discipline, ability to avoid conflicts, linguistic culture, teamwork, relationships with co-workers, etc.). According to the assessment of the respondents, in comparison to his cultural capital employee’s human capital (professional abilities, professional knowledge) as a condition of his high competitiveness is less important.

Another interesting fact is that answering the question: “What are you ready to do to get yourself a desirable job?” 44.7% of the total number of the respondents reported one answer – “to improve foreign language proficiency” (the respondents with higher education chose this answer more often – 56.7%). In its turn, the answer “to leave Latvia to change the workplace” was given twice less (23.4%) (Menshikov 2010).

It seems that there is a necessity of thorough empirical verification of our following supposition that the greatest propensity to labour migration is experienced by these representatives of the economically active population in Latvia, who have sufficiently high levels of human capital (formalised professional knowledge acquired in colleges and universities), but do not have sufficient volume of cultural capital required by “knowledge society”. “Traditional industrialism”, observed in Latvia, cannot satisfy their ambitions in their income because of a comparatively low productivity of labour here. For example, in Latvia, in 2010, labour productivity per employed person was only 54.9% of the EU average (Eurostat 2013). At the same time, the countries of post-industrialism, having both modern production facilities and manufacturing and techno-

logical structure of the past, willingly provide jobs to formally well-educated migrants from Central and Eastern Europe. It would be positive for the donor country that gives its workforce, if both the migrant workers themselves and the countries that get them took care of the growth of the cultural capital. Without cultural capital, a possible return to the homeland will not bring any special dividends either to the employee himself or to his country.

By and large, it is possible to sharply reduce the flow of migrants from such a country as Latvia only by means of both an accelerated and balanced development of the economy, and a significant increase in the productivity in the sectors of Latvian national economy. On the one hand, it presupposes an expansion of post-industrially oriented sectors (services, information technology, biotechnology, etc.) that need employees with a high level of cultural capital; on the other there should be modernization of the enterprises of “traditional industrialism”, including agriculture, wood processing, manufacturing, etc. which demand those, who are reasonably well-educated, but do not have an ambition to seek new knowledge.

The theory of aggregate capital largely allows to assess and explain the factors influencing the adoption of people’s decisions on moving to another country; it also allows to assess the consequences of such a decision taken. Thus, the theory can be used as a basis for modern investigations in the field of international migration. However this theory cannot be applied in a fragmented and piecemeal way, considering an issue from the angle of economics, sociology or any other science. There needs to be an integrated approach, which encompasses studies of economic, social, cultural, symbolic, and other resources that, complementing each other, are able to turn into **aggregate** capital – the result and compass of the planned life of an individual. Such an approach can provide a multifaceted, more objective assessment of the process of international migration. The authors put forward a number of questions for a new research in the field of aggregate capital of an individual (family) and labour migration. For example, What are the qualities (individual resources) that are not demanded in the migrant’s homeland and why they are not demanded? What is the structure of the given resources? What are the conditions of the replenishment of any resource of an individual in his homeland? What motivates (or why there is no motivation) a person to increase any of the resources? What are the resources (except of the economic ones) that the

migrants plan to receive in their new workplace? How these resources can be demanded in the migrant's homeland in the future? Does the migrant have appropriate plans to use such resources in his homeland? Finding answers to these and other questions will help to investigate this issue in a more objective and multi-faceted way.

Object and Subject of the Investigation

In May 2012, the Institute of Social Investigations, Daugavpils University, carried out a research on the population of Latgale (the eastern part of Latvia). The research was based on the programme "Aggregate Capital, Its Structure and Relation to Labour Migration" (prof. V. Menshikov was the scientific project manager).

The *object* of the investigation is the three age groups of the Latgalian population: 15–29 year-olds, 30–49 year-olds, 50–75 year-olds. The total number of respondents is 800 people, 519 (64.9%) out of it live in Daugavpils. The representative sample is stratified by gender, age and education.

The *subject* of the investigation is an aggregate capital of an individual and a volume of its separate types; the structure of the available resources and the aggregate capital; the scope and intensity of capitalization of the resources in the aspects of moral satisfaction, social status and money incomes; the main strategies of the capitalization of resources in order to increase economic capital.

Aim of the Investigation

Based on the aspects of the subject of the investigation provided above, the *aim* of the investigation is the following:

- to estimate the volume and structure of the aggregate capital of the Latgalian population, taking into account the needs of the socio-economic development of the state and the diverse needs of the population of the region, including those that are related to labour migration;
- to pay special attention to the age group under 29 years, as it demonstrates the highest level of mobility in terms of labour migration;
- to identify the most important factors and mechanisms of the accumulation of the aggregate capital of an individual (family), its dynamics and structure.

Tasks of the Investigation

- 1) to determine the volume of the aggregate capital and its structure;
- 2) to determine the extent of the capitalization of the resources, to identify the most valuable resources in the opinion of the respondents;
- 3) to identify the strategies of the capitalization of the resources and the conversion that are most frequently used to increase one's economic capital to succeed in life;
- 4) to formulate the requirements for the agents of socialization and upbringing, the developers and real policy actors in the field of the labour resources preparation and application to the more focused formation of aggregate capital of an individual, its optimal structure, taking into account both the empirical results of the sociological investigation and the new challenges the country has to face in various spheres of social life.

Hypothesis of the Investigation

On the basis of the data of some investigations devoted to the competitiveness of labour force and the role of some types of aggregate capital in Latvia, it can be assumed that cultural capital is the basis of the growth of human capital (and, with it, the growth of the material and social welfare of the population in the region). An additional hypothesis for the present investigation is as follows: insufficient volume of cultural capital forces a part of the economically active population of the region to labour migration into the countries that do not demand a relatively high level of cultural capital as the prime importance is given to the physical capital of an employee.

Volume and Structure of the Aggregate Capital of the Latgalian Population

On average, the respondents identified that they have approximately 19 indicators of *resources* (out of the maximum possible number of 27), 15 of which in various combinations bring money income, increase the social status, give moral satisfaction, i.e. are capitalizing (see Table 2). The inhabitants of Latgale evaluated the level of the capitalization of their resources highly enough – 81.9%.

The volumes of the total resources and the level of their capitalization are interdependent: those, who have more resources, are able to fully

transform them into the capital, and, in its turn, a more complete capitalization of the resources has a positive impact on their volumes. Those, assigned themselves to the “upper class” are leading here, as they indicated that they have more than 22 types of the resources at the level of capitalization of 85.6%; those with higher education, respectively – 20.8 and 85.6%, entrepreneurs – 21.0 and 83.3%.

Table 2.
Resources, level of their capitalization and capital of the Latgalian population, May 2012, n=800 people

Groups of respondents	Resources				Capital			Level of capitalization (%)
	n	Total (average in the group)	Min	Max	Total (average in the group)	Min	Max	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Total:	800	18.8	0	27	15.4	0	27	81.9
Including:								
Gender:								
- men	357	19.1	0	27	15.6	0	27	81.7
- women	443	18.6	2	27	15.2	0	27	81.7
Age:								
15–29 years	273	19.8	5	27	16.6	2	27	83.8
30–49 years	316	18.9	0	27	15.5	0	27	82.0
50 years and over	207	17.5	2	27	13.7	0	27	78.3
Education:								
- below secondary	187	17.3	0	27	13.5	0	25	78.0
- secondary	329	18.1	4	27	14.5	1	27	80.1
- upper secondary	284	20.7	10	27	17.6	0	27	85.0
Including:								
higher	221	20.8	11	27	17.8	0	27	85.6
Employment:								
- student	142	19.9	5	27	16.9	2	25	84.9
- employee of state institution	213	19.7	6	27	16.7	1	27	84.8

1	2	3	4	5	6	7	8	9
- employee in private enterprise	223	19.3	5	27	15.7	2	27	81.3
- unemployed	75	16.6	0	25	12.9	0	24	77.7
- housewife	47	18.4	4	26	14.7	1	25	79.9
- pensioner	100	15.6	2	25	11.5	0	23	73.7
- entrepreneur	25	21.0	14	27	17.5	0	25	83.3
- self-employed person or employed under contract	61	20.5	13	26	16.5	5	25	80.5
Including:								
employed, students	614	19.6	5	27	16.3	0	27	83.2
unemployed, pensioners	186	16.2	0	26	12.3	0	25	75.9
Nationality:								
- Latvians	305	19.0	5	27	15.9	1	27	83.7
- Russians	345	18.9	0	27	15.3	0	27	80.9
- other	138	18.2	5	27	14.4	1	27	79.1
Place of residence:								
- Daugavpils	519	18.5	0	27	15.0	0	27	81.1
- other	281	19.4	4	27	16.2	2	27	83.5
Class:								
- lower	215	16.5	0	27	12.4	0	27	75.1
- middle	435	19.7	6	27	16.8	0	27	85.3
- upper	11	22.3	14	27	19.1	6	25	85.6
- no answer	139	19.3	7	27	15.3	1	27	79.3
Work experience abroad:								
- No experience, I am not planning	586	18.6	0	27	15.1	0	27	81.2
- I have an experience, I am not planning	120	19.8	10	27	16.6	0	26	83.8

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
- No experience, I am planning		55	18.5	7	27	15.1	2	27	81.6
- I have an experience, I am planning		39	19.5	7	27	16.6	4	27	85.1
Including:									
- those who are not planning to work abroad		706	18.8	0	27	15.3	0	27	81.4
- those, who are planning to work abroad		94	18.9	7	27	15.7	2	27	83.1
Disposable income:									
- lower middle income (<120 Ls)		261	17.4	2	27	13.8	0	27	79.3
- middle income (120–190 Ls)		224	18.7	4	27	15.6	1	26	83.4
- upper middle (>190 Ls)		236	20.4	6	27	16.9	0	27	82.8

Source: sociological investigation conducted by the Institute of Sociological Investigations at Daugavpils University, “Aggregate Capital, its Structure and Relation to Labour Migration”, 2012, n=800 people (population of Latgale).

Pensioners are outsiders in terms of accumulation of various goods (less than 16 resources at the capitalization level of 73.7%); those, who assigned themselves to the “lower group” or to the “working class” (respectively 16.5 and 75.1%); unemployed (16.6 and 77.7%); the respondents with education below secondary (17.3 and 78.0%).

Thus, the leaders usually have 21–22 types of the resources out of possible 27; 18–19 of these resources “work” being profitable. The outsiders have about 16–17 types of the resources; 12–13 of these resources “work”.

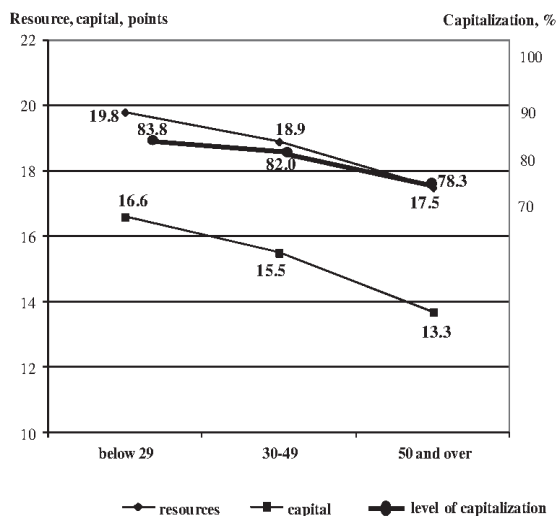


Figure 1. Resource, capital and level of capitalization in different age groups of the Latgalian population, May 2012, n=800 people

Source: sociological investigation conducted by the Institute of Sociological Investigations at Daugavpils University, "Aggregate Capital, its Structure and Relation to Labour Migration", 2012, n=800 people (population of Latgale).

There is an age-dependent decrease in the volume of the resources and the level of their capitalization (in the group below 29 years, there are about 20 types of the resources with the level of their capitalization at 83.8%; in the group of 50 years and over – respectively 17.5 and 78.3%) (see Figure 1). The application of the test *Kruskal-Wallis* (ANOVA) to check the significance of the differences in the volumes of the resources and the capital in all age groups displayed that these differences are statistically significant ($p < 0.05$).

In terms of individual types of the resources, it should be stated that, in the answers of the Latgalian respondents, physical (13.6%), economic (12.8%) and cultural (12.7%) resources dominate (see Figure 2). However, the dominant trio of certain types of the aggregate capital is different: physical (14.0%), economic (13.4%) and social capital (13.2%).

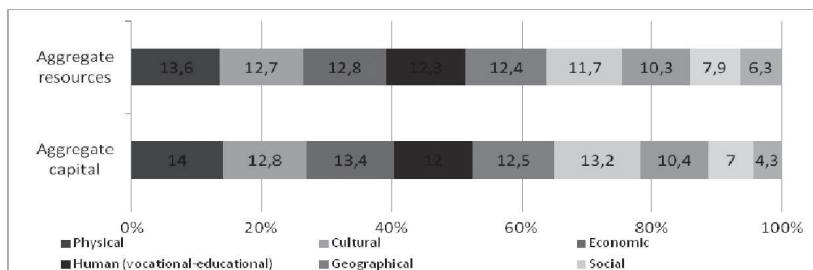


Figure 2. Structure of the types of aggregate resources and the aggregate capital of the Latgalian population, May 2012, n=800 people, %

Source: sociological investigation conducted by the Institute of Sociological Investigations at Daugavpils University, "Aggregate Capital, its Structure and Relation to Labour Migration", 2012, n=800 people (population of Latgale).

The respondents significantly more often see a return (capitalization) of the social resources, than the one from the political and administrative resources, the presence of which the respondents indicated vary rarely.

With increasing age of the respondents their physical resources decrease (below 29 years – 14.2, 30–49 years – 13.9, 50 years and over – 12.3) and their human resources increase (below 29 years – 11.6, 30–49 years – 12.4, 50 years and over – 13.0).

In the age group of 50 years and over, in comparison to the group of below 29 years, there is a considerable loss in physical capital (by 33.6%), social capital (by 9.9%) and economic capital (by 8.4%). However, the volume of political capital is higher (by 17.1%), human capital (by 11.6%) and administrative capital (by 11.4%).

Interrelation of the Investigated Types of Aggregate Capital of an Individual (Family)

Our analysis focuses on the social capital of an individual. This type of capital has the closest and most significant relation to the other types of aggregate capital, to six out of them it is related with the Pearson's coefficient being more than 0.320 and with the level of significance of 0.01 to:

- 1) administrative – 0.426
- 2) symbolic – 0.424
- 3) cultural – 0.370

- 4) physical – 0.345
- 5) human – 0.334
- 6) economic – 0.327.

Thus, regardless of the choice of the strategy of success (development of administrative career, public acceptance, economic prosperity, cultural achievements), *social capital* quite often serves as a common base.

Table 3.

Matrix of interdependent correlations of nine types of the aggregate capital of the Latgalian population, May 2012, n=800 people, Pearson's coefficient

Types of aggregate capital	economic	cultural	human (vocational-educational)	social	administrative	political	symbolic	physical	geographical
economic	1	.332**	.357**	.327**	.308**	.181**	.335**	.332**	.204**
cultural	.332**	1	.516**	.370**	.391**	.202**	.444**	.320**	.228**
human (vocational-educational)	.357**	.516**	1	.334**	.457**	.250**	.411**	.263**	.138**
social	.327**	.370**	.334**	1	.426**	.273**	.424**	.345**	.225**
administrative	.308**	.391**	.457**	.426**	1	.352**	.459**	.231**	.199**
political	.181**	.202**	.250**	.273**	.352**	1	.273**	.174**	.185**
symbolic	.335**	.444**	.411**	.424**	.459**	.273**	1	.354**	.299**
physical	.332**	.320**	.263**	.345**	.231**	.174**	.354**	1	.319**
geographical	.204**	.228**	.138**	.225**	.199**	.185**	.299**	.319**	1

Note: all correlation coefficients are significant ($p < 0.01$)

Source: sociological investigation conducted by the Institute of Sociological Investigations at Daugavpils University, "Aggregate Capital, its Structure and Relation to Labour Migration", 2012, n=800 people (population of Latgale).

Employed people, students revealed even a closer linkage of the social capital to the administrative one (0.436), the age group below 29 years – to the administrative capital (0.442), to the cultural capital (0.385), to the political capital (0.339).

Strategies for Obtaining Economic Capital

In Bourdieu's opinion, the volume of economic capital is the main indicator of the general personal *status*. In the sociological investigation, the economic capital indicated by the respondents in the general structure of the aggregate capital makes up 13.4% (only physical capital has a larger proportion). The respondents marked the following economic resources they themselves and/or their families have:

- 1) real and personal property – 92%;
- 2) incomes: private business, wages, dividends, rental income, social benefits, fees, etc. – 98%;
- 3) money savings – 54%.

The economic capital is most closely related to the human capital (higher education, profession, high level of professionalism):

- entire array – 0.357;
- employed, students – 0.316;
- age group below 29 years – 0.413.

In its turn, the human capital is most closely related to the cultural capital (broad outlook, high level of intelligence, knowledge foreign languages):

- entire array – 0.516;
- employed, students – 0.474;
- age group below 29 years – 0.472.

The *cultural capital* is a basis of human capital. Cultural capital is largely determined by the cultural potential of a family, the success of primary socialization, the quality of pre-school and school education and upbringing.

Quite often the human capital appears to be a result of a conversion of the administrative capital into the first one (leadership abilities, important positions in state apparatus, work experience in local authorities or enterprise or company management experience):

- entire array – 0.457;
- employed, students – 0.448;
- age group below 29 years – 0.470.

The administrative capital has a rather strong correlation with the symbolic capital:

- entire array – 0.459;
- employed, students – 0.445;
- age group below 29 years – 0.474.

The economic capital demonstrates the weakest correlation relations with the political capital (0.181) and the geographical one (0.204). However, regardless the abovementioned fact, on the basis of mutual enforcement and conversion into other types of capital, these types of capital contribute to the size (volume) of both the aggregate capital of an individual and its economic share.

Hence the political capital has a relatively strong correlation with the administrative one (0.352), the geographical capital – with the physical one (0.319).

Using Pearson's correlation coefficient, the authors tried to understand the strategy (logic) of the acquisition of the economic capital displayed by some separate groups of the Latgalian population.

The most common strategy (for the entire array sample of the respondents) is a conversion of the social capital (conductive environment within a family, contacts with powerful people, presence of many friends) into the cultural capital, the cultural capital – into the human one, and the last one – into the economic capital.

The second strategy is a conversion of the social capital into the symbolic one, the symbolic capital – into the physical one, and the last one – into the economic capital.

Thus, not only a high level of professionalism (a component of human capital), but a good reputation, popularity, capability to offer new ideas and to make others be fascinated by them (components of symbolic capital), good health, beauty, outer attractiveness (components of physical capital) most frequently turn out to be the direct benefit that can convert itself into the economic capital.

With the increase of the level of education the interrelation and interaction of the cultural capital, the human and the symbolic ones becomes stronger.

The women (employed, students) indicated the role of the physical capital and the symbolic capital as a more significant one in capital acquisition; the men indicated the administrative capital as being more significant.

Capitalization of Resource

According to the evaluation of the respondents, all 27 resources to a certain degree can capitalize themselves, i.e. they can bring their owners a benefit. However, hardly every available resource brings equal rewards to its owner, some do not give any return (benefit).

Our analysis demonstrates that resources more often bring moral satisfaction to their owners (49% in average, taking into account 27 resources), then their significant role in the aspect of social status is recognized (28%), the less estimated resources capitalize into money incomes (23%).

Quite often *moral satisfaction* is brought by such resources as a conductive environment within a family (83.1%), capability to cope with stress and psychological problems (77.3%), presence of many friends (77.2%), good health (75.6%), good place of residence (74.6%).

Such resources as status of deputy, politician (4.8%), important job position (24.9%), profession (26.2%) bring little moral satisfaction to the respondents.

The social position of the respondents is influenced positively by such available resources as status of deputy, politician (50.0%), contacts with powerful people (47.8%), popularity in one's hometown (village, district, country) (41.9%), important job position (39.8%), leadership abilities (36.5%). At the same time, hardly anyone sees the connectedness of a higher status in society with such resources as capability to cope with stress and psychological problems (8.8%), good health (10.3%), good demographic situation in the place of residence (12.4%), money savings (12.8%).

In the opinion of the majority of the respondents, apart from different types of earnings (72.9%), such resources as profession (63.0%), money savings (50.3%), high level of professionalism (49.3%), important job position (48.2%) have a positive influence onto their *money incomes*.

According to the respondents less often their money incomes are influenced by such resources as presence of many friends (3.9%), beauty, outer attractiveness (3.9%), good demographic situation in the place of residence (4.8%), Latvian citizenship (5.3%).

Some of the resources were most often identified by the respondents as the ones they themselves or their family members possess; these are the following:

1. profession (indicator of human capital) – 94%;
2. wide access to information in the place of residence (indicator of geographical capital) – 93%;
- 3–4. Latvian citizenship (political capital) – 92%;
- 3–4. real or personal property (economic capital) – 92%.

Quite often the respondents introduced their own personal indicators:

- 1–2. conducive environment within a family (indicator of social capital) – 43%;
- 1–2. capability to cope with stress and psychological problems (physical capital) – 43%;
- 3–6. profession (human capital) – 42%;
- 3–6. many friends (social capital) – 42%;
- 3–6. good place of residence (geographical capital) – 42%;
- 3–6. wide access to information in the place of residence (indicator of geographical capital) – 42%.

Less often the respondents indicated that they themselves and their family members have such political resources as status of deputy, politician (respectively 1% and 5%), participation in the activities of civil society organizations (7% and 17%).

Conclusions

According to the findings of the sociological research entitled “Aggregate Capital, Its Structure and Relation to Labour Migration” conducted in Latgale, the authors conclude that the hypotheses formulated in the research programme have been proved.

The main hypothesis of the investigation has been proven. It claimed that under the modern condition of a formation of “knowledge society” and a high share of service industries in aggregate capital, cultural capital is the basis of the growth of human (professional-educational) capital that, as a rule, determines the economic welfare of a family and an individual. A significant part of the economically active population of the region indicates the cultural capital as an immediate source of money incomes, but not just as a source of social and moral benefits.

Taking into account a well-known inertia of culture (that is the most important element in the structure of the behaviour of an individual), it can be stated that, in the sphere of education and upbringing, cultural wealth of an individual appears to be the most topical issue as it presents an individual, who, on the basis of his cultural wealth, can both succeed in his life and harmonize his relationship to the increasingly more difficult, controversial outside world.

The research findings reveal the rejection (that is still demonstrated by many our people) of everything “political” that, in their opinion, as it stands in opposition to everything social, undermining and splitting it. Status of deputy, politician or important job position do not bring moral

satisfaction to those, who have these resources. Probably, a growth of the political culture of an individual is the most difficult task of his cultural growth.

Bibliography

- Bourdieu P. (1987) *Choses dites*. Paris: Minuit.
- Burd'e P. (2001) Klinicheskaia sociologija polia nauki. In: Socioanaliz P'era Burd'e. M.: Institut eksperimental'noi sociologii, SPb.: Aleteia, str. 55–57 (In Russian)
- Burdye P. (1993) Sociologija politiki. M.: Socio-logos (In Russian)
- Eurostat (2013) *Labour productivity per person employed*. Available: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&> (accessed 25.03.2013)
- Gorz A. (2003) *L'immatériel – Connaissance, valeur et capital*. Paris: Galilee.
- Hazans M., Philips K. (2011) The Post-Enlargement Migration Experience in the Baltic Labor Markets. *Institute for the Study of Labor. Discussion Paper, No. 5878*.
- Hazans M. (2005) Ekonomiskas migrācijas celonu izpēte un monitoringa sistēmas izveide ekonomiskas migrācijas ietekmes noteikšanai uz LR tautsaimniecību. Eksperta atskaite LR Ekonomikas ministrijai. (In Latvian) (Available): http://www.em.gov.lv/em/images/modules/items/item_file_21442_3.pdf (accessed 25.03.2013).
- Kule M. (2007) Zinasanu fenomena izpratne zinasanu sabiedrības mediana. In: *Kas ir zinasanu sabiedrība?* Rīga: Latvijas Zinatņu akadēmijas Ekonomikas institūts, pp. 7.–19. (In Latvian)
- LR Labklājības ministrija (2007) *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskas problēmas. ES strukturfondū Nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” projekts*. Jelgava: Jelgavas tipogrāfija. (In Latvian)
- Menshikov V., Vanags E., Volkova O. (2013) Aggregate Capital, its Structure and Interaction with Labour Migration (The Case of Latvia). *DU SZF Socialo Zinatņu, Vestnesis*, Nr. 1, pp. 61–90.
- Menshikov V. (2008) Capital in Sociological Aspect: Theoretical Bases of Investigation and Operational Parameters. *Kultura a rynek*, Lublin: KUL, pp. 180–186.
- Mensikovs V. (2009) Kopkapitāls un jaunatnes dzīves stratēģijas: socioloģiskais aspekts. *DU SZF Socialo Zinatņu Vestnesis*, Nr. 2, pp. 7 – 37. (In Latvian)
- Menshikov V. (2011) Human capital in the structure of total capital of personality: sociological aspect. *Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslu akadēmija*. T. 22. Nr. 2, pp. 150–161.
- Menshikov V., Vanags E. (2011) International Labour Migration: Searching for Methodological Bases of Empirical Research, *Social Sciences Bulletin*, Nr. 2, pp. 45–70.

- Menshikov V. (2010) Labour Market Quality: Investigation Experience in Latvia. *Social Sciences Bulletin*, Nr. 2, pp. 27–44.
- Weber M. (1947) *The theory of social and economic organization*. N.Y.

Совокупный капитал, его структура и используемые стратегии капитализации ресурсов

Резюме

В конце 20 – начале 21 века социологи все шире используют теорию капитала, в развитие которой большой вклад внёс Пьер Бурдьё. В данной статье обоснована необходимость и возможность использования теории капитала при оценке и анализе ситуаций в различных сферах общественной жизни. Социологи Института социальных исследований Даугавпилсского Университета в 2012 году реализовали исследовательский проект “Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией”, в котором широко использовалась теория совокупного капитала. В ходе исследования предлагалось оценить объём и структуру совокупного капитала жителей Латгалии, принимая во внимание потребности социально-экономического развития государства, а также ожидания жителей региона, связанные также и с трудовой миграцией. На основе данных различных исследований конкурентоспособности занятого населения Латвии и роли в ней отдельных видов капитала была выдвинута гипотеза о том, что основой роста человеческого капитала личности (а вместе с тем и роста материального и социального благополучия жителей региона) является культурный капитал семьи. Выдвинутая в программе исследования основная гипотеза подтвердилась: в современных условиях образования “общества знаний”, а также при большом удельном весе сферы услуг, основой роста человеческого капитала (что обычно напрямую влияет и на экономический капитал) является культурный капитал семьи. Для значительной части экономически активных жителей культурный капитал является источником именно денежных доходов, а не только социальных и моральных благ. Подтвердилась также и вспомогательная гипотеза о том, что большая предрасположенность к трудовой миграции наблюдается у тех экономически активных жителей региона, у которых достаточно высокие показатели некоторых элементов совокупного капитала (особенно физического), но нет необходимого объёма культурного капитала, который конвертируется в человеческий капитал, а на его основе – в экономический, причём конвертация происходит именно в Латгалии или в Латвии, а не за рубежом.

Ключевые слова: регион, совокупный капитал, ресурсный подход, капитализация ресурсов, стратегия капитализации ресурсов.

AUDZINĀŠANAS DARBS VISPĀRĒJĀS IZGLĪTĪBAS IESTĀDĒS LATVIJĀ: ORGANIZĒŠANAS UN ĪSTENOŠANAS PROBLĒMAS

Vairāki būtiski audzināšanas darba un mācību disciplīnas jautājumi vispārējā izglītībā pēc valsts neatkarības atjaunošanas ir tikuši atzīti par maz nozīmīgiem. Turpretī 2008. gada un 2013. gada veiktajos “DNB Latvijas barometra” pētījumos konstatēts, ka risināmākās problēmas Latvijas skolās ir disciplīnas trūkums skolēnu vidū.

Referātā analizēti 2012. g. – 2013. g. veiktā pētījuma par audzināšanas pasākumiem vispārējās izglītības iestādēs atsevišķi rezultāti, konstatējot, ka šobrīd Latvijā normatīvajos aktos ir skaidri noteikts, ka audzināšanas darbs ir būtisks izglītības procesa komponents, taču izglītības iestādēs trūkst vienotas pieejas audzināšanas darba īstenošanai, t.i., audzināšanas darbs Latvijas izglītības iestādēs ir daudzveidīgs, tiek plānots un īstenots, ievērojot katras izglītības iestādes resursus, tradīcijas, kā arī atsevišķo pedagogu un izglītības iestāžu vadītāju intereses un vēlmes.

Tādējādi šobrīd būtu nosakāms minimālais audzināšanas darba apjoms un saturs vispārējās izglītības iestādēs, kā arī piešķirams finansējums tā īstenošanai.

Atslēgas vārdi: audzināšanas darbs, mācību disciplīna, audzināšanas stunda, vispārējās izglītības iestāde.

Izglītības likuma 1. panta 4. punktā ir noteikts, ka izglītība ir sistematizētu zināšanu un prasmju apguves un attieksmju veidošanas process un tā rezultāts. Izglītības process ietver mācību un audzināšanas darbību. Izglītības rezultāts ir personas zināšanu, prasmju un attieksmju kopums. Tādējādi audzināšanas darbs, mācību disciplīnas nodrošināšana, uzvedības noteikumu izveide un ievērošanas nodrošināšana izglītības iestādē, ir neatņemams izglītības komponents.

Tomēr vairāki būtiski audzināšanas un mācību disciplīnas jautājumi vispārējā izglītībā pēc valsts neatkarības atjaunošanas ir tikuši atzīti par salīdzinoši maz nozīmīgiem, ko, piemēram, atzīst viena no vadošajām Latvijas audzināšanas speciālistēm profesore, habilitētā pedagogijas doktore Ausma Špona (Špona 2006; Špona, Čamane 2009). Par to zināmā mērā liecina arī Audzināšanas programmas trūkums mūsu valstī, audzināšanas darba speciālistu samazinājums sociāli ekonomiskās krīzes apstākļos, kā arī pētījumu un metodisko materiālu trūkums audzināšanas, mācību disciplīnas, tiesiskās kultūras un uzvedības jautājumos, it īpaši, kas

ir saistīti ar dažādu problēmu un konfliktsituāciju risināšanu izglītības iestādēs (Matisane 2010; Audzināšana).

2008. gada jūnijā veiktajā “DNB Latvijas barometra” pētījumā konstatēts, ka “pēc Latvijas iedzīvotāju domām, steidzamāk risināmās problēmas Latvijas skolās ir disciplīnas trūkums skolēnu vidū” (pēc Daniela 2009; “DnB NORD Latvijas barometra” pētījums Nr. 3. Izglītība). Arī jaunākā – 2013. gada augusta beigās publicētā “DNB Latvijas barometra” pētījuma rezultāti liecina, ka lielākā daļa aptaujāto par vissteidzamāk risināmo problēmu Latvijas skolās uzskata disciplīnas trūkumu skolēnu vidū (“DNB Latvijas barometrs” Nr. 61. Izglītība).

Audzināšanas, disciplīnas un uzvedības problemātika bija kļuvusi arī par vienu no Latvijas 14. Skolotāju kongresa darbības pamatjautājumiem. Jāatzīst, ka minētie jautājumi tika apspriesti diezgan vienpusēji, pamatā saistot audzināšanu ar “sabiedrības pašapziņu un pašizpaušmi” (Kramiņš 2009).

Arī Latvijas sociologi līdz šim veiktajos jauniešu pētījumos, aptverot visai plašu un daudzveidīgu jautājumu loku, t.sk. jauniešu vērtību veidošanos, atkarību izraisošo vielu lietošanu, sociālo atstumtību u.c., faktiski ir ignorējuši jauniešu tiesiskās uzvedības, tiesiskās kultūras un mācību disciplīnas aspektus (piemēram, sk. Tisenkopfs 1998; Koroļeva, Rungule, Sebre, Trapenciēre 1999; Ostrovska, Boroņenko 2004; Latvijas jaunatnes portrets: integrācija sabiedrībā un margālizācijas riski 2009; Koroļeva, Rungule, Trapenciēre 2010 u.c.).

Par vairāku socioloģisko pētījumu objektu ir kļuvuši skolu (izglītības iestāžu) kavējumi (neapmeklēšana) un skolēnu atbiršana. Tomēr šajos pētījumos pamatā ir ignorēti vai arī nepietiekoši analizēti šo problēmu raksturojošie un ar to saistītie uzvedības un mācību disciplīnas aspekti, kā arī audzināšanas darba īstenošanas izglītības iestādēs problēmas (Trapenciēre 2002; Bebrīša, Ieviņa, Krastiņa; Kraitone, Budiene, Dedze; Dedze, Krūzmēra, Mikiško; Zepa, Bebrīša; Zepa 2010; Nīmante, Daniela, Samuseviča, Moļņika u.c.).

Tādējādi kopumā ir jānorāda, ka līdz pat šim laikam mācību disciplīnas un audzināšanas daudzveidīgie aspekti faktiski (ar nelieliem izņēmumiem) tiek ignorēti nedaudzajos latviešu valodā izdotajos pedagoģijas un socioloģijas zinātniskajos pētījumos un publikācijās.

Kā izņēmums no šīs prakses ir jāmin Latvijas Universitātes docentes Lindas Danielas 2009. gadā aizstāvētais promocijas darbs pedagoģijā “Mācību disciplīna kā pusaudžu attieksmes izpaušme pret mācībām”, uz tā pamata izdotā monogrāfija (Daniela 2009), kā arī viņas kopā ar

kolēģiem īstenotais darbs, popularizējot pozitīvās uzvedības idejas (Nīmante, Daniela, Raževa, Raščevska, Tūbele, Berķe, Kraģe; Martinsone, Nīmante, Daniela 2013). Savukārt socioloģijas un pedagoģijas pieejas, risinot audzināšanas problēmas, apvieno Daugavpils Universitātes docente Inta Ostrovska, kura 2011. gadā aizstāvēja promocijas darbu pedagoģijā “Latvijas iedzīvotāju izglītība sociālās audzināšanas kontekstā”, vēlāk publicējot monogrāfiju (Ostrovska 2012) un vairākus rakstus par audzināšanas socioloģiju (piemēram, Ostrovska 2007; Ostrovska, Oļehnovičs 2013).

Ievērojot minēto, šī raksta mērķis ir, mēģinot aizpildīt konstatēto robu, analizēt atsevišķus (raksta ierobežota apjoma dēļ) 2012. g. – 2013. g. veiktā pētījuma rezultātus par audzināšanas pasākumiem vispārējās izglītības iestādēs (Ziņojums par Izglītības kvalitātes valsts dienesta veikto analītisko izpēti “Par kultūras un audzināšanas pasākumiem vispārējās izglītības iestādēs un izglītojamo un vecāku iesaisti vispārējās izglītības iestādes pārvaldīšanā”).

Jāatzīmē, ka Latvijas valsts līdz šim nosaka tikai vispārējā rakstura prasības izglītojamā uzvedībai un audzināšanai, atstājot izglītības iestāžu autonomas kompetences ietvaros vairāku būtisku audzināšanas, mācību disciplīnas un uzvedības jautājumu risinājuma izvēli.

Piemēram, lai gan Izglītības likumā (54. pants) ir noteikti vispārējie izglītojamo pienākumi, tostarp:

- ievērot izglītības iestādes nolikumu un iekšējās kārtības noteikumus un ar savu rīcību nediskreditēt izglītības iestādi;
- ar cieņu izturēties pret Latvijas valsti, tās Satversmi, vēsturi, sabiedrību, valsts simboliem un latviešu valodu;
- ievērot pedagogu, izglītojamo un citu personu tiesības un intereses; nepieļaut emocionālu un fizisku vardarbību;
- neapdraudēt savu un citu personu veselību, drošību un dzīvību; būt pieklājīgam izglītības iestādē un ārpus tās;
- atrasties izglītības iestādē iekšējās kārtības noteikumiem atbilstošā apģērbā,

uzvedības noteikumu un mācību disciplīnas normu konkrētizācija ir katras izglītības iestādes kompetencē, attiecīgi konkrētizējot prasības izglītības iestādes nolikumā, iekšējās kārtības noteikumos un citos iekšējos normatīvajos aktos.

Atsevišķi ar izglītojamo disciplīnu un uzvedību saistītie jautājumi ir noteikti Ministru kabineta 2009. gada 24. novembra noteikumos

Nr. 1338 “Kārtība, kādā nodrošināma izglītojamo drošība izglītības iestādēs un to organizētajos pasākumos”, kuros t.sk. noteikts, ka izglītības iestādes iekšējās kārtības noteikumos obligāti jānosaka:

- izglītojamo uzvedības noteikumi izglītības iestādē, tās teritorijā un izglītības iestādes organizētajos pasākumos;
- alkohola, cigarešu, narkotisko, toksisko un psihotropo vielu, gāzes baloniņu, gāzes pistoļu, šaujamieroču un auksto ieroču iegādāšanās, lietošanas, glabāšanas un realizēšanas aizliegums izglītības iestādē un tās teritorijā;
- izglītojamā rīcība, ja izglītojamais kādas personas darbībā saskata draudus savai vai citu personu drošībai;
- vadītāja un pedagogu rīcība, ja tiek konstatēta fiziska vai emocionāla vardarbība pret izglītojamo;
- atbildība par iekšējās kārtības noteikumu neievērošanu;
- citi jautājumi, kurus izglītības iestāde uzskata par būtiskiem.

Tādējādi, ievērojot katras izglītības iestādes tradīcijas, darbības specifiku, izglītojamo vajadzības, prasības, identificētās problēmas, šobrīd valstī nav un būtībā nevar būt vienotu paraugu audzināšanas darba un mācību disciplīnas jautājumu regulējuma izstrādei vispārējās izglītības iestādēs. Pie tam ir arī skaidrs, ka audzināšanas un disciplīnas jautājumu nozīmīgums, kā arī nepieciešamība tos risināt regulāri un sistemātiski, ir pamats secinājumam, ka šie jautājumi ievērojami pārsniedz “tradicionālās” audzināšanas stundas ietvarus. Kā atzīst pedagoģijas pētnieki, tad “visam klasē notiekošajam ir dziļa saistība ar to, kas un kāds ir pedagogs” (Nīmante [b.g.]).

