



DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS ASPEKTI DARBA TIRGŪ



**EIROPAS SAVIENĪBAS STRUKTŪRFONDU
NACIONĀLĀS PROGRAMMAS „DARBA TIRGUS PĒTĪJUMI”
PROJEKTS „LABKLĀJĪBAS MINISTRIJAS PĒTĪJUMI”**

Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS ASPEKTI DARBA TIRGŪ

Rīga, 2006

PĒTNIEKU GRUPA

Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījumu „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” (DziLDT) veica SIA „FACTUM” un nodibinājums „Baltic Institute of Social Sciences” (pilnsabiedrība „RS Group”), kā arī piesaistītie eksperti Dr.soc. Brigitas Zepas vadībā.

Dr.soc. Brigita Zepa, pētījuma darba grupas vadītāja, ir nodibinājuma „Baltic Institute of Social Sciences” direktore un Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes socioloģijas nodaļas profesore. B.Zepas profesionālās interesēs ietilpst šādi jautājumi: sabiedriskās politikas analīze, etnopolitika, sabiedrības demokratizācija, politiskā līdzdalība, salīdzinošie vērtību pētījumi, nodarbinātības jautājumi Latvijā un sabiedrības sociālā integrācija.

Kā pieaicinātie eksperti DziLDT pētījuma īstenošanā piedalījās: Dr.habil.oec. Pārsla Eglīte, Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūta pētniece; Dr.sc.soc. Dagmāra Beitnere, RSU Eiropas studiju fakultātes Socioloģijas katedras docente, Filosofijas un socioloģijas institūta Nacionālā Mutvārdu Vēstures projekta pētniece; Dr.sc.soc. Vladimirs Paniotto, Kijevas Starptautiskā socioloģijas institūta ģenerāldirektors un Kijevas Mohila akadēmijas profesors; Dr.math. Mihails Hazans, ekonometriskās analīzes eksperts, Latvijas Universitātes Ekonomikas un Vadības fakultātes Matemātiskās ekonomikas katedras asociētais profesors un LU demogrāfijas nozares doktorante Iveta Pavlina, LZA Ekonomikas institūta asistente.

Pētījumu koordinēja Mag.soc. Lelde Kāpiņa, SIA „FACTUM” projektu direktore un kvalitatīvo pētījumu vadītāja. Dažādās pētījuma stadijās līdzdarbojās šādi SIA „FACTUM” un nodibinājuma „Baltic Institute of Social Science” speciālisti: Oksana Žabko, Inese Šūpule, Aldis Pauliņš, Santa Lemša, Ineta Narodovska, Karina Koļesņikova, Viesturs Vēveris, Iveta Bitāne, Vera Mihejeva, Dzintars Izāks, Miķelis Grīviņš, Andris Vaitekūns.

Kvantitatīvās aptaujas „Ģimenes ar maziem bērniem” un „Sievietes un vīrieši darba tirgū” veica SIA „Socioloģisko pētījumu institūts”.

Šis dokuments ir veidots ar 75% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda, 25% Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu. Šeit paustā informācija ir pētījuma „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” darba grupas viedoklis, un tāpēc tas nekādā gadījumā nav uzskatāms par Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts viedokļa atspoguļošanu.

KOPSAVILKUMS

DziLDT pētījumā ir veikts esošās situācijas novērtējums dzimumu līdztiesības jomā Latvijas darba tirgū, pastāvošo problēmu identificēšana, to objektīvo un subjektīvo aspektu analīze. Pētījuma ietvaros ir izmantotas kvantitatīvās un kvalitatīvās pētījumu metodes – darba devēju, aktīvā vecuma iedzīvotāju un ģimeņu ar maziem bērniem aptauja, fokusa grupu diskusijas ar nodarbinātajiem iedzīvotājiem un mazu bērnu vecākiem, kā arī padziļinātās intervijas ar darba devējiem, studentiem un ekspertiem.

Lai veicinātu dzimumu līdztiesību darba tirgū, nepieciešama izglītības līmeņa paaugstināšana iedzīvotājiem. Pētījums norāda uz nepieciešamību skolās pievērst lielāku uzmanību ģimenes vai attiecību veidošanas apmācībai, kā arī pamatīgāku eksakto un dabaszinātņu priekšmetu apguvei abu dzimumu jauniešu vidū. Īpaša uzmanība jāpievērš vīriešu motivēšanai iegūt izglītību, kas ne tikai uzlabos vīriešu dzīves kvalitāti un mūža ilgumu, bet arī veicinās dzimumu līdztiesību ģimenēs un sekojoši arī darba tirgū. Nav nepieciešamas īpašas aktivitātes, kas mazinātu horizontālo segregāciju, jo “sievšķīgo” vai “vīrišķīgo” profesiju un nozaru pastāvēšanu nosaka ne tikai sabiedrībā valdošie dzimumu lomu stereotipi, bet lielā mērā arī objektīvi ierobežojumi un atšķirīgas subjektīvās vajadzības, kuras vairāk izteiktas viena vai otra dzimuma pārstāvju vidū. Sieviešu un vīriešu nevienlīdzību darba tirgū, uz ko norāda dzimumu algu starpība, mazinātu algu paaugstināšana publiskajā sfērā strādājošajiem. Nepieciešami arī vertikālo segregāciju ierobežojoši pasākumi, tai skaitā atbalsts darba un ģimenes dzīves saskaņošanai un stingrāki vīrsstundu vai nenormētā darba ierobežojumi vadošajiem darbiniekiem.

Atslēgas vārdi: darba tirgus segregācija, darba un ģimenes dzīves saskaņošana, atalgojumu atšķirība.

SATURA RĀDĪTĀJS

TABULU RĀDĪTĀJS	iv
ATTĒLU RĀDĪTĀJS	v
SAĪSINĀJUMU SARAĶSTS.....	vi
TERMINU DEFINĪCIJAS.....	vii
IEVADS	1
GALVENIE SECINĀJUMI UN IETEIKUMI	4
1. LITERATŪRAS APSKATS	9
1.1. Likumdošanas un politikas dokumentu apskats	9
1.2. Datu un pētījumu apskats	17
1.3. Pētījuma teorētiskais pamatojums	34
1.4. Pētījuma hipotēzes.....	37
2. PĒTĪJUMA PLĀNA UN DATU ANALĪZES METOŽU APRAKSTS	38
2.1. Nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupu diskusijas.....	38
2.2. Aktīvā vecuma iedzīvotāju aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū”	39
2.3. Vecāku ar maziem bērniem fokusa grupu diskusijas.....	42
2.4. Ģimeņu ar maziem bērniem kvantitatīvā aptauja	43
2.5. Padziļinātās intervijas ar darba devējiem	44
2.6. Darba devēju kvantitatīva aptauja	45
2.7. Dziļās intervijas ar studējošajiem – studiju programmu izvēles motivāciju pētījums	46
2.8. Pieejamo darba tirgus pētījumu datu ekonometriskā analīze	47
2.9. Informācijas plūsmas audits	52
PĒTĪJUMA REZULTĀTI	
3. EKONOMISKĀ AKTIVITĀTE UN NODARBINĀTĪBA.....	54
OBJEKTĪVO RĀDĪTĀJU IZPĒTE	54
3.1. Vispārējās situācijas apraksts.....	54
3.2. Aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” rezultātu apskats	59
3.3. Darba samaksas starpības analīze.....	61
SUBJEKTĪVO RĀDĪTĀJU IZPĒTE	71
3.4. Atalgojuma atšķirību uztvere.....	71
3.5. Darba tirgus segregācija un priekšstati par vīriešu un sieviešu profesijām.....	75
3.6. Darba apstākļi	81
3.7. Apmierinātība ar darbu	85
4. DZIMUMS UN STUDIJU PROGRAMMAS IZVĒLES MOTIVĀCIJAS	94
4.1. Izvēli ietekmējošie faktori	94
4.2. Skolas ietekme studiju izvēles motivāciju veidošanā.....	96
4.3. Vīriešu un sieviešu sadalījums pa studiju programmām	97
4.4. Studējošie un darba tirgus.....	99
4.5. Studiju un ģimenes apvienošana.....	100
5. ĢIMENE SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU NODARBINĀTĪBAS KONTEKSTĀ.....	102
5.1. Darba nozīme.....	102
5.2. Ģimenes nozīme sievietes un vīrieša skatījumā	104
5.3. Pienākumu sadale ģimenē	105
5.4. Vēlamais sadalījums starp darbu un privāto dzīvi.....	107
5.5. Ģimenes ietekme uz darba spējām un atdevi darbā.....	108