Ir jāatzīmē, ka katrai izglītības iestādei jānosaka atbildīgie un to rīcībā, kā arī nepieciešamības gadījumā – jāparedz arī pašvaldības un citu institūciju speciālistu iesaiste, gadījumā, ja izglītības iestādē izceļas konflikti, vardarbība, vai notiek citi būtiski izglītojamo tiesību pārkāpumi, kā arī ikdienā jāveic darbs to nepieļaušanai un iespējamības novēršanai (prevencija). Tomēr, ja izglītības iestādē ir noticis negadījums, piemēram, kautiņš, izglītības iestādei ir pienākums nekavējoties nodrošināt palīdzību cietušajiem, kā arī veikt pasākumus, lai noskaidrotu šīs situācijas iemeslus, izvērtēt iesaistīto pedagogu un izglītojamo rīcību, sniegt nepieciešamo atbalstu gadījumā iesaistītajām personām.

Papildus jānorāda, ka jau minētajos Ministru kabineta noteikumos Nr. 1338 ir noteikta izglītības iestādes vadītāja rīcība, ja izglītojamais apdraud savu vai citu personu drošību, veselību vai dzīvību, tostarp pare-

dzot izglītojamajam, kurš apdraud savu vai citu personu drošību, veselību vai dzīvību, mācības citā telpā sociālā pedagoga, izglītības psihologa vai cita pedagoga klātbūtnē, kā arī noteiktas iespējas iesaistīt pašvaldību, kā arī rīkot starpinstitūciju sanākumi situācijas atrisināšanai.

Kā vēl viens instruments, kuru ir iespējams izmantot ciņā ar disciplīnas pārkāpumiem vispārējās izglītības iestādē, ir jāmin likums “Par audzinoša rakstura piespiedu līdzekļu piemērošanu bērniem”, kurā ir noteikti audzinoša rakstura piespiedu līdzekļi. Tie tiek piemēroti, lai veicinātu sabiedrības interesēm atbilstošas vērtību orientācijas veidošanos un nostiprināšanos bērņā; bērņa orientāciju uz atturēšanos no pretlikumīgām darbībām; bērņa ar sociālās uzvedības novirzēm reintegrāciju sabiedrībā.

Viens no audzināšanas piespiedu līdzekļiem ir uzvedības ierobežojums, piemēram, uzlikt par pienākumu bērnam piedalīties sociālās korekcijas un sociālās palīdzības programmās; uzlikt par pienākumu turpināt pamatizglītības iegūšanu; uzlikt par pienākumu ierasties uz konsultāciju pie psihologa, ārsta vai cita speciālista. Tomēr šādu uzvedības ierobežojumu piemērošanas prakse nav izplatīta un nav arī veiksmīga (Mihailovs 2012).

Audzinašanas un disciplīnas jautājumu risināšanu izglītības iestādēs apgrūtina fakts, ka valstī nav izstrādāta Audzināšanas programma (jāatzīmē, ka šīs programmas izstrāde šobrīd ir aktualizēta), kā arī būtībā nav definēts mācību disciplīnas un audzināšanas prasību un pasākumu minimums. Tādējādi izglītības iestāžu darbs audzināšanas un disciplīnas jautājumu risināšanā ir daudzveidīgs, ir atkarīgs no katras izglītības iestādes tradīcijām, iespējām, resursiem, pedagogu iniciatīvas un pieredzes.

Joprojām viens no galvenajiem audzināšanas darba instrumentiem ir audzināšanas stunda. Tomēr 2012. g. – 2013. g. veiktā pētījuma rezultāti liecina, ka normatīvajos aktos nav noteiktas vienotas obligātas prasības klases audzināšanai, audzināšanas stundas norisei, saturam un klases audzinātāja darbam. Līdz ar to galvenos uzdevumus, tiesības un pienākumus, kas veicami pedagogam, audzinot klasi, nosaka izglītības iestādes direktors.

Ministru kabineta 2009. gada 28. jūlija noteikumu Nr. 836 “Pedagogu darba samaksas noteikumi” 37. punktā noteikts, ka klases audzināšanai vispārējās izglītības iestādēs tarifcē līdz sešām mācību stundām nedēļā. Tas nozīmē, ka izglītības iestāde var izvēlēties, cik daudz stundas tarifcēt klases audzinātajam, un cik no tām ir t.s. kontaktstundas.

Pētījumā īstenošanas laikā, noskaidrojot, cik bieži notiek audzināšanas stundas vispārējās izglītības iestādēs, 95,3% izglītojamo (no 9258 aptaujātajiem) ir atbildējuši, ka audzināšanas stundas notiek reizi nedēļā, 2,7% –

ka 2–3 reizes nedēļā, 1,4% – ka audzināšanas stundas notiek katru dienu, bet 0,6% izglītojamo norādīja, ka tādas stundas nenotiek vispār. Audzināšanas stundās pamatā dominē četras tēmas: drošība – 25%, uzvedības jautājumi – 22%, skolas pasākumi – 22%, sekmes – 13%.

Tādējādi jāsecina, ka viena audzināšanas stunda nedēļā ir ierasta audzināšanas darba prakse vispārējās izglītības iestādēs. Lielāks audzināšanas stundu skaits nedēļā visbiežāk ir pamatots ar ārkārtas apstākļiem vai notikumiem. Tas arī apliecina, ka izglītības iestādes nepieciešamības gadījumā spēj elastīgi pielāgoties esošās situācijas vai konkrētas klases vajadzībām.

Tomēr tas arī nozīmē, ka bieži vien audzināšanas stundas tiek izmantotas organizatorisko jautājumu, dažādu konfliktsituāciju un problēmu risināšanai.

Pētījuma laikā tika noskaidrots, ka nozīmīgs audzināšanas darba instruments ir arī dažādi pasākumi vispārējās izglītības iestādēs: Ziemassvētki, Latvijas valsts svētki, Zinību diena, Pēdējais zvans, Projektu nedēļa. Tomēr apstākļi, ka projektu nedēļa, pēc izglītojamo uzskatiem, ir svētki jeb nozīmīgs pasākums izglītības iestādē, ir vērtējams neviennozīmīgi, jo tas nozīmē, ka izglītojamajiem trūkst pilnīgas izpratnes par projektu nedēļas mērķiem un uzdevumiem, kā arī izglītojamie nav pietiekami noslogoti, izstrādājot savus projektus, attiecīgi izmantojot projektu nedēļu atpūtai.

Tāpat izglītības iestādes regulāri rīko izglītojamajiem ekskursijas, apmeklējot dažādas vietas un iestādes. Visvairāk muzeji un kultūras iestādes tiek apmeklētas galvaspilsētā Rīgā. Tomēr nopietnus šķēršļus audzināšanas darba pilnveidošanai rada nepietiekamais finansējums, jo ekskursijas, koncertu, teātra izrāžu un muzeju apmeklējumus, kā liecina pētījuma rezultāti, pamatā ir jāfinansē izglītojamo vecākiem. Līdz ar to, ja ģimene ir maznodrošināta, tai var būt grūtības veikt šos maksājumus, attiecīgi apgrūtinot mācību satura apguvi, audzināšanas darba īstenošanu un atsevišķu izglītojamo iekļaušanos klases kolektīvā.

Kopumā vērtējot, Latvijas vispārējās izglītības iestādēs trūkst vienotas pieejas audzināšanas darba īstenošanai, t.i., audzināšanas darbs Latvijas vispārējās izglītības iestādēs ir daudzveidīgs, tiek plānots un īstenots, ievērojot katras izglītības iestādes izveidoto kārtību un iespējas.

Tādējādi šobrīd būtu nosakāms minimālais audzināšanas darba apjoms un saturs vispārējās izglītības iestādēs (kas var tikt īstenots topošajā Audzināšanas programmā), paplašināms instrumentu klāsts dažādu problēmjautājumu risināšanai, kā arī piešķirams finansējums tā īstenošanai (piemēram, ekskursijām, citiem audzināšanas pasākumiem).

Bibliogrāfija

- Audzināšana.* (In Latvian) Pieejams: <http://visc.gov.lv/audzinasaana/info.shtml> (skat. 29.09.2013.).
- Bebriša, I., Ieviņa, I., Krastiņa, L. *Skolēnu atbiršana pamatskolās. Problēmu risinājumi.* (In Latvian) Pieejams: // http://www.biss.soc.lv/downloads/resources/dropout/skolenu_atbirsana_pamatskolas.pdf (skat. 09.09.2013.)
- Daniela, L. (2009) *Skolēni un mācību disciplīna.* Rīga: Izdevniecība RaKa. (In Latvian)
- Daniela, L. *Mācību disciplīna kā pusaudžu attieksmes izpausme pret mācībām.* (In Latvian) Pieejams: <https://luis.lu.lv/pls/pub/luj.fprnt?l=1&fn=F54183/LindaDaniela2008.pdf> (skat. 29.09.2013.).
- Dedze, I., Krūzmēra, M., Mikiško, I. *Savlaicīgu pamatizglītības apguvi traucējošo faktoru kopums.* (In Latvian) Pieejams: <http://politika.lv/article/savlaicigu-pamatizglitibas-apguvi-traucejoso-faktoru-kopums> (skat. 29.09.2013.).
- “DnB NORD Latvijas barometra” pētījums Nr. 3. *Izglītība.* (In Latvian) Pieejams: https://www.dnb.lv/sites/default/files/dnb_latvian_barometer/documents/2008/322.rezultati_izglitiba-nr3.pdf (skat. 09.09.2013.).
- “DnB Latvijas barometrs” Nr. 61. *Izglītība.* (In Latvian) Pieejams: https://www.dnb.lv/sites/default/files/dnb_latvian_barometer/documents/2012/dnb-latvijas-barometrs-petijums-nr61.pdf (skat. 09.09.2013.).
- Koroļeva, I., Rungule, R., Trapenciēre, I. (2010) Jaunatnes socioloģija Latvijā. *Socioloģija Latvijā.* Rīga: LU Akadēmiskais apgāds. (In Latvian)
- Koroļeva, I., Rungule, R., Sebre, S., Trapenciēre, I. (1999) *Latvijas jaunatnes socioloģisks portrets.* Rīga: LU Filozofijas un socioloģijas institūts. (In Latvian)
- Kraitone, Dž., Budiene, V., Dedze, I. *Pamatizglītību nepabeigušie skolēni. Skolu nepabeigušie un tās sekas: nenodrošinātie, neapmierinātie, nozudušie. Albānija, Latvija, Kazahstāna, Mongolija, Slovākija, Tadžikistāna.* (In Latvian) Pieejams: http://izm.izm.gov.lv/upload_file/jaunatne/petijumi/Pamatizglitiba_nepabeigusie_skoleni.pdf (skat. 09.09.2013.).
- Kramiņš, E. (2010) Izglītības sistēmas kvalitātes Latvijas attīstībai. *Izglītība un audzināšana Latvijas sabiedrībai.* Pedagoģijas zinātnes rakstu krājums. Rīga: Latvijas Nacionālā skolotāju savienība. (In Latvian)
- Latvijas jaunatnes portrets: integrācija sabiedrībā un marģinalizācijas riski.* (2009) Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
- Martinsons, B., Nīmante, D., Danilela, L. (2013) *Atbalsts pozitīvai uzvedībai (APU).* Rīga: Latvijas Universitāte. (In Latvian)
- Matisāne, I. (2010) Audzināšanas darba koordinēšana valstī un īstenošana izglītības iestādēs. *Latvijas Vēstnesis.* 5. novembris. (In Latvian)
- Mihailovs, I.J. (2012) *Legal Culture of the Latvian Youth: Example of the Senior-Grade Elementary School Pupils.* Vilnius: Mykolas Romeris University.
- Nīmante, D. [b.g.] *Klasvadība. Rokagrāmata skolotājiem.* Rīga: Zvaigzne ABC. (In Latvian)

- Nīmante, D., Daniela, L., Raževa, A., Raščevska, M., Tūbele, S., Berķe, A., Kraģe, G. *Iekļaujošās izglītības un sociālās atstumtības riskam pakļauto jauniešu atbalsta sistēmas izveides un tās darbībai nepieciešamā personāla sagatavošanas un kvalitātes uzlabošanas koncepcija*. (In Latvian) Pieejams: <http://www.atbalsts.lu.lv/uploads/f/20120528154130718.pdf> (skat. 09.09.2013.)
- Nīmante, D., Daniela, L., Samuseviča, A., Moļņika, B. *Jauniešu sociālās atstumtības mazināšana: situācijas raksturojums pašvaldības*. (In Latvian) Pieejams: http://www.atbalsts.lu.lv/uploads/f/Soc_atstumtiba_raksta%20makets.pdf (skat. 09.09.2013.)
- Ostrovskā, I., Boroņenko, V. (2004) *Jaunatne ceļā no izglītības uz darba tirgu*. Daugavpils: DŪ izdevniecība "Saulē". (In Latvian)
- Ostrovskā, I. (2007) Jaunieši un izglītība Latvijā audzināšanas socioloģijas aspektā. *Sociālo Zinātņu Vēstnesis*. 2 (6). (In Latvian)
- Ostrovskā, I. (2012) *Latvijas iedzīvotāju izglītība sociālās audzināšanas kontekstā*. Daugavpils: Akadēmiskais apgāds "Saulē". (In Latvian)
- Ostrovskā, I., Oļehnovičs, D. (2013) Audzināšanas socioloģijas teorētiskie metodoloģiskie aspekti. *Starptautiskās zinātniskās konferences "Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2012: Finanšu kapitāla ietekme uz reģionu konkurētspēju" materiāli*. Daugavpils: Akadēmiskais apgāds "Saulē". (In Latvian)
- Špona, A. (2006) *Audzināšanas process teorijā un praksē*. Rīga: RaKA. (In Latvian)
- Špona, A., Čamane, I. (2009) *Audzināšana. Pašaudzināšana*. Rīga: RaKa. (In Latvian)
- Tisenkopfs, T. (1998) Jaunatne un jaunkapitālisms. *Sabiedrības pārmaiņas Latvijā*. Rīga: Jumava. (In Latvian)
- Trapenciere, I. (2002) Par dažiem nabadzības un sociālās izstumtības aspektiem Latvijā. *Sociālekonomiskā procesa trajektorija Latvijā laikā no 1985. līdz 2002. gadam. Kur tā ved Latviju?* Ventspils: Ventspils Augstskola. (In Latvian)
- Zepa, B. (2010) Education for Social Integration. *How Integrated is Latvian Society? An Audit of Achievements, Failures and Challenges*. Rīga: University of Latvia Press.
- Zepa, B., Bebriša, I. *Izglītības izmaksu ietekmē uz skolēnu atbīšanu pamatskolās*. (In Latvian) Pieejams: http://www.biss.soc.lv/downloads/resources/dropout/izmaksu_ietekme_dropout.pdf (skat. 09.09.2013.)
- Zinājums par Izglītības kvalitātes valsts dienesta veikto analītisko izpēti "Par kultūras un audzināšanas pasākumiem vispārējās izglītības iestādēs un izglītojamo un vecāku iesaisti vispārējās izglītības iestādes pārvaldīšanā"*. (In Latvian) Pieejams: http://www.ikvd.gov.lv/assets/files/2013/citi/zinojums_par_analitisko_izpeti_2013.pdf (skat. 09.09.2013.)
- Izglītības likums*. (In Latvian) Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=50759> (skat. 29.09.2013.).

- Likums "Par audzinoša rakstura piespiedu līdzekļu piemērošanu bērniem".* (In Latvian) Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=68489> (skat. 29.09.2013.).
- Ministru kabineta 2009. gada 24. novembra noteikumos Nr. 1338 "Kārtība, kādā nodrošināma izglītojamo drošība izglītības iestādēs un to organizētajos pasākumos".* (In Latvian) Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=201106> (skat. 29.09.2013.).
- Ministru kabineta 2009. gada 28. jūlija noteikumu Nr. 836 "Pedagogu darba samaksas noteikumi".* (In Latvian) Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=195578> (skat. 29.09.2013.).

Upbringing in Latvian Institutions of General Education: Organization and Implementation Issues

Summary

Several key upbringing and discipline issues in general education after the restoration of Latvian state independence has been recognized as not significant. However, 2008 and 2013 researches "DNB Latvian Barometer" found that solving problems in Latvian schools is a lack of discipline among pupils.

The paper analyzes a study results carried out on the upbringing activities in institutions of general education, finding, that now Latvian legislation is clear that the upbringing is an essential component of the educational process, but in the educational institutions is lacks a consistent instructional implementation, ie, upbringing in the Latvian schools are varied, it is planned and implemented in accordance with individual school resources, traditions as well as individual teachers and heads of educational institutions' interests and preferences.

Thus, at the moment would be set for the minimum of upbringing work scope and content in institutions of general education, as well as for funding for its implementation.

Key words: Upbringing process, upbringing lesson, institution of general education, discipline.

Romas Prakapas (Lithuania), *Dalia Prakapienė* (Lithuania),
Vladas Tumalavičius (Lithuania)

THIRD-COUNTRY NATIONALS COUNSELLING AS A PREREQUISITE FOR THEIR INTEGRATION INTO SOCIETY: A CASE OF A LITHUANIAN REGION

In recent years, Lithuania has observed a rapid increase in the number of third-country nationals (residents of countries other than the European Union (EU) or the European Free Trade Association (EFTA) member states). According to the Residents' Register and the Aliens' Register, residents of European countries constitute 77.8 percent of the total number of aliens living in Lithuania; however, the number of African and Asian residents is rapidly increasing. Therefore, it is important to facilitate incomers' integration into society and to reduce the risk for social conflict between newcomers and the local communities. In such facilitation, purposeful and timely counselling provided to migrants is an issue of particular importance. Thus the aim of this article is to present the practice of Panevėžys Region in Lithuania in counselling third-country nationals in order to integrate them into the local community.

The research included data analysis, interviews with the organizers of third-country nationals' integration activities and the specialists who counselled third-country nationals, questionnaire survey of all the third-country nationals (N=49) who used the services of the Counselling Centre established by the Panevėžys Teacher Education Centre.

The findings showed that purposeful and timely counselling is an important factor in the integration of third-country nationals into the local communities. The areas of counselling most relevant to third-country nationals include dealing with personal documents, searching for a job and/or setting up a business, obtaining a Lithuanian residence permit and/or citizenship, day-to-day problems, car purchase, and travel. The research data show that counselling as such is useful and facilitates integration into the local communities. However, it was observed that the importance of direct counselling varies depending on the individual's age, gender and length of residence in Lithuania. The respondents aged between 36 and 45 consider themselves those most successfully integrated into the local community. Integration into the local community is directly related to the command of the local language.

Key words: third-country nationals, integration, Lithuania.

Introduction

Relevance and the problem. The data collected by Lithuanian researchers (Nedzinskas, Janušauskas, 2008; Prakapas, Malčiauskienė, 2011) show an increase in the number of permits of a long-term resident of the Republic of Lithuania (hereinafter – permanent residence permit) recently issued to aliens (immigrants). According to the Ministry of the Interior of the Republic of Lithuania (www.dokumentai.lt), 97,373 temporary residence permits and 41,075 permanent residence permits were issued until 1 November 2013. In 2012, persons of 117 foreign states were residing in Lithuania. Approximately half of the aliens holding temporary or permanent residence permits currently living in Lithuania are citizens of the Commonwealth of Independent States (CIS). However, more and more people from the Far and Near East countries tend to come to Lithuania to live and work. According to the Residents' Register and the Aliens' Register, residents of European countries constitute 77.8 percent of the total number of aliens living in Lithuania; however, the number of African and Asian residents is rapidly increasing. The most rapid increase has been observed in the number of third-country nationals (residents of countries other than the EU or the EFTA member states) from Russia, Belarus and Ukraine. Apart from marriage, which was the main reason for coming to Lithuania at the first stages of the emigration wave (until the year 2009), also attempts to enter the labour market and, having settled in Lithuania, an aim to help one's relatives to come and settle have been observed among the current reasons for coming to Lithuania. This is mainly observed in the analysis of the immigration narratives of the Far East residents (Prakapas, Malčiauskienė, 2011). Migration is a dynamic process that has significant influence on the economic and social environments of the particular country of immigration but also on the entire European Union. The European Commission's report for the year 2010 to the European Parliament and the Council of Europe (Annual Report on Immigration and Asylum, 2011) states that immigrants reach Europe in various ways and with different intentions. The way a third-country national arrives in the EU determines his/her rights, first and foremost – the possibility to enter the labour market. Regardless of the status of a migrant legally residing in the EU, he/she must be integrated into the society of the host country. This must be taken care of by both the migrant and the society.

On 17 June 2008, the European Commission adopted a communication *A Common Immigration Policy for Europe: Principles, Actions and Tools* (Naujas Eiropas bendros imigrācijos ir priegļošāco politikos etapas, 2011) which set down ten general principles on which the common immigration policy should be based. The principles are grouped by the three major strands of the EU policy: prosperity, solidarity and security. The document addresses the remaining elements concerning immigration and asylum determined in the Hague Programme. The principles of prosperity and immigration include three areas of immigration policy: clear rules and a level playing field, matching skills and needs, and integration as the key to successful immigration. The analysis of the situation in Lithuania (Jančaitytė ir kt., 2009) reveals that the number of arrivals from third-countries has doubled in the last five years. G. Kasnauskienė (2006) points out various reasons for immigration, such as favourable political and social conditions, better-paid jobs, family reunification etc. On the other hand, the experience of a number of Western countries shows that migration can evoke social conflict between newcomers and the local community. Therefore, purposeful and timely counselling of migrants is an issue of particular relevance.

In research literature, counselling is widely approached as a process with a focus on the roles, competences, and models of the participants etc. (Smaliukienė, Korsakienė, Prakapas, 2010). The success of counselling often depends on the consulted person's comprehension of the possible practical benefit of a specific counselling session. (Czerniawska, 2006). Therefore, while structuring available information and taking a competent decision, every counsellor basically chooses a decision strategy, i.e. purposely undergoes a sequence of stages which in the decision-making theory are referred to as decision-making models and as counselling models – in the counselling theory. In principle, both the theories distinguish successive stages in the models that lead to the final result of a decision made. While the theory of decision-making distinguishes the rational and the intuitive decision-making strategies (Kaner, Lind, Toldi, 2007), a counsellor following a chosen decision-making strategy chooses one of the ultimate counselling models: either specialist counselling illustrating the principles of the normative strategic decision-making or process counselling that illustrates the long-term decision-making strategy. The former involves a relatively fast solution to a problem based on facts while the latter aims at process analysis and solutions to underlying problems

emerging in the process. Between these two extremes in counselling emerges an intermediate model of counselling – mentoring which basically incorporates the principles of facilitation in education (Indrašienė, 2009) when long-term counselling is based on the symptoms of an identified problem. Irrespective of the counselling model chosen for the implementation of the decision-making strategy, a counsellor needs competence in the subject-matter as well as interpersonal and cognitive capacities. However, the level of display of the competences mentioned before varies depending on the model applied. Therefore, in terms of third-country nationals' integration, counselling refers to bringing third-country nationals into society, i.e. counselling is a prerequisite for successful integration. Thus the research problem may be worded as the following question: how could purposeful and timely counselling facilitate the process of third-country nationals' integration into society?

The subject of the research is third-country nationals' integration into Lithuanian society.

The aim of the article is to present the practice of a Lithuanian region in counselling third-country nationals in order to integrate them into the local community.

Research Organisation and Methodology

The research was designed according to the methodological requirements for case study analysis and based on the position of social constructivism and pragmatic knowledge focusing on a problem and its solution rather than on a specific method. Therefore, the research was conducted in a specific region of Lithuania, namely Panevėžys region, analysing the activities carried out in order to facilitate third-country nationals' integration into the local community. Panevėžys region was selected as a typical Lithuanian region without large-scale industry or tourist attractions which would interest foreigners as well as stimulate immigration. The research was arranged following the principle of triangulation highlighted in research methodology literature (King, 2011; Silverman, 2011; Bitinas, B. ir kt., 2008 etc.), i.e. applying various methods in the cognition of the phenomenon in order to avoid speculative or biased research findings. Therefore, at the first stage of the research, various documents related to the third-country nationals' integration activities were examined. The *content analysis* of the documents enabled the researchers to prepare for *interviews* with the organisers of third-country-

nationals' integration activities and counselling specialists (n=5) who consulted third-country nationals. Since third-country nationals counselling to facilitate their integration into society may be treated as educational activity, the specifics of research of such activity were taken into consideration (Žydzūnaitė, 2010); thus all (N=46) the third-country nationals (21 women and 25 men predominantly aged 26–35) who in 2012 used the services of the Counselling Centre established by the Panevėžys Teacher Education Centre were surveyed through anonymous *questionnaires*.

The information of qualitative nature acquired in the research was processed with the *Kokybis* (<https://sites.google.com/site/kokybis/>) computer programme for social sciences qualitative research data processing, and the data of quantitative nature were processed with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 17.0 for Windows. The processing of the data from the questionnaire survey was based on the methods of quantitative analysis (descriptive and inferential statistics). The construct of the research was constructed according to the socio-psychological paradigm of an adult learner based on the works of J. C. Jung and R. M. Cervero (2002). Cronbach's α of the research instrument is 0.638, which means that the internal validity of the instrument is appropriate. The descriptive statistics is presented on the basis of the standards of location, dispersion and correlation, and the conclusive statistics is based on the criteria of significance. Given the relatively small sample of research participants, the statistical significance of the differences in the distribution of answers in different groups of respondents was evaluated using the chi square (χ^2) test and indicating the degree of freedom (df) and the level of significance (p). Also, an exact test was used and the Spearman's rank correlation (ρ) was applied. Mathematical calculations are not presented in this article.

The Implementers of Third-Country Nationals' Integration Projects in Panevėžys Region

The interviews with the organisers of third-country nationals' integration projects and the analysis of documents enable to maintain that Panevėžys Teacher Education Centre is an accredited agency which designs and accredits educational programmes following the procedure established by legal acts (<http://www.ppsc.lt>). The specialists of this centre design and implement programmes *in cooperation with professional and*

*competent specialists in relevant fields*¹ (scholars and practitioners). The agency has *good facilities*: suitable and properly used different premises for teaching, learning and counselling (*installed with all the necessary equipment and tools for the teaching and learning process depending on the peculiarities of the educational programmes*). Performing its functions, the agency *delivers legally-regulated and accredited education to teachers and other adults*. It also implements a number of professional development projects for school communities as well as holds many town community education events which enable to reach a large part of the community. Besides, this Teacher Education Centre has a lot of experience of designing and implementing projects for various target groups, its *staff are competent and able to organise, implement, and administer various projects* related to the practical implementation of the idea of life-long learning.

Panevėžys Teacher Education Centre has been working with third-country nationals since 2009 (Prakapas, Malčiauskienė, 2011). The activity was launched with the project of *The Economic, Social and Cultural Integration of the Third-Country Nationals Residing in Panevėžys Region* in 2009 designed by this centre and financed by the European Investment Fund. For two years the centre taught all the third-country nationals in the region according to the educational programmes for the Lithuanian language, literacy in law, economics and computers, and socio-cultural cognition of Lithuania. The programmes were introductory, providing students with a general understanding of Lithuania. The Lithuanian language programme was deeper and wider in terms of content. On account of the requests of the participants and the increasing number of third-country nationals in the region, in 2011 the centre's activity was extended by establishing a counselling centre.

Counselling activities were continuously carried out in different languages (Lithuanian and those of the third-country nationals: English, Arabic, French, and Russian), in various forms (directly – face-to-face at the centre or indirectly – on the phone, via e-mail, through filling in forms, on discussion websites etc.), and by engaging the participants of the completed project (*The Economic, Social and Cultural Integration of*

¹ Hereinafter the statements in *italics* refer to the ideas expressed by the informants or respondents. The content of the utterances of the informants and respondents was not edited; the quotations were only translated into English (the interviews and questionnaire surveys were performed in Lithuanian). Following the research ethics, any names, surnames, titles etc. mentioned in some utterances were removed in order to avoid identification of the research participants or persons related to them.

the Third-Country Nationals Residing in Panevėžys Region) in new activities (for example, a participant of the completed project became a counsellor in the new project). This should be considered one of the success elements of the centre's activity organisation.

Third-Country Nationals Counselling Practice

The analysis of documents shows that 942 various counselling sessions (1,472 hours) were held within one year. Majority of them were direct, interactive, and only a small part of the sessions were carried out via different means of communication. The interviews with the counsellors revealed that the most-frequent counselling sessions were those attributable to the mentoring counselling model reflecting the *door* analogy proposed by L. Stoll and M. Thomson (1996). Mentoring is like a door, when the person receiving counselling is not left by himself, but has a possibility to open the door and ask a counsellor for help if needed. The analysis of the information collected in the research enable to state that in this specific case the mentoring counselling model includes the following stages:

- the counsellor analyses the situation;
- the counsellor identifies the problem or need expressed by the person receiving counselling;
- the counsellor works with the third-country national in order to specify the problem;
- the counsellor gives recommendations on how the problem can be solved;
- the counsellor assists the counselled person in following the recommendations.

All the counselling sessions held with the third-country nationals may be divided into six groups which should be further broken into smaller items:

- dealing with personal documents;
- searching for a job and/or setting up a business;
- obtaining a Lithuanian residence permit and/or citizenship;
- day-to-day problems;
- car purchase;
- travel.

In counselling sessions, issues concerning personal documents are dealt with in different aspects: from a need to *have personal documents*

translated into Lithuanian to a need for assistance in preparing a request to the Algerian Embassy in Poland concerning copies of documents certifying education and in consulting with the embassy staff. Quite frequently counselling sessions concerned assistance (e.g., *to invite relatives from India*) in contacting embassies of various countries (*Algeria, Georgia, Egypt, Iran* etc.) in order to obtain personal (identification) documents, their copies etc. The sessions concerning dealing with personal documents are dominated by a need for legal counselling (*agreements, concluding agreements, agreement provisions, filling in declaration forms, paying tax, filling in documents when setting up a business* etc.). In addition to legal counselling, emerges a need for preparing and arranging documents in a foreign language (*English, Arabic, Russian* etc.). Another, though small, group of needs concerns filling in forms and preparing documents for studying at Lithuanian universities or colleges or going to study according to student exchange programmes.

Issues concerning searching for a job an/or setting up a business dealt with in counselling sessions mainly focussed on the third-country nationals' attempts to get ready to present themselves to potential employers (*writing CVs, application letters, searching for accounting classes, searching for a part-time job, getting ready for a job interview, searching for welding classes on the internet* etc.) as well as on their attempts to register in various internet job search systems (*eurojobs.com, cvbankas.lt, eurodesk.lt, radau.lt* etc.). A separate small group of counselling sessions can be related to attempts to set up one's own individual business which first focuses on finding out all the organisational aspects of registration activity (*changes in the order and conditions of individual business activity licence of 1 May 2012, requirements for setting up a public agency, documents and requirements for setting up a catering enterprise, certificate in hygiene proficiency, conditions for setting up a one-person enterprise, statutes of a one-person enterprise, writing and having certified a power of attorney to represent a company, procedure for registry of commercial-purpose premises, compulsory health insurance premiums* etc.), then deals with finding workers (*search for an accountant to keep the financial records of a private enterprise, search for a flax and linen articles technologist* etc.), learning about the legal peculiarities of business practice (*information about duties on goods imported into Russia, ISO standards for food products imported into the EU* etc.), and promoting one's business (*website design services, internet advertising* etc.).

Counselling concerning obtaining a Lithuanian residence permit and/or citizenship was carried out in three directions: acquiring better command of Lithuanian (*Lithuanian language classes, finding materials for learning Lithuanian, finding literature etc.*), preparation for the national language examination (*taking the national language examination, schedules, order, trial national language examinations, 3rd level national language examination etc.*) and preparation for the fundamentals of the Lithuanian Constitution examination (*the Constitution exam, requirements etc.*). The persons counselled not only searched for advice or explanation about *how the examination is arranged, did sample exam test tasks*, but also visited a *migration service office, tried to learn about a possibility to obtain dual citizenship for their child etc.*

Counselling sessions concerning third-country nationals' day-to-day problems were the most varied in terms of content. The subjects ranged from explanations of bills (*Aukštaitijos vandenys water bill explanation, telephone bill explanation, utility fees etc.*) to *events planned in March*. Quite frequent, especially with new participants who did not take part in the completed project, were counselling sessions dealing with finding accommodation (*renting a flat, finding a flat in Vilnius, finding a flat in Panevėžys, repairing a flat etc.*). Another subgroup in the day-to-day problems group concerned using a computer and problems related to that (*antivirus software, Excel, Facebook, Word, PowerPoint, Photoshop, Zebra internet services, gala television services, internet banking etc.*). The interviews with the counsellors revealed that sometimes at the time of counselling sessions they had to accompany third-country nationals to official institutions to help them deal with personal or family issues (*a meeting with the heads of an educational institution, registering a child at a nursery, dealing with paperwork for social aid and custody, having fiber-optic internet installed etc.*) The counsellors provided assistance in finding teachers for private tutoring (*e.g French, Physics*), finding information about prices, finding *funeral service companies, subscribing to publications in third-country nationals' native languages, and contacting agencies for consumer rights protection in cases of purchasing a poor-quality service.*

Problems concerning car purchase and all the related legal paperwork should be grouped and separated from the day-to-day problems group. The order of problems here is very similar in all cases: obtaining a driving licence (*filling in forms at a driving school, driving classes, obtaining a driving licence, road rules, an EU driving licence, medical check-up for*

driving licence, materials for the preparation for the road rules examination etc.), renting or purchasing a car (car purchase, car sale websites, car rent), car registration, dealing with Regitra (vehicle registry agency) and insurance (going to Regitra, car registration, car re-registration, purchasing an insurance policy, car registration and technical maintenance etc.) and, finally, technical inspection and finding a car service (assistance in finding a car service).

The last group of counselling sessions concerns third-country nationals' trips and preparation to travel across Europe and the world. The questions in this group should be divided into subgroups of bus, train, ferry and flight ticket booking (*Eurolines bus itineraries and ticket booking, travel insurance, finding and booking ferry tickets, flight ticket booking, finding flight tickets from Morocco to Lithuania, time-tables for trains from Vilnius railway station to the airport etc.*), hotel search and booking (*finding and booking a hotel on the internet, spa vouchers, event tickets, finding recreational trips on the internet, French classes for pupils abroad, summer camps for pupils in Russia etc.*), and obtaining various countries' visas (*tourist visas for Belarus, UK visas, visas for Thailand and Cambodia, Syrian visas etc.*).

Third-Country Nationals and Their Counselling Experiences

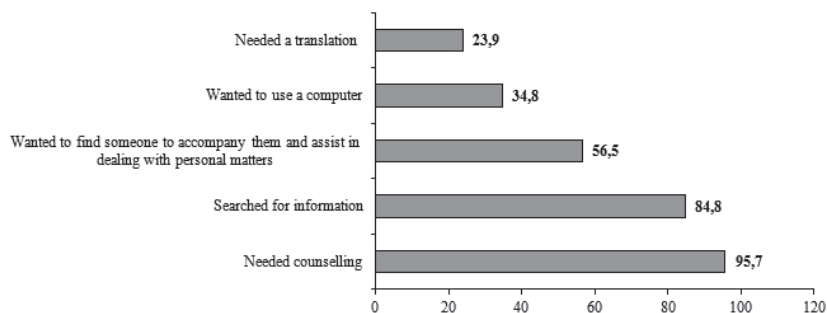
The analysis of the research information about the third-country nationals who attended counselling sessions revealed that majority of them have temporary residence permits (N=32) and have lived in various places of Lithuania (Vilnius, Panevėžys, Anykščiai, Kaunas, Klaipėda, Visaginas) for ten years or longer. For part of the third-country nationals (n=14) this is the first time they have been offered institutional aid facilitating their integration into the local community. The native language for the majority of the survey participants is Russian (n=12), for part of them – Arabic (n=10), Belarussian (n=9) and other. Slightly more than half of the participants (n=28) had a job at the time of the research, i.e. were employed, had their own businesses or individual business activity licences.

As mentioned before, in compliance with the research ethics requirements, in order to ensure the confidentiality of the research participants and given the small sample, interpretations of the research findings by special demographic characteristics have limited or, in certain aspects, no presentation in the article: e.g., grouping such as work or marriage

migrants etc.; besides, a small part of the research participants live in Vilnius (n=3), Kaunas (n=2), Klaipėda (n=1), Visaginas (n=2) towns and Anykščiai region (n=1); for a small part of the research participants their native language is English (n=1), Spanish (n=1), Chinese (n=2), Turkish (n=2), Georgian (n=1), Hindi (n=1), Farsi (Persian) (n=1), and Kazakh (n=1); a small part of the research participants have elementary (n=1) and basic (n=2) education.

The data of the anonymous questionnaire survey confirm the information obtained through the interviews: the research participants have at least once applied for counselling aid. Moreover, all the research participants claim that the counselling was useful. Nearly all the survey participants (95.7 percent) state that they had excellent opportunities to receive counselling as well as excellent conditions to use a computer, the internet and computer equipment. Only 13 percent of the male respondents preferred direct face-to-face communication with the counsellors and did not wish to receive counselling on the phone, by e-mail or via other means of indirect communication ($p=0.355$). The rest of the research participants willingly used various forms of counselling; both, face-to-face at the counselling centre and on the phone, via e-mail, or asking to be accompanied when dealing with personal matters ($\chi^2=5.796$; $df=1$; $p<0.05$).

Those contacting the centre most frequently needed counselling of general nature (see Picture 1). A need for finding a translator or asking a counsellor for assistance in basic everyday translation matters (e.g., writing a CV in Lithuanian etc.) should be mentioned separately. Translation assistance issues were more significantly important for women than for men ($p=0.407$, $p<0.01$).



Picture 1. Distribution of respondents by the aim for contacting the centre (percent)

The research participants gave excellent evaluation to almost all of the counsellors in terms of all the evaluation parameters: clarity of the provided information, usefulness and applicability of the information, and opportunities for counselling. The evaluations of the counsellors' activity ranged from very useful to useful (see Table 1). None of the counsellors received poor or satisfactory evaluation. The highest evaluations were given by the older (aged 46 and over) third-country nationals, while the younger individuals (aged 18–25) were the most critical ones ($\chi^2=23.294$; $df=5$; $p<0.001$). No marked differences were observed in terms of gender.

Table 1.

Evaluation of counsellors (research participants' opinion, percent)

Counsellor	Clarity of provided information		Usefulness of provided information		Opportunities for counselling	
	<i>Excellent</i>	<i>Good</i>	<i>Excellent</i>	<i>Good</i>	<i>Excellent</i>	<i>Good</i>
Counsellor 1	100	–	100	–	100	–
Counsellor 2	100	–	100	–	100	–
Counsellor 3	63.6	3.,4	63.6	36.4	54.5	45.5
Counsellor 4	88.9	11.1	88.9	11.1	44.4	55.6
Counsellor 5	94.4	5.6	94.4	5.6	94.4	5.6

The excellent evaluation of the counsellors' work may be linked to the factor that individuals receiving counselling are usually well-disposed towards the people who teach and work with them. However, the interviews with the organisers of the third-country nationals' integration projects and counsellors revealed that outstanding evaluations were given to those specialists who were able to communicate with the migrants in their native languages (Arabic and Russian) and to those who provided free counselling after the project activities and were not remunerated for such work.

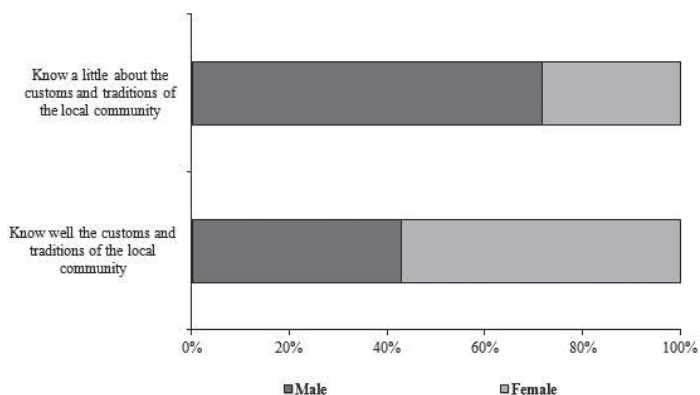
The research participants were separately asked about the changes that occurred in their lives while taking part in the project, their integration into the local community and their command of Lithuanian. All the respondents noted that they had the best skills at understanding spoken Lithuanian and the worst at writing Lithuanian (see Table 2). However, no marked statistic correlations between living in the community and command of Lithuanian were noticed.

Table 2.

Respondents' opinion about their command of Lithuanian (percent)

Language skills	Gender	Very good	Good	Satisfactory	Poor
<i>Understanding</i>	<i>Male</i>	32	68	–	–
	<i>Female</i>	23.8	66.7	–	–
<i>Speaking</i>	<i>Male</i>	4	56	40	–
	<i>Female</i>	4.8	52.4	42.9	–
<i>Reading</i>	<i>Male</i>	12	28	60	–
	<i>Female</i>	4.8	23.8	61.9	–
<i>Writing</i>	<i>Male</i>	–	4	40	56
	<i>Female</i>	–	4.8	47.6	47.6

Language is known to be among the very important factors that influence successful integration into the local community. The self-assessed command of the language mainly has medium correlation ($\rho=-0.358$) with the research participants' assessment of their own integration into the life of the local community and with the level of tolerance to third-country nationals in the social environment. In principle, the percentages of men and women who consider themselves to have already partially integrated into the local community are the same (60.9 percent). Also, it must be mentioned that the local communities the third-country nationals live in are either tolerant towards them (52.2 percent) or more tolerant than not (47.8 percent). The research participants mainly attribute themselves to the group of environment-tolerant individuals (67.4 percent). The respondents aged 36–45 consider themselves to have more successfully integrated into the local community, while those aged 26–35 see themselves as more tolerant ($\chi^2=5.903$; $df=1$; $p<0.05$). It is a pleasing fact that majority of the research participants think that they are used to the local community and know well (73.9 percent) the customs and traditions of the community they are currently living in. However, women have a better understanding of the traditions (see Picture 2). The research data show that younger third-country nationals (under 45 years old) are faster to get to know and adapt to the local customs and traditions.



Picture 2. Respondents' opinions about their understanding of the customs and traditions of the local community (percent)

When asked about the most important changes in their private lives, most of the research participants emphasised that they had found a job or started a business (*with the help of <...> and <...> I found a job; <...> and <...> assisted in dealing with employment documents, company documents; assisted in setting up a company; helped find a job, though only temporary, but that is very important to me; assisted in starting my own business, creating advertising and finding partners; I started my own business, a lawyer and a professional Lithuanian language consultant helped me*). Some of the respondents emphasised training and language skills development (*I learnt to speak (the local language); I am learning the language; I am attending a professional development course because I have quite good command of the language; I have developed better speaking and writing skills; I have passed examinations and will be able to obtain a permanent residence permit, having passed the exams I can work at a public institution*). Others highlighted changes in their family life (*I passed exams to obtain a driving licence, <...> helped a lot; <...> helped a lot with divorce procedures; helped use a computer, write a CV, deal with insurance and much more; I declared details on my income for the first time*). Some of the respondents gave very brief answers: *helped a lot* or *just thanks for the opportunity*.

Conclusions

- Timely and purposeful counselling is important for the integration of third-country nationals into the local communities. The research findings show that the dominant counselling model is attributable to mentoring counselling when a counsellor analyses the situation together with his/her client, identifies the problem or need expressed by the individual receiving counselling, works together with the third-country national in order to specify the problem, gives recommendations on how to solve the problem, and helps the counselled person to follow the recommendations.
- The counselling services provided to third-country nationals can be divided into several areas relevant to the individuals receiving counselling: dealing with personal documents, searching for a job and/or setting up a business, obtaining a Lithuanian residence permit and/or citizenship; day-to-day problems, car purchase, and travel.
- The research data show that counselling as such is useful and facilitates successful integration into the local communities. However, differences emerge when counselling services are assessed by specific variables: men tend to prefer direct (face-to-face) counselling; those who receive counselling in a language other than their native tongue also express preference for direct counselling. The nature of counselling is often influenced by the length of residence in a foreign country: newcomers and those living in Lithuania for a few years usually wish to receive general advisory counselling, while those who have lived in the country for a longer time seek specific assistance, e.g. in setting up a business etc.
- The respondents aged 36–45 consider themselves to have most successfully integrated into the local community. Integration into the local community is directly related to the command of the local language.

Bibliography

- Annual Report on Immigration and Asylum (SEK(2011) 620 final). Available: http://ec.europa.eu/home-affairs/doc_centre/immigration/docs/COM%202012%20250%20final%201_EN_ACT_part1_v5.pdf (accessed 08.11.2013).
- Bitinas B. et al. (2008) *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.

- Czerniawska F. (2006) *Management Consulting in Practice*. Kogan Page Ltd.
- Indrašienė V. (2009) *Pedagoginė facilitacija ugdymo procese*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
- Jančaitytė R., Augutienė R., Prakapas R., Valavičienė N. (2009) *Tarpkultūrinės kompetencijos didinimas bei įvairovės valdymo gebėjimų stiprinimas*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija.
- Jung J. C., Cervero R. M. (2002) The social, economic and political contexts of adults' participation in undergraduate programmes: a state-level analysis. *International Journal of Lifelong Education*. Vol. 21 Issue 4, p. 305–320.
- Kaner S., Lind L., Toldi S. (2007) *Facilitator's guide to participatory decision-making*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kasnauskienė G. (2006) *Demografijos pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- King N. (2011) *Interviews in qualitative research*. London: Sage Publications.
- Naujas Europos bendros imigracijos ir prieglobsčio politikos etapas. Available: http://ec.europa.eu/lietuva/news_hp/news/17062008_imigracija_ir_prieglobstis_lt.htm (accessed 08.11.2013).
- Nedzinskas E., Janušauskas A. (2008) Didėjanti imigracija: galimas iššūkis viešajam saugumui. In *Verslo ir teisės aktualijos*. Vilnius: Vilniaus teisės ir verslo kolegija, pp. 78–84.
- Panevėžio pedagogų švietimo centro projekto „Informacinis – konsultacinis ir tikslinių paslaugų centras „Ateik, klausk, pažink, bendradarbiauk““ paraiška dėl projekto finansavimo pagal Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2010 m. metinę programą.* (2010) Panevėžys: Panevėžio švietimo centras.
- Panevėžio pedagogų švietimo centro projekto „Informacinis – konsultacinis ir tikslinių paslaugų centras „Ateik, klausk, pažink, bendradarbiauk““ pažangos ataskaita.* (2012) Panevėžys: Panevėžio švietimo centras.
- Panevėžio pedagogų švietimo centro projekto „Informacinis – konsultacinis ir tikslinių paslaugų centras „Ateik, klausk, pažink, bendradarbiauk““ konsultacijų (2011–2012 m.) žurnalas.* (2012) Panevėžys: Panevėžio švietimo centras.
- Prakapas R., Malčiauskienė A. (2011) Trečiųjų šalių piliečių integracija Panevėžio regione. *Taikomieji tyrimai studijose ir praktikoje*. Nr. 5, pp. 16–22.
- Silverman D. (2011) *Doing qualitative research*. London: Sage Publications.
- Smaliukienė R., Korsakienė R., Prakapas R. The competencies of experts: the challenges in consulting business. *The 6th International scientific conference “Business and management” 2010”: selected papers, May 13–14, 2010*. Vol. 2, pp. 1086–1091.
- Smaliukienė R., Korsakienė R., Prakapas R. Žmogiškųjų išteklių gebėjimai: teorija ir kritika. *Viešasis administravimas*. Nr. 3-4(23-24), pp. 55–60.
- Stoll L., Thomson, M. (1996) Moving Together: A Partnership Approach to Improvement. In Earley P., Fidler B., Ousten J., ed. *Improvement through Inspection? Complementary Approaches to School Development*. London: David Fulton.

Susnienē J., Minkevičienē A., Vilimavičius R. (2011) *Bendradarbiavimo veiklų programa: kvalifikacijos tobulinimo programa*. Panevėžys: Panevėžio švietimo centras.

Žydzūnaitė V. (2010) Projektų rezultatų ir poveikio efektyvumo vertinimo metodika. Available: <http://www.epf-eif.lt/eif/node/40> (accessed 08.11.2013).

Trešo valstu pilsoņu konsultēšana kā viņu integrācijas priekšnosacījums sabiedrībā: Lietuvas reģiona piemērs

Kopsavilkums

Pēdējos gados Lietuvā palielinājās trešo valstu pilsoņu skaits (t.i. iedzīvotāju skaits, izņemot Eiropas Savienību vai Eiropas brīvas tirdzniecības asociācijas valstu locekļu iedzīvotājus). Pēc Migrācijas dienesta ārzemnieku un to reģistrācijas nodaļas datiem, Lietuvā Eiropas valstu iedzīvotāju īpatsvars sastāda 77,8 % no kopēja ārzemnieku skaita, taču zināmu Āfrikas un Āzijas valstu iedzīvotāju skaits strauji pieaug. Tāpēc ir ļoti svarīgi atvieglot ārvalstu pilsoņu integrācijas procesu sabiedrībā ar mērķi samazināt sociālā konflikta riska rašanās starp ārzemniekiem un vietējām kopienām. Šajos apstākļos mērķtiecīga un savlaicīga migrantu konsultēšana ir ļoti aktuālā. Raksta mērķis ir parādīt trešo valstu pilsoņu konsultēšanu nozīmību kā viņu integrācijas priekšnosacījumu vietējā kopienā Lietuvā uz Panevežas reģiona piemēra.

Pētījumā tika izmantota datu analīze, intervijas ar integrācijas aktivitāšu organizatoriem trešo valstu pilsoņiem un speciālistiem, kas sniedza konsultācijas trešo valstu pilsoņiem, kā arī trešo valstu pilsoņu anketēšana (N=49), kuri izmantoja Panevežas pilsētas Skolotāju sagatavošanas centra Konsultāciju centra pakalpojumus.

Pētījuma rezultāti parādīja, ka mērķtiecīga un savlaicīga konsultēšana ir nozīmīgs faktors trešo valstu pilsoņu integrācijā vietējās kopienās. Par nozīmīgākajām konsultēšanas jomām trešo valstu pilsoņu vidū tika atzīmēti lietas, kas saistītas ar personību apliecinājumiem, darba meklējumiem un/vai uzņēmējdarbības uzsākšanu, atļaujas saņemšana dzīves vietai vai/un pilsonībai, ikdienas dzīves problēmas: automobiļa pirkums, ceļojums. Pētījuma dati rāda, ka trešo valstu pilsoņu konsultēšana kā tāda ir ļoti lietderīga un atvieglo integrācijas procesu vietējās kopienās. Pie tām tika atzīmēts, ka tiešo konsultāciju nozīmīgums ir atkarīgs no cilvēka vecuma, dzimuma, un dzīves ilguma Lietuvā. Respondenti vecumā no 36 līdz 45 gadiem sevi uzskata par tiem, kuri veiksmīgāk spēj integrēties vietējā kopienā. Integrācija vietējā kopienā cieši saistīta ar vietēju valodu.

Atslēgas vārdi: trešo valstu pilsoņi, integrācija, Lietuva.

Agnese Veigure (Latvija), *Inta Ostrovska* (Latvija)

JAUNIEŠU NODARBINĀTĪBA PĒC AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS IEGŪŠANAS (SOCIOLOĢISKĀ ANALĪZE)

Jauniešu nodarbinātības problēmas rada bezdarba risku, kas ietekmē jaunieša dzīves sfēras – gan psiholoģisko, gan sociālo dzīvi, kā arī izraisa sociālo, ekonomisko problēmu saasināšanos valsts līmenī, tāpēc ir aktuāli veikt socioloģiskos pētījumus, lai izzinātu problēmas nopietnību. Mūsdienās darba tirgus ir daudz sarežģītāks nekā pirms 20 gadiem, pieaug prasības pēc kvalificēta darbaspēks, ar pieredzi apveltītiem jaunajiem darbiniekiem, nepieciešama laba un ātra pielāgošanās spēja jaunajiem apstākļiem, tāpēc jauniešiem ir mazāka drošības sajūta par savu nākotni, jo iegūtā kvalifikācija ne vienmēr palīdzēs paaugstināt savu sociālo statusu. Nodarbinātības problēmas Latvijā un it īpaši Latgales reģionā saasinās ar katru gadu, jauniešiem ir jāmeklē alternatīvas, lai nodrošinātu sev materiālos resursus.

Iepazīstoties izvēlētās tēmas aktualitāti, tika izvirzīts darba mērķis: pētīt un analizēt jauniešu nodarbinātību un tās īpatnības pēc augstākās izglītības iegūšanas, iegūt informāciju un speciālistu komentārus, kas ļautu adekvāti novērtēt un analizēt reālo situāciju Līvānu novadā, kas skar jauniešu nodarbinātību pēc augstākās izglītības iegūšanas un analizēt ekspertu izteiktos ieteikumus nodarbinātības problēmu samazināšanā.

Atslēgas vārdi: jaunieši, nodarbinātība, bezdarbs, augstākā izglītība.

Ievads

Jaunieši pasaulē un Latvijā par izpētes objektu kļuvuši tikai 20. gadsimta otrajā pusē un jauniešus sāk uzskatīt kā specifisku sabiedrības grupu tikai ar tai raksturīgām problēmām. Sociologi pievēršas jauniešu problēmu izpētei, jo jaunība ir dzīves posms, kurā notiek pāreja no bērna uz pieaugoša statusu. Tas nozīmē patstāvīgu dzīves uzsākšanu, noteiktu sociālo pozīciju ieņemšanu un sociālo lomu izpildi, jauniešu integrāciju sabiedrībā. Jaunietim pirmo reizi arī jāmēģina integrēties darba tirgū, kas nesekmīga rezultāta ietekmē var viņu padarīt par bezdarbnieku. Jauniešu nodarbinātība ir ļoti aktuāls jautājums jau ilgāku laika periodu, kas aptver ne tikai kādu konkrētu valsts rajonu, bet visu Latviju.

Kā liecina 2007. gadā veiktā pētījuma “Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas” dati lielākā daļa, bet ne visi jaunieši, iekļaujas darba tirgū trīs mēnešus pēc studiju beigšanas augstskolā. Jaunieši ir ļoti nozīmīga Latvijas sabied-

ribas daļa, no viņiem atkarīga mūsu valsts nākotne, tāpēc problēmas, kas saistītas ar šo sabiedrības daļu ir aktuālas visai sabiedrībai un jāmeklē tām risinājumi. Kā uzskata I. Koroļeva, jauniešiem vecuma grupā no 21 līdz 24 gadiem aktuāla ir problēma, kad augstskolu studenti absolvē, bet pēc mācību beigšanas daudzi secinājuši, ka iegūtā izglītība neatbilst viņu vēlmēm, interesēm vai darba tirgus pieprasījumam. (Koroļeva 2009)

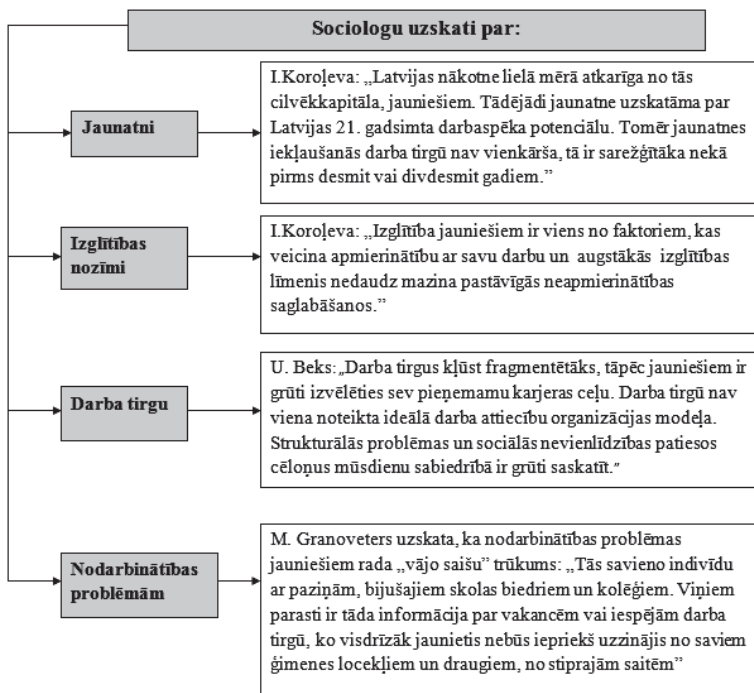
Teorētiskās nostādnes par jauniešiem, izglītību un to nodarbinātību

Jaunatnes sociālā definīcija antropoloģijā un socioloģijā izstrādāta lielā mērā balstoties uz to fizioloģiskajām un personības nobriešanas nostādnēm. Atzīstot mijiedarbību starp bioloģisko un sociālo dimensiju, sociologi uzskata, ka jauniešu kategorija ir kompleksi veidota no institucionālajiem iestatījumiem – sociālās kultūras, ekonomiskajiem un politiskajiem faktoriem. Jaunietim nozīmīga ir stratifikācija, jo šajā dzīves posmā liela nozīme ir socializācijas procesiem, arī kādā sociālajā slānī viņš atradies pēc tam.

Galvenās teorētiskās nostādnes, kas skar pētāmo problēmu ir apkopotas 1. attēlā. I. Koroļeva pētījumā “Jaunieši darba tirgū: situācijas un nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīze” raksta: “Latvijas nākotne lielā mērā atkarīga no tās cilvēkkapitāla, jauniešiem, kas mācās, apgūst profesiju, uzsāk vai drīzumā uzsāks savu darba karjeru. Tādējādi jaunatne uzskatāma par Latvijas 21. gadsimta darbaspēka potenciālu. Tomēr jaunatnes iekļaušanās darba tirgū nav vienkārša, tā ir sarežģītāka nekā pirms desmit vai divdesmit gadiem.” (Koroļeva 2013) Pilna jaunieša potenciāla izmantošana ir priekšnosacījums nākotnes ekonomikas izaugsmei un sociālajai kohēzijai Latvijā. Iedrošināt jauniešus un radīt nosacījumus viņu spēju attīstībai, darbam un aktīvai līdzdalībai ir sabiedrībā ir kritiski svarīgi valsts attīstībai, jo nepieciešams katram jaunietim dod iespēju realizēt savu potenciālu.

U. Beks izvērza šādu tēzi: “Jaunieša kā indivīda lēmumi, izpratne un prakse nosaka to, kas ir sociālais un kā tas izpaužas. Indivīda biogrāfija kļūst par viņa “refleksīvo projektu”. Šī tendence rada jaunas institucionalizēšanās un standartizēšanās formas. Indivīdi daudz lielākā mērā kļūst atkarīgi no darba tirgus, valsts politikas, normatīvajiem aktiem un dažāda veida aprūpes, bet it nemaz nekļūst emancipētāki”. (Beck 1992; 90) Sociālo, ekonomisko un politisko izmaiņu rezultātā jaunatne saduras ar daudziem riskiem, kuru nebija viņu vecāku jaunībā un kurus vecāki nezina un nepazīst. 21. gadsimta sākuma jaunieši aizvien vairāk saskaras ar diferen-

ciāciju, plurālismu un fragmentārismu, nenoteiktību, tradicionālo saišu pavājināšanos, attiecību depersonalizāciju, ko jau 20. gadsimta beigās identificēja jaunatnes sociologi.

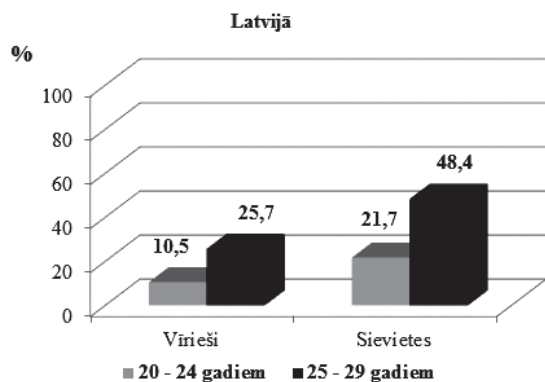


1. attēls. Sociologu viedoklis par jauniešiem Latvijā, izglītības nozīmi, darba tirgu un nodarbinātības problēmām

Avots: Autoru veidots pēc literatūras analīzes.

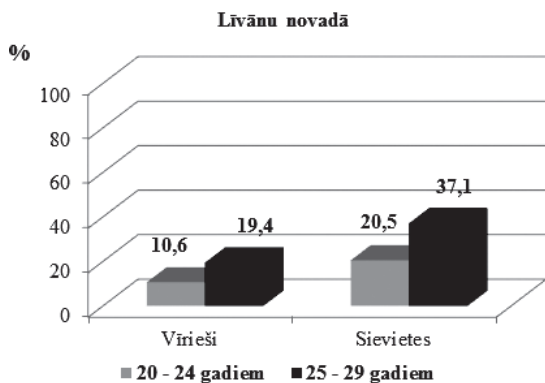
Mūsdienās izglītības jautājums ir ļoti aktuāls, un tas ir cieši saistīts ar ekonomisko un politisko stāvokli valstī. Ekonomiski augsti attīstīta valsts vai sabiedrība nav iedomājama bez stabilas izglītības pamata. Sabiedrības attīstību, tautas vietu un nozīmi pasaules kultūrā būtiski nosaka izglītība. Izglītība ļauj sevi intelektuāli bagātināt, tāpēc tai ir jākļūst par svarīgu vērtību, īpaši studējošās jaunatnes vidū. Ir jābūt mērķim paplašināt redzesloku. (Pārskats par izglītību..) Kas attiecas uz jauniešu tieksmi turpināt izglītošanās procesu, tad tā nesamazinās. Ir pārvarēts izglītības un zinātnes zemais statuss, īpaši jau tās jaunatnes daļas vidū, kura augsti

novērtē sociālo prestižu un labu atalgojumu, profesionālo karjeru, īpaši uzņēmumu vadības, finansu un jurisprudences jomā. Palielinoties konkurencei darba tirgū un līdz ar jaunāko tehnoloģiju attīstību pieaug pieprasījums pēc augsti kvalificēta darbaspēka, tas arī ir viens no iemesliem, kāpēc daļa jauniešu arvien vairāk apzinās izglītības vērtību savas turpmākās profesionālās izaugsmes un karjeras attīstībā.



2. attēls. Jauniešu skaits ar augstāko izglītību Latvijā pēc 2011. gada tautas skaitīšanas rezultātiem, %

Avots: Autoru veidots (pēc CSP datiem).



3. attēls. Jauniešu skaits ar augstāko izglītību Līvānu novadā pēc 2011. gada tautas skaitīšanas rezultātiem, %

Avots: Autoru veidots (pēc CSP datiem).

Pēc 2011. gada tautas skaitīšanas rezultātiem 2., un 3. attēlā ir atspoguļoti dati par jauniešu procentuālo skaitu vecuma grupās 20 – 24 un 25 – 29 gadi ar augstāko izglītību no visiem reģiona jauniešiem konkrētajā vecuma grupā. Kā arī sadalījumā pa dzimumiem. Pēc 2. attēla datiem var secināt, ka Latvijā sieviešu skaits ar augstāko izglītību ir gandrīz uz pusi lielāks kā vīriešu skaits. Vecuma grupā 25 – 29 gadi 48,4% no visām sievietēm Latvijā šajā vecuma grupā ir ieguvušas augstāko izglītību, bet

vīrieši gandrīz uz pusi mazāk – 25,7%. Savukārt vecuma grupā 20 – 24 gadiem sievietes, kas šajā vecuma grupā ir ieguvušas augstāko izglītību ir 21,7%, bet vīrieši 10,5%. Līvānu novadā situācija ir līdzīga. Sievietēm un vīriešiem vecuma grupā 20 – 24 gadi augstākās izglītības rādītāji būtiski neatšķiras no Latvijas un Latgales reģiona: 20,5% sieviešu un 10,6% vīriešu vecuma grupā ir ieguvuši augstāko izglītību. Būtiskākas atšķirības parādās vecuma grupā 25 – 29 gadi. Salīdzinot ar rādītājiem valstī kopumā Līvānu novadā sieviešu ar augstāko izglītību šajā vecuma grupā ir par 11% mazāk – 37,1%, bet vīriešu par 6% mazāk.

Gan Latvijā kopumā, gan Latgales reģionā, gan arī Līvānu novadā ir vērojama kopīga iezīme, ka vīriešu attieksme pret augstāko izglītību ir noraidošāka nekā sievietēm, kas varētu būt saistīts ar vīriešu skaita pārsvaru arodskolās, kā arī to, ka vīrieši bieži izvēlas strādāt darbu, kam nav nepieciešama augstākā izglītība, savukārt sievietēm bez augstākās izglītības darba tirgū iekļauties ir sarežģītāk.

Izglītība var ietekmēt jauniešu nodarbinātību – tā var veicināt pozitīvu rezultātu, bet tomēr ne visi jaunieši, kas ir beiguši studijas augstskolās iekļaujas darba tirgū.

1. tabula

Nodarbinātība pēc universitātes absolvēšanas, %

Raksturojot situāciju pirmajos 6 mēnešos pēc absolvēšanas	Bakalauri	Maģistri
Turpināju strādāt tajā pašā darba vietā, kur studiju laikā	49,2	73,3
Stājos darba attiecībās kā algots darbinieks (atradu jaunu darbu)	20,6	14,1
Meklēju darbu, bet šajā laika periodā to neatradu	13,9	7,3
Kļuvu par pašnodarbināto, uzsāku savu uzņēmējdarbību	2,6	2,8
Turpināju studijas	39,3	19,6

Avots: LUA “Universitāšu ieguldījums Latvijas tautsaimniecībā.” http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/par/strukturvienibas-un_infrastrukturaisist/lual/Universitatu_ieguldijums_Latvijas_tautsaimnieciba_prezentacija.pdf (2013.05.04).

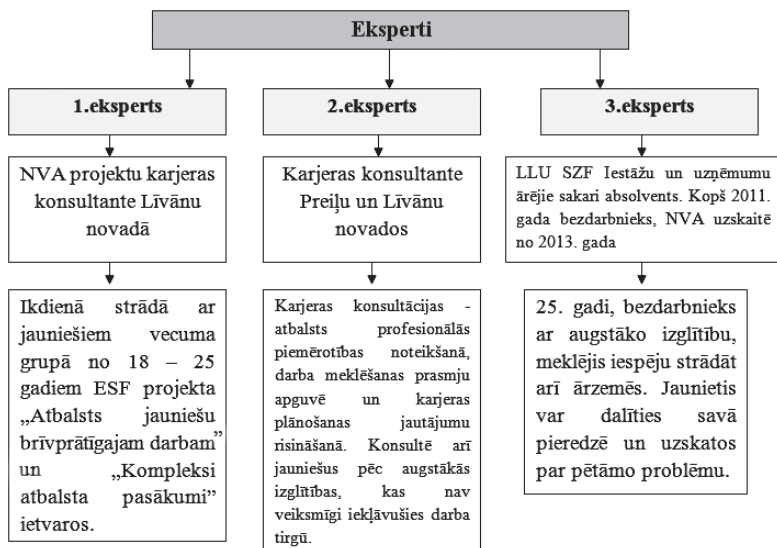
Pēc 2011. gada LUA projekta “Universitāšu ieguldījums Latvijas tautsaimniecībā” veiktā pētījuma tika noskaidrots, ka pirmajos mēnešos pēc universitātes absolvēšanas darbu neatrada 13,9% respondentu ar bakalaura izglītību un 7,3% maģistru (sk. 4. attēlu). Tas liecina par situācijas

uzlabošanas salīdzinājumā ar 2007. gadā veikto pētījumu, jo vidēji no absolventiem 2011. gadā darbu neatrada 10,3 %. 61,8 % no respondentiem atzīmēja, ka turpināja darbu, kuru jau uzsāka studiju laikā (vidējais rādītājs ar bakalauru un maģistru izglītību), 17,7 % atrada jaunu darbu – stājās darba attiecībās kā algots darbinieks, 2,8% kļuva par pašnodarbināto un uzsāka uzņēmējdarbību. 82,3% no respondentiem ar augstāko izglītību atzina, ka ir nodarbināti un veiksmīgi iekļāvās darba tirgū. Tas ir augsts nodarbinātības līmenis, kas liecina, ka iegūtā augstākā izglītība samazina bezdarba risku un palīdz veiksmīgāk iekļauties darba tirgū vai arī kļūt par pašnodarbināto. Pēc šī attēla datiem var secināt, ka izglītībai ar maģistra grādu ir lielākas iespējas nekā ar bakalauru, tāpēc jauniešiem pēc bakalaura izglītības iegūšanas vajadzētu turpināt studijas maģistru programmās un pilnveidot savas zināšanas un prasmes. Līdz ar to vēl paaugstināt savas iespējas sekmīgi iekļauties darba tirgū.

Jauniešu nodarbinātības izpētes rezultāti

Pētījuma veikšanai tika izvēlēta kvalitatīvā pētījuma metode – ekspertu intervijas. Ekspertu intervijas ir īpašs intervijas veids, jo par teicējiem tiek izvēlētas konkrētas jomas, nozares speciālistus, kuri novērtē parādību vai procesu, to izmanto gadījumā, ja nepieciešams iegūt specifisku un profesionālu izpratni par pētījuma tēmu. Tā kā pētnieks ne vienmēr ir profesionālis pētāmajā problēmā, ekspertu zināšanas ir noderīgas, lai veiktu kvalitatīvu datu analīzi. (Kristapsone 2008)

Izvēlētie eksperti bija kompetentas personas par jauniešu nodarbinātību un tās problēmām Līvānu novadā, kas ikdienas konsultē jauniešus, atbalsta tos iesaistot nodarbinātību veicinošos projektos, kā arī var dalīties ar savu pieredzi. Pētījuma gaitā tika veiktas 3 ekspertu intervijas. Pamatojums, kāpēc tika izvēlēti tieši šie eksperti ir attēlots 4. attēlā. Pirmā eksperta ikdienas darbs vairāk saistīts ar projektiem, kas paredzēti jauniešiem, konsultācijas sniedz arī jaunieši pēc augstākās izglītības iegūšanas, kuri nav iekļāvušies darba tirgū, tāpēc var izteikt savu viedokli par nodarbinātības problēmām, kas skar šādu demogrāfisko grupu.



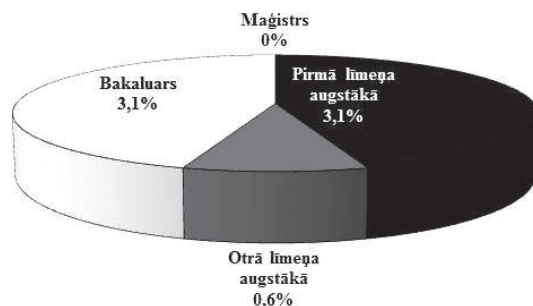
4. attēls. Pētījumā intervēto ekspertu raksturojums

Avots: Autoru veidots.

Otrais Eksperts uzklāusot jauniešus un viņu pieredzi var atbildēt uz jautājumu, kāpēc dažreiz viņi nespēj veiksmīgi iekļauties darba tirgū? Savukārt, trešais var dalīties savā pieredzē un uzskatos par pētāmo problēmu.

Intervijā ar NVA projekta karjeras konsultanti bija iespēja uzzināt statistiku, kam ir saistība ar pētāmo tēmu par Līvānu novadu. Līvānu novadā no visiem jauniešiem, kas ir reģistrējušies NVA, bezdarbniekiem vecuma grupā 18 – 25 gadi, augstākā izglītība bija 6,8% jauniešu (5. attēls). Bakalauru bija ieguvuši 3,1% bezdarbnieku šajā vecuma grupā. Tāda pati situācija ir ar pirmā līmeņa augstāko izglītību, bet vissekmīgāk darba tirgu var iesaistīties tie jaunieši, kam ir otrā līmeņa augstākā izglītība – bezdarba līmenis 0,6%.

Pēc 5. attēla datiem var secināt, ka Līvānu novadā veiksmīgāka nodarbinātība ir jauniešiem, kas ir ieguvuši maģistra grādu vai otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību (pēc vidusskolas apgūstama 4 gadus), jeb absolvējušas profesionālās augstākās izglītības programmas vai universitātes tipa profesionālās augstākās izglītības programmas (pēc vidusskolas apgūstama 4 – 6 gadus). Savukārt, visgrūtāk tas ir bakalaura un pirmā līmeņa augstāko izglītību programmu absolventiem.



5. attēls. Jauniešu bezdarbnieku skaits ar augstāko izglītību no visa bezdarbnieku skaita šajā vecuma grupā Līvānu novadā (18 – 25 gadi), %

Avots: Autoru veidots (pēc NVA datiem).

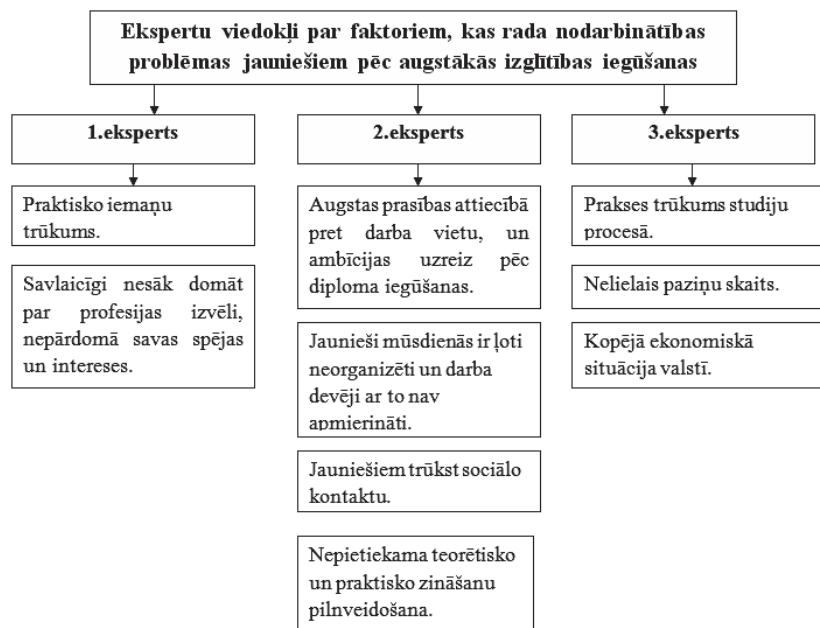
Tomēr reāli to jauniešu skaits, kuri pēc augstskolām nav iekļāvušies darba tirgū, ir lielāks. Kā uzskata Nodarbinātības Valsts Aģentūras projektu karjeras konsultante: “Tā ir visa statistika par Līvāniem, kas ir reģistrēti Nodarbinātības aģentūrā, taču reālā situācija ir savādāka, jo daudzi jaunieši pēc augstskolām nemaz nestājas bezdarbnieku uzskaitē un darbu meklē paši, tikai tad, ja tas ilgstoši neizdodas stājas uzskaitē un meklē palīdzību Nodarbinātības dienestā.”

Līvānu novadā jauniešiem visvieglāk darba tirgū ir iekļauties ar augstāko izglītību, kura ietver arī praktiskās zināšanas, to var secināt pēc 5. attēla datiem. Bakalaura programmu absolventiem studiju procesa gaitā nepiedāvā ilgstošas praktisko zināšanu apguves iespējas, kā tas ir otrā līmeņa augstāko izglītību ieguvušajiem. Šiem jauniešiem ir daudz plašākas praktiskās iemaņas, kas jau ir apgūtas studiju procesā, tāpēc faktiski ar iekļaušanos darba tirgū viņiem problēmu nav.

Intervētajiem ekspertiem bija savs viedoklis par to, kas rada nodarbinātības problēmas jauniešiem, tos var aplūkot 6. attēlā.

Mūsdienās liela nozīme sekmīgai nodarbinātībai ir sociālajam kapitālam. Mūsdienās Latvijā par šādu kapitālu un tā nozīmīgumu indivīda dzīvē bieži tiek aizmirsts un atbīdīts uz zemāku vietu, bet tas nav pareizs risinājums, jo paplašinot savus sociālos kontaktus, var paplašināt un pāvērt sev lielākas iespējas uz veiksmīgu nodarbinātību. Sociālā kapitāls ir saistīts ar sociālajām attiecībām, vērtībām un pieejamajiem resursiem gan sociālā tīkla ietvaros, gan starp dažādiem sociālajiem tīkliem. Sociālais kapitāls rodas indivīdu savstarpējo attiecību rezultātā. Tas ir esošo vai

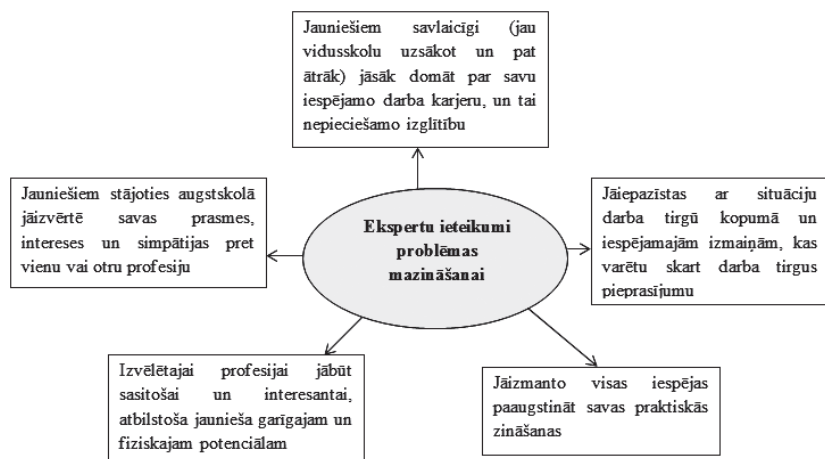
potenciālo resursu kopums, kas saistīts ar ilgstošu vairāk vai mazāk institucionalizētu attiecību tīklojumu, kuru raksturo savstarpēja pazišanās, uzticēšanās un mijiedarbība. Visi eksperti atzina, ka jauniešiem pēc bakalaura programmu absolvēšanas trūkst praktisko iemaņu, kas ir viens no galvenajiem faktoriem, kas traucē nodarbinātībai.