6. VECĀKI AR MAZIEM BĒRNIEM DARBA TIRGŪ.....	109
6.1. Vecāku nodarbinātība pirms bērna piedzimšanas	109
6.2. Pārmaiņas darba un ģimenes dzīvē pēc bērna piedzimšanas.....	110
6.3. Atgriešanās darba tirgū	112
6.4. Faktiskā un vēlamā mazu bērnu uzraudzība.....	116
6.5. Valsts atbalsta ģimenēm ar maziem bērniem izmantošana un vērtējums	118
6.6. Optimālā bērna kopšanas atvaļinājuma kārtība un ilgums	125
7. IESPĒJAS DARBA UN ĢIMENES DZĪVES SASKAŅOŠANAI.....	127
7.1. Apmierinātība ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām nodarbināto sieviešu un vīriešu vidū	127
7.2. Darba devēja loma un atbalsts	129
7.3. Elastīgā darba formu piedāvājums un pieprasījums	132
7.4. Elastīgā darba iespējas uzņēmumos darba devēju vērtējumā.....	137
8. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS SUBJEKTĪVĀ UZTVERE.....	138
8.1. Dzimumu līdztiesības jēdziena racionālā un emocionālā uztvere	138
8.2. Dzimumu diskriminācijas uztvere un pieredze	147
9. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS ĪSTENOŠANAS POLITIKA UN INFORMĀCIJAS APRĪTE ...	154
9.1. Galvenie politikas dokumenti, kas regulē dzimumu līdztiesības politiku Latvijā.....	157
9.2. CSP datu raksturojums	158
9.3. Dzimumu līdztiesības politikas īstenošana valsts pārvaldē.....	158
9.4. Valsts sekretāru sanāksme	159
9.5. Lēmumu pieņemšana valdībā	160
9.6. Pētījumu politika.....	161
9.7. VK pētījumu datubāze	161
SECINĀJUMI UN IETEIKUMI.....	163
10. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PRINCIPA NODROŠINĀŠANAS DARBA TIRGŪ POLITIKAS ALTERNATĪVU IZVĒRTĒJUMS.....	178
10.1. Pirmā alternatīva: Mazu bērnu pieskatīšanas veidu piedāvājuma dažādošana.....	178
10.2. Otrā alternatīva: Bērna kopšanas pabalsta apmēra paaugstināšana vecākiem ar bērniem vecumā no viena līdz diviem gadiem	190
10.3. Trešā alternatīva: Skolotāju darba samaksas pielīdzināšana vidējai dabaszinātņu un eksakto zinātņu speciālistu darba algai.....	193
ATSAUCES	203
PIELIKUMI	212

TABULU RĀDĪTĀJS

2.8.1. tabula. Pilna laika darbinieku neto mēneša algas (latos) sadalījumu salīdzinājums DAIF-2005, DSA-2005, un MBP-2004 datos	48
3.1.2. tabula. Vīriešu un sieviešu vecumā 15-74 gadi nodarbinātības līmenis (%) atkarībā no apdzīvotās vietas tipa 2002.-2005.gadā.	55
3.3.2. tabula. Pilnu laiku strādājošu sieviešu un vīriešu vidējo mēnešalgu attiecība (procentos no vīriešu algas) 2005. gadā.....	64
3.3.4.tabula. Dzimumu vidējo algu logaritmu starpības detalizētā dekompozīcija pēc 2005. gada datiem. Pilna laika darbinieki	68
3.3.5.tabula. Atsevišķu nozaru pilna laika darbinieku algu struktūras ieguldījums kopējā dzimumu algu starpībā (procentpunktos) pēc 2005. gada datiem.	69
3.4.1.tabula. Strādājošo vīriešu un sieviešu atalgojuma taisnīguma un lieluma uztvere (kolonnu %).....	71
3.4.2. tabula. Atšķirības starp vīriešiem un sievietēm atalgojuma taisnīguma uztverē (procentpunktos).....	72
3.7.1. tabula. Sieviešu un vīriešu apmierinātības vērtējumu sadalījumi 2006. g. (kolonnu %).....	86
3.7.2. tabula. Atšķirības starp vīriešu un sieviešu apmierinātību ar iespējām saskaņot darba un ģimenes (privāto) dzīvi un ar darbu kopumā. 2006. gads.....	86
3.7.5.tabula: Strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar savu amatu pamatdarba vietā. 2005. gads (kolonnu %).....	90
3.7.6.tabula. Dzimuma efekts uz apmierinātību ar savu amatu pamatdarba vietā. 2005. gads	90
6.3.1.tabula. Nostrādāto stundu skaits mātēm pirms un pēc jaunākā bērna piedzimšanas (% no strādājošu sieviešu skaita katrā grupā)	112
6.3.2. tabula. Bērna vecums, no kura māte atsākusi vai plāno atsākt strādāt (% un skaits katrā grupā)	113
6.3.3.tabula. Iepriekšējās darba vietas, amata un atalgojuma saglabāšanas prognoze mātēm (%)......	113
6.5.1.tabula. Tēvu izmantotie pabalsti (% no tēviem ar konkrētā vecuma bērnu).....	119
6.5.2. tabula. Mātes un tēva saņemtie pabalsti jaunākajam un iepriekšējam bērnam (% katrā grupā)	122
6.5.3.tabula. Mazu bērnu vecāku apmierinātība ar šī brīža bērna kopšanas pabalsta izmaksu kārtību, kas stājas spēkā no 01.03.2006. (% katram dzimumam pa grupām)	124
6.5.4.tabula. Optimālais bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums mazu bērnu vecāku izvērtējumā (kolonnu % katram dzimumam attiecīgā grupā).....	125
7.3.1.tabula. Elastīgā darba formu potenciālais pieprasījums (% katrai darba formai).....	135
10.1.1.tabula. 1999.–2004.gados dzimušo bērnu skaits sadalījumā pēc faktiskā un iespējamā PII apmeklējuma	180
10.1.2.tabula. Bērnu skaits, kuru vecāki savu bērnu pieskatīšanai varētu izmantot aukļu pakalpojumus	181
10.1.3.tabula. Paredzētās izmaksas un ieņēmumi (no IIN), ja valsts sedz valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas pašnodarbinātai	181
10.1.4.tabula. Izdevumi un ieņēmumi (latos) no esošo PII pedagogu algām	183
10.1.5.tabula. Izdevumi un ieņēmumi (latos) algām no vēlamā PII pedagogu skaita	184
10.3.1. tabula. Skolotāju zemākās bruto mēneša darba algas likmes latos.....	195
10.3.2. tabula. Skolotāju zemākās bruto mēneša darba algas likmes latos (kopš 2006. gada 1. septembra)	195

ATTĒLU RĀDĪTĀJS

3.1.1. attēls. Iedzīvotāju vecumā 15-64 gadi ekonomiskā aktivitātē un nodarbinātības līmenis dzimumu dalījumā, 1996. – 2005. (%)	54
3.1.2. attēls. Nodarbinātības līmenis vecumā 15-64 gadi Latvijā salīdzinājumā ar pārējām ES dalībvalstīm 2002. un 2005. gadā (%).....	55
3.1.3. attēls. Iedzīvotāju vecumā 15-64 gadi ekonomiskās aktivitātes līmenis Latvijā salīdzinājumā ar citām ES dalībvalstīm 2002. un 2005 (%).....	56
3.1.4. attēls: Darba meklētāju īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū vecumā 15-64 gadi dzimumu dalījumā, 1996. – 2005. (%)	57
3.2.1.attēls. Profesija pamatdarba vietā (% - atbilžu sadalījums procentos).....	59
3.2.2.attēls Darba meklējumu aktivitāte (% - atbilžu sadalījums procentos).....	61
3.3.1. attēls. Vīriešu un sieviešu vidējo stundu algu starpība Eiropas Savienībā un atsevišķās tās valstīs (procentos no vīriešu algas).	62
3.3.2. attēls. Sieviešu un vīriešu vidējās „oficiālās” bruto mēnešalgas attiecība (procentos no vīriešu algas), 1996.-2005.....	63
3.3.3. attēls: Sieviešu un vīriešu algu attiecība (procentos no vīriešu algas) vienādos pārējos apstākļos dažādos algu sadalījuma punktos. Pilna laika darbinieki, 2002.-2005. gg.....	65
3.3.4. attēls: Sieviešu un vīriešu algu starpība (procentos no vīriešu algas) pārējos vienādos apstākļos un dažādos algu sadalījuma punktos. Pilna laika darbinieki, 2005. g.	66
3.3.5. attēls: Vīriešu un sieviešu prognozētās algas (latos) dotās profesijas ietvaros atkarībā no darba attiecību ilguma un iepriekšējās pieredzes profesijā. Pilna laika darbinieki, 2005. g.....	70
3.5.1.attēls. Šķēršļi, kas kavē uzņēmumā vienādā skaitā nodarbināt vīriešus un sievietes (%).	76
3.5.2. attēls Projektīvā metode – domu burbulis: “Kas satrauc vīrieti / sievieti darbā”	80
3.7.1. attēls. Vīriešu un sieviešu prognozētā apmierinātība ar darbu atkarībā no nodarbinātības nozares (vienādos pārējos apstākļos). 2006. g.	88
5.1.1. attēls. Projektīvā metode – teikumu pabeigšana: “Darbs man vajadzīgs, lai...”	102
5.1.2. attēls Projektīvā metode – teikumu pabeigšana: “Darbs sievietei /vīrietim vajadzīgs, lai...”	103
5.2.1. attēls Projektīvā metode – teikumu pabeigšana: “Ģimene sievietei /vīrietim vajadzīga, lai...”	104
6.2.1. attēls. Projektīvā tehnika: “Ko domā topošā māmiņa / topošais tētis?”	110
7.3.1.attēls. Darba raksturojums sievietēm pirms un pēc bērna piedzimšanas (%)	133
7.3.2.attēls. Vecāku ieinteresētība izmantot kādu no elastīgā darba formām (%).....	134
7.3.3.attēls. Galvenais iemesls, kāpēc nestrādājošie vēlētos izmantot elastīgo darbu (%).....	136
8.1.1. attēls. Dzimumu līdztiesības jēdziena uztvere. Kolāžu tehnikas apkopojums vecāku ar maziem bērniem fokusa grupās.	142
8.1.2. attēls. Dzimumu līdztiesības jēdziena uztvere. Kolāžu tehnikas apkopojums nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupās.	143
8.1.3. attēls. Dzimumu līdztiesības jēdziena uztvere. Kolāžu tehnikas apkopojums vecāku ar maziem bērniem un nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupās.	144
9.1. attēls. Dzimumu līdztiesības jautājumu izskatīšanas un lēmumu pieņemšanas institucionālā shēma.....	155
9.2. attēls. LM Dzimumu līdztiesības nodaļas organizētās konsultatīvās struktūras un to dalībnieki	156
10.3.1. attēls. Skolotāju skaits LR vispārīgizglītojošajās skolās (sākumskolās, pamatskolās, vidusskolās, specskolās).....	194
10.3.2. attēls. Pedagogu darba samaksas pieauguma varianti pa gadiem	196

SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

BĢLM – Latvijas Republikas Bērnu un ģimenes lietu ministrija

CSP – Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde

DAIF – Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori”

DziLDT – Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījums „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū”

DSA – Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojums

EM – Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija

ES – Eiropas Savienība

ES10 – Eiropas Savienības jaunās dalībvalstis (Čehijas Republika, Igaunija, Kipra, Latvija, Lietuva, Malta, Polija, Slovākija, Slovēnija, Ungārija)

ES15 – Eiropas Savienības vecās dalībvalstis (Apvienotā Karaliste, Austrija, Beļģija, Dānija, Francija, Grieķija, Itālija, Īrija, Luksemburga, Nīderlande, Portugāle, Somija, Spānija, Vācija, Zviedrija)

EUROSTAT – Eiropas Kopienu Statistikas birojs

FM – Latvijas Republikas Finanšu ministrija

IZM – Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija

LM – Latvijas Republikas Labklājības ministrija

MBP – Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes Mājsaimniecību budžeta pētījums

MK – Latvijas Republikas Ministru kabinets

NAP – Nacionālais attīstības plāns

NNP – Nacionālais nodarbinātības plāns

PII – Pirmsskolas izglītības iestādes

PaPII – Pašvaldību pirmsskolas izglītības iestādes

PriPII – Privātās pirmsskolas izglītības iestādes

RAPLM – Latvijas Republikas Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija

VID – Valsts ieņēmumu dienests

VK – Valsts kanceleja

VPP – Valsts un privātā partnerība

TERMINU DEFINĪCIJAS

Cilvēkkapitāls – zināšanu, prasmju un iemaņu kopums, ko cilvēks iegūst dzīves laikā caur izglītību, apmācību, darba pieredzi, un kas palielina darbinieka vērtību darba tirgū.

Darba tirgus segregācija pēc dzimuma (dzimumu segregācija darba tirgū) – sieviešu un vīriešu koncentrēšanās noteiktās nozarēs, profesijās un amatos.

Dzimte, arī **sociālais dzimums** (*gender*) – jēdziens, kas raksturo sieviešu un vīriešu sociālo uzvedību jeb socializācijas ietekmē apgūtās lomas un pienākumus ģimenē, sabiedrībā un kultūrā. Šīs lomas ir mainījušās dažādos laikos un ir atšķirīgas dažādās kultūrās. Dzimtes jēdziens ietver sevī arī priekšstatus par sieviešu un vīriešu īpašībām, attieksmēm un raksturīgo uzvedību jeb „sievšķību” un „vīrišķību”, kā arī raksturo sociāli izveidojušās attiecības starp vīriešiem un sievietēm.

Dzimumu algu starpība (*gender wage gap*) – starpība (procentos) starp pilnu laiku strādājošo vīriešu un sieviešu mēneša darba samaksu.

Dzimumu diskriminācija – jebkādu atšķirību, izņēmumu vai ierobežojumu radīšana pēc dzimuma pazīmēm, kas samazina vai likvidē sieviešu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu politiskajā, ekonomiskajā, sociālajā, kultūras, pilsoņa tiesību vai jebkurā citā sfērā.

Ekonomiskā aktivitāte – līdzdalība darba tirgū jeb darbaspēka rādītāji, aptverot nodarbinātos iedzīvotājus un darba meklētājus.

Elastīgas darba formas – darba attiecību formas, kad darba devējs un strādājošais, savstarpēji saskaņojot savas vajadzības, vienojas par veidu, vietu un laiku, kādos tiek paveikts noteikts darbs.

Neapmaksātais darbs – visi pārējie darbi, kas tiek veikti mājāsaimniecībā vai kopienā, ieskaitot individuālo aprūpi.

Nepilnīgi nodarbinātie (*under-employed*) – nepilna laika darbinieki, kuri parasti strādā mazāk nekā 40 stundas nedēļā, bet gribētu strādāt vairāk, ja viņu darba samaksa proporcionāli pieaugtu.

Nevienlīdzības indekss *DI* (*dissimilarity index*) – pazīstams arī kā Dankana (Duncan) indekss – ir skaitlis starp 0 un 1, kur 0 atbilst divu darbinieku kategoriju identiskajam sadalījumam profesiju grupās, bet 1 (vai 100%) atbilst pilnīgai segregācijai. Dzimumu kontekstā *DI* parāda, kāda ir minimāla to sieviešu proporcija, kurām vajadzētu mainīt profesiju, lai abu dzimumu sadalījumi profesijās būtu identiski.

Objektīvs (rādītājs, aspekts u.c.) – tāds, kas eksistē neatkarīgi no cilvēka apziņas un attieksmes.

Procentile (*P_i*) – pētāmās pazīmes vērtība, kas daļa sakārtotu datu rindu 100 vienādās daļās.

Procentpunkti – forma, kādā tiek izteikta starpība starp diviem biežuma īpatsvaram procentos, parādot attālumu tās pašas skalas mērvienībās, piemēram, attālums starp 2% un 8% ir 6 procentpunkti.

Segregācija – jēdziena izcelsme ir latīņu vārds „segregatio”, kas nozīmē „atdalīšana, norobežošana”.

Horizontālā segregācija – darba tirgū pastāvošs neformāls dalījums „sievšķīgajās” un „vīrišķīgajās” profesijās vai nozarēs jeb darba tirgus dalījums noteikta veida profesijās vai nozarēs, kurās parasti strādā sievietes vai vīrieši.

Vertikālā segregācija – darba tirgū novērojamā sieviešu zemāka pārstāvniecība vadošos / augstākā līmeņa vadības amatos.

Stereotips – vienkāršots indivīda, institūcijas vai kultūras īpašību attēls (Lippman 1997/1922: 53-69), jeb sabiedrībā pastāvošie uztveres modeļi, kas vienkāršo apkārtējo sociālo pasauli un padara to indivīdam subjektīvi izprotamāku, vairāk paredzamu (BISS 2005:60). Dzimumu līdztiesības kontekstā stereotipi tiek aplūkoti kā viena dzimuma pārstāvju vidū salīdzinoši biežāk sastopamo īpašību vai uzvedības modeļu absolutizēšana un attiecināšana uz visiem vīriešiem vai sievietēm.

Subjektīvs (rādītājs, aspekts u.c.) – tāds, kas ir saistīts ar indivīda uzskatiem, uztveri un attieksmi.

IEVADS

Pētījums „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” (turpmāk tekstā arī DziLDT) ietilpst Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” kopā. Pētījums tika īstenots laika posmā no 2005. gada 27. jūlija līdz 2007. gada 5. janvārim. Pētījuma vispārīgais mērķis ir veicināt integrētas sabiedrības izveidi uz iekļaujošas valsts nodarbinātības politikas bāzes. Mērķa īstenošanai veikts esošās situācijas novērtējums dzimumu līdztiesības jomā Latvijas darba tirgū, pastāvošo problēmu identificēšana, to objektīvo un subjektīvo aspektu analīze.

Pētījuma aktualitāti un nepieciešamību noteica, pirmkārt, situācija Latvijas darba tirgū, kurā, no vienas puses, vērojams arvien pieaugošs darbaspēka trūkums, no otras puses, pietiekami lieli cilvēkresursi šobrīd netiek nodarbināti. Otrkārt, šo problēmu izpēti aktualitāti akcentē arī Eiropas Savienības (ES) Lisabonā izvirzītie stratēģiskie mērķi, kas paredz paaugstināt nodarbinātības līmeņa rādītājus, izveidot un attīstīt iekļaujošu darba tirgus politiku, tai skaitā nodrošinot dzimumu līdztiesību darba tirgū.

Eiropas Nodarbinātības stratēģija paredz izskaust visa veida diskrimināciju un nevienlīdzību darba tirgū, kā arī attīstīt cilvēkresursus un sekmēt informācijas sabiedrības izveidi. Latvijā šīs stratēģijas ietvaros ar Eiropas Sociālā fonda (ESF) palīdzību tiek īstenota vienotā programmdokumenta prioritāte “Cilvēkresursu attīstība un nodarbinātības veicināšana”. Pētījuma DziLDT nepieciešamība izriet no šādām prioritātes aktivitātēm:

- ✓ aktīvas darba tirgus politikas attīstīšana un veicināšana, lai sekmētu nodarbinātību, novērstu gan sievietes, gan vīriešu nonākšanu ilgtermiņa bezdarba situācijā, veicinātu ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū un atbalstītu jaunu cilvēku profesionālo integrāciju;
- ✓ vienādu iespēju veicināšana darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot tām sabiedrības riska grupām, kuras tiek pakļautas sociālās izstumtības draudiem;
- ✓ pasākumi, kas sekmē sievietes līdzdalību darba tirgū.