6. attēls. Ekspertu viedokļi par jauniešu nodarbinātības problēmām

Avots: Autoru veidots pēc ekspertu intervijās iegūtās informācijas.

Ekspertiem tika uzdots arī jautājums: “Kādi ir Jūsu ieteikumi jauniešiem, lai mazinātos to nodarbinātības problēmas.” Viedokļi ir apkopoti 7. attēlā.



7. attēls. Intervēto ekspertu ieteikumi jauniešu nodarbinātības problēmu mazināšanai

Avots: Autoru veidots pēc ekspertu intervijās iegūtās informācijas.

Secinājumi

Analizējot teorētiskās nostādnes un ekspertu intervijas saistībā ar jauniešu nodarbinātības problēmām var secināt, ka iegūtā informācija lielā mērā sakrīt, bet ir arī atšķirīgi viedokļi. 2. un 3. tabulās ir apkopotas kopīgās un atšķirīgās informācijas.

2. tabula

Teorētisko atziņu un ekspertu viedokļu kopīgie aspekti

Kopīgais	
<ul style="list-style-type: none"> • Jauniešu nodarbinātības problēmas tiek skaidrotas ar viņiem trūkstošo darba pieredzi, zināšanām un prasmēm 	<ul style="list-style-type: none"> • Jauniešu sociālā kapitāla trūkums un tā kvalitāte var ietekmēt viņu karjeras izvēles un darba iespējas
<ul style="list-style-type: none"> • Strukturālie faktori – vispārējais ekonomiskais stāvoklis valstī 	<ul style="list-style-type: none"> • Sasteigta, nepārdomāta un savām prasmēm, individuālajām spējām neatbilstoša profesijas izvēle.

Avots: Autoru veidots.

Teorētisko atziņu un ekspertu viedokļu atšķirības

Atšķirīgais	
Ekspertu viedokļi	Teorētiskās nostādnes
<ul style="list-style-type: none"> • Jauniešiem ir augsts pašvērtējums un ambīcijas, prasības attiecībā pret darba vietu uzreiz pēc augstākās izglītības iegūšanas. • Pasivitāte attiecībā pret teorētisko un praktisko zināšanu pilnveidošanu. • Neizmantotas iekšējās migrācijas iespējas un nemeklē darbu citos reģionos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jauniešu nodarbinātību ietekmē tā brieduma pakāpe, vai tas varēs veiksmīgi adaptēties jaunajā sociālajā sociālajā vidē – darba tirgū. • Lielā mērā iekļaušanos darba tirgū sekmē arī izglītības kvalitāte. Viena no svarīgākajām augstākās izglītības iestāžu funkcijām ir sagatavot audzēkņus veiksmīgai konkurencei darba tirgū. • Vērtības un ģimenē ieaudzintā attieksme pret darbu ir viens no aspektiem, kas nosaka vēlmi vai nevēlēšanos strādāt, un viens no aspektiem, kāpēc rodas nodarbinātības problēmas.

Avots: Autoru veidots.

Liela nozīme nodarbinātības veicināšanai ir pārdomātai profesijas izvēlei. Tā atzina intervētie eksperti un arī teorētiskajā materiālā savāktā informācija. Latvijas darba tirgus piedāvājums nesakrīt ar pieprasījumu. Pēc CSP datiem 2012. gadā vislielākais profesiju piedāvājums bija sociālo zinātņu, komerczinību un tiesību izglītības tematiskajās grupās, savukārt pieprasītākas bija tehniskās un inženieru profesijas, kā arī vienkāršās profesijas, kurām nav nepieciešama augstākā izglītība. Ari Līvānu novada NVA darbiniece – projektu karjeras konsultante atzina, ka no darba devēju puses novadā un pilsētā vairāk ir pieprasītas profesijas, kā pārdevēji un fiziskā darba strādnieki, bet mazāk konkrētas jomas speciālisti. Analizējot teoriju saistība ar jauniešu nodarbinātību tika konstatēts fakts, ka lielā mērā to ietekmēs jaunieša brieduma pakāpe, vai tas varēs veiksmīgi adaptēties, jo būdams students, varēja šad tad arī kavēt kādu nodarbību, kaut ko neizdarīt laikā, bet darba vidē ir pavisam savādāk – jāierodas darbā laikā un jāstrādā noteikts stundu skaits nedēļā, pienākumi jāpilda ar lielāku atbildības sajūtu. Eksperti arī bija saskārušies ar problēmu, kad darba devēji izsaka savu neapmierinātību saistībā ar jauniešu neorga-

nizētību un biežo darba kavēšanu neattaisnotu iemeslu dēļ. Socioloģijas pētnieki secina, ka jauniešu sociālais kapitāls un tā kvalitāte var ietekmēt viņu karjeras izvēles un darba iespējas. Tāpat viņu grūtības iekļauties darba tirgū var arī skaidrot ar strukturāliem faktoriem – vispārējo ekonomisko stāvokli, nabadzību un bezdarbu, ekspertiem arī bija šādas vie-doklis.

Bibliogrāfija

- Beck, U. *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage Publications, 1992. 260 p.
- Beck, U. et. al. *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage Publications, 2001. 221. p
- David, J. et. al. *Collins Dictionary of Sociology*. Glasgow: Collins, 2005. 710 p.
- Koroļeva, I. et al. "Jaunatnes socioloģija Latvijā." Grām.: *Socioloģija Latvijā*. T. Tisenkopfs, zin. red. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2010. 303. – 328. lpp.
- Koroļeva, I. et al. *Latvijas jaunatnes portrets: integrācija sabiedrībā un marginalizācijas riski*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2009. 362 lpp.
- Kristapsons, S. *Zinātniskā pētniecība studiju procesā: mācību grāmata augstskolu sociālo zinātņu studiju programmu studentiem*. Rīga: "Turība," 2008. 352 lpp.
- Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs. LUA projekts. "Universitāšu ieguldījums Latvijas tautsaimniecībā." 2006.–2011. gada LU, RTU, LLU, RSU, DU, LiepU absolventu aptauja. Rīga: skds, 2011. 46 lpp.
- Augstākā izglītība un darba tirgus Latvijā ceļā uz sociālo saliedētību un labklājību: Pārskats par izglītību Latvijā 2000. gadā. http://s3.amazonaws.com/politika/public/article_files/989/original/Kops_lv.pdf?1326724548 (2013. 01. 05).
- Granovetter, M. "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. Sociological Theory." <http://www.google.lv/search?hl=lv&biw=1280&bih=793&q=The+Strength+of+Weak+Ties> (2013.10.04).
- Koroļeva, I. "Jaunieši darba tirgū: situācijas un nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīze." http://www.nva.lv/esf/docs/16_46a9a188bb8aa2.85643069.pdf (2013. 17. 04).
- Koroļeva, I. "Subjektīva labklājība: apmierinātības un dzīves sasniegumu vērtējums jauniešu pāreja uz pieaugušo statusu."

Занятость молодежи после получения высшего образования (социологический анализ)

Резюме

Проблема занятости молодежи связана с риском безработицы и это влияет на многие сферы жизни, а также вызывает обострение социально-экономических проблем в государстве в целом. Поэтому важно проводить социологические исследования для выяснения актуальных вопросов занятости молодежи и изучения сути данной проблемы. Современный рынок труда во многом изменился и усложнился в ходе глобализации и других социальноэкономических явлений. Возрастает потребность в высоко квалифицированных и опытных молодых специалистах, которые способны быстро реагировать на изменения в экономике и успешно адаптироваться к новым условиям. Не всегда у молодых людей есть уверенность в будущем и в том, что полученная квалификация поможет повысить социальный статус. Проблемы занятости в Латвии, и особенно в Латгалии, с каждым годом обостряются и молодые люди должны искать альтернативы, чтобы обеспечить себя материальными ресурсами.

Задачи исследования — проанализировать занятость молодежи и ее особенности после получения высшего образования, изучить мнение специалистов- экспертов по этой проблеме, на основе полученной информации сделать выводы о реальной ситуации по занятости образованной молодежи в Ливанском крае и предложить меры по улучшению ситуации.

Ключевые слова: молодежь, занятость, безработица, высшее образование.

PACIENTA TIESĪBAS UZ VALSTS FINANSĒTO ĀRSTNIECĪBU

Raksta mērķis ir izpētīt un noskaidrot pacienta tiesību uz valsts finansēto ārstniecību tiesisko regulējumu un to apjomu.

No starptautiskajiem, nacionālajiem tiesību aktiem, valstīm saistošajiem starptautiskajiem līgumiem izriet valsts pienākums veikt pasākumus indivīdu pamattiesību aizsardzības nodrošināšanu veselības aizsardzības jomā. Minēto pienākumu valsts realizē reglamentējot veselības aprūpes jomas jautājumus, tostarp veselības aprūpes organizācijas un finansēšanas kārtību, veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanas kārtību, ārstniecības pakalpojumu veidus un apjomus, kuri tiek apmaksāti no valsts pamatbudžeta, kā arī kārtību un to personu loku, kam ir tiesības tos saņemt. Pacienta tiesības uz valsts finansēto ārstniecību un valsts pienākumu īstenošanu veselības aprūpes jomā ietekmē politiskie, sociālie, kultūras, ekonomiskie faktori valstī.

Atslēgas vārdi: pacients, pacienta tiesības, ārstniecība, valsts finansētā ārstniecība.

Vēsturiski neviena sabiedrība nav spējusi pastāvēt bez organizētām rūpēm par savu locekļu veselību, tāpēc jau no vissenākajiem laikiem tās uzskatītas par jebkuras cilvēku kopienas neatņemamu sastāvdaļu. Kopš valstisku veidojumu rašanās šīs rūpes, līdztekus ārlietām, nodokļu sistēmas funkcionēšanai, kārtības nodrošināšanai un aizsardzībai, tikušas uzlūkotas par neatņemamu centrālās un vietējās pārvaldes institūciju pienākumu. Dažādos laikmetos izpratne par to, kuri ar veselību saistītie jautājumi risināmi pārvaldes institūcijām, bet kuri – indivīdam viņa ģimenes un citu tuvinieku lokā, bijusi visai atšķirīga (Baltiņš 2003).

Apzinoties, ka cilvēka veselība ir būtisks priekšnoteikums kopējās labklājības nodrošināšanai un attīstībai, līdz ar medicīnas zinātnes straujo attīstību 20. gadsimtā arvien pieauga valsts loma veselības aizsardzībā un medicīnas pakalpojumu nodrošināšanā sabiedrībā.

Tiesības uz veselību un veselības aprūpi tika ietvertas konstitucionālo tiesību normās gan starptautiski, gan nacionāli (Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības 2011).

Latvijā cilvēka pamattiesības veselības aizsardzības jomā nosaka Latvijas Republikas Satversmes 111. pants, nosakot, ka: “Valsts aizsargā cilvēku veselību un garantē ikvienam medicīniskās palīdzības minimumu”.

Latvijas Republikas Satversmes 111. pantā ir izdalītas divas atšķirīgas tiesības:

- 1) cilvēku veselības tiesību aizsardzība, t.i. *“valsts aizsargā cilvēku veselību”*, – sabiedrības veselības aizsardzība kā kolektīva veselības aizsardzības forma un konkrēta cilvēka veselības aizsardzība kā individuāla aizsargājama vērtība;
- 2) personas individuālās tiesības – tiesības uz veselības aprūpi ierobežotā apjomā, nosakot, ka *“[valsts] garantē ikvienam medicīniskās palīdzības minimumu”* (Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības 2011).

Latvijas Republikas Satversmes tiesa ir atzinusi, ka šī norma uzliek valstij pienākumu aizsargāt ikvienas personas tiesības pašai rūpēties par savu veselības stāvokli, kā arī pienākumu atturēties no darbībām, kas traucē personai īstenot šīs tiesības. Satversmes 111. pants neuzliek valstij pienākumu nodrošināt ikvienam iespējami augstāko veselības līmeni, taču no šajā pantā noteiktā izriet valsts pienākums noteiktos gadījumos un tādā līmenī, kas cieši saistīts ar šīs valsts ekonomiskajām iespējām, veikt pasākumus, lai aizsargātu cilvēku veselību (Satversmes tiesas 2008. gada 29. decembra spriedums lietā Nr. 2008-37-03).

Lai nodrošinātu sabiedrības un katra indivīda veselības aprūpes aizsardzību, Latvijā tāpat kā citās pasaules valstīs ir izveidota veselības aprūpes sistēma, kurai saskaņā ar Pasaules Veselības organizācijas Pasaules veselības ziņojumu 2000, jāietver visas rīcības, kuru galvenais mērķis ir veselības veicināšana, atjaunošana un saglabāšana (WHO, The world health report 2000).

Katras valsts veselības aprūpes sistēmu, veselības aprūpi, kādā apmērā tā tiek sniegta un kāds ir tās tehnoloģiskais un specializācijas līmenis, ir atkarīgs no politiskajiem, sociālajiem, kultūras un ekonomiskajiem faktoriem valstī.

Būtiski atzīmēt, ka veselības aprūpes sistēmai ir sabiedriski nozīmīgs mērķis – nodrošināt sabiedrības veselību tādā apjomā, cik to, uzņemoties politisko atbildību, saskaņā ar valsts makroekonomiku noteic likumdevējs. Jāņem vērā arī viens no pasaulē pastāvošajiem fundamentālajiem principiem – *katra iedzīvotāja veselība ir katras valsts lielākā bagātība*, no šī principa izriet, ka tēriņi veselībā patiesībā nav izdevumi, bet gan ieguldījums (Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2011. – 2017. gadam 2011).

Mūsdienu medicīnas un zinātnes straujās attīstības rezultātā ir pieejams plašs dažādu slimību ārstēšanai paredzēto zāļu un medicīnisko ierīču

klāsts. Taču valstu finanšu resursi ir ierobežoti un tās nevar apmaksāt ikvienam iedzīvotājam visas tam nepieciešamās zāles, medicīniskās ierīces un ārstēšanu. Līdzekļu piešķiršana vienai pacientu grupai vienlaikus nozīmē to, ka citai pacientu grupai šie līdzekļi tiek liegti. Tāpēc faktiski ikvienai valstij nākas saskarties ar grūto uzdevumu sadalīt resursus un līdz ar to noteikt, kam, kādos apstākļos un kāda veida ārstēšana tiks apmaksāta (Satversmes tiesas 2008. gada 29. decembra spriedums lietā Nr. 2008-37-03).

Pasaulē nav izstrādāti universāli kritēriji, pēc kuriem šajā ziņā varētu noteikt prioritātes, tāpēc valstij ir liela rīcības brīvība šo jautājumu izlemšanā. Arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa ir norādījusi, ka, lemjot par ierobežota apjoma resursu sadali, valsts bauda plašu rīcības brīvību. Tomēr šī rīcības brīvība nav neierobežota.

Pirmkārt, valstij neatkarīgi no tās attīstības līmeņa ir pienākums veikt pasākumus, lai, izmantojot visus nepieciešamos līdzekļus, panāktu ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību nodrošinājumu vismaz minimālajā līmenī.

Otrkārt, nav pieļaujama neatbilstoša veselības aprūpes resursu sadale. Valstij vispirms jācenšas attīstīt primāro veselības aprūpi un profilaksi, kas dod labumu lielai sabiedrības daļai, nevis dārgus veselības aprūpes pakalpojumus, kas bieži vien ir pieejami tikai nelielai sabiedrības daļai.

Arī tiesību zinātnē ir atzīts, ka resursus jācenšas izmantot tā, lai no tiem labumu gūtu pēc iespējas lielāks cilvēku skaits. Ja resursi ir ierobežoti, nepieciešams tāds mehānisms, kas nodrošina pieejamo resursu optimālu izmantošanu. Tas nozīmē, ka ir jāsabalansē atsevišķu indivīdu un visas sabiedrības intereses. Sociālo tiesību jomā nedrīkst pieļaut situāciju, ka jebkura sabiedrības grupa, pieprasot, lai valsts tai nodrošina noteiktus medicīnas pakalpojumus bez maksas, iegūst priekšrocības salīdzinājumā ar citām sabiedrības grupām. Ja valsts finanšu resursi ir ierobežoti, uzmanība pievēršama visas sabiedrības labklājībai. Tātad valstij ir pienākums nodrošināt efektīvu resursu izmantošanu un panākt taisnīgu līdzsvaru veselības aprūpei atvēlēto finanšu resursu sadalē, ievērojot atsevišķu pacientu nepieciešamību saņemt dārgus veselības aprūpes pakalpojumus un vispārējo nepieciešamību nodrošināt veselības aprūpes pieejamību pēc iespējas lielākai sabiedrības daļai (Satversmes tiesas spriedums 2008. gada 29. decembra lietā Nr. 2008-37-03).

Jāpiekrīt izteiktajam viedoklim, ka ideāla finansēšanas modeļa nav, ir valstij piemērotāks vai mazāk piemērots modelis, kas atkarīgs no valsts ekonomiskā stāvokļa, iedzīvotāju skaita, teritorijas lieluma, sabiedrības

veselības un izglītības, kā arī kultūrvēsturiskām tradīcijām. Mūsdienās Eiropā veselības aprūpes sistēmu politiskie uzdevumi ir finansējuma pamatotība, taisnīgums, efektivitāte, atbilstība iedzīvotāju vajadzībām un iedzīvotāju apmierinātība. Veselības aprūpei jābūt orientētai uz pacientu un individualizētai. Šai nozarē par starta pozīciju tiek pieņemtas pilsoņu un pacientu tiesības uz pamatzināšanām par veselību, zināšanām par savu slimību un tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā. Valstu veselības aprūpes sistēmas uzlabošanas uzdevums ir mazināt atšķirības, ko iespējams īstenot, tikai izvēloties tādu veselības aprūpes finansēšanas stratēģiju, kas saprātīgi virza attīstību un investē sabiedrības aspektos – proti, cēloņu menedžments seku menedžmenta vietā (Mozgis 2008).

Kā jau iepriekš tika noskaidrots, Latvijas Republikas Satversmes 111. pantā ir ietvertas gan vispārīgās veselības aizsardzības tiesības, gan garantēts medicīniskās palīdzības minimums.

Rodas jautājums, kas ir ikvienam garantētās medicīniskās palīdzības minimums? Kas veido jēdziena “medicīniskās palīdzības minimumu” kvantitatīvo un kvalitatīvo saturu uz katra Latvijas iedzīvotāja tiesībām prasīt un saņemt valsts apmaksātus veselības aprūpes pakalpojumus?

Tā kā attiecībā uz jēdzienu “palīdzības minimums” tiesību aktos nepastāv precīzas norādes un definējumi, pielietojot sistēmisko, vēsturisko, teleoloģisko tiesību normu interpretācijas metodi, jēdzienā “palīdzības minimums” ir atspoguļota ideja par valsts ierobežotajām iespējām nodrošināt medicīnisko palīdzību ierobežoto finanšu resursu dēļ. Jēdziens “palīdzības minimums” interpretējams plašā kontekstā, pārbaudot, vai likumdevēja un izpildvaras lēmumi, kas ierobežo iedzīvotāju tiesības saņemt veselības aprūpi, ir pamatoti, taisnīgi un samērīgi (Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības 2011).

Nosakot tiesības ikvienam saņemt veselības aprūpes minimumu, likumdevējs ir paredzējis, ka tiesības neaprobežojas tikai ar neatliekamās palīdzības saņemšanu, bet tās tiek garantētas normā neprecizētā, bet plašākā apmērā, paredzot to risināt divējādi:

- 1) izdodot tiesību aktus, kas nosaka valsts garantētās medicīniskās palīdzības apjomu;
- 2) dodot iespēju tiesību piemērotājiem konkrētajā gadījumā interpretēt Satversmes normu un precizēt tās saturu individuāli (Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības 2011).

Pacientu tiesību un likumīgo interešu ievērošanas nodrošināšanai ārstniecībā 2009. gada 17. decembrī Latvijas Republikas Saeimā tika pieņemts

Pacientu tiesību likums, kas nosaka, ka katrai personai Ārstniecības likumā noteiktajā kārtībā ir tiesības saņemt veselības stāvoklim atbilstošu ārstniecību – profesionālu un individuālu slimību profilaksi, diagnostiku un ārstēšanu, medicīnisko rehabilitāciju un pacientu aprūpi (Ārstniecības likums).

Atbilstoši Ārstniecības likuma 4. pantam veselības aprūpes organizēšanas un finansēšanas kārtību, plānveida veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanas pretendentu rindu veidošanas kārtību, to ārstniecības pakalpojumu veidus un apjomus, kuri tiek apmaksāti no valsts pamatbudžeta, kā arī šīs samaksas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Pamatojoties uz Ārstniecības likuma 4. panta pirmo daļu, Ministru kabinets ir izdevis 2006. gada 19. decembra noteikumus Nr. 1046 “Veselības aprūpes organizēšanas un finansēšanas kārtība” (turpmāk – Noteikumi).

Noteikumu 2. punktā noteikts veselības aprūpes iedalījums, atbilstoši kuram tiek plānota valsts budžeta līdzekļu novirzīšana veselības aprūpes pakalpojumu apmaksai.

Saskaņā ar minētajiem Noteikumiem valsts veselības aprūpes iedalījums ir šāds:

1. neatliekamā medicīniskā palīdzība;
2. primārā veselības aprūpe;
3. sekundārā veselības aprūpe:
 - 3.1. sekundārā ambulatorā veselības aprūpe;
 - 3.2. sekundārā stacionārā veselības aprūpe;
4. terciārā veselības aprūpe:
 - 4.1. terciārā ambulatorā veselības aprūpe;
 - 4.2. terciārā stacionārā veselības aprūpe.

Ārstniecības likuma 16. pants paredz ikviena tiesības saņemt neatliekamo medicīnisko palīdzību, savukārt Ārstniecības likuma 17. pants nosaka tās personas, kuras ir tiesīgas saņemt no valsts pamatbudžeta apmaksātos ārstniecības pakalpojumus. Tie ir Latvijas pilsoņi un nepilsoņi, Eiropas Savienības dalībvalstu, Eiropas Ekonomikas zonas valstu un Šveices Konfederācijas pilsoņi, kuri uzturas Latvijā sakarā ar nodarbinātību vai kā pašnodarbinātas personas, kā arī viņu ģimenes locekļiem, ārzemniekiem, kuriem ir pastāvīgas uzturēšanās atļauja Latvijā, bēgļiem un personām, kurām piešķirts alternatīvais statuss, aizturētajām, apcietinātajām un ar brīvības atņemšanu notiesātajām personām. No valsts pamatbudžeta apmaksātos ārstniecības pakalpojumus ir tiesības saņemt arī minēto personu bērniem. Latvijas pilsoņu un Latvijas nepilsoņu laulātajiem, kuriem ir

termiņuzturēšanās atļauja, no valsts pamatbudžeta un pakalpojumu saņēmēju līdzekļiem ir tiesības saņemt apmaksāto grūtnieču aprūpi un dzemdību palīdzību bez maksas. Vairāki normatīvie akti nosaka personas tiesības saņemt medicīnisko palīdzību bez maksas, piemēram, Ārstniecības likums paredz, ka bērniem ir tiesības bez maksas saņemt no valsts pamatbudžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus; bez maksas tiek sniegta dzemdību palīdzība (Seksuālās un reprodūktīvās veselības likums). Katru gadu valsts budžetā tiek paredzēti līdzekļi zāļu un medicīnisko ierīču iegādes izdevumu kompensācijai (Ambulatorajai ārstēšanai paredzēto zāļu un medicīnisko ierīču iegādes izdevumu kompensācijas kārtība), kā arī obligātās vakcinācijas nodrošināšanai (Vakcinācijas noteikumi).

Tātad no minētā secināms, ka šobrīd Latvijā likumos un Ministru kabineta noteikumos ietvertais ārstniecisko pakalpojumu apjoms katram indivīdam vai konkrētām personu grupām veido jēdziena “medicīniskās palīdzības minimums” saturu.

Starptautiskie, nacionālie tiesību akti, valstīm saistošie starptautiskie līgumi cilvēktiesību ievērošanā un kopējo mērķu īstenošanai cilvēku veselības aizsardzības jomā, uzliek pienākumus visai sabiedrībai kopīgi iesaistīties cilvēku veselības aprūpes, pacientu tiesību jomā aktuālo jautājumu risināšanā.

Jāatzīmē, ka tā kā tiesības uz veselību ir cieši saistītas ar tādām pamattiesībām kā cilvēka cieņa, fiziskā un garīgā integritāte, tiesības uz dzīvību, vienlīdzīgu attieksmi, tiesības uz brīvību, tiesības uz privāto dzīvi, tiesības uz informāciju un citām cilvēka pamattiesībām. Valstij neīstenojot pienākumu aizsargāt cilvēku veselību nepieciešamajā apjomā, var tikt apdraudētas citas konstitucionāli aizsargātās cilvēka pamattiesības.

Kopsavilkums

1. Atzīstot tiesības uz veselības aizsardzību un veselības aprūpi kā cilvēka pamattiesības, tiesības uz veselības aizsardzību un veselības aprūpi ietvertas daudzu valstu konstitūciju normās. Valstu konstitūciju normās ietvertais tiesību saturs atšķiras ar detalizācijas pakāpi, vairākumā konstitūciju ir reglamentētas gan individuālās tiesības saņemt medicīnisko palīdzību slimības gadījumā, gan sabiedrības tiesības uz veselības aizsardzību.
2. Valsts pienākums ir aizsargāt ikvienas personas tiesības pašai rūpēties par savu veselības stāvokli, kā arī pienākums atturēties no darbībām, kas traucē personai īstenot šīs tiesības.

3. Valsts pienākums nav nodrošināt ikvienam iespējami augstāko veselības līmeni, taču no konstitūcijā noteiktā izriet valsts pienākums veikt pasākumus, lai aizsargātu cilvēku veselību. Katra cilvēka individuāla atbildība ir visu valsts nodrošināto iespēju izmantošana savas veselības saglabāšanā.
4. Pašlaik Latvijā likumos un Ministru kabineta noteikumos ietvertais ārstniecisko pakalpojumu apjoms katram individuālam vai konkrētām personu grupām veido jēdziena “medicīniskās palīdzības minimums” saturu. Ņemot vērā nepietiekošo finansējumu veselības aprūpei valsts finansēto veselības aprūpes pakalpojumu nodrošināšanai visiem vienlīdzīgi, normatīvajos aktos būtu nepieciešams definēt jēdzienu “medicīniskās palīdzības minimums”, nosakot tā kvalitatīvo un kvantitatīvo saturu.
5. Ierobežotais valsts finansējums veselības aprūpes nodrošināšanai valstī izraisa atsevišķu pacienta tiesību un sabiedrības interešu sadursmi, neapmierinātību ar pastāvošo veselības aprūpes sistēmu, kuras darbība tieši ietekmē ikvienas personas tiesības īstenot vienas no Latvijas Republikas Satversmē garantētajām cilvēka pamattiesībām – tiesības uz veselību un veselības aprūpi.

Bibliogrāfija

- Ārstniecības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 167/168., 01.07.1997. (skat. 05.05.2013) (In Latvian)
- Baltiņš, M. (2003) *Lietišķā epidemioloģija*. Rīga: Zvaigzne, 45. lpp. (In Latvian)
- Latvijas Republikas Satversme. Latvijas Vēstnesis, Nr. 43., 01.07.1993. (skat. 05.05.2013) (In Latvian)
- Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības.* (2011) Sagatavojis autoru kolektīvs zin. vad. prof. R. Balodis. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 611.–631. lpp. (In Latvian)
- Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008. gada 29. decembra spriedums lieta Nr. 2008-37-03. (In Latvian) *Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2008-37-03.htm*. (skat. 21.09.2013)
- Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2010. gada 7. janvāra spriedums lieta Nr. 2009-12-03. (In Latvian) *Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2009-12-03.htm*. (skat. 10.05.2013)
- Ministru kabineta 19.12.2006. noteikumi Nr. 1046. Veselības aprūpes organizēšanas un finansēšanas kārtība. Latvijas Vēstnesis, Nr. 208., 30.12.2006. (skat. 03.10.2013) (In Latvian)
- Ministru kabineta 31.10.2006. noteikumi Nr. 899 Ambulatorajai ārstēšanai paredzēto zāļu un medicīnisko ierīču iegādes izdevumu kompensācijas kārtība. Latvijas Vēstnesis, Nr. 180, 09.11.2006. (skat. 03.10.2013) (In Latvian)

- Mozgis, Dz. (2008) Ceļvedis veselības aprūpes vadībā. Nacionālais apgāds, 116.–121. lpp. (In Latvian)
- Pacientu tiesību likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 205., 30.12.2009. (skat. 03.10.2013) (In Latvian)
- Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2011.–2017. gadam. Apstiprinātas ar Ministru kabineta 2011. gada 5. oktobra rīkojumu Nr. 504. (In Latvian) *Pieejams* [http://phoebe.vm.gov.lv/misc_db/web.nsf/626e6035eadbb4cd85256499006b15a6/ba89d22083b17edac22575a6002bb060/\\$FILE/SVP_2011_2017.pdf](http://phoebe.vm.gov.lv/misc_db/web.nsf/626e6035eadbb4cd85256499006b15a6/ba89d22083b17edac22575a6002bb060/$FILE/SVP_2011_2017.pdf). (skat. 10.05.2013)
- Seksuālas un reproduktīvās veselības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 27., 19.02.2002. (skat. 03.10.2013) (In Latvian)
- WHO, The world health report 2000 – Health systems: improving performance, 2000: *Pieejams*: http://www.who.int/wthr/2000/en/wthr00_ch1_en.pdf. (skat. 30.04.2013)

Patients Rights to Public Funding Treatment

Summary

The limited public funding of health care provision in the country continuously causes dissatisfaction of individual patients and of the public with the current health care system, whose functioning has a direct impact on the implement of every person's fundamental human rights, guaranteed by the Latvian Constitution – the right to health and to health care.

As the implement of social rights depend on the economic situation of each legal state and the availability of its resources, a reasonable balance between individual patients and the public interests and the implement of Article 111 of the Latvian Constitution, that guarantees the right to health, is becoming more and more complex. That indicates to the necessity to assess the efficiency of the existing state health care system and the needed reforms, while raising the issue about the state-guaranteed minimum of medical assistance.

Although no state has the obligation to ensure the maximum life expectancy for everybody, its duty is to take actions to protect human health, but each person's individual responsibility is to make use of all the possibilities of health protection provided by the state.

Key words: patient, patients rights, treatment, public funding treatment.

BARJERAS ZINĀTNISKO IZSTRĀDŅU KOMERCIALIZĒŠANAS PROCESĀ LATVIJĀ

Zinātnisko izstrādņu komercializācija ir aktuāls jautājums, lai veicinātu valsts ekonomikas attīstību. Mūsdienās inovatīvas izstrādnes kļūst arvien tehniski sarežģītāk attīstīt, tāpēc nozīmīgi to radītāji ir zinātnieki zinātniskajās institūcijās, nodrošinot zināšanu apmaiņu ar komersantiem. Tomēr Latvija tiek raksturota kā “pieticīgais inovators”, jo pastāv vairākas barjeras inovāciju, t.sk. zinātnisko izstrādņu, attīstīšanā līdz tirgū pieejamam produktam vai pakalpojumam. Līdz ar to pētījuma mērķis ir identificēt barjeras, kas ietekmē zinātnisko izstrādņu komercializēšanas procesu. Pētījumā tika izmantoti gan sekundāri, gan primāri dati. Primārie dati tika iegūti ar kvalitatīvo datu ieguves metodi: padziļinātām, daļēji strukturētām intervijām ar zinātnisko izstrādņu komercializēšanas procesā iesaistītajām pusēm Latvijā. Pielietojot šīs metodes, pētījumā tika identificētas vairākas barjeras, kas ietekmē zinātnisko izstrādņu komercializēšanas procesu. Galvenās no tām saistās ar zinātnieku motivācijas trūkumu veikt izstrādnes komercializēšanu, zinātnieku lomas neapzināšanos komercializēšanas procesā, kā rezultātā neveidojas sadarbības prakse ar komersantiem, kā arī komunikācijas problēmām starp inovāciju politikas veidotājiem. Barjeras ir iespējams mazināt, izveidojot vienotas inovāciju sistēmas organizējošo institūciju, kas īstenotu inovāciju politiku un zinātnes komunikāciju.

Atslēgas vārdi: zinātnisko izstrādņu komercializācija (*commercialization of scientific inventions*), barjeras (*barriers*), zinātnieku un komersantu sadarbība (*collaboration of scientists and entrepreneurs*).

Ievads. Inovatīvu produktu un pakalpojumu komercializācija ir viens no būtiskākajiem jautājumiem, lai veicinātu valsts ekonomikas attīstību. Tā kā inovatīvās izstrādnes ir arvien tehniski sarežģītāk attīstīt, svarīgs elements ir zināšanu piesaiste no zinātniskajām institūcijām jaunas izstrādnes attīstīšanā, kā arī jau pastāvošo zinātnisko izgudrojumu komercializācija, nodrošinot zināšanu apmaiņu starp zinātniekiem un komersantiem. Latvijas situācijā zinātnieku iesaiste inovatīvu izstrādņu izveidē var nodrošināt ekonomisko izaugsmi un tautsaimniecības attīstību. Tomēr Latvija pēc pētījumu “Innovation Union Scoreboard 2011” (InnoMetrics 2012) un “Innovation Union Scoreboard 2012” (InnoMetrics 2013) rezultātiem tiek raksturota kā “pieticīgais inovators”, jo pastāv vairākas barjeras inovatīvu, t.sk. zinātnisko izstrādņu, attīstīšanā.

Pētījumā zinātnisko izstrādņu komercializēšanas process tiek attiecināts uz augstākajām izglītības iestādēm Latvijā. Augstākās mācību iestādes, piemēram, angļu valodas literatūrā tiek izšķirtas ar jēdzienu “university”. Kā rezultātā pētījumā augstākās izglītības iestādes tiek apzīmētas ar universitātes jēdziena lietojumu.

Pētījuma mērķis ir identificēt barjeras, kas ietekmē zinātnisko izstrādņu komercializēšanas procesu, kā arī noskaidrot risinājumus identificēto barjeru mazināšanai.

Pētījuma metodes. Pētījumā tika izmantoti gan sekundāri, gan primāri dati. Sekundāro datu vienības bija zinātniskie raksti, pētījumi, statistikas dati un normatīvie akti, tādejādi raksturojot nacionālo inovāciju sistēmu. Primārie dati tika iegūti ar kvalitatīvo datu ieguves metodi: padziļinātām, daļēji strukturētām intervijām ar komercializēšanas procesā iesaistītajām pusēm Latvijā: zinātniekiem, uzņēmējdarbības ekspertiem, Ekonomikas ministrijas, Izglītības un zinātnes ministrijas, Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras pārstāvjiem, kuri administrē tehnoloģiju pārneses kontaktpunktu programmu, universitātes augstāko vadību un tehnoloģiju pārneses kontaktpunkta vadošajiem ekspertiem. Dziļās intervijas tika daļēji strukturētas, jo tika noteikti jautājumu bloki, kuri intervijas laikā ir jāaplūko, tādi bija: ekspertu vērtējums par pašreizējo situāciju komercializēšanas procesu zinātnisko izstrādņu jomā, iesaistīto pušu interese piedalīties komercializācijā, barjeras, ar kurām ir un nāksies rēķināties, iesaistoties zinātnisko izstrādņu komercializācijā, kā arī identificēt risinājumus, kas komercializēšanas procesu attīstītu. Kopumā 2012. gadā tika veiktas 11 intervijas.

Rezultāti. Pētījumā tika secināts, ka pastāv vairākas barjeras, kuras neveicina zinātnes potenciāla rezultātā radušās zinātniskās izstrādnes ieviest tirgū, piemēram, sadarbības prakses trūkuma radītās barjeras starp zinātniekiem un komersantiem, barjeras zinātnieku lomu apzināšanā komercializēšanas procesā, zinātnieku motivācijas trūkumu veikt izstrādnes komercializēšanu, kā arī barjeras iesaistīto pušu komunikācijas veidošanā.

Identificējot barjeras zinātnisko izstrādņu komercializēšanas procesā, sadarbības prakses trūkuma radītās barjeras tika minēts kā viens no galvenajiem faktoriem, kas ietekmē izstrādņu komercializēšanas procesu. Kopējās tendences norāda, ka daļai zinātnieku nav sadarbības prakses un zināšanas par to lomu komercializēšanas procesā, kā arī komersantiem nav pilnīga izpratne par to, ko izstrādnes attīstīšanas procesā var sniegt zināt-

nieka iesaiste. Sadarbības prakses veicināšanai Latvijā ir paredzēti vairāki instrumenti, jo, piemēram, Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra organizē informatīvos pasākumus un seminārus, kuru rezultātā ir notikusi iepazīstināšana ar komercializēšanas procesā pastāvošām sadarbības formām. Viens no pasākumiem, kura mērķis ir veidot zinātniekiem zināšanas par komercializēšanas procesu un veido sadarbību ar komersantiem, ir “Komercreaktors”.