Latvijā dzimumu līdztiesība darba tirgū formāli tiek garantēta ar Latvijas likumdošanas, starptautisko un Eiropas normatīvo dokumentu palīdzību (Darba likums, ANO Konvencija par jebkuras sievietes diskriminācijas izskaušanu, EK dzimumu līdztiesības stratēģija, u.c.). Tomēr eksistē zināmas nepilnības faktiskajā jeb reālajā dzimumu līdztiesības principu ieviešanas un nodrošināšanas situācijā. Nacionālajā programmā „Darba tirgus pētījumi”, pamatojot pētījuma nepieciešamību, tika minētas galvenās dzimumu līdztiesību Latvijas darba tirgū raksturojošās problēmas: (1) salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm zemā vīriešu nodarbinātība un līdzdalība darba tirgū; (2) zems sievietes īpatsvars uzņēmēju vidū; (3) negatīvi dabiskā pieauguma rādītāji; (4) zema dzimumu līdztiesības principu ievērošana, uz ko norāda būtiskas atšķirības gan attiecībā uz atalgojumu, gan attiecībā uz ieņemamajiem amatiem sievietes un vīriešu starpā. Bez tam, pētījums bija nepieciešams, lai izpētītu, kā tiek ievērotas jaunā Darba likuma normas, kādu iespaidu tās un Ministru Kabineta noteikumi par izmaiņām bērnu kopšanas pabalsta apmērā atstāj uz vecāku atgriešanos darba tirgū.

Pētījuma DziLDT konkrētie mērķi bija identificēt problēmas dzimumu līdztiesības principa nodrošināšanā darba tirgū, novērtēt pastāvošo situāciju dzimumu līdztiesības jomā, sagatavot risinājumus dzimumu līdztiesības nodrošināšanai darba tirgū Latvijā, kā arī priekšlikumus darba un ģimenes dzīves saskaņošanas mehānisma pilnveidošanai.

Mērķu sasniegšanai tika izvirzīti sekojoši pētnieciskie uzdevumi:

- ✓ identificēt problēmas dzimumu līdztiesības principa nodrošināšanā darba tirgū, iekļaujot gan subjektīvos, gan objektīvos aspektus, un veicot kvantitatīvo datu ekonometrisku analīzi;
- ✓ nozaru un profesiju griezumā izpētīt darba samaksas jautājumus, darba tirgū izmantojamās darba līgumu veidus un izplatību, bezdarba risku un nepilna darba laika pieprasījumu un piedāvājumu;
- ✓ veikt horizontālās un vertikālās segregācijas izpēti pēc dzimuma darba tirgū;

- ✓ izpētīt motivāciju aspektus par studējošo sadalījumu pa noteiktām mācību programmām un profesijām darba tirgū, atkarībā no dzimuma;
- ✓ veikt bērna kopšanas pabalsta izmantošanas izpēti un noskaidrot tā ietekmi uz vecāku atgriešanos darba tirgū;
- ✓ veikt neformālo faktoru un kontaktu nozīmes izpēti nodarbinātības jomā dzimumu diskriminācijas un līdztiesības kontekstā (noskaidrot izpratni par seksuālo uzņēmēšanu darba vietās).

Papildus pētnieciskajiem, pētījuma darba uzdevumā tika noteikti arī šādi politikas analīzes uzdevumi:

- ✓ izstrādāt priekšlikumus darba un ģimenes dzīves saskaņošanas mehānismu pilnveidošanai;
- ✓ apzināt dzimumu līdztiesības principa nodrošināšanā darba tirgū iesaistītās institūcijas un organizācijas, aprakstīt informācijas patreizējo aprites kārtību un izstrādāt rekomendācijas institūciju un organizāciju optimālai sadarbībai;
- ✓ izstrādāt alternatīvas dzimumu līdztiesības darba tirgū politikas attīstībai un veikt trīs izvēlēto alternatīvu padziļinātu analīzi.

Projekta ietvaros ar dzimumu līdztiesību ir saprasta situācija, kad vīrieša un sievietes loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem ir vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējām; vīrieša un sievietes ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas un arī darba tirgū pastāvošās problēmas tiek skatītas gan no sieviešu, gan vīriešu perspektīvas. Dzimumu līdztiesības principa nodrošināšana darba tirgū tika pētīta, katrā apskatāmajā jautājumā noskaidrojot gan vīriešu, gan sieviešu viedokli, pozīciju un situāciju, bet pētījuma rezultātos akcentētas atklātās atšķirības.

Izvirzīto pētījuma mērķu sasniegšanai tika izvēlēta starpdisciplināra pieeja – darba grupā iesaistot dažādu nozaru speciālistus, dzimumu līdztiesības aspektu darba tirgū izpētei nodrošināja gan socioloģisko un sociāli antropoloģisko, gan demogrāfisko un ekonomisko skatījumu. No dzimtes teoriju perspektīvas tika izvēlēta substancionālā pieeja, kas balstās pieņēmumā, ka nav svarīgs dzimums, bet socializācija un kultūras radītie dzimumu stereotipi par to, kas ir vīrišķīgi, un kas – sievišķīgi. Substancionālā pieeja operē ar cilvēka identitāti, kura bioloģiski manifestē vīrieti vai sievieti, bet morālē, likumos un normās persona definē un attīsta savai dzīvei – izglītībai, profesijai un partnerībai nepieciešamās īpašības.

Atsevišķas problēmas tika aplūkotas atšķirīgās mērķa grupas, izmantojot dažādas pētījumu un analīzes metodes. Vienlaicīga vairāku pētījuma metožu lietošana ļauj labāk izprast problēmas būtību un paaugstina secinājumu pamatotību. Pētījums DziLDT ietver situācijas izpēti, izmantojot dokumentu un sekundārās datu analīzes, kvantitatīvo pētījumu un ekonometriskās analīzes metodes. Situācijas skaidrojums, savukārt, tika iegūts ar kvalitatīvo metožu – fokusa grupu, padziļināto interviju un ekspertu interviju palīdzību.

Šī projekta ietvaros izstrādātā metodoloģija un instrumentārijs, īpaši kvantitatīvo aptauju anketas vai atsevišķi jautājumu bloki var tikt izmantoti turpmākajā darba tirgus izpētē. Ņemot vērā pētījuma daudzdimensionalitāti jeb plašo aplūkoto darba tirgus problēmu klāstu un atšķirīgu nozaru ekspertu un mērķa grupu skatījumu uz dzimumu līdztiesības aspektiem, pētījums ir būtisks devums dzimtes un darba socioloģijas attīstībā Latvijā. Tas, no vienas puses, apstiprina iepriekšējos gados pētnieku norādītās tendences, piemēram, dzimumu lomu stereotipu ietekmi darba tirgus segregācijas veidošanā un valdošo priekšstatu par dzimumu nelīdztiesību kā pirmām kārtām individuāli, ģimenes ietvaros risināmu problēmu. Pētījums turpina un papildina līdzšinējo ģimeņu situācijas izpēti un pievērš īpašu uzmanību darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām, ņemot vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības un intereses. Atšķirībā no līdz šim Latvijā veiktajiem pētījumiem, izmantojot ārvalstu pētījumu pieredzi un jaunākos Latvijā pieejamos statistikas datus, DziLDT sniedz nozīmīgu ieguldījumu dzimumu algas starpības analīzē un skaidrojumā.

Ar projekta gaitā veikto līdzšinējās politikas analīzi, esošo problēmu piedāvājumiem risinājuma veidiem, izstrādāto iespējamo politikas alternatīvu un sniegto nozares politikas alternatīvu izvērtējumu, pētījums ir izmantojams politikas veidotājiem un īstenotājiem, kā arī likumdevējiem.

Lai novērtētu esošo situāciju un sekotu līdzi situācijas izmaiņām, DZI LDT darba grupa pētījuma gaitā definēja indikatorus, kas ļauj mērīt dzimumu līdztiesības principa īstenošanas darba tirgū procesu un progresu. Tika piedāvāts par indikatoriem izvēlēties jau regulāri vai epizodiski iegūstamos statistikas un valsts dienestu gatavotos rādītājus, kas no vienas puses parāda esošos apstākļus vai situāciju dzimumu līdztiesības jomā, bet no otras puses, mēra šo apstākļu vai situācijas izmaiņas laikā. Ieteicams sekot līdzi sieviešu un vīriešu stāvoklim darba tirgū pēc nodarbināto īpatsvara katras vecumgrupas iedzīvotāju vidū atsevišķi pa dzimumiem; pēc sieviešu un vīriešu īpatsvara atsevišķās profesiju pamatgrupās, kā arī sieviešu un vīriešu darba samaksas stundā profesiju pamatgrupās pa ekonomiskās darbības veidiem. Darba tirgus kontekstā ir svarīgi sekot līdzi vīriešu un sieviešu izglītošanās iespējām un aktivitātei un to dalībai ģimenes pienākumu izpildē. Sabiedrības attieksmi pret dzimumu līdztiesību un katram no tiem ierastajām uzvedības normām iespējams netieši mērīt pēc sieviešu īpatsvara kandidātu un ievēlēto sastāvā Saeimas un pašvaldību vēlēšanās. Tas sniedz regulāri iegūstamu priekšstatu par politiķu un sabiedrības atbalstu sieviešu izvirzīšanai. Savukārt vīriešu un sieviešu mirstības rādītājs no ārējiem nāves cēloņiem norāda uz dzimumu uzvedības modeļu atšķirību ietekmi uz vīriešu un sieviešu dzīves ilgumu un kvalitāti, kas būtiski iespaido darbaspēku. Šīs pētījuma aktivitātes rezultāti, kas papildināti ar politikas īstenošanu skatījumā svarīgiem rādītājiem, jau realizēti (LM mājas lapa, dzimumu līdztiesības tēmas sadaļa „Situācija Latvijā”).

Bez pētījuma tekstā iekļautās informācijas, projekta īstenošanas gaitā tika sagatavotas detalizētas atskaites katrai pētījuma aktivitātei, kas tāpat kā fokusa grupu un interviju atšifrējumi, kā arī kvantitatīvo pētījumu datu faili, tabulas un visu pētījuma aktivitāšu instrumentārijs (anketas, diskusiju un interviju plāni) drukātā un elektroniskā formā pieejami LM Darba departamentā.

PATEICĪBAS

Pateicamies par sadarbību un sniegto ieguldījumu pētījuma veidošanā Labklājības ministrijas darba departamenta projektu ieviešanas nodaļai un īpaši projekta koordinatorei Sintijai Šmitei, kā arī Dzimumu līdztiesības nodaļai un tās vadītājai Agnesei Gailei.

Pateicamies visiem aptaujātajiem ekspertiem un savas nozares speciālistiem par atsaucību un līdzdalību. Liels paldies par dalīšanos savā pieredzē, par atklātu un patiesu viedokļu paušanu mūsu pētījuma dalībniekiem – darba devējiem, mazu bērnu vecākiem, studentiem un visiem pārējiem aptauju un interviju respondentiem.

GALVENIE SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

SECINĀJUMI

- ✓ Dzimumu līdztiesības jēdziens darba tirgus kontekstā galvenokārt tiek uztverts kā vienādas tiesības un iespējas uz darbu un taisnīgu, vienlīdzīgu atalgojumu. Šis jēdziens nepietiekami komunicē ideju par vīriešu un sievietes līdzvērtīgo lomu sabiedrības attīstībā un praktiski nemaz netiek asociēts ar vienādām resursu izmantošanas iespējām.
- ✓ Sieviešu un vīriešu dabisko vai fizioloģisko atšķirību ievērošanu un pieņemšanu plašākā sabiedrība un arī darba devēji visbiežāk uztver nevis kā daļu no dzimumu līdztiesības principa īstenošanas, bet drīzāk kā argumentu pret dzimumu līdztiesības iespējamību. Vīriešu spēja veikt fiziski smagākus darbus, no kuriem sievietei jāizvairās, tiek uzskatīta par galveno abu dzimumu nevienlīdzīgās situācijas darba tirgū skaidrojumu, kuru nav iespējams mainīt.
- ✓ Dzimumu līdztiesības princips tiek saistīts ar galvenokārt sievietēm nozīmīgu jautājumu risināšanu. Darba devēju vīriešu vidū dominē uzskats, ka būtisku dzimumu līdztiesības pārkāpumu Latvijā nav – mēdz gadīties atsevišķas negatīvas epizodes, taču to dēļ nav nepieciešams šo problēmu saasināt. Savukārt darba devējas sievietes uzskata, ka dzimumu līdztiesībai pievērsta uzmanība nav pārspīlēta.
- ✓ Kopumā dzimumu līdztiesības principus vieglāk pieņem un īsteno sievietes un vīrieši ar augstāku izglītību, bet dzimumu stereotipi spēcīgāk darbojas un ir noturīgāki iedzīvotāju ar zemāku izglītības līmeni vidū.
- ✓ Subjektīvie ierobežojumi vai pamats vēlākai dzimumu līdztiesības principa īstenošanai darba vidē sākas jau ģimenē, bērnam vērojot un iemācoties starp vecākiem pastāvošo ģimenes pienākumu un mājas darbu sadali. Dzimumu līdztiesības principa ievērošanai darba tirgū liela loma ir valdošajiem stereotipiem jeb tradīcijām, sociāliem ieradumiem.
- ✓ Lai gan apmēram puse abu dzimumu darbinieku vidēji strādā 40 stundas nedēļā, tomēr vīriešu vidū ir lielāks tādu darbinieku īpatsvars (36%), kuri strādā vairāk par 40 stundām, savukārt sievietes gandrīz divas reizes biežāk kā vīrieši strādā uz nepilnu slodzi (18%). Tas tomēr nenozīmē, ka sievietēm tādējādi būtu vairāk brīvā laika, jo iedzīvotāju laika izlietojuma pētījuma rezultāti liecina, ka vīrieši peļņas darbā nedēļā pavada vidēji par septiņām stundām vairāk nekā sievietes, kuras savukārt nedēļā gandrīz 12 stundas vairāk nekā vīrieši velta neapmaksātam darbam – mājsaimniecības darbiem un ģimenes aprūpei.
- ✓ Piederība dzimumam ir darba atalgojumu ietekmējošs faktors un šī faktora ietekme ir atšķirīga dažādās nodarbinātības sfērās. 2005.gadā Latvijā vīriešu un sieviešu vidējās oficiālās mēnešalgas starpība bija 18 procenti.
- ✓ Atalgojuma atšķirību daļēji izskaidro tas fakts, ka vīrieši biežāk uzņemas lielāku darba slodzi, kamēr sievietes biežāk nekā vīrieši ir nodarbinātas mazāk par 40 stundām nedēļā. Tas savukārt saistīts ar nevienlīdzīgo ģimenes darbu sadali, kas sievietēm liek vairāk iesaistīties mājas darbu veikšanā un/ vai bērnu aprūpē, salīdzinot ar vīriešiem. Taču arī līdzīgas darba slodzes ietvaros ir redzams vīriešu atalgojuma pārsvars.
- ✓ Vislielāko ieguldījumu dzimumu algu starpībā ienes abu dzimumu darbinieku nevienmērīgais sadalījums starp profesiju grupām, tautsaimniecības nozarēm, kā arī sabiedrisko un privāto sektoru. Vīrieši biežāk nekā sievietes strādā privātā sektorā, kur algas vidēji ir lielākas, un vīrieši biežāk nekā sievietes strādā nozarēs ar vidēji augstāku darba atalgojumu. Augstāk atalgotās nozares ir: būvniecība, mežsaimniecība, enerģētika, transports un sakari. Lai gan sievietes caurmērā strādā tādās nozarēs un profesijās, kur ir relatīvi zema darba samaksa, vīriešiem tajās pašās nozarēs un profesijās, salīdzinot ar citiem vīriešiem, ir vēl sliktāki rādītāji.
- ✓ Citu faktoru, kuri daļēji izskaidro vīriešu un sieviešu algu starpību (vecums, izglītība, tautība vai latviešu valodas prasme, ģimenes stāvoklis, darba līguma veids, nedēļā nostrādāto stundu skaits, darba attiecību ilgums, uzņēmuma atrašanās vieta un darbinieku skaits) efekti ir daudz mazāki un tie savstarpēji kompensējas.

- ✓ Latvijā ir izteikta dzimumu horizontālā segregācija darba tirgū. Lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, zvejniecībā un rūpniecībā strādājošo vīriešu īpatsvars ir aptuveni divas un pat trīs reizes lielāks nekā attiecīgais rādītājs sievietēm, savukārt lielākais sieviešu īpatsvars vērojams sabiedriskajā sektorā strādājošo vidū un pakalpojumu sfērā (izglītības, veselības, tirdzniecības, viesnīcas un pakalpojumu jomas). Tomēr horizontālā segregācija jeb “vīrišķīgo” un “sievišķīgo” profesiju vai nozaru pastāvēšana nenozīmē dzimumu nevienlīdzības pastiprināšanos. Dzimumu diskriminējoša ir vertikālā segregācija, kuras pazīmes vērojamas, piemēram, valsts pārvaldē – augstākā līmeņa amatos tiek nodarbināti galvenokārt vīrieši un lielāka ir arī vīriešu un sieviešu atalgojuma starpība.
- ✓ Sievietes uzņēmējas un dažāda līmeņa vadītājas biežāk nekā pārējās pauž apmierinātību gan ar atalgojumu, gan karjeras iespējām. Tomēr šajā iedzīvotāju grupā svarīgs ir atbalsts darba un ģimenes saskaņošanas iespējām – sievietes, kuras ieņem vadošus amatus, biežāk kā pretējā dzimuma kolēģi, ir pakļautas nepieciešamībai strādāt brīvdienās vai ārpus noteiktā darba laika.
- ✓ Darba atalgojuma atšķirības uzņēmumā strādājošajiem vīriešiem un sievietēm ir saistītas ar darba devēja priekšstatiem (stereotipiem) par dzimumu lomām. Gandrīz puse no aptaujātajiem darba devējiem uzskata, ka vispār vīrieši mēdz saņemt lielāku atalgojumu par to pašu darbu, bet sievietes piekrīt strādāt par zemāku atalgojumu, kaut gan lielākā daļa no tiem noliedz jebkādas nevienlīdzības algu noteikšanu pastāvēšanas iespējas pašu uzņēmumos.
- ✓ Dominējošo motivāciju atšķirības sieviešu un vīriešu vidū ietekmē profesijas vai amata izvēli un iesaistīšanās darba tirgū nosacījumus. Gan vīriešiem, gan sievietēm darbā vissvarīgākie ir tādi nosacījumi kā labs atalgojums un labi, droši darba apstākļi, tomēr sievietēm nedaudz svarīgāki kā pretējā dzimuma pārstāvjiem ir sociālie aspekti un iespējas savienot darbu ar pilnvērtīgu atpūtu un ģimenes dzīvi. Vīrieši biežāk izsaka viedokli, ka viņi nereti jūtas spiesti strādāt vairāk, lai pelnītu vairāk un labāk realizētu savu ģimenes apgādnieka lomu. Sievietes šai ziņā jūtas brīvākas savā izvēlē un, lai gan nenoraida darba kā ienākumu avota nozīmi, biežāk uztver darbu kā iespēju realizēt savas personiskās, sociālās un garīgās vajadzības.
- ✓ Piederība dzimumam lielā mērā ietekmē indivīda iespējas gūt papildus ienākumus. Latvijā vīrieši agrāk iesaistās darba tirgū, un salīdzinoši labi atalgoti tiek fiziskā darba strādnieki. Ņemot vērā objektīvi fizioloģiskos ierobežojumus fiziski smagu darbu veikšanai, sievietes savukārt aktīvāk izmanto izglītības iegūšanas iespējas, kas ļauj tām gūt augstākus ienākumus salīdzinājumā ar mazāk izglītajām sava dzimuma pārstāvēm.
- ✓ Izglītībai ir svarīga loma ne tikai kā dzimumu līdztiesību veicinošam un darba atalgojuma lielumu ietekmējošam, bet arī kopējo darba apmierinātības līmeni paaugstinošam faktoram. Neatkarīgi no dzimuma, darbinieku ar augstāko izglītību apmierinātības rādītāji ir augstāki nekā citiem.
- ✓ Maza bērna mātes agrāka iesaistīšanās darba tirgū ne tikai saglabā viņas darbaspējas un palīdz viņas karjeras attīstībai, bet arī veicina vienlīdzīgāku ģimenes darbu sadali.
- ✓ Darba devēji nereti uzskata, ka sieviete, kurai ir ģimene un bērni, ir stabilāka darbiniece, kurai ir atbildīgāka un nopietnāka attieksme pret darbu. To ietekmē saasinātā darbaspēka trūkuma problēma, kas darba devējiem liek augstāk novērtēt vecāku ar maziem bērniem zemāko mobilitāti, gan arī pieredze, kas rāda, ka pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma sievietes vairāk novērtē darba sniegtās socializācijas un personības izaugsmes iespējas. Savukārt nav pamata apgalvojumam, ka sievietes ar maziem bērniem biežāk kā citi darbinieki kavētu darbu.
- ✓ Latvijas darba devēji atzīst, ka atbalsts darbinieku ģimenēm veicina pozitīva mikroklimata veidošanos uzņēmumā, kā arī paaugstina darbinieku darba motivāciju un piesaista darba vietai, un cenšas veicināt darbinieku darba un ģimenes dzīves saskaņošanu. Uzņēmumos, kur darba devējs palīdz darbiniekiem saskaņot darbu un personīgo dzīvi, kā arī tur, kur darba vietu var raksturot kā „ģimenei draudzīgu”, abu dzimumu strādājošo apmierinātība ar darbu nozīmīgi pieaug.
- ✓ Kopumā nodarbinātie iedzīvotāji neatkarīgi no dzimuma ir daudz vairāk apmierināti ar amatu, ja darbinieki var koriģēt vai mainīt savu darba laiku, kad tas ir nepieciešams, un augstu novērtē iespējas izmantot bezalgas atvaļinājumu vai brīvdienas, kā arī darba sanāksmju organizēšanu tikai darba laikā