Teorētiski apskatot jautājumu par zinātnieka un komersanta sadarbības organizēšanu pēc AIDA (ProvenModels) modeļa, ir nepieciešams radīt interesi par kopēja projekta realizēšanu. Tā kā AIDA modelis sastāv no četrām pakāpēm (ProvenModels): uzmanības (Awareness) – iepazīšanās, intereses (Interest) – ieinteresētība par kopēju projektu, vēlmes (Desire) – vēlme sadarboties, lai projektu realizētu, rīcība (Action) – reāla darbība, piemēram, uzsākot plānot jaunas zinātniskās izstrādnes ieviešanu tirgū, sadarbojoties zinātniekiem un komersantiem. Latvijas situācijā zinātnisko izstrādņu komercializēšanas procesā iesaistītās puses lielākajā daļā ir iepazīšanas un intereses veidošanas posmā. Līdz ar to ir nepieciešams popularizēt labās prakses piemērus, izmantojot divvirzienu dialogu starp zinātniekiem un komersantiem. Svarīgi, pirms zinātnes komunikācijas uzsākšanas ir nepieciešams nodrošināt zināšanu pārnesi kā politikas ietekmēšanu (advocacy) (Berdņikovs 2011) – politiķu, publiskās pārvaldes darbinieku, žurnālistu un citu iesaistīto pušu, kas paredz finansējumu zinātnieku un komersantu sadarbības veicināšanas aktivitātēm, izglītošanu par veiktajiem pētījumiem, šajā gadījumā – par zinātniskajām izstrādņēm.

Jāuzsver, ka zinātnieki labprāt ar zināšanām dalās, jo, publicējot savus rezultātus, tiek iegūti kontakti ar citiem zinātniekiem un tiek veidota reputācija, kas nodrošina, ka vairāk tiek lasītas tieši attiecīga zinātnieka publikācijas (Björk 2007). Reputācijas veidošanas nolūkos, informējot sabiedrību par labās prakses piemēriem, kuros zinātnieki sadarbojas ar komersantiem kopīgu izstrādņu komercializēšanā, tiktu radīta interese arī citiem zinātniekiem rīkoties līdzīgi, kā arī tiktu papildinātas zināšanas komersantiem par zinātnieku lomu izstrādnes attīstīšanā. Daļa no ekspertiem minēja, ka svarīgs elements ir arī vienotas datu bāzes vai Zinātnes portāla izveide, kurā tiktu norādīti gan zinātniskie pakalpojumi, gan izstrādnes, gan sadarbības partneru meklējumi.

Kā nākamā barjera, kas identificēta pētījumā, ir barjeras zinātnieku lomu apzināšanā komercializēšanas procesā. Apskatot tieši jautājumu

par zinātnieku lomu maiņu, vairākums ekspertu atzina, ka zinātniekiem izstrādnes komercializēšanā ir jāiesaistās, tomēr, par cik nav zināšanas par to lomu komercializēšanas procesā, izstrādnes attīstīšanas sākotnējā posmā no zinātnieku puses tiek radīti nekvalitatīvi izstrādņu piedāvājumi potenciālajiem sadarbības partneriem – komersantiem un investoriem. Daļa respondentu minēja, ka zinātnieku lomas maiņas apzināšanās, kas nosaka, ka zinātnieks iesaistās izstrādnes komercializēšanā, var tikt veicināta ar motivācijas sistēmas izveidošanu universitātēs un zinātniskajos institūtos. Teorijā tiek atzīts, ka zinātnieku loma, līdz ar universitātes lomas maiņu, ir izmainījusies, jo mūsdienās zinātniekiem ir jāspēj sabalansēt institucionālās, sabiedrības un personīgās intereses (AUTM 2011). Piemēram, ASV komercializēšanas procesa organizēšanā universitātes konkurē par finansiālu atbalstu un prestižu, tāpēc kā ļoti liela vērtība tiek uzskatīta izgudrojumu attīstības un pakalpojumu sniegšanas nepieciešamība, līdz ar to ASV praksē tiek izmantota augšupējā metode (bottom-up method) (Kenney 1986). Rezultātā var secināt, ka zinātniekam ir jāveic gan fundamentālie, gan lietišķie pētījumi, kā arī ir jāiesaistās izstrādnes komercializēšanā.

Tā kā arī Latvijā ir notikusi universitāšu lomu maiņa, tad lietišķo pētniecību ir nepieciešams veikt pēc konkrētu pasūtītāju vajadzībām, svarīgi ir arī popularizēt zinātnes sasniegumus – rezultātus, veikt zināšanu un tehnoloģiju pārnesi (Kunda 2011). Līdz ar to zinātniekiem paplašinās veicamo darbu skaits. Dominējoši šajā aspektā eksperti minēja barjeras tieši motivācijas sistēmā, lai zinātnieki savas izstrādnes prezentētu komersantiem, uzklautu komersantu vajadzības, kā arī iesaistītos zinātnes komunikācijas veidošanā. Kā rezultātā nepieciešams pielietot motivācijas pasākumus, lai tieši zinātnieki būtu ieinteresēti savas izstrādnes komercializēt un iesaistīties sākotnējā attīstīšana procesā. Kā veicinošs instruments ir motivācija izstrādni, piemēram, patentēt, pēc tam publicējot. Zinātnes atskaitēs zinātniskajos institūtos un universitātēs Latvijā publikācija un reģistrētais intelektuālais īpašums tiek vērtēts ar vienādu punktu skaitu, kā rezultātā Latvijā strādājošie zinātnieki atdod savas idejas ideju meklētājiem pasaulē, publicējot idejas, kuras nav aizsargātas. Šos situāciju varētu izskaust lietderīgāk vērtējot, piemēram, patenta reģistrēšanu. Punktu skaits zinātniskai darbībai, lai tā rezultētos zinātniskās izstrādnes, ir jāpiešķir vismaz 2 reizes augstāks nacionālai intelektuālā īpašuma tiesību reģistrēšanai, bet vairāk par 2 reizēm – starptautiskai intelektuālā īpašuma reģistrēšanai, nekā attiecīgajā universitātē vai zinātniskajā institūtā tiek vērtēta publikācija – nacionāla, starptautiska.

Apskatot motivācijas sistēmas izveidi, komersantu un zinātnieku sadarbība varētu tikt nodrošināta ar vairākiem atbalsta mehānismiem, piemēram, darbības programmas “Uzņēmējdarbība un inovācijas” aktivitātes, tomēr daļa no respondentiem atzīst, ka ir sastapušies ar barjerām atbalsta instrumentu finansējumu apgūšanā. Pastāv ekspertu dominējošs viedoklis, ka tiek uzturēta pārlietu liela kontroles sistēma, kas nav balstīta uz rezultātu, bet procesu, kā rezultātā notiek projektu administrēšanas birokratizācija. Tiek minēts arī apstākļi, ka darbības programmas ir periodiskas. Tomēr iespējamais risinājums, lai neizmanto tu darbības programmu finansējumu, bet izstrādes attīstībai tiktu iegūts atbalsts, ir zinātnisko institūciju Ideju fonds. Ideju fonda izveide universitātēs un zinātniskajos institūtos nodrošinātu izstrādes pētniecību un attīstību (P&A), kā rezultātā komersantiem varētu piedāvāt jau pārbaudītas zinātniskās izstrādes. Veiksmīgas izstrādes komercializēšanas procesa noslēgumā tiktu iegūts finansējums, kuru varētu izmantot tālākiem pētījumiem, ieguldot zinātniskās institūcijas Ideju fondā. Šajā gadījumā zinātniskās institūcijas būtu motivētas iesaistīties zinātnisko izstrādņu komercializācijā, meklēt sadarbības partnerus – komersantus un investorus.

Pētījumā tika apskatīts arī jautājumu bloks par iesaistīto pušu komunikācijas veidošanu komercializācijas procesa īstenošanā. Kopējā tendence liecina, ka komunikācijas problēmas rodas tieši ministriju līmenī. Tā kā zinātnieku izstrādņu komercializāciju regulē Ekonomikas ministrija un Izglītības un zinātnes ministrija, var teikt, ka inovāciju radīšanas un ieviešanas process tiek sadalīts, konkrētāk tiek atdalīts P&A koncepts, kur “Pētniecība” tiek organizēta Izglītības un zinātnes ministrijā, bet “Attīstība” – tiek dalīta starp citām institūcijām un aģentūrām, līdz ar to nav vienotas izpratnes par inovāciju attīstīšanu. Svarīgi, ka zinātnisko izstrādņu komercializēšanas procesu nosaka cēloņu un seku attiecības, kuru rezultātā, pastāvot ķēdes sakarībām, ir lielāks risks, ka daži no ķēdes posmiem var izrādīties kļūdainas vai nepareizi izpildīti, līdz ar to process var nenoritēt pēc plānotā (Hogwood, Gunn 1984), tāpēc ir jāveido noteikta komunikācijas sistēma.

Kā risinājums iepriekš minētajām barjerām tiek piedāvāts Latvijā izveidot vienotas inovāciju sistēmas organizējošo institūciju “Attīstības atbalsta institūcija”, kurai jānosaka trīs pamatuzdevumi. Pirmais no tiem ir vienotas datu bāzes izveide, popularizēšana un aktualizēšana, iekļaujot informāciju par izgudrojumiem, sadarbības meklējumiem un zinātniskajiem pakalpojumiem. Datu bāze tiktu izmantota komercializēšanas pro-

cesā, meklējot sadarbības partnerus un popularizējot piedāvātos zinātniskos pakalpojumus. Kā piemēru var minēt IBridge tīkla programmu, kurā iesaistoties ir iespējams apvienot resursus un ieinteresētās puses, tādējādi spējot palielināt izstrādnes ieviešanas ātrumu un apjomus.

Otrs pamatuzdevums ir saistāms ar kontroles mehānisma īstenošanu Eiropas Savienības līdzfinansētiem projektiem darbības programmā “Uzņēmējdarbība un inovācija”, apvienojot Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras un Valsts izglītības un attīstības aģentūras kompetences. Līdz ar to tiku veidots vienots kontroles mehānisms projektu rezultātiem. Sadalot kontroles kompetences starp vairākām institūcijām, mehānisms tiek sarežģīts, kā arī nav iespējams vienoties par noteiktiem kontroles kritērijiem. Vienas institūcijas ietvaros šādas barjeras samazinātos.

Trešais pamatuzdevums ir zinātnes komunikācijas nodrošināšana. Zinātnes komunikācija šajā gadījumā veicinātu sadarbības praksi starp zinātnieku un komersantu. Nodrošinot divpusējo dialogu, būtu iespējams uzzināt un risināt problēmsituācijas sabiedrībā. Šī pamatuzdevuma nodrošināšanā tiktu iesaistīti zinātnieki, komersanti, sabiedrība un mediji, kā arī nozares ministrijas.

Secinājumi. Pētījumā tika identificētas barjeras, ka ietekmē komercializēšanas procesu zinātniskajām izstrādņēm Latvijā. Zinātnieki universitātēs un zinātniskajos institūtos vairāk koncentrējās uz fundamentālo pētījumu attīstīšanu, kas tiek nodrošināts ar pašreizējo normatīvo regulējumu, tomēr jāuzsver, ka viņu loma kopā ar komersantiem ir reaģēt uz sabiedrības interesēm, attīstot jaunas izstrādnes. Svarīgi, ka nepieciešams izveidot motivācijas sistēmu, kas nosaka gan fundamentālo, gan lietišķo pētījumu veikšanu. Lielākā daļa zinātnieki neapzinās savu lomu komercializēšanas procesā, kā arī komersantiem nav informācijas par zinātnieku izstrādņu piedāvājumiem. Latvijā nav vienota zinātnisko rezultātu datu bāze, kur komersantam būtu iespēja atrast potenciālo sadarbības partneri – zinātnieku, konkrētu izstrādņu attīstīšanā. Latvijā pašreizējā situācijā tiek veicināta publikāciju radīšana, nevis intelektuālā īpašuma tiesību reģistrēšana, kas nav saskaņā ar izstrādņu komercializāciju.

Priekšlikumi. Pētījumā tika sniegti vairāki priekšlikumi zinātnisko izstrādņu komercializācijas veicināšanai. Piemēram, centralizētas inovāciju procesu organizējošas institūcijas izveide, kas nodrošinātu zinātnes komunikāciju, vispirms, izglītojot politikas veidotājus un īstenotājus par zinātnes komercializēšanas procesa nepieciešamību. Savukārt zinātnes komunikācijas nodrošināšana veicinātu sadarbības praksi starp zināt-

niekiem un komersantiem, kā arī nodrošinot zinātnes komunikācijas dialogu, būtu iespējams atbildēt uz sabiedrības interesēm.

Kā nākamais priekšlikums jāmin, ka zinātniskajās institūcijās būtu jāparedz sākotnējs finansējums ideju fondiem, lai nodrošinātu izstrādes P&A. Ideju fonda finansējuma apjoms būtu atkarīgs no veiksmīgi realizētiem izstrādņu komercializācijas projektiem, tādējādi zinātniskās institūcijas tiktu motivētas procesā iesaistīties. Zinātniskām institūcijām jānodrošina arī motivācijas sistēmas izveide, kas nosaka, ka Zinātnes atskaitēs par intelektuālā īpašuma reģistrēšanu jāpiemēro augstāks punktu skaits nacionālā un starptautiskā līmeņa intelektuālajam īpašuma tiesībām, nekā tiek vērtēta nacionāla un starptautiska publikācija.

Bibliogrāfija

- Association of University Technology Managers (2011) *AUTM Guidelines for Balancing Stakeholders' Interests*. USA: AUTM, pp. 3
- Berdņikovs A. (2011) *Zinātnes komercializācija: tās aizsākumi, attīstība un pašreizējais stāvoklis ASV, Eiropas Savienībā un Latvijā. Augstskolas reģionos: Zināšanu un prakses mijiedarbe*. Latvija: Apgāds "Zinātne", 92.–93. lpp.
- Björk, B.-C. (2007) *A model of scientific communication as a global distributed information system*. Finland: Swedish School of Economics and Business Administration, p. 2
- Hogwood B., Gunn L. (1984) *Policy Analysis for the Real World*. Oxford: Oxford University Press, pp. 198–207
- InnoMetrics (2012) *Innovation Union Scoreboard 2011*. Belgium: EU, 61. lpp
- InnoMetrics (2013) *Innovation Union Scoreboard 2012*. Belgium: EU, 7. lpp
- Kenney M. (1986) *Biotechnology: The University-Industrial Complex*. New Haven and London: Yale University Press
- Kunda I. (2011) *Augstskolu lomas 21. gadsimta sākumā: no autonomijas līdz sabiedriskajai iesaistei. Augstskolas reģionos: Zināšanu un prakses mijiedarbe*. Latvija: Apgāds "Zinātne", 73.–74. lpp.

Interneta resursi:

- IBridge. Home page: <http://www.ibridgenetwork.org/> (skat. 04.10.2013.)
- ProvenModels. *AIDA sales funnel, 2005–2012*. Pieejams: <http://www.provenmodels.com/547/aida-sales-funnel/> (skat. 04.10.2013.).

Barriers in Commercialization Process of Scientific Inventions in Latvia

Summary

Commercialisation of research results is a very topical issue to promote economic development of the state. Nowadays innovative research results are becoming technically more challenging for development; therefore scientists in research institutions are significant indicators thereof, ensuring exchange of knowledge with entrepreneurs. However, Latvia is characterised as the 'modest innovator', because there exist several barriers in the development of innovations, including research results, up to a product or service available in the market. Consequently the goal of the present research was to identify barriers, influencing the commercialisation process of research results. Both secondary and primary data were used in the research paper. Primary data were obtained by using the qualitative data acquisition method: profound, partly structured interviews with parties involved in the commercialisation process of research results in Latvia. By applying the referred to methods, several barriers, which influence the commercialisation process of research results, were identified in the research paper. Most of them are related to the lack of motivation of scientists to perform commercialisation of research results, failure to realise the role of scientists in the commercialisation process, as a result of what collaboration practice with entrepreneurs does not take place, as well as there are communication problems between innovation policy developers. It is possible to reduce barriers by establishing an institution organising a single innovation system that would implement the innovation policy and science communication.

Key words: commercialization of scientific inventions, barriers, collaboration of scientists and entrepreneurs.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ КАК СРЕДСТВО
УМЕНЬШЕНИЯ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ
ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ.
ОПЫТ СТРАН ЕВРОСОЮЗА**

В статье обсуждается опыт Европейских стран в уменьшении негативных последствий демографического старения с помощью инновативных методов. Дается описание основных тенденций в изменении возрастной структуры населения в странах ЕС, сравнение групп стран ЕС в аспекте доли их населения в возрасте 65 лет и старше. Основное внимание статьи уделено понятию “социальная инновация”, приводится его формулировка, описание условий и предпосылок для его возникновения, основных этапов, базовых принципов, а также предполагаемые сферы применения в новом демографическом контексте. В статье приводятся примеры опыта Европейских стран, теоретические и практические, а также дается краткий анализ ситуации в Латвии в контексте данной темы.

Целью статьи является включение в научный дискурс Латвии понятия “социальная инновация”, а также идеи о необходимости этого инструмента социального развития. Основной вывод – в современном латвийском обществе нет глубокого понимания скорости и глобальности демографического старения, связанных с ним изменений в экономике и социальной жизни. По мнению автора, необходимо привлечь внимание общественности к данной теме, создать информационные предпосылки для распространения социальных инноваций.

Обзор европейской практики и приведенные данные о ситуации в Латвии могут использоваться как для общего информирования заинтересованных лиц, так и для использования конкретных моделей взаимодействия третьего сектора и самоуправлений на основе заинтересованности в уменьшении негативных последствий демографического старения.

Ключевые слова: социальные инновации, демографическое старение, возрастная структура населения, новый демографический контекст, активное старение, третий сектор, неправительственная организация – НПО.

Демографические изменения и связанные с ними экономические, политические и социальные последствия в последнее время активно обсуждаются. На фоне общего сокращения численности постоянного населения во многих европейских странах, особенно странах Восточной Европы, а также в Германии и Италии, наблюдается быстрый

рост доли пожилых людей. (European.. 2012) Нарастает актуальность темы демографического старения и вызванных им изменений, которые являются причиной сильной обеспокоенности общественности стран ЕС.

Основными причинами старения населения можно назвать две тенденции последних десятилетий – низкую рождаемость и рост продолжительности жизни. Хотя проблема демографического старения общая для всех стран Евросоюза, в возрастной структуре населения ЕС-15 и ЕС-12 есть существенные различия. (Demograficheskie.. 2014) Они обусловлены динамикой изменения показателей продолжительности жизни, уровня рождаемости, а также направлением потоков трудовой миграции.

Так называемые «старые» европейские страны (ЕС-15) на протяжении многих лет пребывают в общем межгосударственном объединении, что предполагает существенную интеграцию их национальных стратегий и программ в экономической, финансовой и социальной областях. Кроме того, эти страны объединены длительными историческими, конфессиональными и культурными традициями, а также географической близостью. Поэтому демографические изменения в этих странах довольно сходны, средний показатель доли жителей, возраст которых 65 и более лет составляет 17,9 %. (Population.. 2011) В группе “новых” стран (ЕС-12) также прослеживается общность исторических процессов и сходство социально-экономических укладов, соответственно, демографическое старение здесь идет похожими темпами. Средний показатель доли жителей 65+ для этих стран – 15,8 % от всего населения, но учитывая крайне низкий уровень рождаемости и другие факторы, этот показатель скорее всего вырастет и в ближайшие годы сравняется с западноевропейским. В странах Восточной Европы и постсоветских государствах скорость старения населения дополнительно усиливают трудовая эмиграция, относительно высокий уровень младенческой смертности, распространенность вредных привычек и социально безответственного поведения среди мужчин среднего возраста, что негативно сказывается на продолжительности их жизни. (Social innovations.. 2012) Можно ожидать, что доля лиц в возрасте 65 лет и старше в странах Евросоюза может составить к 2020 году около одной пятой от общей численности населения, а доля лиц в возрасте 80 лет и старше – более 5%. (The Madrid.. 2008) (см. Табл. 1)

Таблица 1.

Возрастная структура населения ЕС по основным возрастным группам с 1990 по 2050 годы (в % от всего населения)

Возрастная группа / год	1990	2000	2009	2020	2030	2040	2050
0–14	19,5	17,2	15,6	15,4	14,5	14,0	14,1
15–64	66,8	67,2	67,2	64,6	61,9	59,2	57,1
65–79	10,6	12,3	12,7	14,4	16,6	18,0	17,8
80+	3,1	3,3	4,5	5,7	6,9	8,9	11,0
65–80+	13,7	15,6	17,2	20,1	23,5	26,9	28,8

Источник: *Bossaert et al. 2012.*

Последствия демографических изменений очевидны в сфере экономики. Растет показатель экономической нагрузки на работоспособную часть населения, соответственно замедляется экономический рост, уменьшаются накопления на счетах, сокращаются инвестиции, изменяется структура рынка труда, возникает нехватка квалифицированной рабочей силы, снижается уровень потребления, задерживается передача наследства следующим поколениям. (Social innovations.. 2012) Эффект от демографического старения видоизменяет состав семьи, протекание процесса социализации детей, жилищные условия, психологический климат и т. д. Единственный ребенок в среднестатистической европейской семье часто становится центром увеличенного внимания взрослых. При том, сами воспитавшие его близкие люди (как правило это женщины, продолжительность жизни которых значительно больше мужчин) не смогут рассчитывать на его поддержку в старости. Скорее всего им придется существовать за счет своих накоплений, либо возложить эту функцию на государственную систему социального обеспечения.

Влияние процесса старения населения наблюдается в других сферах жизни, например, в системе образования, которая пытается реагировать на новые запросы общества, предлагая все больше программ для “взрослых” студентов, реализуя принцип учебы на протяжении всей жизни (lifetime learning). Все чаще политические партии организуют свои предвыборные мероприятия в соответствии с ожиданиями и интересами пожилых людей, т. к. они составляют немалый процент активного электората.

В 2002 году в Мадриде состоялась “Вторая мировая Ассамблея по проблемам старения” (Second World Assembly on Ageing), организованная Организацией Объединенных Наций. На ней было отмечено, что глобальное старение — это новое беспрецедентное явление, вызывающее глубокие изменения в жизни большинства развитых стран. (Madrid.. 2002) Европейская Комиссия (The European Commission) в марте 2004 года выработала свою политику по вопросам старения населения и направила в Европейский парламент (The European Parliament). Правительства многих европейских стран реагируют на вызовы нового демографического контекста ответными мерами. Среди этих мер увеличение пенсионного возраста, сокращение размеров пенсий, изменения налоговой политики и норм трудового законодательства, стимулирование трудовой иммиграции и т. д. Значительные поправки вносятся в работу системы здравоохранения, службы социальной опеки, социальную инфраструктуру, систему регионального управления и образа жизни. (Bossaert et al. 2012) В связи с этим чиновники должны быть достаточно информированы о скорости и особенностях демографического старения в своих странах и регионах, чтобы своевременно разработать пакет мер для борьбы с негативными последствиями процесса старения человеческих ресурсов: планомерно повышать пенсионный возраст; поощрять занятость в старшей возрастной группе, одновременно создавая условия труда с учетом меняющихся потребностей; обеспечивать соответствующую медицинскую, образовательную и психологическую поддержку; развивать мотивацию и позитивное отношение всего общества к необходимым изменениям.

Пожилые люди подвержены риску сегрегации больше, чем другие возрастные группы населения. (Madrid.. 2002) Сочетание целого ряда факторов, включая слабую географическую мобильность, консерватизм в отношении урбанизации, экономическую несостоятельность, неравный по причине возраста доступ к социальным институтам и трудовой деятельности, — все это препятствует успешной интеграции пожилых людей в жизнь общества. Особые проблемы стоят перед многими пожилыми людьми, живущими в сельской местности и отдаленных районах, особенно в плане доступа к инфраструктуре, услугам, участию в политической, экономической, гражданской и культурной жизни. Поэтому мероприятия, направленные на уменьшение негативного эффекта от демографического старения

должны разрабатываться в как можно более тесном сотрудничестве с обществом, особенно с его старшим поколением.

Старение населения как социальный процесс неразрывно связан с переосмыслением индивидуального старения, и наоборот. Наряду с правилами здорового образа жизни, в обиход входят такие понятия, как “активное старение”, и даже “активное долголетие”. По определению, данному Всемирной организацией здравоохранения, “активное старение” – это процесс, в котором происходит оптимизация здоровья, безопасности и включенности человека в общество. Этот принцип позволяет людям раскрывать свои потенциалы в физическом, социальном и духовном аспектах на протяжении всей жизни, а также участвовать в жизни общества по мере своих потребностей, желаний и возможностей, получая взамен соответствующую защиту, безопасность и уход, когда это необходимо.

Различают хронологическое, биологическое, социальное и психологическое старение. (Zalkalns 2013) Хронологическое старение – фактическое количество прожитых лет (паспортный возраст). Социальное старение характеризуется поведением в соответствии с определенными ролями, типичными для возрастной группы пожилых людей. Это стиль одежды, привычки, образ жизни, отношение к процессам, происходящим в обществе и т. д. Биологическое старение показывает общий уровень здоровья и жизнеспособности, эффективность работы всех жизненных функций. Психологическое старение – это уменьшение способности индивида адаптироваться, согласовывать свое поведение с требованиями окружающего мира. Работа функции адаптации обусловлена состоянием памяти, способностью к обучению, уровнем интеллекта, навыками, чувствами, эмоциями, мотивацией и т. д. На психологический возраст оказывают влияние как биологические, так и социальные факторы. Для пожилого человека важно быть в состоянии справляться с актуальными жизненными задачами, что дает баланс между ожиданиями индивида с одной стороны, и реальными обстоятельствами жизни с другой. При условии нахождения такого баланса, потребность в расширении взаимодействия с другими людьми возрастает, и этот потенциал может быть использован в целях улучшения качества жизни.

В результате проведенных исследований, финские ученые пришли к выводу о том, что, не смотря на физический износ, некоторые человеческие качества в пожилом возрасте улучшаются. (Imäinen 2005) В старости, например, не снижаются навыки самопознания,

возрастает уровень толерантности, обостряется способность распознавать природу другого человека (проницательность). Пожилые люди, как правило, способны отбросить некорректные модели поведения и освоить новые, необходимые на сегодняшний день навыки как в рамках профессии, так и в частной жизни. Понимая свою зависимость от других, они более склонны считаться с мнением и волей окружающих, а также расположены к поиску новых видов общения, учитывая особенности опыта, поведения и восприятия различных людей. В то же время существуют негативные стереотипы, мешающие включению пожилых людей в общественно полезную деятельность. По этой причине 2012 год в Европе был объявлен годом “активного старения и солидарности поколений” (European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations), в результате информационной программы которого улучшилась осведомленность о том, какой вклад в общее благосостояние вносят пожилые люди, участвуя в добровольном труде по призыву различных общественных организаций.

Еще недавно демографическое старение, миграция, социальная изоляция и подобные социальные процессы воспринимались в первую очередь в связи с экономическими затратами на решение этих проблем. В последние годы особенности социальных процессов в Европе все чаще рассматриваются как возможность для инноваций. (Guide.. 2013) Более того, такие явления, как демографическое старение, спрос на социальные медиа, охрана окружающей среды, этика потребления и др. все больше и больше понимаются как новые перспективные ниши рынка. Например, в целях поддержки развития и маркетинга инновационных продуктов и услуг, ориентированных на этот новый сегмент рынка, была создана сеть SEN@R, объединяющая 12 регионов ЕС, в рамках которой разрабатываются и тестируются товары и услуги так называемой «серебряной экономики» (silver economy), связанной с потребностями пожилых людей, что способствует региональному развитию, созданию новых рабочих мест, уменьшению социального напряжения. (Silver.. 2005) В 2012 году было основано Европейское инновационное партнерство (European Innovation Partnerships), одно из важнейших направлений работы которого – обеспечение «активной и здоровой старости» европейских жителей. Одна из задач этой организации – привлечь на рынок людей, заинтересованных в реализации новаторских идей, с помощью которых можно эффективно решить проблемы технического осна-

шения пожилых людей с разного рода функциональными ограничениями. (Inovācijas.. 2012) Основная цель этих инноваций — технически обеспечить возможность самостоятельной полноценной жизни дома людям с ограниченными возможностями, снимая нагрузку с системы здравоохранения и социальной опеки.

Однако, практический опыт показал, что технологические инновации, внедренные с экономической целью, не являются результативными, если не включены в более широкий контекст социальных изменений. В связи с этим возникла целая область инноваций, как технологических, так и организационных, которая по сути своей направлена на решение задач социального характера, и может, в частности, эффективно способствовать уменьшению негативных последствий демографического старения.

Понятие “социальная инновация” как часть социально-научного дискурса в Европе закрепилось относительно недавно, хотя само по себе явление существовало уже давно. Социальные инновации — это новые продукты, услуги, модели социальных отношений, социального взаимодействия, которые направлены на обеспечение каких-либо неудовлетворенных потребностей, при условии, что их цели и способы решения являются не только новаторскими, но и социально ориентированными. (Murray et al. 2010) Таким образом, для социальных инноваций характерно то, что как цели, так и средства достижения этих целей являются социальными по смыслу.

Социальные инновации имеют ценность только тогда, когда они предусматривают по — настоящему оригинальные решения в острых социальных, политических или экономических ситуациях, интегрируя ранее несовместимых “игроков” в одну команду, преодолевая традиционное противоречие между технологическим решением и опытом социальной работы. (Social innovations.. 2012) Такой междисциплинарный подход обуславливает гибкость, толерантность и рефлексивность новых образований, придает их работе нацеленность на широкое и универсальное понимание общественного блага. Для социальных инноваций характерна также интеграция конечных пользователей услуги или продукта, которые часто становятся активными участниками процесса, увеличивая и реализуя таким образом свои потенциалы.

Процесс создания социальных инноваций состоит из четырех основных этапов: выявление каких-либо неудовлетворенных, либо неадекватно удовлетворенных социальных нужд; разработка новых

решений в ответ на социальные нужды; оценка эффективности новых решений; повышение эффективности социальных инноваций. (Guide.. 2013)

В основном в социальных инновациях используются следующие базовые принципы: предоставление в открытый доступ информации, интеллектуальной собственности; мультидисциплинарный подход в отличие от узкоспециализированного или персонифицированного; вовлечение в активное соучастие самих потребителей услуги; изучение мнений широкого круга людей вместо навязывания готового экспертного решения “сверху”; индивидуальные решения вместо массовых либо стандартных, т. е. каждый отдельный вид решения должен быть адаптирован к местным условиям и подстроен под индивидуальные требования. (Guide.. 2013) Характерной чертой социальных инноваций является преодоление дихотомии между коммерческим интересом и социальным благом. Поиск решения задач по удовлетворению потребности в каких-либо услугах может приносить экономическую выгоду, но в первую очередь эти решения отталкиваются от социальных нужд потребителей, которые важны в той же мере, что и экономический успех. (Edwards-Schachter et al. 2012)

Вероятность возникновения социальных инноваций различна на разных стадиях экономического развития. В частности, экономический кризис стимулирует ускорение созревания инновационных идей, так как вызывает серьезные изменения в экономической и социальной сферах. (Edwards-Schachter et al. 2012, social innovation.. 2009) На фоне таких явлений, как безработица, снижение покупательной способности, необходимость переосмыслить профессиональный и жизненный опыт, люди более склонны к поиску неординарных решений для своего жизнеобеспечения. Государство может выступить гарантом финансовой или информационной поддержки, благодаря которому станет возможно устойчивое развитие социальных преобразований.

Стремление к модернизации общественных отношений и внедрению новых принципов решения задач социального развития нашло отражение во многих документах Европейского Союза. В правилах распределения средств на 2014–2020 годы из структурных фондов ЕС произошел переход от институционального принципа к подходу, базирующемуся на местной общинной инициативе, учитывающей права и интересы местных жителей. Именно социальные инновации, в том числе в области здоровья и активного старения, должны сыграть

ключевую роль в политике выравнивания возможностей. (Socialie.. 2014) В рекомендациях Европейской комиссии об основных направлениях использования Социального фонда ЕС в период 2014–2020 годов названы приоритеты по уменьшению негативных последствий демографического старения. В частности, говорится о необходимости пополнения ресурсов поддержки и обеспечения необходимыми услугами пожилых людей, инвалидов и др. за счет частного и негосударственного сектора.

Ведущая роль отводится органам самоуправления, которые возьмут на себя инициативу создания финансовой и организационной поддержки, благодаря которой может развиваться инновационное творчество. На региональном и местном уровне поддержка может быть оказана по целому ряду направлений социального развития. (Guide.. 2013) Среди них: создание стратегического плана, списка рекомендуемых тем для социальных инноваций, основанного на специализации региона; создание потенциала для социальных инноваций путем поддержки новых и стимулирования существующих организаций третьего сектора (НПО), либо создания аналогичных подразделений в рамках государственного сектора; поддержка социальных инноваций с помощью направленных государственных закупок; поддержка инициаторов социальных инноваций на рабочих местах действующих предприятий; обеспечение пилотных проектов с помощью новых моделей финансирования; внедрение инструментов измерения результатов социальных инноваций для их оценки и сравнения; информационное содействие распространению основных принципов социальных инноваций. (Guide.. 2013) Поддержка негосударственных организаций со стороны самоуправлений – это комплекс вопросов, ответы на которые лежат как в юридической, так и в законодательной плоскости. Развитие этого процесса требует от работников самоуправлений улучшения знаний и навыков не только в знании нормативных документов, но и в умении интерпретировать нормы законодательства.

Важное условие для появления социальных инноваций – существование в обществе определенной среды, которой характерно глубокое изучение и осознание существующих социально-экономических проблем, высокий уровень гражданской и социальной активности, профессиональных знаний, этических норм, широкое понимание социальных процессов и их взаимосвязанности. Все эти признаки объединяет в себе гражданское общество или третий сектор, типич-

ными представителями которого являются неправительственные организации (НПО). Закономерно, что зарождение и развитие социальных инноваций как значимого социального явления, произошло в странах Западной Европы, общества которых имеют давние традиции гражданской и творческой активности.

Например, в Финляндии были внедрены социальные инновации, которые на сегодняшний день дали конкретные образцы решений социальных проблем. (Guide.. 2013) Задача разработки новых видов услуг в связи с демографическими изменениями и спросом на специфическое медицинское обслуживание была решена с помощью софинансирования Европейского фонда регионального развития (European Regional Development Fund), которое позволило создать Живую Лабораторию (Living Lab) для тестирования инновационных услуг в реальных условиях – по месту жительства пожилых людей. Было использовано комбинирование технологических достижений с новыми подходами в организации взаимодействия заинтересованных сторон: пользователей услуг, объединенных в социальные сети (не всегда электронные), государственные социальные службы, муниципальные власти и частные предприятия. Вот несколько конкретных примеров протестированных в Живой Лаборатории услуг. Safera Ltd's создали устройство, гарантирующее безопасное использование кухонной плиты; Motivaatioverkko Ltd. разработали сервис, который мотивирует жителей делать физические упражнения; STT Condigi ООО провели испытания мобильных устройств для координации домашнего ухода и беспроводных телефонов социальной помощи.

В Испании под влиянием экономического кризиса возникли инновационные социальные проекты. В городе Вилареаль (Vilareal), который является центром производства керамики, резко вырос уровень безработицы в связи с кризисом в строительстве. (Edwards-Schachter et al. 2012) Группа деловых людей и местных активистов совместно с Институтом биомеханики Валенсии (The Biomechanics Institute of Valencia) приступила к разработке, внедрению и тестированию с помощью добровольцев проекта Сивида Вилареаль (Cvida Vilareal). Он заключался в обширном анкетировании и тестировании биофизического состояния и самочувствия пожилых людей в домашних условиях с помощью интерактивного электронного устройства, данные из которого поступали в центр обработки информации по интернету. Анкета опросника состояла из 24 вопросов на разные темы:

здоровье, питание, чувство безопасности, уровень комфорта, отдых, коммуникация и др. Данные, собранные во время мониторинга, помогли местным властям и предпринимателям изучить спрос на определенные услуги, определить сферы для потенциальных инновационных и бизнес проектов, которые бы улучшали качество жизни людей, а также создавали новые рабочие места.

В Италии (регион Ломбардия, провинция Бергамо) был реализован проект “Педибус” (PIEDIBUS) по активизации образа жизни пожилых людей с различными хроническими заболеваниями: диабетом, гипертонией, ментальными нарушениями и т. д. (A compilation.. 2013) Для них были организованы “группы здоровья” с участием школьников младших классов, где происходило обучение активной оздоровительной ходьбе по руководством тренеров – добровольцев из числа родителей. Таким образом проект продвигал несколько идей: общего городского пространства для укрепления здоровья всех поколений жителей; экологических видов досуга и передвижения по городу; безопасности на дорогах, в частности, использования системы знаков для предупреждения водителей автомобилей о больном или престарелом пешеходе. Этот проект также стимулировал местную администрацию к созданию особых зон медленного дорожного движения в непосредственной близости школ.

Латвийское общество на сегодняшний день, несмотря на увеличение продолжительности жизни, в основном не готово к новому демографическому контексту. По данным опросов, большинство людей считают, что наиболее плодотворный период их жизни от 30 до 40 лет, а не с 50 до 60 лет, т. е. период жизни, когда они завершают трудовую деятельность. (vai viegli.. 2011) Остро стоит проблема занятости людей старше 55 лет, в отношении которых со стороны работодателей часто проявляются негативные стереотипы: у них устаревшие знания и опыт; они не в состоянии освоить новые технологии; они не могут быстро приспособиться к новой социально экономической ситуации; у них слабое здоровье и т. д. (Vai viegli.. 2011) Кроме того, в обществе бытует восприятие пожилых людей как однородной социальной группы, члены которой подгоняются под клише: они одиноки, социально изолированы; у них плохое здоровье; они обуза для более молодых поколений; у них отсутствует сексуальная жизнь; они не способны освоить новые навыки.

Вызывает сомнения и готовность общества к социальным инновациям как средству уменьшения негативных последствий демограф-

рафического старения. При этом, демографические изменения идут большими темпами, и в ближайшие 10 – 15 лет доля людей в возрасте 65 и более лет в Латвии может составить те же 20 %, что и в большинстве европейских стран. (см. Табл. 2) Соответственно, в скором будущем увеличится спрос на услуги разного рода сервисов, ориентированных на нужды пожилых людей. Стоит считаться с тем, что в целом пожилые люди – это наиболее консервативная часть населения, не склонная менять привычный образ жизни даже при определенных трудностях. Поэтому акцентированное внимание следует уделить расширению сферы деятельности негосударственных организаций, которые в большинстве случаев являются инициаторами инновативных изменений в социальной жизни.

Таблица 2.