un uzņēmuma organizētos pasākumus darbiniekiem un viņu ģimenēm.

- ✓ Darbu uz nepilnu slodzi kā sev vispiemērotāko vērtē gandrīz puse sieviešu un aptuveni ceturtdaļa vīriešu, kuri šobrīd ir bez darba. Šobrīd nestrādājošo vīriešu un sieviešu vidū vērojama arī augsta interese par tādiem darba formu un darba laika modeļiem kā elastīgs darba grafiks, summētais darba laiks un attālinātais darbs, kas ļauj prognozēt, ka tie varētu gūt atsaucību dažādās nozarēs un profesiju grupās.

IETEIKUMI VALSTS INSTITŪCIJĀM

- ✓ Dzimumu līdztiesības principa īstenošanai darba tirgū nepieciešami un atbalstāmi ir vertikālo segregāciju mazinoši pasākumi (atbalsts sieviešu uzņēmējdarbībai, aktīvāka sieviešu iekļaušana Saeimas un dažādu līmeņu pašvaldību vēlēšanu kandidātu sarakstos, utml.).
- ✓ Jāpievērš lielāka uzmanība pēc iespējas augstākas izglītības iegūšanas iespējām visiem iedzīvotājiem, pie kam īpaši aktuāli ir mazināt zemāko izglītības līmeni vīriešu vidū. Augstāka izglītība veicina dzimumu līdztiesības principu ieviešanu un īstenošanu, ceļ darba ražīgumu un atalgojuma līmeni, pozitīvi ietekmē darba apstākļu un atstāj pozitīvu efektu uz nodarbināto iedzīvotāju apmierinātību ar darbu.
- ✓ Ieviest visiem jauniešiem skolas laikā obligātu tālākās izglītības ieguvei nepieciešamo eksakto zinātņu (fizikas, matemātikas u.c.) priekšmetu apguvi.
- ✓ Skolās ieviest jau pirms vairākiem gadiem sagatavoto ģimenes mācības programmu vai lielāku uzmanību citos mācību priekšmetos (piemēram, veselības mācībā un sociālajās zinībās) pievērst abu dzimumu bērnu un jauniešu zināšanu apguvei par attiecību veidošanu un saglabāšanu, kā arī par bērna kopšanas un audzināšanas un dzimumu līdztiesības jautājumiem.
- ✓ Efektīvākais veids kā mazināt dzimumu algu starpību, ir paaugstināt algas publiskajā sektorā, īpaši kvalificētajiem, piemēram, medicīnā un izglītībā strādājošajiem.
- ✓ Plašāk popularizēt pozitīvos dzimumu līdztiesības, līdztiesīgas ģimenes darbu sadales un veiksmīgu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas piemērus. Izmantot ģimeņu, nodarbināto iedzīvotāju vai darba devēju dalīšanos pozitīvajā pieredzē kā visefektīvāko dzimumu līdztiesības idejas popularizēšanas veidu.
- ✓ Dzimumu līdztiesības informatīvajās kampaņās parādīt ieguvumus no dzimumu līdztiesības principa īstenošanas darba vietā.
- ✓ Celt iedzīvotāju informētību par tēvu iespējām izmantot ģimenes atbalsta pasākumus (paternitātes atvaļinājums un pabalsts, bērna kopšanas pabalsts un atvaļinājums).
- ✓ Veicināt pasākumus, kas ļauj savienot bērnu audzināšanu ar nodarbinātību, attīstot dažādu formu bērnu pirmsskolas iestāžu tīklu, tiesiski sakārtot aukļu dienestu sistēmu. Pilnveidot bērnu pieskatīšanas iespējas vecāku dzīves vai darba vietu tuvumā un veicināt arī plašāku bērnu pirmsskolas izglītības iestāžu vai bērnu rotaļu un attīstības centru pieejamību. Īpaši aktuāli ir veidot bērnudārzu jaunākās grupas vai rotaļu grupiņas bērniem līdz 2 gadu vecumam un 2-3 gadīgajiem.
- ✓ Atbalstīt vecākus ar bērniem vecumā no viena līdz pusotram gadam kā bezdarba riska grupu ar ierobežotām mobilitātes un darbā iekļaušanās iespējām. Piemēram,
 - ✓ sniegt finansiālu atbalstu aukļu pakalpojumu izmantošanai;
 - ✓ veikt pasākumus ģimenes atbalstam, piemēram, pagarināt valsts apmaksātu paternitātes atvaļinājumu no 10 dienām uz 3 mēnešiem, ko tēvs pēc izvēles var izmantot 18 mēnešu laikā pēc bērna dzimšanas;
 - ✓ paaugstināt bērna kopšanas pabalsta apmēru, ko maksā vecākiem neatkarīgi no nodarbinātības vismaz līdz bērna pusotra gada vecumam.

- ✓ Nepieciešams aktīvāk īstenot neregistrēto nodarbinātību ierobežojošus pasākumus. Šobrīd darbs uz mutiskas vienošanās pamata ir vairāk izplatīts vīriešu vidū, bet darbs bez līguma vai tikai daļēja sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšana mazina strādājošajiem pienākošās sociālās garantijas. Neregistrēta nodarbinātība veicina dzimumu nevienlīdzību arī tādējādi, ka privātajam sektoram (kur koncentrējušies vairāk vīrieši) nenomaksājot nodokļus, nozīmīga līdzekļu daļa netiek novirzīta publiskajā sektorā strādājošo (galvenokārt sievietes) darba algām.
- ✓ Dzimumu līdztiesības principa īstenošanai darba tirgū nepieciešami un atbalstāmi ir vertikālo segregāciju mazinošie pasākumi, tai skaitā noteikti vīrstundu darba ierobežojumi vadošajiem darbiniekiem.

TIESĪBSARGA BIROJAM

- ✓ Iesakām informēt sabiedrību par to, kā rīkoties personas aizskaršanas situācijās. Sniegt arī informāciju par šāda veida sūdzību pozitīviem atrisinājumiem;
- ✓ Atbalstīt un iedrošināt cilvēkus, kuri protestē un meklē aizstāvību Tiesībsarga birojā vai tiesību sargājošajās instancēs personas aizskaršanas gadījumos.

NVA

- ✓ Veicināt vecāku pēc bērna kopšanas atvaļinājuma konkurētspēju ar valsts atbalstītu apmācības vai pārkvalifikācijas kursu palīdzību, kā arī veicināt iespējamo sociālo mobilitāti, sniedzot informāciju par šīs grupas iespējām darba tirgū.
- ✓ Atbalstīt sievietes ar maziem bērniem iekļaušanos darba tirgū, jau bērna kopšanas atvaļinājuma laikā piedāvājot iespēju apmeklēt atbilstošus profesijas apguves vai kvalifikācijas celšanas kursus viņām pieejamā formā un laikā (piemēram, vakaros, brīvdienās vai tālmācības veidā).
- ✓ Sadarbojoties ar darba devējiem, subsidētās nodarbinātības pasākumu ietvaros piedāvāt vecākiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma viņu iespējām un vajadzībām piemērotas elastīgā darba formas, īpaši elastīgo darba laiku un nepilnu darba slodzi.