Прогноз изменений в структуре населения Латвии по основным возрастным группам (в % от всего населения)

Возрастные группы / год	1989	2005	2011	2021	2031	2041	2051
0–14	21.4	14.8	13.9	16.2	14.8	13.5	14.8
15–64	66.8	68.7	68.8	65.2	63.8	62.7	58.7
65 +	11.8	16.5	17.3	18.6	21.4	23.8	26.5

Источник: *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam 2008.*

К сожалению, в Латвии на сегодняшний день третий сектор, к которому относятся неправительственные организации, развит слабо. (Parskats.. 2011) Из зарегистрированных более чем 15 тысяч НПО активную деятельность, судя по результатам опроса, ведут немногим больше половины (55%). (Pimanska 2012) Если учесть, что большая часть из них – это творческие и туристические организации (39%), товарищества, занятые хозяйственным развитием и обслуживанием (21%), правозащитные и политические объединения (11%), профессиональные и любительские ассоциации (10%), то социально ориентированных НПО совсем немного. По данным исследования 2012 года, филантропией, развитием добровольного (волонтерского) труда и предоставлением социальных услуг занимались не более 6% от общего количества НПО. (Pimanska 2012) К тому же более половины всех негосударственных организаций (52 %) зарегистрированы в Риге и Рижском регионе. Это значит, что в регионах деятельность третьего сектора не составляет сколь-нибудь заметной силы, направленной

на социальное развитие. При таких обстоятельствах только готовность и заинтересованность региональных органов власти может стать предпосылкой для расширения сотрудничества с НПО на местах — в небольших городах и сельских территориях, там, где наиболее очевидны многие социальные проблемы, включая увеличение доли пожилых жителей в структуре населения.

С формальной точки зрения латвийское законодательство готово обеспечить взаимодействие органов самоуправления и негосударственных организаций. (Karlsberga 2008) В то же время практика показывает, что развитие доверительных отношений и образование форм взаимовыгодного сотрудничества заторможено. Особенно важно повысить готовность чиновников взять на себя смелость доверить часть полномочий негосударственному сектору. В этой связи важно помнить, что следуя “духу” закона, самоуправлениям в первую очередь необходимо заботиться об эффективной и полной реализации интересов граждан, удовлетворении их потребностей. Именно сфера оказания социальных услуг чаще всего является местом возможного плодотворного сотрудничества местных властей с гражданским обществом.

Несмотря на трудности, в Латвии есть первые примеры социальных проектов в связи с проблемой стареющего общества, которые можно назвать социальными инновациями. Например, в рамках международного студенческого сотрудничества стран Балтии “StarDust” будущий дизайнер — студентка Латвийской академии искусств Екатерина Стакле (Jekaterina Stakle) в качестве курсовой работы разработала социальный проект, нацеленный на решение проблемы нехватки активного общения у пожилых обитателей пансионата «Эзеркрасти» (“Ezerkrasti”), а также более обширных проблем — психологического разрыва между поколениями, неразвитого экологического мышления и др. (Martinsone 2013) При участии социальных антропологов была разработана концепция проекта «Иесакнётāји» (“Iesakņotāji”), в рамках которого 10 пожилых людей участвовали в “творческих мастерских” вместе с группой школьников младшего возраста. Во время встреч с помощью молодых дизайнеров они мастерили полезные в садоводстве приспособления из бытовых отходов — использованных пластиковых бутылок, разрабатывали дизайнерские приемы озеленения жилого пространства с применением вертикальных инсталляций и т. д. В процессе совместного творчества участники получили возможность развить навыки коммуникации и толерант-

ности, научились преодолевать психологический барьер, смогли освоить и расширить “зеленое” мышление, приобрели опыт создания эстетически и экологически благоприятной среды обитания.

В целом, перед современным латвийским обществом стоит задача адаптироваться к ситуации, пересмотреть стереотипы и предубеждения, найти новые виды взаимодействия между представителями разных поколений, выработать конструктивные шаги для смягчения негативных последствий демографического старения. Совершенствуя социальные отношения, необходимо освоить идею “инвестировать в пожилых”, приняв на государственном уровне программу стратегического развития стареющего общества. (Vai viegli.. 2011) В документе “Долгосрочная стратегия развития Латвии до 2030 года” говорится о необходимости “...максимально использовать весь доступный человеческий капитал, в том числе пожилых людей”, чтобы “...уменьшить негативное влияние демографической нагрузки на экономический рост и социальные гарантии населения.” (Latvijas.. 2010) Вслед за идеологией должны последовать практические действия, направленные на решение актуальных проблем социального развития.

Выводы

Темпы демографического старения отличаются в “старых” и “новых” странах Европы, но в целом они создают перспективу стареющего общества, одной из важнейших забот которого будет увеличение затрат финансовых, физических и интеллектуальных сил для поддержания нормального качества жизни пятой части населения, т. е. жителей в возрасте 65 и более лет. Латвийское общество нуждается в осознании и изучении проблемы демографического старения, последствия которого неизбежно приведут к необходимости решать целый комплекс задач, связанных с увеличением доли пожилых людей.

В связи с трансформацией возрастной структуры населения происходят изменения трудового законодательства, пенсионной системы, налоговой политики, работы системы здравоохранения и социального обеспечения. Возникает нехватка рабочей силы, после чего, скорее всего, последует увеличение трудовой иммиграции. Политическая жизнь все больше отражает интересы пожилой части населения. Назрела необходимость реформ системы образования, науки, культуры, индустрии развлечений. Хозяйственная инфраструктура постепенно адаптируется к нуждам людей с физическими ограни-

чениями. Одновременно существует проблема уязвимости пожилых людей, опасность их сегрегации и дискриминации на основе негативных стереотипов со стороны других возрастных групп. Учитывая новый демографический контекст, необходимо использовать растущий потенциал пожилых людей, которые, благодаря накопленному опыту, могут и должны внести свой вклад в развитие всего общества. Для решения этих социальных задач понадобится внедрение не только новых технологий и услуг, но и новых форм сотрудничества, способных объединить усилия разных групп людей.

Социальные инновации — это особые виды социального взаимодействия, направленные на удовлетворение потребностей или спроса на какие-либо услуги. В основном в социальных инновациях опираются на следующие принципы: открывают новые ниши рынка; привлекают частные инвестиции и средства различных фондов; комбинируют в одном проекте ранее несовместимых партнеров; сглаживают противоречия между коммерческой выгодой и общественным благом, а также между технологическим решением и социальным взаимодействием; вовлекают в творческий процесс конечных пользователей продукта или услуги, развивая возможности для коммуникации, уменьшая социальное отчуждение.

Наиболее вероятными потенциальными авторами социальных инноваций являются неправительственные организации, работающие в сферах филантропии и социального развития. Для раскрытия потенциала НПО необходима поддержка местных органов власти, которые могут инициировать образование платформ сотрудничества, где будут представлены интересы различных возрастных и социальных групп, частного сектора, самоуправления. Повышение профессионализма и открытости работников самоуправлений к сотрудничеству с третьим сектором создает благоприятные условия для возникновения социальных инноваций.

Библиография

- Biggs S., Carstensen L., Hogan P. (2012) *Social Capital, Lifelong Learning and Social Innovation* Available: <http://longevity.stanford.edu/wp-content/uploads/2012/01/Social-Capitol.pdf> (11.02.2014)
- Bossaert D., Demmke C., Moilanen T. (2012) *The impact of demographic change and its challenges for the workforce in the European public sectors*. Available: http://www.eipa.eu/files/repository/product/20121018073618_WorkingPapers2012_W_01.pdf (11.02.2014)

- A compilation of good practices. First Edition. European Innovation Partnership on Active and healthy ageing. Innovation for Age-friendly Buildings Cities and Environments. (2013) Available: <http://www.flanderscare.be/sites/default/files/Uploads/D4Booklet.pdf> (11.02.2014)
- Demograficheskie dannie po Evrope 2010 (in Russian) Dostupno: http://www.unfpa.am/sites/default/files/European_Demographic_Data_Sheet_2010-ru.pdf (sm. 11.02.2014)
- Edwards-Schachter M., Alcantara E. and Matti C. (2012) Fostering quality of life through social innovation: a Spanish case-study. Available: <http://www.ungs.edu.ar/globelics/wp-content/uploads/2011/12/ID-124-Schachter-Alcantara-Matti-Inclusive-innovation-social-and-sustainable-perspectives.pdf> (15.02.2014)
- European demographic data sheet (2012) Re-evaluating population ageing in European countries. Available: http://www.oeww.ac.at/vid/datasheet/download/European_Demographic_Data_Sheet_2012.pdf (11.02.2014)
- Guide to social innovation* (2013) Urban Policy Available: <http://socialinnovationexchange.org/global/network-highlights/news/european-commission-guide-social-innovation> (15.02.2014)
- Inovācijas partnerības – jauni priekšlikumi izejvielu, lauksaimniecības un veselīgu vecumdienu joma nolūka uzlabot Eiropas konkurencespeju. (2012) Eiropas komisija (in Latvian) Pieejams: http://ec.europa.eu/latvija/news/press_releases/2012_02_29_2_lv.htm (skat. 11.02.2014)
- Imarinen J. (2005) *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Available: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf (15.02.2014)
- Karlsberga A. (2008) Tiesiskais regulējums pasvaldību iespejam atbalstīt nevalstiskas organizācijas. Latvijas Pilsoniskā alianse. (in Latvian) Pieejams: http://llf.partneribas.lv/resource/1241600847_Tiesiskais_regulejums_pasvaldibu_iespejam_atbalstit_NVO.pdf (skat. 15.02.2014)
- Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam (2010) (in Latvian) Pieejams: http://baltadaba.lv/wp-content/uploads/2013/04/latvija2030_lv.pdf (skat. 15.02.2014)
- Madrid International Plan of Action on Ageing. Report of the Second World Assembly on Ageing. (2002) Available: [http://social.un.org/index/Ageing/Resources/\(MadridInternationalPlanofActiononAgeing.aspx](http://social.un.org/index/Ageing/Resources/(MadridInternationalPlanofActiononAgeing.aspx) (11.02.2014)
- Manchino F. (2010) *Selskoe razvitie v Evrope. Politika, instituti i dejstvujuschie litsa na mestah s 1970-h do nashih dnei*. Pervod s it. Hramova I. (in Russian) Dostupno: <http://www.fao.org/docrep/013/i2001r/i2001r.pdf> (sm. 11.02.2014)
- Martinsonē I. “Iesakņotaji”. *Latvijas arhitektura* Nr. 109, 2013 Ilgspējība. 116–118. (in Latvian)
- Murray R., Caulier-Grice J., Mulgan G. (2010) *The open book of social innovation*. Available: http://www.nesta.org.uk/sites/default/files/the_open_book_of_social_innovation.pdf (11.02.2014)

- Parskats par NVO sektoru Latvija. (2011) Baltic Institute of Social Sciences (in Latvian) Pieejams: http://www.sif.lv/files/pics/Atbalstiteji_projekti/EEZ_Norv_fin_instr/BISS-NVO_sektors_BISS_27_04_final.pdf (skat. 11.02.2014)
- Population age structure by major age groups, 1991 and 2011 (% of the total population) Eurostat Available: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups_1991_and_2011_\(%25_of_the_total_population\).png&filetimestamp=20130129113537](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups_1991_and_2011_(%25_of_the_total_population).png&filetimestamp=20130129113537) (22.02.2014)
- Second World Assembly on Ageing. Available: <http://www.un.org/swaa2002/acnf197inf1.pdf> (15.02.2014)
- Silver economy network. Available: <http://www.silvereconomy-europe.org/> (11.02.2014)
- Simanska I. Parskats par NVO sektoru Latvija (2012) (in Latvian) Latvijas Pilsoniska alianse Pieejams: <http://www.varam.gov.lv/lat/lidzd/pad/vkp/?doc=14724> (skat. 11.02.2014)
- Social Innovations and Population Ageing. International Conference “Active Ageing” – The potential for society (2012) Available: <http://www.net4society2012.com/wp-content/uploads/Panel-2-Professor-Gerhard-Naegle.pdf> (11.02.2014)
- Social Innovation and Territorial Development ed. MacCallum D. et all. (2009) Available: [http://www.espanet-italia.net/conferenza2011/edocs2/amc/9-Moulaert%20\(keynote\).pdf](http://www.espanet-italia.net/conferenza2011/edocs2/amc/9-Moulaert%20(keynote).pdf) (11.02.2014)
- Socialie ieguldījumi izaugsmei un kohezijai, tostarp Eiropas Sociāla fonda īstenošana 2014.–2020. gada. Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai (in Latvian) Pieejams: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0083:FIN:LV:HTML> (skat. 11.02.2014)
- Vai viegli but vecam Latvija? (2011) Petījums Sabiedrības novecosana: sociāla aizsardzība, nevienlīdzība un darba tirgus riski Baltijas valstīs (in Latvian) Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/7127/9i_kaarklina.pdf (skat. 11.02.2014)
- WHO What is “active ageing”? Available: http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/ (11.02.2014)
- Zalkalns J. (2013) *Novecosana – aktualitātes un problematika* (in Latvian) Pieejams: <http://www.afonds.lv/text.php?id=56> (skat. 11.02.2014)

Social Innovations as a Means to Reducing the Negative Consequences of Population Aging. The Experience of EU Countries

Summary

This paper discusses the experience of European countries in their use of innovative methods to minimize the negative effects of population aging. Included is a description of the main tendencies in the change of demographic structures in the EU, and a comparison of EU country groups with regards to their ratio of citizens aged 65 and over. The focus of this paper is the concept of “social innovation”: the definition, necessary conditions, essential stages, basic principles and proposed areas of use in this demographic context. This paper offers examples from various EU countries (theoretical and practical), as well as a brief analysis of the Latvian situation in regards to population aging.

The aim of the paper is to include the concept of “social innovation” into Latvian scientific discourse, as well as a defense of it’s necessity as an instrument of social development. Conclusion: The speed and global impact of population aging, as well as their impact on economic and social development, are not concepts familiar to the modern Latvian society. In the opinion of the author, it is imperative to focus public attention on this concept, and to cultivate it’s discussion for the spreading of social innovation.

This overview of European experience, and the data on the Latvian situation, can be used both as a general information source for interested persons, and as an example of practical models of interaction between non-governmental organizations and municipal institutions, in the interest of minimizing negative effects of population aging.

Key words: social innovation, population aging, population age structure, new demographic context, active aging, third sector, non-governmental organization – NGO.

Виктор Воронов (Россия)

СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ О НОВЫХ ДИМЕНСИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Трансформационные процессы, разная скорость социально-экономических изменений, происходящих на глобальных и локальных пространствах в современном мире и России, актуализируют необходимость исследования проблем активности субъектов социально-экономических отношений (их интересов, поведения, взаимодействия) в разноуровневом пространственном дискурсе. В статье анализируются результаты такого исследования, проведённого ведущими учёными социально-экономических отраслей науки Российской академии наук в 2009–2011 годах.

Ключевые слова: социальное пространство, консолидация, Россия.

Трансформационные процессы социально-экономических изменений, происходящие на глобальных и локальных пространствах в современном мире и России, диктуют необходимость исследования проблем активности субъектов социально-экономических отношений (их интересов, поведения, взаимодействия) в разноуровневом пространственном дискурсе. Автор представляет научному сообществу свои размышления над книгой «Фундаментальные проблемы пространственного развития Российской Федерации: междисциплинарный синтез». В анализируемой монографии представлены важнейшие результаты Программы фундаментальных исследований Президиума РАН, выполнявшейся в 2009–2011 годах коллективами более чем 30 институтов РАН (Фундаментальные проблемы..., 2013). Масштабность и значимость проделанной научно-исследовательской работы уникальна для российской академической науки. Тем более что из-за недостатка координации и финансирования исследований по фундаментальным проблемам пространственного развития Российской Федерации, они велись тематически фрагментарно и организационно разрозненно. Это было особенно заметно на фоне имеющихся достижений международного научного сообщества по проблемам пространственного развития, и не соответствовало масштабу, сложности и общественной значимости этих проблем для такой пространственно зависимой страны, как Россия. Степень изученности пространства России в его современном состоянии и перспективах

совершенно недостаточна — ни для понимания причин и сути протекающих процессов трансформаций, влекущих за собой резкое обострение пространственных социально-экономических диспропорций, ни для опознавания существующих вызовов и реальных угроз дезинтеграции нашей страны. При этом сам концепт рыночно-экономического территориального развития за время реформ разрабатывался лишь с либеральных позиций, без должного учёта реальных тенденций развития и трансформаций регионов, реальных возможностей эффективных государственных управленческих воздействий на базе единой, непротиворечивой и реально консолидированной региональной политики.

Книга состоит из двух частей: первая, имеет по преимуществу фундаментально-концептуальный характер и рассматривает в десяти главах подходы, факторы, особенности трансформации социально-экономического и социокультурного пространства, а также пространственные аспекты формирования и развития инновационной системы страны. Вторая часть, в которой также представлены теоретико-методологические проблемы, имеет по преимуществу прикладной характер, где в восьми главах дан инструментарий анализа, прогнозирования и совершенствования государственно-территориального устройства, а также создания системы территориального планирования, развития и консолидации пространства по направлениям Север-Юг, Запад-Восток страны. При этом, хотя каждая из 18-ти глав книги посвящена решению отдельной пространственно-региональной задаче, тем не менее, в совокупности они подчинены ключевой фундаментальной идее синтеза, которая авторам в значительной мере удалась. Этот синтез в значительной мере был построен на «заделе» в виде работ ведущих отечественных учёных и в первую очередь академика А.Г. Гранберга, инициатора и первого координатора этой Программы (Фундаментальные проблемы..., 2013:38), а также зарубежных учёных: Ф.Броделя, И. Валлерстайна и других, с учётом особенностей формирования шестого мирового технологического уклада в настоящее время.

Среди многих решённых новых научных задач, выдвинутых в рамках Программы и представленных в рецензируемой монографии, можно выделить следующие. Определены и исследованы территориальные структуры разного уровня в их взаимодействии и развитии. Проведён сравнительный анализ тенденций современной трансформации территориальных структур в развитых странах и в России.

Созданы научные основы региональной политики для целей прогнозирования и программирования долгосрочного социально-экономического развития России. Разработаны предложения по организации системы научной экспертизы принимаемых управленческих решений в области пространственного развития Российской Федерации. Кроме того, на основе новых принципов размещения производительных сил охарактеризованы фундаментальные проблемы пространственного развития страны и её регионов и показаны возможные направления междисциплинарных усилий для представителей различных наук для их осмысления и решения (глава 1 «Концептуальные основы пространственного подхода», авторы П.А. Минакир, А.Н. Демьяненко, А.Н. Пилясов; глава 6 «Эволюция, модернизация и новое освоение социально-экономического пространства», с. 190–256; глава 17 «Методология и инструментарий анализа и прогнозирования пространственной структуры экономики России», с. 570–611) (Фундаментальные проблемы..., 2013).

При этом особо следует подчеркнуть роль социологии как определённого интегратора знания о пространственном развитии России. Так, в главе 5 «Трансформация социокультурного пространства России» (авторы Н.И. Лапин, В.В. Маркин, Л.М. Дробижина, И.А. Халий) раскрыты основные теоретико-методологические вопросы региональной идентификации и социального моделирования российских регионов в их социологической интерпретации. Верифицированы типологические основания социального моделирования регионов (качество жизни, менталитет, инновационный вектор развития и другое) и определены возможности его использования в управлении на примерах отдельных регионов, субъектов Федерации и территориальных образований с особым статусом. Обоснован вывод о социальной модернизации как главном условии инновационного развития регионов и повышения качества жизни. В этой связи заслуживают внимания рассмотренные аспекты рискоопасной рассогласованности компонентов социокультурного пространства России, многоуровневый характер социально-территориальной идентификации россиян, повышение государственно-гражданской идентичности и межэтнического согласия, двойственной иерархии ценностных позиций населения как предпосылки гражданского конфликта и другое (Фундаментальные проблемы..., 2013:162–182).

Разработана концепция пространственной демографии и социальной среды в региональном контексте, представленная в главе 4

(Фундаментальные проблемы..., 2013:120–161). Показано, что углубляющееся социально-экономическое неравенство служит тормозом демографического роста и проведена оценка качества человеческого потенциала, необходимого для модернизационного прорыва России в мире.

Проанализированы тенденции изменения роли природно-ресурсных факторов в пространственном социально-экономическом развитии. Расширены представления о влиянии климатических изменений на условия арктической морской навигации в XXI в. и о воздействии климатических изменений и погодных аномалий на экономику и здоровье населения северных регионов.

Изучено влияние изменчивости доступных для использования водных ресурсов и их качества на социально-экономическое развитие страны и дана оценка роли водных проблем в обеспечении национальной и экологической безопасности (Фундаментальные проблемы..., 2013: 88–119).

На математических моделях исследованы и показаны возможности оптимизации развития энергетической инфраструктуры и транспорта общего пользования в целях уменьшения стоимости энергии у потребителей. Предложено районирование территории России по условиям размещения потребления и производства энергоресурсов, а также сложившимся и прогнозируемым новым транспортно-энергетическим связям (Фундаментальные проблемы..., 2013: 257–305).

Разработана методическая схема прогнозирования формирования единого транспортного пространства России и её регионов, согласованного с рациональной структурой размещения производительных сил. Проведены сценарные расчёты формирования транспортных коридоров, мультимодальных транспортно-логистических узлов с выделением азиатской части страны и отдельных регионов Сибири (Фундаментальные проблемы..., 2013: 306–330).

Обосновано воздействие информационных технологий на пространственное социально-экономическое развитие. Сопоставлены прогнозные оценки и реальные последствия информатизации, выявлены общемировые и российские особенности и тенденции, классифицированы важнейшие аспекты российской государственной политики в этой сфере, проанализированы состав и содержание соответствующих нормативных правовых актов (Фундаментальные проблемы..., 2013: 331–358).

Обоснованы направления решения пространственно-средовых вопросов инновационного развития и проблем создания на различных территориях благоприятного климата для инвестиций в инновационную деятельность путём, с одной стороны, возвращения институтов инновационного развития в регионах с учётом их специфики, а с другой — применения общенациональных механизмов пространственной координации инновационной деятельности (Фундаментальные проблемы..., 2013: 359–394).

В главах 11–15 разработаны предложения по модернизации стратегий развития на примере четырёх макрорегионов: Дальнего Востока, Сибири, Урала и Северо-Запада, а так же в целом зоны Севера. Сформирован алгоритм изучения территорий нового освоения (Фундаментальные проблемы..., 2013: 395–537).

Выявлены предельно острые проблемы и фундаментальные противоречия социально-экономического и этнополитического развития Юга России. Представлены основные характеристики поликонфессионального и полиэтничного Северо-Кавказского макрорегиона, которые заключается в жёсткой взаимообусловленности социокультурных, этнополитических и экономических процессов. В главе 16 показано, что развитие ситуации на Северном Кавказе идёт по инерционному сценарию с элементами силового и бессистемного подходов (Фундаментальные проблемы..., 2013: 538–569).

В главе 18 представлены научные основы совершенствования государственно-территориального устройства и создания системы территориального планирования. Предложен комплекс гибких регулятивных положений организационного, правового, методического и информационного характера, позволяющих обеспечить непротиворечивое взаимодействие федеральных и субфедеральных органов власти, а также хозяйствующих субъектов при разработке прогнозно-плановых документов (Фундаментальные проблемы..., 2013: 612–650).

Главным итогом представляемого в книге междисциплинарного подхода стало существенное расширение научных представлений о состоянии современного пространства страны, о факторах и тенденциях его трансформации, возможностях и способах государственного воздействия на пространственно опосредованные ситуации и процессы в интересах сохранения целостности страны и повышения интеграции её территориальных частей с учётом современных мировых и российских реалий.

Достаточно сложно подвергать сомнению даже отдельные представленные в книге и выстраданные идеи ведущих учёных РАН, тем не менее, в качестве замечаний, можно отметить следующее.

Суть главной проблемы монографии в главе «Концептуальные основы пространственного подхода» схвачена верно (Фундаментальные проблемы..., 2013: 31–43). Для России «пространственная наука» — прежде всего «социальное пространство» как место всестороннего развития человека. Если место рождения человека — конкретный населённый пункт, то место развития человека — социальное пространство, где происходит его жизнедеятельность в различных формах материального и духовного труда. Тогда почему бы не обратиться с взвешенным анализом к позитивному опыту Советского Союза в освоении и воспроизводстве «социального пространства» как места всестороннего развития каждого, а значит и всех членов общества на принципах социальной справедливости и жизнеутверждающего труда на базе современных пятого и шестого технологических укладов? Кроме того, именно Советский Союз выработал эффективно работавшие на консолидацию и интеграцию огромного социального пространства инструменты: единый язык общения (русский), единая денежная единица (рубль), единый Фонд потребления (аккумулировавший с национального дохода страны) для реализации социальной справедливости в уровне потребления разнообразных материальных и духовных благ всем членам общества. Суверенное освоение и развитие российского социального пространства, в силу его обширности, вряд ли возможно лишь на принципах сформированного теперь потребительского общества. Для этого потребуется качественно и количественно расширить поле возможностей приложения способностей и сил активно занятого населения, что возможно лишь на принципах возрождения трудового производительного общества.

Анализ разных видов пространственного развития на всех уровнях: мега-, макро-, микро реализован широко и содержательно, но нет развёрнутой типологии и классификации регионов страны по критерию социально-пространственной идентичности. Такая попытка представлена лишь в упомянутой главе «Трансформация социокультурного пространства России» посредством категорий «ресурсность», «освоенность», но её следует дополнить, на наш взгляд, категориями «медианность», «Север-Юг» и другими (Фундаментальные проблемы..., 2013: 162–189). При этом осталась известная рассогласованность в главах монографии при анализе отдельных видов пространств.

Также обойдена в книге проблема особенностей российского фронта: государствообразующий русский народ как носитель русского культурного (цивилизационного) кода должен снова консолидировать многообразие различных культур страны в евразийском дискурсе на основе общей идеи социальной справедливости и гуманистического вектора. К сожалению, очень важный для темы монографии тезис о том, что «неопределённость вектора трансформации требует ответа на вопрос: ориентирован ли этот процесс на удовлетворение растущих потребностей населения и развитие способностей человека (гуманистический вектор), или он спонтанно отчуждает массы населения от их жизненных потребностей и развития способностей (негуманистический вектор)?» остался лишь намеченным, но не раскрытым (Фундаментальные проблемы..., 2013: 163). В этой связи следует отметить такой значимый для понимания тезиса момент. Для Запада «пространственная экономика» как геополитический способ производства общественной связи — это расширение ресурсных территорий на основе «жизненных интересов» нации в горизонте калькуляции затрат и выгод с накоплением силового потенциала для достижения цели (целерациональный подход). Для России «пространственная экономика» как хронографический способ производства общественной связи — это стратегия сборки и удержания (консолидации) этнических, культурных, экономических частей как единого целого (ценностный подход). Это разные сущности разных цивилизаций, поэтому механическое заимствование ничего не даст кроме социальных химер типа «капитализма с человеческим лицом», «социализма с человеческим лицом» и т.п.

В книге справедливо указано, что сама специфика российского инновационного процесса заключается в том, что в результате развала СССР, с 1990-х годов импорт технологий стал стремительно возобладать над собственными технологическими разработками, чему способствовала структура затрат на инновации, остающаяся на протяжении последних 10–15 лет, которая была практически неизменной. Их преобладающая часть (почти 60%) связана с приобретением машин и оборудования, в то время как на НИОКР расходуется всего около 10% средств. Российские инновационные пропорции находятся в полной противоположности инновационным приоритетам развитых экономик, где предприятия преимущественно ориентированы не на приобретение машин и оборудования, а на НИОКР. К приме-

ру, в Германии доля расходов на НИОКР составляет половину затрат предприятий на технологические инновации, в Швеции – 65%, во Франции – почти 70% (затраты на приобретение машин и оборудования в Германии составляют только 25%, во Франции около 10%, а в Швеции 2–3%) (Фундаментальные проблемы..., 2013: 348). Удручающее положение с созданием высоких технологий в российской экономике реализовалось в закреплении примитивного способа её участия в международном разделении труда посредством обмена низкотехнологичных товаров, главным образом сырья, на ввозимые высокотехнологичную продукцию и технологии. Однако адресат исправления такого положения вещей указан в монографии не конкретно: «открытия и изобретения не становятся работающим капиталом, не вызывают делового интереса у инвесторов (Фундаментальные проблемы..., 2013: 362). Разве не государство, в лице его исполнительной власти, должно быть заказчиком (инвестором) прорывных, «закрывающих» технологий активно формирующегося в мире шестого уклада для модернизационного рывка страны? Тем более что российская инновационная система всё более тесно встраивается в глобальные цепочки добавленной стоимости, которые полностью и жёстко контролируются иностранными производителями – главным образом крупными ТНК. Зачем иностранным конкурентам быть инвесторами нашего развития? Поэтому есть острая необходимость замены неблагоприятной институциональной среды в регионах России с позиции методов и инструментария мобилизационной стратегии развития под обоснованным руководством государства, и жаль, что такие стратегии в книге лишь обозначены без развёрнутого обоснования.

Следует согласиться с принципиальным выводом авторов монографии о том, что очевидно стремление мировых элит, поддерживаемое в определённых кругах властных и экономических структур федерального Центра, закрепить за сибирскими регионами роль сырьевого придатка развитых экономик. Сегодня остальному миру выгодно существование этих регионов именно как сырьевого придатка, а не как социально обустроенных макрорегионов, сочетающих интересы своего развития с интересами всей России. Поэтому нужно согласиться с логичными и обоснованными выводами авторов монографии о том, что диверсификация существующей сегодня фактически колониальной структуры экономики сибирских регионов и создания здесь в экономических и геополитических целях мощного комплекса

перерабатывающих производств – это исключительно внутрироссийская задача в основном с опорой на собственные силы (Фундаментальные проблемы..., 2013: 420–421).

Прогнозы сводных параметров развития России, представленные в монографии, весьма пессимистичны (Фундаментальные проблемы..., 2013: 435–437). С нашей точки зрения, в настоящее время Россия и её регионы находятся в тупике бюрократически-олигархического капитализма. Устойчивое развитие экономики может быть обеспечено на других основах, но они в монографии представлены лишь фрагментарно, хотя в российской научной среде такая смена социально-экономического курса плодотворно обсуждается. Годы реформ показали, что на экономической основе господства частной собственности (особенно в форме иностранного капитала) социально справедливого общества не построить, а конвергентное общество в лучшем случае может быть лишь переходным, потому что дуализма сущности нет (например, социализм и капитализм не могут быть одинаково истинными в познании), поэтому на практике со временем, рано или поздно, побеждает и господствует одна из них со всеми вытекающими последствиями для общества.

Остаётся пожелать, чтобы выводы, сформулированные в монографии, нашли отражение в новой стратегии социально-экономического развития, особенно в региональном плане, при реализации которой Россия сумеет занять достойное место в мире. Поэтому необходимо продолжить изучение проблематики пространственного развития России и её регионов, опираясь на опыт междисциплинарного подхода, единую методологию и привлекая к анализу альтернативные сценарии, в том числе и к такой актуальной в настоящее время стратегии мобилизационного социально-экономического развития с учётом великой судьбы нашей Родины, что, насколько нам известно, и делается в новой Программе фундаментальных исследований Президиума РАН «Роль пространства в модернизации России: природный и социально-экономический потенциал».

И последнее. Опыт подсказывает, что реализация подобных Программ под силу лишь Российской академии наук, способной консолидировать усилия учёных разных отраслей знания в едином методологическом ключе «дифференциации и консолидации социального пространства».

Библиография

Фундаментальные проблемы пространственного развития Российской Федерации: междисциплинарный синтез. М.: Медиа-Пресс, 2013. 667 с.

Social Sciences on New Dimension of Social Space

Summary

Transformation processes, different rate of socio-economic changes occurring in the global and local spaces in the modern world and Russia, actualize the need to study the problems of activity of subjects of social and economic relations (their interests, behavior, interaction) in multilevel spatial discourse. The article analyzes the results of the study conducted by leading scientists socio-economic sectors of the Russian Academy of Sciences in 2009–2011.

Key words: social space, consolidation, Russia.

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПОДХОД К РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

В статье рассмотрены теоретические и прикладные аспекты реализации социально ответственного реструктурирования предприятий. Проанализирован позитивный зарубежный опыт реструктуризации. Выделены наиболее эффективные формы социально ответственного реструктурирования. Определены основные элементы социально ответственного реструктурирования предприятий Республики Беларусь, к которым отнесены: анализ эффективности занятости в организации, определение потенциала высвобождения персонала и размера дополнительной потребности в кадрах, разработка мероприятий по предупреждению массовых высвобождений в процессе реструктуризации, включая скоординированные действия всех заинтересованных сторон (предприятия, работники, профсоюзы, органы государственной службы занятости и регионального управления, учреждения образования). Апробация методики анализа эффективности занятости и потенциала избыточной численности работников, рассчитанной четырьмя методами, выявила типичные кадровые проблемы белорусских предприятий – сокращение численности персонала; старение персонала; увеличение удельного веса работников аппарата управления; наличие избыточной численности персонала; рост потребности в высококвалифицированных работниках; невысокий уровень заработной платы; рост выработки в стоимостном выражении и отсутствие роста (в отдельные периоды – снижение) выработки, измеренной в трудочасах; рост текучести кадров, высокое значение коэффициента текучести.

Разработаны мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и предупреждению массовых высвобождений, реализация которых поможет предотвратить рост социальной напряженности и снижение степени социальной защищенности работников, при этом повысить экономическую эффективность деятельности предприятия.

В настоящее время в Республике Беларусь разработана Концепция социально ответственного реструктурирования предприятий, готовы Методические рекомендации «Организация и проведение социально ответственного реструктурирования предприятия», предназначенные для использования социальными партнерами и заинтересованными сторонами в процессе реструктуризации предприятия. Документы находятся на обсуждении для пос-

ледующего официального одобрения и использовании в белорусской бизнес-практике.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность занятости, реструктурирование предприятий.

Необходимость перманентной реструктуризации предприятий вызвана не только усилением глобальной конкуренции, технологическими преобразованиями, но и теми негативными последствиями, которые оказывают финансово-экономический кризис и турбулентность мировой экономической системы в первую очередь на человеческий капитал. Как справедливо отмечает Дж. Старчер (Starcher 2001), несмотря на то, что человеческий капитал считается главным фактором роста и конкурентоспособности, именно он в первую очередь страдает в процессе данных преобразований. В условиях усиления конкуренции неотъемлемым атрибутом развития предприятий становится реструктуризация, которая всегда сопряжена с необходимостью принятия кадровых решений (высвобождение персонала, переобучение, повышение квалификации, кадровые перемещения, др.). Одним из основных последствий влияния мирового финансового кризиса для предприятий является сокращение рабочих мест и рост безработицы. Предприятия решают проблему повышения конкурентоспособности за счет модернизации производств и реструктуризации. Это сопровождается ростом потребности в новых работниках, с новыми знаниями и компетенциями. Поэтому получил распространение социально ответственный подход к реструктуризации предприятий, означающий учет интересов предприятия, а также работников и государства в процессе преобразований. Это комплекс радикальных изменений целей, принципов, структуры, методов его функционирования, позволяющий значительно повысить экономическую эффективность деятельности предприятия и его конкурентоспособность для успешной адаптации во внешней среде при минимизации социальных издержек и предотвращении роста негативных социальных последствий реструктуризации для работников предприятия, его бизнес-партнеров, региона и общества в целом. Реализация социально ответственного подхода к реструктуризации основывается на совместных действиях работников, администрации, службы управления персоналом организации, правительства, органов государственной службы занятости, профсоюзов, негосударственных организаций.

Масштабы и практика социально ответственного реструктурирования

Практика социально-ответственного реструктурирования накоплена во многих странах мира, что связано с масштабами высвобождений персонала в процессах реструктуризации (табл. 1).

Таблица 1.

Масштабы высвобождения персонала в процессе реструктуризации в отдельных странах

<i>Страна</i>	<i>Объект реструктуризации</i>	<i>Масштабы высвобождения</i>
Голландия	Порт Роттердам	С 30 тыс. (1995 г.) до 7 тыс. (2005 г.) занятых
Люксембург	Сталелитейная отрасль	С 30 тыс. до 5 тыс. занятых
Россия	Транспорт	Высвобождено более 400 тыс. работников за 1998–2000 г. г.
	Угольная промышленность	Сокращение 60% работников
Япония	Японская национальная железная дорога	Сокращено 62 тыс. чел.
Польша	Угольная отрасль	Сокращение с 415 тыс. занятых (1989 г.) до 216 тыс. (2005 г.)
	Металлургия	Сокращение с 145 тыс. занятых (1998 г.) до 17 тыс. (2004 г.)
Германия	Промышленность	Сокращение с 300 тыс. занятых (1990 г.) до 98 тыс. (2005 г.)
Чехия	Металлургия	Сокращение с 240 тыс. занятых (1989 г.) до 41 тыс. (2005 г.)
Литва	Текстильная отрасль	Сокращение с 80 тыс. занятых (1991 г.) до 51,2 тыс. (2004 г.)

Источник: Ванкевич 2004, стр. 177–179; Социально ответственная... 2013, стр. 16–25.

Учитывая универсальный характер тенденции к сокращению численности работников и объективность данного процесса, специалистами Международной организации труда и Программы Развития

ООН разработаны концептуальные подходы к проведению социально ответственного реструктурирования, что нашло отражение в таких документах, как Конвенция МОТ № 158 и Рекомендации № 166 «Convention concerning Termination of Employment at the initiative of the Employer», Конвенция МОТ № 175 и Рекомендации № 182 «Convention concerning Part-Times Work», Концепции Достойного труда и механизмах ее реализации в условиях финансового кризиса (Putting Decent Work principles into practice (2010); The Financial and Economic Crisis (2010); Hansen G.V. (2009) и ряде других документов.

Обобщение зарубежного опыта социально ответственного реструктурирования позволяет выделить наиболее эффективные инструменты его реализации:

1. консолидация усилий и скоординированные действия всех заинтересованных сторон (нанимателей, профсоюзов, органов государственной службы занятости, органов регионального управления, учреждений образования, кадровых агентств и др.). Успех реструктуризации определяется многоуровневостью координации, достигаемой сочетанием разработкой Концепции взаимодействия заинтересованных сторон на макро-уровне, а на микро- и региональном уровнях – формированием рабочих групп (которые могут называться по-разному – например, в Литве – мини-биржи, в Польше – службы помощи высвобождаемым работникам, в Венгрии – комитеты по содействию вторичному трудоустройству),
2. активное использование программ обучения, повышения квалификации и переподготовки как для безработных, так и для работников, находящихся под риском высвобождения или высвобождаемых работников. По оценкам, например, в Германии 60–69% обученных безработных находят работу (Социально ответственная реструктуризация 2013, стр. 27);
3. индивидуальный подход к работникам, основанный на их сегментации по критериям ценности для организации (или другим критериям), что достигается активизацией кадровых служб предприятий и освоения ими таких технологий кадровой работы, как планирование карьеры, индивидуализация социального пакета (Ванкевич 2010), селективным наймом (Starcher 2001), разработкой индивидуальных планов развития карьеры (опыт Чехии, Социально ответственная реструктуризация... 2013, стр. 15); профилирования и разработка индивидуальных планов развития или

- индивидуальных планов сокращаемых работников (опыт Германии, Социально ответственная реструктуризация... 2013, стр. 25–26);
4. влечение концепции социально ответственной реструктуризации в региональные стратегии развития.

Накопленный опыт и инструменты социально ответственного реструктурирования предприятий, зарекомендовавшие себя как наиболее результативные во многих странах мира, целесообразно использовать в практике реструктурирования белорусских предприятий. Однако также необходимо учитывать сложившиеся особенности и традиции хозяйствования.

Социально ответственное реструктурирование предприятий в Беларуси: путь от теории к практике

В Республике Беларусь в течение 2003–2013 г. г. реализовано несколько совместных проектов Программы Развития ООН (ПРООН) и Министерства труда и социальной защиты РБ, посвященных проблемам социально ответственного реструктурирования, в частности: «Развитие диалога и партнерства на региональном уровне по предотвращению роста безработицы и бедности при реструктуризации градообразующих предприятий» (2002–2003г. г.), «Содействие Правительству Республики Беларусь в разработке системы раннего предупреждения роста безработицы и бедности при реструктуризации градообразующих предприятий» (2004г.). В 2012–2013 г. г. реализован проект «Содействие социально-ответственному реструктурированию предприятий в Республике Беларусь», результатом которого стала разработка Концепции социально ответственного реструктурирования предприятия и Методических рекомендаций «Организация проведения социально ответственного реструктурирования предприятия», подготовленных совместно международными и национальными экспертами. Для разработки механизма социально ответственного реструктурирования был изучен позитивный зарубежный опыт в решении подобных проблем, документы МОТ. Но апробация механизмов социально ответственной реструктуризации на примере отдельных белорусских предприятий и регионов показала, что следует принять во внимание наличие особенностей поведения белорусских предприятий в отношении занятых работников, а также потенциал и готовность к сотрудничеству социальных партнеров. Белорусские службы занятости к настоящему времени накопили значительный опыт взаимодействия с предприятиями, организации работы по предупреждению риска

безработицы и бедности в процессе реструктуризации градообразующих предприятий. Однако не менее значимыми являются и накопленные традиции хозяйствования, к основным из которых правомерно отнести:

- 1) использование традиционного анализа хозяйственной деятельности при проведении реструктуризации явно недостаточно для принятия кадровых решений при реструктуризации. Нужна кадровая диагностика и комплексный анализ эффективности занятости в организации, основанные на использовании современных теоретических и методических подходах и сравнении предприятия с лучшими или основными конкурентами,
- 2) необходимость повышения экономической эффективности занятости и конкурентоспособности предприятия входит в противоречие с социальными приоритетами сложившейся практики хозяйствования,
- 3) сильное административное регулирование ограничивает хозяйственную самостоятельность предприятия в принятии решений, в том числе кадровых,
- 4) недостаточное развитие институционального строения региональных рынков труда и рынка аутсорсинговых услуг ограничивают возможности высвобождения персонала.

Учитывая перечисленные особенности, основными направлениями, по которым дорабатывалась белорусская практика социально ответственного подхода к реструктуризации предприятия, стали:

- анализ эффективности занятости на предприятии, определение потенциала высвобождения и потребности в кадрах,
- разработка мероприятий по предупреждению массовых высвобождений в процессе реструктуризации, включая скоординированные действия всех заинтересованных сторон.

Анализ эффективности занятости в организации в преддверии реструктуризации

Важной теоретической и прикладной задачей является разработка методических рекомендаций для анализа эффективности занятости, поскольку кадровая служба организации должна иметь четкий алгоритм для проведения кадровой диагностики и постоянно его использовать в своей практической деятельности. Анализ должен принять форму мониторинга, что позволит своевременно и оперативно ска-

нирывать ситуацию и видеть ее основные тренды. Полученная таким образом информация составляет основу для разработки эффективной кадровой политики организации. Анализ эффективности занятости на предприятиях проводится, как показал опыт работы в проекте, специалисты предприятий владеют информацией о кадровых проблемах и готовы их решать. Но следует также принять во внимание, что в основном существующие подходы к кадровой диагностике основаны на традиционном анализе хозяйственной деятельности, сравнении плановых и фактических значений показателей по труду, факторном анализе динамики. Это необходимые сведения, но в современных условиях их явно недостаточно для принятия эффективных кадровых решений. К тому же часто на предприятии информация о кадрах разбита между различными структурными подразделениями – отделом по труду и заработной плате, отделом кадров, др., что также затрудняет проведение единой активной кадровой политики.

Можно применять Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 29.12.2010 № 181.

В современной экономической литературе накоплен значительный потенциал для проведения кадровой диагностики (Vankevich 2011) и оценки качества рынка труда (Menchikov 2010). Тем не менее, реструктуризация белорусской экономики и ее инновационные ориентиры развития объективно диктуют необходимость дальнейшего совершенствования методических подходов к анализу эффективности занятости на микро-уровне и определению размера экономически обоснованной (и избыточной) численности занятых в организации. Одним из результатов проекта стала разработка методики оценки эффективности занятости и размера избыточной численности персонала на предприятиях, что осуществлено совместными усилиями международных и национальных экспертов проекта. Главными требованиями к оценке эффективности занятости на микро-уровне выступают: комплексность оценки, ее достоверность (что предполагает использование не только стоимостных показателей), перспективность (ориентация на выявление конкурентных преимуществ организации в области использования персонала), практическая применимость в деятельности организации.

Анализ проводится по широкому кругу показателей: состав, структура и динамика имеющегося персонала предприятия; произ-

водительность труда и заработная плата, эффективность использования рабочего времени; выявление резервов повышения эффективности занятости; др.

Апробация разработанной методики анализа эффективности занятости на отдельных белорусских предприятиях позволила выделить схожие преимущества в использовании персонала в организациях: рост профессионального уровня работников, отсутствие использования режима неполной вынужденной занятости, снижение потерь рабочего времени, рост реальной заработной платы, рост производительности труда (в стоимостном выражении), низкие значения коэффициентов оборота кадров. В ходе кадровой диагностики установлены также общие проблемы в области использования персонала, к которым отнесены:

1. в отношении численности, состава, структуры персонала: сокращение численности персонала; старение персонала; увеличение удельного веса служащих в численности ППП; увеличение удельного веса аппарата управления в численности ППП; наличие избыточной численности персонала; рост потребности в высококвалифицированных работниках; рост показателя неукомплектованности кадрами;
2. в отношении эффективности использования рабочего времени: рост удельного веса работников, допустивших нарушения трудовой дисциплины; значительный процент перевыполнения норм времени (выработки) снижение количества отработанных дней в году на 1 работника; снижение эффективности использования календарного фонда рабочего времени за счет роста числа неявок в расчете на 1 работника;
3. в динамике и уровне среднемесячной заработной платы: невысокий уровень заработной платы;
4. в динамике производительности труда: рост выработки в стоимостном выражении и отсутствие роста (в отдельные периоды – снижение) выработки, измеренной в трудочасах;
5. в движении кадров: рост коэффициента оборота за счет повышения интенсивности выбытия персонала; рост текучести кадров, высокое значение коэффициента текучести.

Особое внимание в методике уделено вопросу определения размера экономически необходимой численности работников, выявления потенциала избыточной численности персонала и определение масш-

табов высвобождения в процессе реструктуризации; определения размера потребности в работниках для формирования перспективных планов развития персонала организации с учетом задач реструктуризации. Избыточную численность персонала в подразделениях организации можно определить расчетно либо путем экспертного опроса.

Избыточная численность персонала (или ее недостаток) определяются как разница между фактической численностью и рассчитанной экономически необходимой.

Для определения экономически необходимой численности персонала предложено четыре метода расчета, основанных:

1. на расчете плановой потребности в персонале на производство продукции через трудоемкость ее производства,
2. на расчете избыточной численности персонала, исходя из потерь рабочего времени в отчетном периоде и размера превышения запасов нереализованной продукции над нормативным значением,
3. на анализе бизнес-планов развития организации,
4. на сравнении исследуемого предприятия с отраслевым (либо зарубежным) лидером.

Реальные размер и структура высвобождения, а также потребность в работниках определяются на основе экспертного опроса в подразделениях организации.

Несмотря на противоречивые результаты, достигнутые при расчете экономически обоснованной и избыточной численности персонала (таблица 2), можно сделать вывод во-первых, о ее наличии на предприятиях, во-вторых, о необходимости повышения эффективности занятости на основе совершенствования организации труда, проведения комплексной модернизации и реструктуризации. Реальный потенциал избытка (и высвобождения) зависит от стратегии развития самой организации и макроэкономических факторов, на нее влияющих.

Таблица 2.

Результаты расчета потенциала избыточной численности персонала на отдельных предприятиях

<i>Потенциал избытка в % от среднесписочной ППП</i>	<i>Предприятие 1</i>	<i>Предприятие 2</i>
1 метод	1,2%	55,9%
2 метод	1,17%	7,07%
3 метод	24,5%	49,7%
4 метод (первоначальные данные)	4,5%	Рост на 2%
4 метод (экспертные данные)	10,5% высвобождение – 1%	16,3%, высвобождение – 4,7%

Источник: *составлено автором.*

Очень интересен результат применения методики определения экономически обоснованной численности, используемый предприятиями Западной Европы. Согласно рекомендуемому общему целевому показателю, численность занятых в подразделениях, обслуживающих основное производство, не должна превышать 35% от общей численности работников предприятия, а доля административно-управленческого персонала (АУП) – 8,5–12%. Иными словами, соотношение прямого персонала (рабочих основного производства) к непрямому (вспомогательные рабочие и служащие) должно составлять 3 к 1, а отношение рабочих основного производства к АУП – 8–12 к 1. При таком подходе на отдельных госпредприятиях диагностируется потенциал избытка до 50% списочной численности, фактически соотношение прямого персонала к непрямому составляет 3 к 2,4 (до 5,4), доля АУП – от 10% до 25%. В то же время на обследованных предприятиях частного сектора избытка нет (иногда прослеживается даже недостаток вспомогательного персонала).

Конечно, в чистом виде импортировать зарубежные подходы в белорусскую практику хозяйствования невозможно и нецелесообразно, т.к. на предприятиях Республики Беларусь иное деление по категориям персонала, другие традиции организации и нормирования труда, иной технологический уровень организации производства и степень изношенности основных средств. В Беларуси не получила развития практика аутсорсинга и лизинга персонала (а ведь в международной практике разделения труда большинство вспомогательных

функций выполняются отдельными предприятиями на аутсорсинговой основе), недостаточно специализированных кадровых агентств (особенно в регионах). Тем не менее, в условиях глобализации мировой экономики белорусские производители и белорусские товары конкурируют на внешних рынках с зарубежными по цене и по качеству, и если предприятие единицу продукции производит большим количеством работников, то с этим «грузом» соревноваться трудно. Поэтому этот метод расчета может быть принят во внимание при обосновании численности в процессе реструктуризации, при расчете плановой потребности в персонале новых проектов по модернизации.

Проведение анализа эффективности занятости на предприятии способствует оптимизации затрат на персонал, структуры и состава персонала с учетом перспективных потребностей, что в результате обеспечивает повышение конкурентоспособности организаций.

Предложения по предупреждению массовых высвобождений в процессе реструктуризации

Мероприятия по предупреждению массовых высвобождений ориентированы на оказание помощи предприятию при безболезненном снижении численности занятых работников до экономически обоснованного уровня и одновременно оказание комплексной поддержки работникам предприятий в преддверии и в процессе реструктуризации, на профилактику возможных негативных социальных последствий реструктуризации, сохранение социальной стабильности и повышение эффективности занятости на предприятиях.

Мероприятия по предупреждению массовых высвобождений направлены на решение следующих задач:

1. снижение масштабов неэффективности занятости в организации на основе роста производительности труда и эффективности использования рабочего времени,
2. сокращение неэффективных рабочих мест за счет: ввода в действие новых рабочих мест в связи с модернизацией производства и реструктуризацией, ликвидации низкооплачиваемых и низкоквалифицированных рабочих мест;
3. оптимизация соотношения работников по категориям персонала, возрасту;
4. организационно-технические мероприятия по снижению трудоемкости выпускаемой продукции и совершенствованию органи-

- зации производства, организации и нормирования труда, организации управления на предприятии;
5. обеспечение прогрессивных сдвигов в профессионально-квалификационной структуре персонала за счет профессионального развития и карьерного продвижения работников, повышения результативности мероприятий по переподготовке, повышению квалификации работников;
 6. создание условий для повышения уровня вознаграждения работников организации и усиления его связи с индивидуальными результатами.

Для их реализации целесообразно создание рабочей группы, в состав которой должны войти следующие специалисты – работники отдела кадров предприятия, юристы по трудовым и социальным вопросам, экономисты по труду, специалисты органов государственной службы занятости, профсоюзов. Данная структура аккумулирует всю информацию и усилия всех участников, координирует весь комплекс мер по реализации социально ответственного подхода в процессе реструктурирования. Данные функции могут также выполнять создаваемые центры поддержки работников, находящиеся под риском увольнения.

Целями рабочей группы (центра) являются:

- предупреждение роста социально-психологической напряженности в коллективе,
- ознакомление работников с пакетом предлагаемых мероприятий, – разъяснение работникам действующего законодательства, их прав и возможностей, задач реструктуризации, оказание профориентационных, консультативных и информационных услуг, формирование базы данных о свободных рабочих местах и вакансиях внутри организации и за ее пределами, формирование доступа в базы данных центров занятости, кадровых агентств,
- содействие освоению работниками кадровых служб предприятий новых технологий кадровой работы,
- определение четких критериев высвобождения и сохранения персонала;
- обучение работников отделов кадров предприятий, специалистов по труду современным технологиям кадровой работы и технологии социально ответственного реструктурирования.

- составление списков работников, находящихся под риском увольнения; анкетирование работников, находящихся под риском увольнения для выявления их трудовых предпочтений и ориентиров; др.

Для предупреждения массовых высвобождений на предприятии необходимо использовать все текущие резервы сокращения численности занятых работников до экономически обоснованного уровня.

К текущим резервам относятся:

- увольнение нарушителей трудовой дисциплины, оформление выхода на пенсию всем работникам, достигшим пенсионного возраста и оформление досрочного выхода на пенсию работникам предпенсионного возраста (по желанию),
- прекращение нового найма,
- введение практики использования режима неполной вынужденной занятости и гибких форм занятости.

Использование текущих резервов оптимизации численности позволит безболезненно сократить от 5 до 30% численности работников.

К перспективным резервам предупреждения массовых высвобождений относятся: внутренние перемещения, пересмотр системы организации и нормирования труда на предприятии, повышение квалификации, переобучение, переподготовка, использование гибких форм занятости.

При высвобождении предприятию необходимо оставить работников, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию. Для этого необходимо отделу кадров совместно с отделом труда и заработной платы и профсоюзами провести предварительную работу по определению критериев определения работников с преимущественным правом сохранения в коллективе, организовать процедуру объективной и прозрачной оценки персонала в организации.

В целях предупреждения массовых высвобождения можно предложить ряд мероприятий, которые позволят более рационально использовать персонал организации, не прибегая к новому найму и сокращая потребность в высвобождении. Среди них можно выделить:

- расширение зоны обслуживания для работника;
- создание специализированных рабочих бригад;
- обучение работников смежным профессиям;
- увеличение норм выработки,

- использование режимов неполной вынужденной занятости (неполный рабочий день (неделю, месяц) по инициативе администрации),
- деление рабочих мест между работниками,
- использование гибких систем оплаты труда, пр.

Как правило, реструктуризация сопряжена не только с необходимостью высвобождения персонала, но и с дополнительной потребностью в работниках новых специальностей. Поэтому параллельно с высвобождением персонала возрастает потребность в персонале, но других специальностей и квалификаций. Это обуславливает расширение масштабов повышения квалификации и переподготовки работников предприятия для обеспечения возможности их трудоустроить на новые рабочие места, минуя высвобождения.

В результате апробации технологии предупреждения массовых высвобождений на пилотных предприятиях проекта разработаны матрицы фактического и планируемого состава персонала (таблица 2) и подготовлены списки работников, находящихся под риском увольнения. Для каждого из работников, включенных в данный список, предусмотрены меры содействия в трудоустройстве: повышение квалификации, переподготовка, обучение смежной профессии (специальности), внутренние перемещения.

Основные направления деятельности государственных служб занятости в условиях реструктуризации предприятий

Как показал опыт, успех реализации принципов социально ответственного подхода в процессе реструктурирования предприятий зависит от скоординированного взаимодействия республиканских органов государственной службы занятости и их подразделений на местах, их сотрудничества с предприятиями, профсоюзами, учреждениями образования и региональными органами управления.

Основными задачами органов государственной службы занятости в условиях социально ответственной реструктуризации являются:

- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий по содействию в трудоустройстве и самозанятости высвобождаемых в процессе реструктурирования предприятий;
- координация сотрудничества предприятий, профсоюзов, учреждений образования региона;

- оказание всего спектра услуг, предусмотренных Законом Республики Беларусь «О занятости населения» гражданам, высвобожденным с предприятий и обратившимся в органы государственной службы занятости, и гражданам, находящимся под риском высвобождения, до наступления момента высвобождения с реструктурируемого предприятия.

Основной задачей региональных органов государственной службы занятости является обеспечение реализации мероприятий по содействию занятости высвобождаемых работников, социальной поддержке безработных граждан и лиц, уволенных с организации в связи с реструктуризацией, а также превентивной поддержки и содействия в трудоустройстве гражданам, находящимся под риском высвобождения в процессе реструктуризации.

Данный комплекс работ проводится по следующим направлениям:

1. Профессиональная подготовка, переподготовка, переобучение граждан, находящихся под риском увольнения.

В рамках данного направления правомерно предусмотреть реализацию следующих задач и мероприятий:

- опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения;
- обучение, повышение квалификации, переподготовка женщин в период нахождения их в отпусках по уходу за ребенком или престарелыми родственниками;
- компенсационные выплаты предприятиям суммы средств, направленных на повышение квалификации, переподготовку и обучение работников, находящихся под риском увольнения, за счет средств государственного фонда содействия занятости населения;
- заключение четырехсторонних договоров¹ на целевую подготовку специалистов с оплатой средств за счет государственного фонда содействия занятости населения;

¹ Сторонами могут выступать: работник, предприятие, органы государственной службы занятости и учреждение образования, осуществляющее подготовку специалиста по направлению (специальности), необходимому для данного предприятия в соответствии с планами его развития. В обязательства работника входит возвращение после обучения на предприятие, с которым у него заключен договор на целевую подготовку. В обязательства предприятия входит трудоустройство данного работника по полученной специальности. Обязательством учреждения образования является осуществление подготовки за счет средств органов государственной службы занятости.

- заключение договоров с учреждениями образования региона на производственное обучение, организацию производственной практики для лиц, обратившихся за содействием в трудоустройстве в органы государственной службы занятости;
- расширение мероприятий молодежной политики и укрепление взаимодействия органов регионального управления, государственной службы занятости, учреждений образования региона и предприятий в предупреждении безработицы среди выпускников;
- формирование региональной программы взаимодействия учреждений образования, кадровых служб предприятий и государственной службы занятости, расширение целевой подготовки специалистов для предприятий в учреждениях образования региона;
- развитие системы дополнительной профессиональной подготовки работающих, повышающих их профессиональную мобильность и позволяющую предприятию преодолеть дефицит кадров;
- организация прохождения стажировок, производственных практик и производственного обучения для учащихся и студентов учреждений образования на предприятиях региона с учетом перспективной потребности в кадрах;
- разработка комплекса мер по анализу кадровых потребностей предприятий региона, постоянная актуализация информационной базы данных о свободных рабочих местах и вакансиях, привлечению специалистов учреждений образования региона к разработке программы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда, организация дополнительного профессионального обучения граждан по востребованным на рынке труда специальностям (в том числе дистанционно).

2. Стимулирование приема на вакантные рабочие места работников, находящихся под риском увольнения, лизинг персонала.

Целью данного мероприятия является сокращение времени поиска работы, содействие трудоустройству работников, находящихся под риском увольнения. Участниками данного мероприятия являются:

- высококвалифицированные работники;
- работники массовых универсальных профессий и специальностей;
- работники с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда (инвалиды, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, молодежь).

В комплекс работ в рамках реализации данного мероприятия входят:

- совместно с кадровой службой реструктурируемого предприятия подготовка списков работников, находящихся под риском увольнения, с указанием их профессии (специальности), возраста, стажа, производственной характеристики;
- организация и проведение совещаний работодателей региона по вопросам временного и постоянного трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения, на предприятиях и организациях региона;
- стимулирование найма работников, уволенных в связи с производственной необходимостью, посредством субсидирования в течение определенного времени заработной платы и социальных начислений — заключение договоров с организациями на предоставление временных рабочих мест для трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения и оказание материальной поддержки за счет средств фонда содействия занятости населения на период их предоставления;
- проведение ярмарок вакансий предприятий региона.

3. Содействие самозанятости работников, находящихся под риском увольнения.

Категорией работников, на которую направлено данное мероприятие, являются лица, имеющие потенциал и желание к организации собственного дела. Учитывая, что в настоящее время органами государственной службы занятости Беларуси такая услуга оказывается лицам, обратившимся по вопросам трудоустройства и признанных в установленном порядке безработными, для работников, находящихся под риском увольнения, целесообразно предложить более углубленный перечень услуг, в том числе на аутсорсинговой основе, включающий следующие виды поддержки:

- помощь в проработке бизнес-идеи и разработке бизнес-плана;
- консультирование по вопросам организации и ведения бизнеса, налогообложения, бухгалтерского учета и отчетности и т.д.;
- покрытие издержек на организацию бизнеса (регистрация, изготовление печатей и штампов, разработка сайта и т.д.) — предоставление финансовой помощи для организации собственного дела, др.

4. Организация общественных работ.

Основной целью данного мероприятия является организация временной занятости работников, находящихся под угрозой увольнения. Категорией персонала, которой предназначена данная мера, является работники, давшие согласие на участие в общественных работах. Общественные работы, как правило, не требуют специальной подготовки. Основными видами общественных работ являются: благоустройство населенных пунктов и территории организаций, социальные работы по уходу за престарелыми, инвалидами, ветеранами, сельскохозяйственные работы, не требующие специальной подготовки.

Региональный центр занятости:

- изучает возможности организации общественных работ в районе,
- заключает договора с организациями, имеющими возможность предоставления временных рабочих мест для трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения.

Администрация реструктурируемого предприятия или Комитет (рабочая группа) по социально ответственному реструктурированию формируют списки работников, желающих принять участие в общественных работах и заключают соглашение с региональным центром занятости на содействие в их трудоустройстве на общественные работы или временные рабочие места.

5. Мероприятия по психологической, информационной, консультативной поддержке и социальной адаптации работников, находящихся под риском увольнения.

Данный комплекс мероприятий направлен на получение работниками навыков активного, самостоятельного поиска работы, составления резюме, проведения деловой беседы с работодателем, навыков самопрезентации, повышения мотивации к активному и самостоятельному трудоустройству, формирование активной жизненной позиции, преодоление чувства социального исключения, обеспечение правовой грамотности, расширение возможностей работников и повышение их индивидуальной конкурентоспособности на рынке труда.

6. Социальная поддержка безработным гражданам в период безработицы.

В рамках реализации программы социально ответственного реструктурирования предприятий региона может быть предусмотрен комплекс мер по оказанию дополнительной социальной поддержки различным категориям населения: безработным; работникам, находящимся под риском увольнения; гражданам, уволенным в связи с сокращением штатов, реструктуризацией (модернизацией) производств; участникам программ опережающего обучения, общественных работ, «Молодежной практики», оказание материальной поддержки в период прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки по направлению органов государственной службы занятости, прохождения производственного обучения и производственной практики непосредственно на рабочих местах и пр.

В настоящее время в Республике Беларусь разработана Концепция социально ответственного реструктурирования предприятий, готовы Методические рекомендации «Организация и проведение социально ответственного реструктурирования предприятия», предназначенные для использования социальными партнерами и заинтересованными сторонами в процессе реструктуризации предприятия. Документы находятся на обсуждении для последующего официального одобрения и использовании в белорусской бизнес-практике.

Заключение

Каждая страна осуществляет мероприятия по реструктуризации с учетом своих особенностей, уровня развития института социального партнерства, активности основных субъектов рынка труда и финансово-экономических возможностей предприятия и правительства. Белорусская модель социально ответственного реструктурирования разработана с одной стороны, с учетом анализа лучшего зарубежного опыта, а с другой стороны, она учитывает национальные особенности развития белорусского рынка труда.

Увольнения не должны быть самоцелью. Цель реструктуризации — не высвобождение работников, а повышение эффективности занятости на основе роста производительности труда, сокращения неэффективных рабочих мест и повышения заработной платы. Поэтому социально ответственная реструктуризация предполагает, что одно-

временно с высвобождением предприятия должны пересмотреть нормы труда, оценить необходимость повышения квалификации и переподготовки работников, использовать гибкие формы занятости, применить внутренние перемещения, усилить связь с учреждениями образования, органами государственной службы занятости. Необходимым элементом повышения эффективности занятости в организации является обязательное сотрудничество всех заинтересованных сторон. Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и предупреждению массовых высвобождений разрабатываются совместно руководителями и специалистами предприятий, кадровыми службами, профсоюзными организациями, местными властями, службами занятости, учреждениями образования и обязательно проходят предварительное обсуждение в трудовых коллективах. Это поможет предотвратить рост социальной напряженности и снижение степени социальной защищенности работников, при этом повысить экономическую эффективность деятельности предприятия.

Библиография

- Hansen G.B. (2009) *A Guide to Worker Displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises*. 2 Ed. ILO, Geneva
- Putting Decent Work principles into practice: Labour Management cooperation for responsible enterprise restructuring (2009)// ILO Helpdesk// www.ilo.org
- Socially Responsible Enterprise Restructuring: A joint working paper of the ILO and the EBBF, (2000). – 59 p.
- Starcher G., (2001). *Socially Responsible Enterprise Restructuring*. Paris: *European Bahá'í Business Forum*.
- The Financial and Economic Crisis: Responding Responsibility some frequently asked questions (2009) / ILO Helpdesk. HD/Crisis 1// www.ilo.org
- Socialno odgovornostna restrukturizacija podjetij. (2013) Valetko, V, Eleckich, T. (Ed.) *Sbornik statej. Minsk: PROON, Ministerstvo truda I socialnoj zastiti Respubliki Belarus*. (In Russian)
- Menchikov V., (2010) Kachestvo rynka truda: opi issledovaniya v Latvii (2). *Vestnik VSTU*, Nr 19, str. 174–181. (In Russian)
- Vankevich A., Morova A., Novikova I. (2004) Upravlenie regionalnim rinkom truda pri perechode k rinochnoj modeli socialnoj politiki v Belarusi: Vitebsk, VSTU. (In Russian)
- Vankevich A. (2011). Kadrovije sluzbi: napravlenija aktivizacii. *Belaruskaja dumka*, № 1, str. 52–59. (In Russian)

Socially Responsible Approach to Enterprise Restructuring: Theory and Practice

Summary

This article reviews the theoretical and practical aspects of socially responsible enterprise restructuring. Positive foreign experience in restructuring has been analyzed. We selected the most effective forms of socially responsible enterprise restructuring practice. We identified the key elements of socially responsible enterprise restructuring in the Republic of Belarus. They include: analysis of employment effectiveness in the enterprise, determination of potential personnel release and size of additional staffing requirements, action plan development for mass layoffs prevention in the restructuring process, including coordinated actions of all stakeholders (enterprises, workers, labor unions, public employment services and regional government, educational institutions). Analysis techniques approximation of the employment efficiency and potential excess of employees, calculated by four methods, revealed typical staffing problems of Belarusian enterprises – reduction of employees; aging of staff; increase of the management proportion of employees; excess of headcount; growing demand for highly qualified workers; low level of wages; growth of production in cost terms and no growth (in some periods – decrease) of production, measured in man-hours; increase of staff turnover, high coefficient of staff flow.

Action plan for enterprises to increase efficiency of labor resources use and to prevent mass staff releases has been developed. Its implementation helps to prevent growth of social tension and reduction of social security of workers, while improving the economic efficiency of the enterprise.

The Concept of socially responsible enterprise restructuring and methodical recommendations “Organisation and implementation of socially responsible enterprise restructuring” were currently developed in the Republic of Belarus for the social partners and stakeholders use in the process of enterprise restructuring. Documents are under discussion now for official approval and subsequent use in the Belarusian business practice.

Key words: labour resources, the effectiveness of employment, restructuring of enterprises.

Владас Тумалавичус (Литва), *Алина Охотина* (Латвия)

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЛИТВЫ И ЛАТВИИ

В статье анализируются правовые аспекты мер мотивирования государственных служащих в Литве и Латвии. После краткого обзора правового статуса государственных служащих, представлены материальные и моральные меры мотивации госслужащих, определенные в законах о государственной службе изучаемых стран, а также их сравнение.

Актуальность и новизна исследования заключается в том, что в настоящий момент не достаточно научных работ, раскрывающих направления ориентации ценностей госслужащих, их взгляда на службу, профессию и др., а сравнительный анализ правового регулирования мотивационных мер, закрепленных в правовых актах Литвы и Латвии, отсутствует. Что и побудило авторов к выполнению научного исследования, *цель которого* – на основе анализа научной литературы, законодательных актов представить сравнительный анализ правового регулирования применения мер мотивации государственных служащих в Литве и Латвии. Для достижения цели исследования были сформулированы следующие задачи: изучить правовое регулирование положения (статуса) государственных служащих, выделяя особенности регулирования структуры заработной платы и социальных гарантий, проанализировать правовое регулирование мер материальной и моральной мотивации госслужащих, а также их сходства и различия в изучаемых странах.

Материальные меры мотивации государственных служащих установлены в законах о государственной службе Литвы и Латвии, однако некоторые моральные стимулы, такие, как система подготовки государственных служащих, повышения их квалификации, карьерного роста и т.п. обсуждаются в них не достаточно. Хотя правовые установки, регулирующие меры мотивации латвийских и литовских служащих государственного управления отличаются в некоторых случаях не существенно, все же они позволяют обеспечить прозрачность системы вознаграждения государственных служащих за хорошую работу, тем самым повышая их мотивацию, удовлетворенность работой и способствуют улучшению результатов их трудовой деятельности. Но с другой стороны, в латвийском и литовском законах о государственной службе не хватает единой и систематической классификации мотивационных мер, поскольку некоторые из них обсуждаются очень фрагментарно, со ссылкой на другие законы, в которых подробно указываются требования их применения.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, государственная служба, мотивация государственных служащих, стимуляция государственных служащих.

Введение

Реформы общественного сектора, политические решения о необходимости модернизации структур общественного администрирования и процессов государственного управления в условиях глобализации побуждают ученых разных стран, представителей правительств и практиков, по-новому смотреть на систему управления человеческими ресурсами в государственном управлении, уделяя особое внимание мотивации государственных служащих и их мотивированию (Макштутис *и др.* 2006). Только мотивированные государственные служащие более привержены к работе, не избегают дополнительных заданий и обязанностей, а также ответственности за результаты своей деятельности (Gera 2003). Заинтересованные люди чаще пытаются достичь более высоких результатов производительности, чем не заинтересованные. Но такое определение относительно и объясняет не многое. Гораздо более конкретной о мотивации можно было бы сказать, что это некое желание что-то сделать, и его обуславливает возможность действия для удовлетворения потребности (Трофимовс *и др.* 2013).

Мотивация оказывает положительное влияние на удовлетворенность работой государственных служащих, побуждает их индивидуальные ценности и стремления согласовывать с целями и стремлениями организации, а также, в соответствии с моральными и этическими принципами, трудиться творчески, качественно и профессионально (Vitkauskas 2012). Другими словами, мотивация государственных служащих и необходимость ее побуждения является одним из ключевых условий эффективной деятельности государственной службы и принципов ее функционирования. В связи с этим, институциями управления власти многих государств юридически урегулированы и закреплены основные принципы мотивации государственных служащих, но в академической литературе больше всего выделяются такие группы факторов, мотивирующих деятельность государственных служащих, как: **содержание, организация и условия работы**, заработная плата, социальные гарантии, организационная структура и руководство (Palidaukaite, Segalovicene 2008).

Правовое регулирование положения (статуса) государственных служащих

Модель государственной службы, нормативно-правовые принципы ее организации, правовое положение (статус) государственных служащих и особенности их мотивации в Литве и Латвии, закреплены в законах о государственной службе: соответственно в Законе Литовской Республики „О государственной службе“ (Lietuvos 1999) и „О государственной службе“ (State 2007). Данные законодательные акты в анализируемых странах устанавливают смешанные системы государственной службы, с доминирующими элементами карьерной системы, регулируемой законом. Законами установлена зарплата, карьера, система взысканий государственных служащих, назначение на должность в течение неопределенного периода времени и т.д. Но в то же время существуют особенности в моделях занимаемых позиций (система социального страхования, возможность работы на государственной службе варьируется в зависимости от компетенции человека и результатов его деятельности и т. д.). В данном контексте, системы государственной службы Литвы и Латвии можно охарактеризовать как достаточно гибкие и создающие условия для применения принципов модернизации нового государственного менеджмента и управления человеческими ресурсами в общественном администрировании, выделяя важность мотивации и мотивирования государственных служащих, а также необходимость юридического установления основных элементов, стимулирующих деятельность государственных служащих.

В трактовке положений Законов „О государственной службе“ Литвы и Латвии, под государственным служащим понимается лицо, которое трудится в государственных учреждениях и осуществляет функции, связанные с деятельностью государственного управления (администрирования) (см. Таблицу 1). С другой стороны, определения статуса государственного служащего в законах наших государств, различаются по своему уровню детализации. В Законе Литовской Республики „О государственной службе“ представлено довольно разплывчатое понятие государственного служащего, в то время как в законе Латвии статус госслужащего определяется детальнее, описывая конкретные функции его деятельности.

Таблица 1.

**Правовое положение (статус) государственных служащих
в Литве и Латвии**

Государство	Определение статуса государственного служащего
Литва	Государственный служащий — это физическое лицо, занимающее должность на государственной службе и исполняющее деятельность государственного управления.
Латвия	Государственным служащим является лицо, непосредственно формирующее отраслевую политику или стратегию развития технологий органа управления, координирует деятельность отрасли, органов государственного управления, распределяет или управляет финансовыми ресурсами, формирует прием нормативных актов или контролирует их соблюдение, подготавливает или выдает административные документы и упорядочивает или принимает какие-либо другие решения, касающиеся прав лиц.

Источник: составлено авторами на основании положений законов о государственной службе (*Lietuvos 1999*), (*State 2007*).

В законах о государственной службе Литвы и Латвии предоставляется классификация положений государственных служащих, но их количество различается. Государственные служащие в Литве подразделяются на четыре категории:

- карьерные государственные служащие (*принимаются на должность на неопределенный период времени с правом карьеры на государственной службе*).
- государственные служащие политического (личного) доверия (*принимаются на должность на срок полномочий принявшего их политика или коллегиального государственного учреждения или на срок, установленный другими законами*).
- руководители учреждений (*приняты руководить государственным или муниципальным учреждением или органом*).
- уставные государственные служащие (*лица, служба которых регулируется утвержденным законом Уставом, Законом „О дипломатической службе“, и (или) наделенные государственными полномочиями в отношении не подчиненных им лиц*) (*Lietuvos 1999*).

Между тем, в законе о государственной службе Латвии положения государственных служащих не определены – в нем указано, государственные служащие подразделяются на группы и уровни (квалификационные категории), которые утверждает Кабинет министров (State 2007).

Независимо от занимаемых государственными служащими должностей в анализируемых странах они имеют право на заработную плату, различные компенсации, отпуск, обучение, повышение квалификации и т.п., т.е. у них есть право на различные элементы мотивационной системы. Следовательно, в целях обеспечения удовлетворения государственных служащих работой, повышения их мотивации и лояльности к государственной службе, они должны надлежащим образом поощряться.

Существенные требования системы мотивации государственных служащих, охватывающих применение как материальных, так и моральных (психологических) методов и принципов стимулирования в Латвии и Литве устанавливаются законодательством государственной службы. Ниже приводится анализ положений упомянутых правовых актов, регламентирующих применение методов и мер стимулирования государственных служащих.

Правовое регулирование мер материальной мотивации государственных служащих

Материальная мотивация служащих – это одна из старейших форм поощрения трудовой деятельности в любой сфере, охватывающая различные денежные суммы, выплачиваемые служащим, т.е. заработную плату, доплаты, премии, пенсии и другие выплаты (Sadri 2011). Иными словами, материальные меры мотивации государственных служащих на прямую связаны с системой начисления их заработной платы и различных социальных пособий, а конкретные усилия по улучшению деятельности государственных учреждений особенно зависят от умения их руководителей должным образом мотивировать служащих (Moynihan 2010).

Материальное стимулирование государственных служащих предоставляет возможность обеспечить им определенный (по крайней мере минимальный) уровень жизни, повышает их мотивацию, содействует индивидуальному и коллективному поощрению их деятельности (Трофимовс *и др.* 2013). Ключевая роль, в этом случае, отводится системе заработной платы государственных служащих. Под

заработной платой, как правило, понимается выплачиваемая в деньгах плата за труд (рабочую силу) лица в конкретной организации в соответствии с положениями трудового договора, тем самым стремясь обеспечить его удовлетворенность работой, лояльность, прочные отношения с руководством и т. д. (Thom Ritz 2004). Заработная плата отражает не только значение профессиональной деятельности в более широком рыночном контексте, но и является частью представления профессии, формируя, таким образом, мнение окражающих о статусе и ее престиже (Palidaukaite 2008).

Кроме этого, система оплаты труда должны быть тесно связана со стратегией культурного развития организации, ее ценностями и побуждать служащих достигать намеченные организацией цели. Таким образом, система заработной платы госслужащих должна быть ориентирована не только на удовлетворение их индивидуальных потребностей и интересов отдельных государственных служащих и учреждений, но и на воплощение целей всего института государственной службы (Трофимовс *и др.* 2013).