IETEIKUMI KATRAM PĒTĪJUMA LASĪTĀJAM

- ✓ Darba devēji iesaka algu atšķirības mazināšanā iesaistīties pašām darba ņēmējām sievietēm, mainot “tipiski sievišķīgos” uzvedības modeļus:
 - ✓ prasīt adekvātu samaksu par savu darbu,
 - ✓ aktīvāk piedāvāt sevi darba tirgū, intensīvāk veikt darba meklēšanas aktivitātes,
 - ✓ attiecībās ar darba devēju vairāk uzsvērt savas prasmes un augsto kvalifikāciju, bet mazāk savas bažas par nepadarītajiem mājas darbiem un iespējamajām bērnu slimībām.
- ✓ Attīstīt arodbiedrības un veicināt koplīgumu slēgšanu, tādējādi mazinot no subjektīvajiem faktoriem atkarīgo sievietes un vīriešu algu starpības daļu.
- ✓ Īstenot vienlīdzīgāku darbu sadali ģimenē:
 - ✓ jaunajām māmiņām atbalstīt tēvu iesaistīšanos bērna aprūpē no pirmajām dienām un arī vēlāk neuzņemt vienām pašām pilnībā visu mājas darbu veikšanu, pat cerībā, ka atgriežoties darbā rūpju sadale mainīsies;
 - ✓ vīrieši labprātāk iesaistās mājas darbos, ja to veikšanā iespējams izmantot tehnoloģijas. Tas savukārt varētu darboties kā stimuls arī sievietēm vairāk novērtēt jaunākos sasniegumus ne tikai veļas un trauku mazgājamo mašīnu, bet arī citas sadzīves tehnikas izmantošanā.

IZVĒRTĒTĀS POLITIKAS ALTERNATĪVAS

- ✓ Balstoties uz pētījuma „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” īstenošanas gaitā iegūto informāciju, padziļinātai analīzei tika izvēlētas politikas alternatīvas, kuras īpašu uzmanību pievērš dzimumu līdztiesības aspektiem, kas skar izglītību un darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas. Kā pirmā alternatīva tika izskatīta mazu bērnu pieskatīšanas veidu piedāvājuma dažādošana, lai nodrošinātu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas vecākiem ar maziem bērniem mērķa grupā. Otrā alternatīva ir bērna kopšanas pabalsta apmēra paaugstināšana vecākiem ar bērniem vecumā no viena līdz diviem gadiem, lai mazinātu sievietē ar maziem bērniem diskrimināciju un veicinātu aktīvāku iesaistīšanos darba tirgū. Trešā alternatīva ir pedagogu darba samaksas paaugstināšana, pielīdzinot tās vidējai dabaszinātņu un eksakto zinātņu speciālistu darba algai, lai celtu kopējo izglītības līmeni vīriešu vidū un veicinātu dabaszinātņu un eksakto priekšmetu apguvi jauniešu vidū.
- ✓ No minētajām trim alternatīvām dzīvotspējīgākā un demokrātiskākā ir pirmā politikas alternatīva un tajā piedāvātais problēmu risinājuma veids – bērnu pieskatīšanas formu dažādošana. Demokrātiskas sabiedrības pamatprincipu ievērošana un uzturēšana notiktu divējādi. Pirmkārt, dažādojot mazu bērnu pieskatīšanas formas, katrai ģimenei tiks dota iespēja izvēlēties piemērotāko bērnu pieskatīšanas veidu. Otrkārt, pilnveidojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanai nepieciešamo infrastruktūru jeb radot dažādu mazu bērnu pieskatīšanas formu pieejamību, tiks veicināta nodarbinātība, īpaši dažās iedzīvotāju grupās, to skaitā sievietēm pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, tādējādi uzlabojot dzimumu līdztiesības situāciju darba tirgū. Tomēr pirmā alternatīva vienlaikus ir viskomplicētākā sabiedrības iesaistīšanas ziņā. Tā nav orientēta tikai uz esošo partneru iesaistīšanu, bet arī sociālās partnerības attīstīšanu bērnu pieskatīšanā. Tā kā nodarbinātības veicināšanā ir ieinteresēti visu līmeņu spēlētāji – pašvaldības, darba devēji, ministrijas, sabiedriskās organizācijas – jo veiksmīgāk tās spēs identificēt savus resursus un iespējas piedalīties kopējā mērķa sasniegšanā, jo ātrāku atdevi alternatīva būs spējīga sniegt. Negatīvās pieredzes paraugs līdz šim ir vairākkārt atliktā auklīšu dienesta attīstīšana. Pašvaldības nav spējušas radīt auklīšu reģistru – vai nu līdzekļu, vai intereses trūkuma dēļ. Līdz šim šīs aktivitātes izmaksu nodrošināšanu bija paredzēts iekļaut pašvaldību tiešajos pienākumos. Šāda auklīšu reģistra izveide neapšaubāmi vairotu šīs pieskatīšanas formas pieejamību un pārskatāmību.
- ✓ Otrā alternatīva (bērna kopšanas pabalsta paaugstināšana) ir uzskatāma par papildinājumu mazu bērnu pieskatīšanas veidu dažādošanai. Pabalsta paaugstinājums paredzēts kā mērķdotācija mazu bērnu vecāku mobilitātes veicināšanai. Šobrīd sievietē iekļaušanos darba tirgū ierobežo mazu bērnu pieskatīšanas iespēju trūkums. Optimālais atbalsts sievietē ar maziem bērniem iekļaušanai darba tirgū bez finansiālā pabalsta būtu efektīvāka esošo iespēju izmantošana – mērķa grupai atbilstoši profesijas apguves vai kvalifikācijas celšanas kursi viņām pieejamā formā un laikā, kā arī elastīgu darba formu piedāvājums. Alternatīvas ieviešanā tieši iesaistītas ir izpildvaras institūcijas – Finanšu ministrija un Labklājības ministrija, (pasākuma mērķi skar arī Bērnu un ģimenes lietu ministrijas uzdevumu sfēru). Lēmējvaras (Saeimas) atbalsts ir tieši atkarīgs no attiecīgā brīža budžeta iespējām un ministriju lobija, taču būtiskas iebildes nav gaidāmas, jo īpaši tāpēc, ka tas ir lēmums, kas vairo sabiedrības atbalstu.
- ✓ Trešās alternatīvas mērķis ir: ceļot atalgojumu nozīmīgai sabiedriskajā sektorā strādājošo daļai, mazināt dzimumu algu starpību; paaugstinot skolotāju darba samaksu, piesaistīt pedagogu darbam skolās augsti kvalificētus profesionāļus, tādējādi veicināt jauniešu vēlmi mācīties un iegūt augstāku (vismaz pabeigtu vidējo) izglītības līmeni; celt skolotāja profesijas prestižu un mazināt cēloņus profesiju segregācijai darba tirgū. Tomēr, ņemot vērā alternatīvas pieņemšanai nepieciešamo finansu apjomu, ir sagaidāma zināma pretestība no izpildvaras puses, jo sevišķi Finanšu ministrijas.

1. LITERATŪRAS APSKATS

Šis pētījuma daļas pirmajā sadaļā apkopots vispārīgs ieskats likumdošanas un politikas dokumentos, kas nosaka vai ietekmē dzimumu līdztiesības principa īstenošanu darba tirgū. Turpinājumā ir pieminēti Latvijā un ārvalstīs iepriekš veiktie pētījumi, kas saistīti ar dzimumu līdztiesības aspektiem darba tirgū, kā arī izklāstītas galvenās teorētiskās pieejas šo jautājumu izpētē. Noslēgumā ir definētas pētījuma hipotēzes, ko pētnieku grupa ir izstrādājusi, lielā mērā balstoties uz šīs nodaļas ietvaros apskatītajiem informācijas avotiem.

1.1. Likumdošanas un politikas dokumentu apskats

Politikas dokumentu analīze nepieciešama, lai noskaidrotu Latvijas politikas mehānismu un principus, kas tieši vai netieši ietekmē dzimumu līdztiesības situāciju darba tirgū. Šīs situācijas analīzes sadaļas uzdevums ir sagatavot uzskatāmu pārskatu, kas radītu bāzi tālākam šo dokumentu izvērtējumam, pievēršoties to īstenošanai praksē un politikas alternatīvu izstrādei. Šo mērķi būtiski sarežģī šāda apjoma kopējas analīzes neesamība. Līdz šim veiktie pētījumi aprobežojušies ar atsevišķiem būtiskākajiem dokumentiem.

Pārskatā uzskaitīti būtiskākie normatīvie akti (pilnu sarakstu skatīt pielikumā 1.1.1.), kuros sieviešu un vīriešu vienlīdzības sasniegšana ir vai nu tiešs vai netiešs mērķis, vai kuros šim principam jābūt iekļautam, lai pēc tam analīzē izmantotu pētījuma tēmai nozīmīgākos aktuālos starptautiskos un nacionālos politikas dokumentus. Atsevišķi būtiski, bet spēkā neesoši politikas dokumenti ir minēti dokumentu pārskatos, kuri uzskatāmi par to tiesiskajiem tālāk turpinājumiem. ES direktīvas minētas Latvijas Republikas likumdošanas kontekstā, kurā līdz ar iestāšanos ES tām jābūt pārņemtām.

Lisabonas stratēģija ir vērsta uz nodarbinātības, ekonomisko reformu un sociālās saliedētības kā uz zināšanām balstītas ekonomikas sastāvdaļu veicināšanu. Vairākkārt pārskatīts un papildināts, šobrīd tas ir viens no nozīmīgākajiem politikas dokumentiem, uz ko balstīta Eiropas Savienības (ES) veidotā politika, tiešā un netiešā veidā ietekmējot Latvijā veidotos likumus, stratēģijas un plānus arī dzimumu līdztiesības aspektā. Lisabonas stratēģija nav vienots programmdokuments, bez tam tā tiek regulāri aktualizēta. Šo iemeslu dēļ kā galvenie analizējamie dokumenti tika izvēlēti 2005. gada 2. februāra Eiropas Kopienu komisijas paziņojums Padomei un Parlamentam (turpmāk tekstā Paziņojums) un Eiropas Kopienu komisijas ziņojums (turpmāk tekstā Ziņojums) par sieviešu un vīriešu vienlīdzību.