В Литве и Латвии заработную плату государственных служащих, как уже было упомянуто, регулируют законы о государственной службе. Их положениями предусмотрено, что заработная плата государственных служащих состоит из: *ежемесячного должностного (базового) оклада, доплат и других дополнительных выплат*. Государственным служащим в Литве должностной оклад устанавливается с учетом их должностной категории и является одинаковым на всех должностях той же категории. Аналогичным образом, т.е. с учетом должностного уровня и квалификационной категории, должностной оклад госслужащих рассчитывается и в Латвии. С другой стороны, основные принципы расчета должностного оклада государственных служащих в законах о государственной службе наших государств определены не существенно, т.е. в них лишь указано, что величина должностного (базового) оклада государственных служащих устанавливается соответствующими постановлениями Правительства.

Законом Литовской Республики „О государственной службе“ процедура установления должностного (базового) оклада государственных служащих детализирована подробно. В нем говорится, что „... величина должностного (базового) оклада исчисляется путем применения коэффициента должностной тарифной ставки должностного оклада. Какой коэффициент должностной тарифной ставки должност-

ного оклада применяется к каждой должностной категории устанавливает данный закон [...]. Единицей коэффициента должностного оклада является величина должностного (базового) оклада государственных служащих [...]. Базовая величина следующего финансового года, с учетом среднегодовой прошлогодней инфляции (учитывая национальный индекс потребительских цен) и другие факторы, влияющие на величину средней заработной платы в общественном секторе, устанавливается на основании национального коллективного договора. Согласованную национальным коллективным договором базовую величину утверждает Сейм Литовской Республики до конца его весенней сессии. Утверждаемая новая базовая величина не должна быть меньше, чем величина текущей базы, за исключением случаев, когда существенно ухудшается экономическое и финансовое положение в государстве. Величина должностной заработной платы рассчитывается, умножая соответствующий коэффициент должностного оклада на базовую величину оклада. (Lietuvos 1999).

Литовские и латвийские государственные служащие имеют право на получение доплат и надбавок, предусмотренных в законах о государственной службе (см. Таблицу 2), но их количество и величина различаются. Больше всего видов доплат и надбавок (7) государственным служащим устанавливает закон о государственной службе в Литве, который также определяет и величину возможных доплат и надбавок. Между тем, закон о государственной службе Латвии предусматривает два вида доплат и надбавок, а их величина не указана вовсе.

С другой стороны, в анализируемых странах, виды выплачиваемых государственным служащим доплат и надбавок во многих случаях различаются (см. Таблицу 2). Литовским государственным служащим могут выплачиваться доплаты за *выслугу лет государству*, литовским и латвийским — за *выполнение должностной деятельности при увеличении интенсивности работы*, а за *звание или служебный ранг, дипломатический ранг, работу во вредных, очень вредных и очень опасных условиях труда* — только госслужащим в Литве.

Таблица 2.

Выплачиваемые государственным служащим доплаты и надбавки

Государство	Доплаты и надбавки
Литва	<p>Доплаты за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>выслугу лет государству</i> – не более 30 проц. от должностного оклада; • <i>квалификационный класс</i>: III класс – 10 проц.; II класс – 20 проц.; I класс – 30 проц. от должностного оклада; • <i>звание или служебный ранг и квалификационную категорию</i> (для уставных госслужащих) в соответствии с установленным Уставом службы порядком; • <i>дипломатический ранг</i> (премия за выслугу лет и класс не может превышать 55 проц. от должностного оклада); • <i>превышение нормальной рабочей нагрузки деятельности</i> (когда объем работы выше, чем предусмотренный должностным предписанием – не более 50 проц. от должностного оклада); • <i>работу в выходные и праздничные дни, в ночное и сверхурочное время, а также дежурства</i> (в установленном Трудовым кодексом порядке). <p>Надбавки за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>исполнение дополнительных (сформулированных в письменной форме) заданий не предусмотренных должностным предписанием</i> – не более 50 проц. от должностного оклада; • <i>работу во вредных, очень вредных и очень опасных условиях труда.</i>
Латвия	<p>Доплаты за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>исполнение дополнительных обязанностей</i> (доплата государственному служащему назначается за выполнение им обязанностей, не предусмотренных на им занимаемой должности или за выполнение дополнительных обязанностей); • <i>выполнение должностной деятельности при увеличении интенсивности работы</i> (доплата назначается за увеличение интенсивности работы в сравнении с обычной рабочей нагрузкой).

Источник: составлено авторами на основании положений законов о государственной службе (*Lietuvos 1999*), (*State 2007*).

Законом Литовской Республики “О государственной службе” предусмотрено, что государственным служащим может выплачиваться

одноразовая выплата в размере должностного оклада. Также данный Закон предусматривает, что в установленном Правительством порядке за безупречно выполняемые обязанности и образцовую (долгосрочную) службу госслужащие могут поощряться одноразовыми *денежными премиями.* Между тем, Законом “О государственной службе” Латвии таких мер материальной мотивации госслужащих не предусмотрено.

Также данными законами о государственной службе этих стран регламентировано количество предоставляемых государственным служащим *социальных гарантий,* которые связаны с различными видами отпусков, пенсионным и медицинским страхованием госслужащих, различными льготами и поддержкой. Необходимость социальных гарантий государственным служащим обусловлена тем, чтобы госслужащие (*а в некоторых случаях и их родственники*), при возникновении неблагоприятных обстоятельств или угрозы жизни или здоровью (*в случаях безработицы, болезни, старости, увечья на работе, в случае смерти и т.д.*) были бы защищены (Lietuvos 1999).

Законами о государственной службе анализируемых государств урегулировано право государственных служащих на отпуска различные виды (см. Таблицу 3). Закон о государственной службе Литвы предусматривает, что государственные служащие, в соответствии с закрепленными в Трудовом кодексе положениями (Labour 2002), имеют право на: *отпуск по беременности и родам, отпуск по отцовству (30 календарных дней предоставляется мужчинам со дня рождения ребенка), отпуск по уходу за ребенком, отпуск по обучению и неоплачиваемый отпуск* (Lietuvos 1999). Между тем, в законе о государственной службе Латвии виды отпусков госслужащих, которые могли бы быть им предоставлены в соответствии положений, предусмотренных в иных правовых актах не называются вовсе, а оговариваются в Трудовом законе Латвии (Darba likums 2002).

Также в законах о государственной службе Литвы и Латвии закреплено право государственных служащих на ежегодный отпуск и отпуск по обучению (*повышению квалификации*), но их продолжительность является различной (см. Таблицу 3).

Таблица 3.

Виды отпусков государственных служащих

Государство	Вид отпуска
1	2
Литва	<p>Ежегодный отпуск. Каждый год государственным служащим предоставляется 28 календарных дней ежегодного отпуска. Государственному служащему, признанному недродоспособным по инвалидности, а также государственному служащему одному воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет предоставляется минимальный ежегодный отпуск, продолжительностью 35 календарных дней. Государственному служащему со стажем службы более 5 лет за каждый последующий трехлетний период службы предоставляются дополнительные 3 календарных дня ежегодного отпуска, однако общая продолжительность ежегодного отпуска не может быть больше, чем 42 календарных дня.</p> <p>Неоплачиваемый отпуск. Предоставляется государственному служащему по семейным или иным обстоятельствам на срок до 3 месяцев.</p> <p>Отпуск на повышение квалификации. Предоставляется государственному служащему со стажем службы более 3 лет, и не более одного раза в 5 лет с сохранением за ним его должности.</p> <p>Отпуск в связи с перемещением госслужащего на другую должность. Продолжительность — 5 календарных дней.</p> <p>Отпуск в связи с участием в проектах Европейского Союза, финансируемых международными организациями, в области предоставления поддержки и развития сотрудничества или поддержки демократии Литвы. Может быть предоставлен государственному служащему, по согласованию с его принявшим на службу лицом, в связи с участием госслужащего в проектах Европейского Союза, финансируемых международными организациями, в области предоставления поддержки и развития сотрудничества или поддержки демократии Литвы, в которых выполняется деятельность не совместимая с миссией и стратегическими целями деятельности государственной или муниципальной институции.</p>

1	2
Латвия	<p>Ежегодный отпуск. Полный ежегодный отпуск за первый год службы (продолжительностью – 4 календарные недели), предоставляется государственным служащим, которые проработали на государственной службе непрерывно в течение не менее 6 месяцев.</p> <p>Дополнительный отпуск. Предоставляется государственным служащим в соответствии с порядком, установленным Кабинетом Министров.</p> <p>Отпуск на обучение. Отпуск на обучение, продолжительностью не более 20 рабочих дней, должен быть предоставлен государственному служащему успешно учащемуся в учебном заведении без отрыва от выполнения своих обязанностей, для приобретения знаний, необходимых для выполнения задач государственной службы, с сохранением месячной заработной платы. Этот отпуск предоставляется государственным служащим для сдачи государственных экзаменов, защиты дипломной работы или диссертации. В случае необходимости сдачи экзаменов окончания семестра и если это позволяют обязанности государственного служащего – может быть предоставлен отпуск на обучение, продолжительностью не более 10 рабочих дней.</p> <p>Неоплачиваемый отпуск. При необходимости, и если позволяет занимаемая должность, государственным служащим может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск. В тех случаях, когда государственный служащий выдвинут кандидатом в Парламент или городской совет местных самоуправлений (совет прихода или района), и, если это необходимо государственному служащему, использовавшему свой ежегодный отпуск, то до дня выборов ему должен быть предоставлен отпуск: в Парламент – до 2 месяцев, и в городской совет местного самоуправления (совет прихода или района) – до 1 месяца.</p>

Источник: составлено авторами на основании положений законов о государственной службе (Lietuvos 1999), (Darba likums 2002).

Кроме того, вышеупомянутые законы устанавливают различное число видов отпусков и их типов (см. Таблицу 4). Например, литовские государственные служащие в праве на отпуск в связи с перемещением госслужащего на другую должность и отпуск в связи с участием в проектах Европейского Союза, финансируемых международными

организациями, в области предоставления поддержки и развития сотрудничества или поддержки демократии Литвы, в то время как латвийский закон о государственной службе таких возможностей не предусматривает.

Таблица 4.

Сравнение возможностей отпусков госслужащих в Литве и Латвии

Вид отгука	Литва	Латвия
Ежегодный отпуск	•	•
Неоплачиваемый отпуск	•	•
Отпуск на обучение (повышение квалификации)	•	•
Отпуск в связи с перемещением госслужащего на другую должность	•	—
Отпуск в связи с участием в проектах Европейского Союза, финансируемых международными организациями, в области предоставления поддержки и развития сотрудничества или поддержки демократии Литвы	•	—
Дополнительный отпуск	—	•

Источник: *составлено авторами на основании положений законов о государственной службе (Lietuvos 1999), (State 2007).*

Примечание: • предусматривается законом, — не предусматривается законом.

Законы о государственной службе Литвы и Латвии устанавливают также и другие *социальные гарантии* в виде всевозможных выплат и компенсаций. (см. Таблицу 5).

Таблица 5.

Выплаты и компенсации, выплачиваемые госслужащим в Литве и Латвии

Выплаты и компенсации	Литва	Латвия
1	2	3
Выплаты в случаях травм или смерти государственных служащих или членов их семей	•	•
Пособие по рождению ребенка	•	•
Покрытие расходов служебных поездок	•	•
Выходное пособие	•	•
Компенсация расходов на переселение	•	—
Предоставление жилища или компенсация расходов на аренду жилья	•	—

1	2	3
Компенсация за использование не служебного автомобиля для служебных нужд	•	—
Компенсация расходов командировки на обучение	•	—
Материальная помощь семье государственного служащего (при определенных обстоятельствах)	•	—
Выплата семье погибшего или умершего государственного служащего при исполнении им служебных обязанностей	•	—
Страхование государственных служащих, командированных за границу	•	—
Государственная пенсия по старости	•	—
Государственное социальное и медицинское страхование	•	—

Источник: составлено авторами на основании положений Законов о государственной службе (Lietuvos 1999), (State 2007).

Примечание: • предусматривается законом, — не предусматривается законом.

В связи с покрытием расходов госслужащих при назначении для работы в другом районе или за границей, а также за использование государственным служащим не служебного автомобиля для служебных нужд, семье погибшего или умершего государственного служащего при исполнении им служебных обязанностей, расходов госслужащего на переселение, образование, аренду жилья, страхования жизни или здоровья и др. — могут быть выплачены компенсации установленной величины.

По результатам вышеизложенного можно утверждать, что литовский и латвийский законы о государственной службе предусматривают достаточно структурированную, состоящую из различных элементов, систему материальной мотивации государственных служащих. Но с другой стороны, для того, чтобы обеспечить эффективность поощрительной системы государственных служащих, улучшить экономические показатели учреждений государственного управления, повысить творческую активность госслужащих, уменьшить их неудовлетворенность работой, материальные стимулы должны сочетаться с моральными (что усиливает положительный эффект стимулирования государственных служащих) (Zaportorius, 2007).

Правовое регулирование мер моральной мотивации государственных служащих

Моральная мотивация государственных служащих связана с удовлетворением их психологических и социальных потребностей, т.е. физиологического или психологического дефицита, из-за которого те или иные результаты выглядят привлекательными. Моральная мотивация зачастую связана с самовыражением служащих, их признанием, обучением, возможностью карьерного роста, отношениями между сотрудниками и т.д. (Трофимовс *и др.* 2013).

В законах о государственной службе Литвы и Латвии закреплены некоторые элементы моральной мотивации государственных служащих, отражающие существенные принципы их карьеры, образования и повышения квалификации, оценки их деятельности, признания, а также применения мер взысканий. За особые заслуги на государственной службе в Литве госслужащие могут быть представлены к государственной награде (Lietuvos 1999). Кроме того, они могут быть поощрены благодарностью и именованным (ценным) подарком (Lietuvos 1999). Между тем, в законе о государственной службе Латвии подобных мер моральной мотивации государственных служащих не существует.

Что касается обучения государственных служащих и повышения ими квалификации, то тут следует подчеркнуть, что литовским госслужащим вводное обучение и повышение квалификации гарантируется. Для этих целей в бюджетах государственных и муниципальных учреждений должны быть предусмотрены от 1 до 5 процентов средств ассигнований заработной платы государственных служащих (Lietuvos 1999).

Закон о государственной службе Латвии предусматривает обязанность государственных служащих регулярно углублять знания и повышать свои профессиональные навыки и умения, необходимые для выполнения возложенных на них функций и поставленных задач (State 2007). Необходимость государственного служащего в повышении квалификации оценивается непосредственным его руководителем. Кроме того, во время обучения (повышения квалификации) государственному служащему выплачивается заработная плата, а если госслужащий обучается (повышает квалификацию) в Латвии, ему также должны быть покрыты расходы, связанные с этим обучением (расходы на транспорт, проживание, питание и т.п.). С другой

стороны, в законе о государственной службе Латвии (по сравнению с Литвой) виды обучения государственных служащих и програмные положения повышения квалификации не детализированы.

В законах о государственной службе Литвы и Латвии также закреплены принципы оценки деятельности государственных служащих. Для оценки квалификации и способностей, установленных в должностном предписании литовских госслужащих, а также оценки достигнутых ими результатов, исполняя свои служебные функции, один раз в год проводится их аттестация. За оценку деятельности государственных служащих ответственны их непосредственные руководители и аттестационные комиссии (Lietuvos 1999).

Деятельность государственных служащих и ее результаты в Латвии, не реже, чем раз в два года, оценивает аттестационная комиссия, учрежденная руководителем конкретного учреждения. В ходе такой аттестации полученные результаты используются для принятия решения о предоставлении государственному служащему иного положения, соответствии занимаемой должности, его перемещение на другое место службы и предоставлении квалификационной степени (State 2007). Следовательно можно утверждать, что периодичность результатов оценки деятельности государственных служащих в Литве и Латвии отличается. Оценка деятельности госслужащих в Литве производится чаще. Но с другой стороны, как в Литве так и в Латвии, оценка деятельности государственных служащих проводится с целью определения их способности выполнять поставленные задачи и соответствия требованиям занимаемой ими должности.

Карьера государственных служащих в Литве осуществляется на конкурсной основе и без конкурса. Карьерные государственные служащие, победившие в конкурсе на другую должность госслужащего или должность руководителя учреждения, должны быть перемещены в течение 17 календарных дней со дня подачи просьбы о их перемещении на соответствующую должность. На другую должность без конкурса карьерные государственные служащие могут быть перемещены только в случае положительной оценки их служебной деятельности аттестационной комиссией и их соответствии специальным требованиям, установленными должностным предписанием (Lietuvos 1999). Что касается латвийского закона о государственной службе, то следует отметить, что карьера государственных служащих в Латвии им не регулируется. Данное регулирование установлено другими правовыми актами этого государства.

Государственные служащие могут быть мотивированы, применяя не только, упомянутые ранее, позитивные меры мотивации, но и применяя меры взысканий за определенные служебные или дисциплинарные проступки, побуждая их к соблюдению требований государственной службы. За служебные проступки в отношении литовских государственных служащих могут быть применены меры дисциплинарного воздействия, такие как: *предупреждение, выговор, строгий выговор и увольнение с должности*. А за причиненный органам государственной власти или местного самоуправления материальный ущерб, они также могут подлежать и материальной ответственности. Аналогичные дисциплинарных взыскания за служебные нарушения применяются и в отношении госслужащих Латвии (см. Таблицу 6).

Таблица 6.

Виды служебного и дисциплинарного воздействия госслужащих

Государство	Определение служебного (дисциплинарного) проступка	Виды наказаний
Литва	Служебный проступок – не исполнение обязанностей государственного служащего или не надлежащее их исполнение по его вине.	Служебные взыскания: <ul style="list-style-type: none"> • предупреждение; • выговор; • строгий выговор; • увольнение с должности.
Латвия	Дисциплинарное нарушение – это в связи с должностными обязанностями совершенное государственным служащим преднамеренное или не брежное нарушение (<i>действие или бездействие</i>). Дисциплинарный проступок, который не связан с выполнением госслужащим служебных обязанностей, является дисциплинарным проступком лишь в том случае, если ущерб нанесен общему благосостоянию государства.	Дисциплинарные взыскания: <ul style="list-style-type: none"> • выговор; • уменьшение заработной платы; • понижение в должности (на срок не более 3 лет); • отстранение от должности на срок до 1 года, без права выполнения функций государственного управления; • увольнение со службы.

Источник: составлено авторами на основании положений Законов о государственной службе (*Lietuvos 1999*), (*State 2007*).

Некоторые из взысканий, такие как *выговор* и *увольнение с должности*, за совершенные государственными служащими служебные или дисциплинарные правонарушения применяются и в Литве и Латвии, но их количество различается: в Литве — 4, в то время как в Латвии — 5 (см. Таблицу 6).

Также следует подчеркнуть, что применяемые в отношении госслужащих взыскания в Литве являются относительно мягкими и более сосредоточены на морально-этическом воздействии их поведению, в то время как в Латвии, во многих случаях, они связаны с зарплатой и карьерой государственных служащих, т.е. госслужащим может быть оказано ими не только психологическое, но и материальное воздействие. Таким образом можно полагать, что реализовывая, закрепленные законодательством Литвы и Латвии, положения по применению мер воздействия за совершенные служебные и дисциплинарные правонарушения госслужащих, оказывается ими неоднозначное влияние на мотивацию государственных служащих: получение взыскания может побудить госслужащих работать лучше, более продуктивнее и ответственнее, или наоборот — они предпримут меры противодействия „системе“ или своим руководителям и будут выполнять свои функции без всякой на то мотивации и энтузиазма.

Выводы

В Литве и Латвии существует смешанная модель государственной службы с доминирующими элементами регулируемой законом карьерной системой и закрепленным в узкой концепции статусом государственных служащих, т.е. государственными служащими являются только те лица, которые работают в государственных учреждениях и исполняют функции государственного управления. В связи с этим, основные принципы мотивации государственных служащих установлены законами о государственной службе и иными правовыми актами анализируемых государств.

Правовые положения законов о государственной службе Литвы и Латвии более сосредоточены на применении материальных мер мотивации государственных служащих, однако, обсуждаются и возможности применения некоторых мер моральной мотивации: обучение и повышение квалификации, развитие карьеры, оценка эффективности деятельности и т.д. Несмотря на то, что положения законодательных актов, регулирующих систему мотивации госслу-

жащих анализируемых государств, во многих случаях, отличаются по своему уровню детализации, полноте, объему и применению мер мотивации, они все же позволяют обеспечить прозрачность системы оплаты труда госслужащих. Авторы гипотетически полагают что рассмотренные законодательные акты способствуют производительности труда госслужащих, качеству предоставляемых ими услуг, повышению их мотивации и удовлетворению своей работой — что, в свою очередь, может послужить объектом для дальнейших исследований авторов.

С другой стороны, как в Законе “О государственной службе” Литовской Республики, так и в Законе “О государственной службе” Латвии отсутствует единая и систематическая классификация мер, стимулирующих мотивацию госслужащих, а некоторые из них обсуждаются очень фрагментарно, и в некоторых случаях указывают на другие законодательные акты, в которых, в свою очередь, подробно описаны требования по их применению. Это, отчасти, усугубило авторам этой работы проведение комплексного сравнительного анализа всей существующей нормативно-правовой базы, регулирующей мотивацию государственных служащих.

Библиография

- Gera darbo motyvacija yra saugumas ir uztikrinimas. (2003) *Verslo ziniuos*. (In Lithuanian) Available: <http://archyvas.vz.lt/print.php?strid=1118&cid=127691>.
- Lietuvos Respublikos valstybes tarnybos istatymas. (1999) *Valstybes ziniuos*. Nr. 66 – 2130. (In Lithuanian) Available: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=442298.
- Labour Code of the Republic of Lithuania. (2002) (In Lithuanian) Available: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770.
- Либерис, А. (1962) Литовско-русский словарь. *Государственное издательство политической и научной литературы*. Вильнюс. 747 с.
- Макштугис, А. С., Котляр, В. С., Май, И. Ю., Аляев, А. В. (2006) *Менеджмент и глобализация в XXI веке*. Монография. — Москва: Канонь. 336 с.
- Moynihan, D. P. A. (2010) Workforce of Cynics? The Effects of Contemporary Reforms on Public Service Motivation. *International Public Management Journal*. 13 (1): 24–34.
- Palidauskaite, J. (2008) Valstybes tarnautoju motyvavimas: lyginamasis aspektas. *Viesoji politika ir administravimas*. Nr. 25. 7–18. (In Lithuanian)
- Palidauskaite, J.; Segaloviciene, I. (2008) *Valstybes tarnautoju motyvacijos profilis Lietuvoje: empirinio tyrimo rezultatu analize. Organizaciju vadyba. Sisteminiai tyrimai*. — Kaunas: Kauno technologijos universiteto leidykla. 74 – 90. (In Lithuanian)

- Sadri, G.; Bowen, R. C. (2011) Meeting employee requirements: Maslow's hierarchy of needs is still a reliable guide to motivating staff. *Industrial Engineer*. 43(10): 44–48.
- State Civil Service Law. (2007) Available: <http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumi/>.
- Трофимов, И.; Тумалавичус, В.; Стиврениекс, М. (2013) Влияние заработной платы на мотивацию служащих исправительного учреждения в кризисный период. *Samorzadnosc w warunkach kryzysu. Pod redakcja Slawomira Partyckiego*. Lublin: Wydawnictwo KUL. 285–295.
- Thom, N.; Ritz, A. (2004) *Viešoji vadyba. Inovaciniai viešojo sektoriaus valdymo metmenys*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras.
- Valsts civildienesta ierednu disciplinārbildības likums. (2012) (In Latvian) Available: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=136110>.
- Vitkauskas, K. (2012) *Lietuvos policijos pareigūnu motyvacinio veiksnio analize. Viesoji politika ir administravimas*. T. 11, Nr. 3, 377–389. (In Lithuanian)
- Zaptorius, J. (2007) Darbuotoju motyvavimo sistemos kurimas ir jos teorine analize. *Filosofija. Sociologija*. 18 (4): 105–117. (In Lithuanian)
- Darba likums. (2002) (In Latvian) Available: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>.

The Legal Aspects of Public Servants Motivation: Comparative Analysis of Lithuania and Latvia

Summary

Paper analyzes the legal aspects of public servants motivation (stimulation) according to cases of Lithuania and Latvia. After a brief review of legal status of public servants paper discusses about material and moral means of public servants motivation, which are defined in laws of public service in Lithuania and Latvia, by highlighting similarities and differences of such means and their influence on motivation and job satisfaction of public servants.

Material means of public servants motivation are at the focus in Lithuanian and Latvian public service laws; however some moral stimulus, such as system of public servants training and qualification improvement, career opportunities and etc., are also discussed in them. Although rules which regulate systems of Lithuanian and Latvian public servants motivation are different in some cases, but they allow to ensure the transparency of public servants job remuneration system, to increase their motivation, job satisfaction and to improve results of their work activity. On the other hand, Lithuanian and Latvian public service laws lack a unified and systematic classification of motivation means; some incentives are discussed in very abstract, by reference to other laws which detail the requirements of their application.

Key words: motivation, stimulation, public service, public servants motivation, public servants stimulation.

ZIŅAS PAR AUTORIEM

Vladimir Menshikov

Dr. sc. soc., professor, director
of the Institute of Social
Research of the Daugavpils
University, Latvia
vladimirs.mensikovs@du.lv

Eduards Vanags

Dr. oec., Department of
Economics of the Faculty of
Social Sciences of the Daugavpils
University, Latvia
eduardsvanags@inbox.lv

Olga Volkova

Mg. oec., Doctoral Student of
the Department of Economics of
the Faculty of Social Sciences of
the Daugavpils University,
Latvia
olga.volkova@du.lv

Ivans Jānis Mihailovs

Dr. iur., Daugavpils
Universitātes Sociālo zinātņu
fakultātes Sociālo pētījumu
institūta pētnieks, Latvija
ivans.mihailovs@inbox.lv

Romas Prakapas

Dr. edu., Associate Professor at
the Institute of Educational
Sciences and Social Work of the
Faculty of Social Technologies of
Mykolas Romeris University,
Lithuania
prakapas@mruni.eu

Dalia Prakapienė

Dr. edu., Associate Professor at
the Department of Management
of General Jonas Zemaitis
Military Academy of Lithuania,
Lithuania
prakapiene@gmail.com

Vladas Tumalavičius

Mg. iur., lecturer at the
Department of Management of
General Jonas Zemaitis Military
Academy of Lithuania,
Lithuania
vladas.tumalavicius@gmail.com

Agnese Veigure

Bac. sc. soc., Daugavpils
Universitātes Sociālo zinātņu
fakultātes Socioloģijas katedra,
Latvija
koora15@inbox.lv

Inta Ostrovska

Dr. paed., Daugavpils
Universitātes JUNECSO
katedras docente, Latvija
inta.ostrovska@du.lv

Marita Vikšere

Rēzeknes Augstskolas
Humanitāro un juridisko
zinātņu fakultāte, Latvija
maritaviksere@inbox.lv

Justīne Viķe

Mg. sc. soc., Rīgas Stradiņa
universitāte, Latvija
justine.vike@rsu.lv

Татьяна Азаматова

Вас. sc. soc., магистрантка
программы “Управление
обществами и учреждениями”
кафедры педагогики и
педагогической психологии
Даугавпилсского
Университета, Латвия
tiazamnew@gmail.com

Виктор Воронов

Dr. sc. soc., исследователь
Института социологии
Российской Академии наук,
Россия
viktor.voronov@du.lv

Елена Ванкевич

Доктор экономических наук,
профессор, проректор по
научной работе, Витебской
государственный
технологический университет,
Беларусия
vankevich_ev@tut.by

Алина Охотина

Mg. oec., исследователь
Института социальных
исследований Даугавпилсского
Университета, Латвия
alina.ohotina@du.lv

AUTORIEM VISPĀRĪGĀS PRASĪBAS ZINĀTNISKAM RAKSTAM

Raksta apjoms: 6–7 lpp (A4 formātā).

Raksta manuskripts iesniedzams pa elektronisko pastu ikgadeja.konference@du.lv. Teksts jāsaliek, izmantojot *Times New Roman* šriftu (*WinWord 2000/XP*); burtu lielums – 12 punkti. Ja tiek izmantotas speciālās datorprogrammas, tad tās iesniedzamas kopā ar rakstu.

Raksta anotācija: raksta sākumā tūlīt pēc tā nosaukuma jāievieto informatīva anotācija. Anotācijā jānorāda raksta mērķis un uzdevumi, jāformulē pētījuma problēma, jāparāda novitāte un jāsniedz galvenie secinājumi. Atsevišķā rindkopā jānorāda atslēgas vārdi (termini, kas izsaka rakstā aplūkoto jautājumu būtību). Nepieciešams arī šo atslēgas vārdu tulkojums valodā, kurā ir kopsavilkums.

Raksta kopsavilkums: rakstiem latviešu valodā kopsavilkums jāsatavo angļu vai krievu valodā; rakstiem angļu valodā jāpievieno kopsavilkums latviešu vai krievu valodā; rakstiem krievu valodā jāpievieno kopsavilkums latviešu vai angļu valodā.

Raksta valoda: literāra, terminoloģiski precīza. Ja autors gatavo rakstu svešvalodā, tad viņam pašam jā rūpējas par raksta teksta valodniecisko rediģēšanu, konsultējoties pie attiecīgās sociālo zinātņu nozares speciālista – valodas nesēja. *Raksti, kuru valoda neatbilst pareizrakstības likumiem, netiks izskatīti un recenzēti.*

Raksta zinātniskais aparāts (atsauces un piezīmes, bibliogrāfija, tabulas, shēmas, diagrammas, grafiki utt.). Atsauces ievietojamas tekstā pēc šāda parauga: (Turner 1990); (Mills 1998); (Bela 1997). Piezīmes un skaidrojumi ievietojami raksta beigās. Tabulas, grafiki, shēmas, diagrammas un citi ilustratīvie materiāli noformējami, norādot materiāla avotu, nepieciešamības gadījumā arī atzīmējot tabulu, grafiku, shēmu izveides (aprēķināšanas, datu summēšanas utt.) metodiku. Visiem tādiem materiāliem ir jābūt ar kārtas numuriem un virsrakstiem. Materiāliem jāizveido to elektroniskā versija un jāiesniedz konferences organizatoriem, sūtīt uz e-pastu ikgadeja.konference@du.lv

Bibliogrāfiju (rakstā izmantoto iespieddarbu saraksts) jāveido un jānoformē precīzi pēc šādiem paraugiem:

Monogrāfijām (grāmatām un brošūrām):

Turner, J. H. (1974) *The Structure of Sociological Theory*. Homewood (Illinois): The Dorsey Press.

Mills Ch. R. (1998) Sociologischeskoje voobrazhenie. Moskva: Strategiya. (In Russian)

Rakstiem krājumos:

Turner, R. H. (1990) "A Comparative Content Analysis of Biographies." In: Yen, E., ed. *Comparative Methodology: Theory and Practice in International Social Research*. London, etc.: Sage Publications. Pp. 134–150.

Rakstiem žurnālos:

Bela B. (1997) Identitates daudzvalsiba Zviedrijas latviesu dzivesstastos. *Latvijas Zinatnu Akademijas Vestis*, A, 51, Nr. 5/6, 112.–129. lpp. (In Latvian)

Shmitt K. (1992) Ponyatie politicheskogo. *Voprosi sociologii*, № 1, str. 37–67. (In Russian)

Rakstiem laikrakstos:

Strazdins I. (1999) Matematiki pasaule un Latvija. *Zinatnes Vestnesis*, 8. marts. (In Latvian)

Materiāliem no interneta:

Soms H. *Vestures informatika: Saturs, struktura un datu baze Latgales dati*. (In Latvian) Pieejams: <http://www.dpu.lv/LD/LDpublik.html> (skat. 20.10.2002).

Bibliogrāfija sakārtojama autoru uzvārdu vai nosaukumu (ja autors ir institūcija) **latīņu** alfabēta secībā.

FOR AUTHORS **GENERAL REQUIREMENTS FOR THE PAPER**

The size of the article: 6–7 ph. (A4 format).

The manuscript of the article is to be submitted by e-mail ikgadeja.konference@du.lv. The text should be typed using *Times New Roman* (*WinWord 2000/XP*); the size of letters 12. If were used special computer programs, they are to be submitted together with the article.

Abstract of the article: in the beginning of the article after title is to be located abstract of the article. In the abstract should be indicated aim, tasks, problem of the research, novelty of the research and main conclusions. The the separate paragraph should be noted key words (terms that reveal the essence of the issues discussed in the article). Key words should be translated on the language, in which is written abstract of the article.

Summary of the article: for articles in Latvian summary should be prepared in English or Russian; for articles in English summary should be prepared in Latvian or Russian and for articles in Russian summary should be prepared in English or Latvian.

Language of the article: literary, terminologically precise. If the author is preparing the article in a foreign language, the author is responsible for the quality of the language. Author can ask consultation of specialist of relevant social sciences. *Articles in which the language will not follow the rules of spelling, will not be accepted for reviewing.*

Scientific appliance of the article: (references and remarks, bibliography, tables, diagrams, charts, graphs and etc.). References in the article should be placed according to this pattern: (Turner 1990); (Миллс 1998); (Bela 1997). Remarks and explanations should be placed at the end of the article. Tables, graphs, diagrams, charts and other illustrative materials in the article should be presented indicating the source of the material and, if necessary, the methods applied to draw up tables, graphs, diagrams, charts (calculation, data summarizing and etc.). All materials should have a number and the title. For these materials should be prepared electronic version, which is to be submitted to Conference Team by e-mail ikgadeja.konference@du.lv

Bibliography (the list of sources used in the article) formed and executed in accordance with these samples:

For monographies (books and brochures):

Turner, J. H. (1974) *The Structure of Sociological Theory*. Homewood (Illinois): The Dorsey Press.

Mills Ch. R. (1998) Sociologischeskoje vooobrazhenie. Moskva: Strategiya. (In Russian)

Collected articles:

Turner, R. H. (1990) "A Comparative Content Analysis of Biographies." In: yen, E., ed. *Comparative Methodology: Theory and Practice in International Social Research*. London, etc.: Sage Publications. Pp. 134–150.

Articles in journals:

Bela B. (1997) Identitātes daudzbalisiba Zviedrijas latviešu dzivesstāstos. *Latvijas Zinātņu Akadēmijas Vēstis*, A, 51, Nr. 5/6, 112.–129. Lpp. (In Latvian)

Shmitt K. (1992) Ponyatie politicheskogo. *Voprosi sociologii*, № 1, str. 37–67. (In Russian)

Articles in newspapers:

Strazdins I. (1999) Matematiki pasaule un Latvija. *Zinatnes Vestnesis*, 8. marts. (In Latvian)

Materials from the Internet:

Soms H. *Vestures informatika: Saturs, struktura un datu baze Latgales dati*. (In Latvian) Pieejams: <http://www.dpu.lv/LD/LDpublik.html> (skat. 20.10.2002).

Bibliography should be compiled in the **Roman alphabet's** order according to the authors' names or titles (if the institution is the author).

АВТОРАМ **ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАУЧНОЙ СТАТЬЕ**

Объём статьи: 6–7 стр. (формат А4).

Манускрипт статьи подаётся по электронной почте ikgadeja.konference@du.lv. При наборе текста использовать шрифт *Times New Roman (WinWord 2000/XP)*; размер букв 12. Если используются специальные компьютерные программы, то они подаются вместе со статьёй.

Аннотация статьи: в начале статьи сразу после названия размещается информационная аннотация. В аннотации необходимо указать цель и задачи, сформулировать проблему исследования, показать новизну и привести главные выводы. Отдельным обзацем указываются ключевые слова (термины, которые раскрывают сущность вопросов, рассмотренных в статье). Необходим также перевод данных ключевых слов на язык, на котором написано резюме статьи.

Резюме статьи: для статей на латышском языке резюме подготавливается на английском или русском языке; к статьям на английском языке резюме подготавливается на латышском или русском языке; к статьям на русском языке резюме подготавливается на латышском или английском языке.

Язык статьи: литературный, терминологически точный. Если автор готовит статью на иностранном языке, то о редактировании языка должен заботиться сам автор, консультируясь у специалиста соответствующей отрасли социальных наук. *Статьи, в которых язык не будет соответствовать правилам правописания, не будут приниматься к рассмотрению и рецензированию.*

Научный аппарат статьи (ссылки и примечания, библиография, таблицы, схемы, диаграммы, графики и т.д.). Ссылки в тексте статьи оформляются по следующему образцу: (Turner 1990); (Миллс 1998); (Bela 1997). Примечания и пояснения размещаются в конце статьи. Таблицы, графики, схемы, диаграммы и другой иллюстративный материал оформляется, указывая источник материала, при необходимости указывая методику (расчёта, суммирования данных и т.д.) формирования таблиц, графиков, схем. Все материалы данного типа должны иметь порядковый номер и заголовок. Для материалов дол-

жна быть сделана электронная версия, которая подаётся в Редакцию на электронную почту ikgadeja.konference@du.lv

Библиография (список источников использованных в статье) составляется и оформляется в соответствии со следующими образцами:

Для монографий (книг и брошюр):

Turner, J. H. (1974) *The Structure of Sociological Theory*. Homewood (Illinois): The Dorsey Press.

Для статей из сборников:

Turner, R. H. (1990) "A Comparative Content Analysis of Biographies." In: Yen, E., ed. *Comparative Methodology: Theory and Practice in International Social Research*. London, etc.: Sage Publications. Pp. 134–150.

Для статей из журналов:

Bela, B. (1997) "Identitātes daudzumsība Zviedrijas latviešu dzīvēstāstos." *Latvijas Zinātņu Akadēmijas Vēstis*. A, 51, Nr. 5/6: 112–129.

Для статей из газет:

Strazdiņš, I. (1999) "Matemātiķi pasaulē un Latvijā." *Zinātnes Vēstnesis*, 8. marts.

Для материалов из интернета:

Soms, H. "Vēstures informātika: Saturs, struktūra un datu bāze Latgales dati." <http://www.dpu.lv/LD/LDpublik.html> (2002. 20. 10).

Библиография составляется по фамилиям авторов или названиям трудов (если автором является институция) в соответствии с **латинским** алфавитом.

Maketētājas: Vita Štotaka, Marina Stočka



Izdevējdarbības reģistr. apliecība Nr. 2-0197.
Parakstīts iespiešanai 17.09.2014. Pasūtījuma Nr. 45.
Iespiests DU Akadēmiskajā apgādā «Saule» —
Saules iela 1/3, Daugavpils, LV-5400, Latvija.