Stratēģija kā ilgtermiņa risinājums tika pieņemta ES Padomes sanāksmē Lisabonā, 2000. gada 23.-24. martā. Tās galvenais motīvs ir ekonomiskās izaugsmes nodrošināšana, 2010. gadā ES kļūstot par dinamiskāko un konkurētspējīgāko zināšanu sabiedrību pasaulē. Lai arī stratēģija lielākoties nenoteica konkrētus rādītājus, kas būtu jāsasniedz, atsevišķi mērķi tika norādīti. Nodarbinātības jomā Lisabonas stratēģijas mērķis ir celt “nodarbinātības līmeni no vidējā rādītāja 61% (šobrīd) pēc iespējas tuvāk 70% (2010. gadā), un paaugstināt sieviešu nodarbinātības līmeni no 51% līdz vairāk nekā 60% (2010. gadā)” (EC 2000: 20).

Stratēģijas īstenošanas vidusposmā, novērtējot valstu un institūciju ziņojumus, tika secināts, ka rezultāti nav iepriecinoši – dalībvalstu sekmes, īstenojot reformas, ir bijušas visai vājas, kur vainojamas gan ekonomiskās problēmas, gan pārslogotība, gan arī sliktā koordinācija un reizēm pat atšķirīgās prioritātes (ES Augsta līmeņa darba grupa 2004: 5). Tomēr zināms progress ir noticis un, piemēram, 2003. gadā sieviešu nodarbinātība sasniedza 56%, bet kopējā nodarbinātība – 64,3%. Vienlaicīgi tiek norādīts, ka, ja “saglabāsies pašreizējās tendences, ieguldījumi izpētē un attīstībā 2010. gadā būs 2,2 % no IKP, kas ir ievērojami mazāk, nekā saskaņotais mērķis - 3%”. Situācijas uzlabošanai tika pieņemti svarīgi lēmumi un Eiropas Komisija (EK) piedāvāja koncentrēt reformas divās jomās – noturīgākā un izteiktākā izaugsmē un kvalitatīvu darbavietu radīšanā (EK 2005: 2). Pārorientētās Lisabonas partnerības izaugsmei un nodarbinātībai mērķis ir “modernizēt ekonomiku, lai saglabātu unikālo sociālo modeli, saskaroties ar tādām situācijām kā pieaugošie globālie tirgi, tehnoloģiju pārmaiņas, ietekme uz vidi un sabiedrības novecošanās” (EK 2005: 2).

Situācijas kontroles efektivitāti nodrošina valstu ik pavasara ziņojumi par sasniegto progresu un Kopienas kopējais ziņojums. Šobrīd Lisabonas stratēģijas pamatpīlāri ir zināšanas un jauninājumi izaugsmes sekmēšanai, investoru un darbaspēka piesaistīšana un darbavietu skaita un kvalitātes vairošana (EK 2005: 2-4).

Norādīts, ka izvirzīto nodarbinātības mērķu (maksimāla nodarbinātība, darba kvalitātes un ražīguma paaugstināšana, sociālā un teritoriālā kohēzija) sasniegšanai, nodarbinātībai jāpiesaista vairāk cilvēku, jāpaaugstina darbaspēka pieejamība, jāmodernizē sociālā nodrošinājuma sistēmas, jāuzlabo strādājošo un uzņēmumu pielāgošanās spējas un jāpaaugstina ieguldījumi cilvēkkapitālā ar labākas izglītības un prasmju palīdzību. Šie mērķi ir pamatā izstrādātajai Sociālajai programmai (EK 2005: 9).

Šajā Paziņojumā dzimumu līdztiesība darba tirgū nav minēta kā nozīmīgs resurss izvirzīto mērķu sasniegšanai (lai gan ir ņemts vērā darbaspēka vecuma faktors). Atsevišķās vietās tiek paskaidrots, ka sievietes ir viena no nodarbinātības veicināšanas mērķa grupām. Tomēr dzimumu līdztiesības principu ievērošana ieteikto nacionālo politiku izstrādē un īstenošanā ievērojami mazinātu nevienlīdzību.

Ziņojumā par dzimumu līdztiesību dalībvalstīs tiek atzīts, ka dzimumu dimensijas integrēšana politikā palīdzēs sasniegt Lisabonas mērķus (EC 2005: 3). Ir nepieciešamas jaunas iniciatīvas, lai izmantotu visu sieviešu darbaspēka potenciālu un darba tirgū iesaistītu vecākas sievietes un imigrantes, kuru vidū nodarbinātības līmenis ir viszemākais. 2004. gadā Eiropas Padome atzina, ka dzimumu līdztiesības politikas ir arī sociālās kohēzijas un ekonomiskās izaugsmes instruments. Līdz šim aktivitātes ir fokusētas uz sievietēm, cenšoties izlīdzināt vecāku cilvēku nodarbinātības atšķirības dzimumu starpā, mazinot algas atšķirības un profesionālo segregāciju starp vīriešiem un sievietēm. Ir minēta arī vīriešu problēmu, piemēram, netaisnīgās ģimenes pabalstu sistēmas, risināšana. Rekomendēts īpašu uzmanību pievērst pensiju sistēmu, nodarbinātības un bērnu aprūpes iestāžu sistēmas reformām, strukturālo fondu maksimālai apguvei, sadarbībai ar sociālajiem partneriem (EC 2005: 9).

Atbilstoši Lisabonas stratēģijai un balstoties uz ES nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikas mērķiem un priekšnosacījumiem ES struktūrfondu līdzekļu apgūšanā, Latvija dzimumu līdztiesības principu ir iestrādājusi Latvijas Attīstības plānā jeb vienotajā programmdokumentā 2004.-2006. gadam, kā arī nacionālajā Lisabonas programmā 2005.-2008. gadam un citos dokumentos.

Eiropas Sociālās iekļaušanas stratēģija. Sociālās iekļaušanas stratēģija (turpmāk tekstā Stratēģija) pirmoreiz tika pieņemta 2001. gadā, Lisabonā, bet 2004. gadā tā tika pārskatīta. Kopumā tas ir ļoti vispārīgs, deklaratīvs un saistības neuzliekošs dokuments, ko veido prioritāšu izvirzīšanas sadaļa un stratēģijas īstenošanas sadaļa. Tomēr, tā kā uz to atsaucas daļa nacionālā mēroga normatīvo aktu un programmu, ir nepieciešams Stratēģijas principu apskats.

Stratēģija sniedz sociālās iekļaušanas definīciju, kas tās izpratnē ir sabiedrības spēja nodrošināt labklājību visiem tās locekļiem, mazinot atšķirības un izvairoties no polarizācijas. Sociāli iekļauta sabiedrība ir savstarpēju atbalstu sniedoša kopība, ko veido brīvi indivīdi, demokrātiskām metodēm sasniedzot kopējos mērķus. Stratēģija atzīst, ka šis mērķis nav sasniedzams, bet uz sociālo kohēziju nemitīgi ir jātiecas, jāuzlabo un jāpielāgo mainīgajiem sociālekonomiskajiem, tehnoloģiskajiem un politiskajiem apstākļiem (European Committee for Social Cohesion [CDCS] 2004: 2).

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir novērtēta kā ļoti nozīmīga sociālās kohēzijas daļa (ECSC 2004, 4). Ir paredzēts, ka tiks vērtētas visu sociālās politikas iejaukšanos sekas uz dzimumu situāciju, un integrētā pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai tiks integrēta visās jomas aktivitātēs. Valstij ir jāuzņemas aktīva loma kohēzijas uzturēšanā. Pirmkārt, tai jādarbojas kā cilvēktiesību un demokrātijas garantam. Otrkārt, valstij jāuztur līdztiesība ar bagātību pārdales solidārajiem mehānismiem – piemēram, sociālo drošību un nodokļu sistēmu, kā arī ar sociālās drošības sektoru. Treškārt, valstij jāaizstāv sociālās izslēgšanas riska grupas, sociālās drošības sistēmā paredzot īpašu palīdzību (CDCS 2004: 5).

Stratēģijā tiek atzīts, ka sociālā kohēzija veicina ekonomisko izaugsmi. Tiesības uz darbu ir atslēgas elements dalībai sabiedrībā. Pieeja nodarbinātībai ir būtisks nabadzību ierobežojošs faktors, līdz ar to tās nodrošināšanas mērķi paredz arvien vairāk sociālo drošības sistēmu tradicionālās – ienākumu aizvietošanas funkcijas – vietā. Tā kā sociālā iekļaušanās vispirms tiek apgūta un vēlāk saglabāta ģimenē, šo funkciju sekmīgai izpildei ģimenēm kompleksas un strauji mainīgas sabiedrības apstākļos ir nepieciešams atbalsts, tostarp arī ģimenes un darba dzīves saskaņošanai (CDCS 2004: 5-6).

Sociālā kohēzija ir nacionālo valstu pārziņā, EP uzdevumi ir radīt standartus, starpvaldību sadarbības mehānismu un palīdzēt valstīm vai valstu grupām ar konkrētām mērķaktivitātēm realizēt standartus un

rekomendācijas praksē. Atbildība par Stratēģijas izveidi un īstenošanu ir nodota 1998. gadā izveidotajai Eiropas Sociālās kohēzijas komitejai, kas cieši sadarbojas ar citām starptautiskajām organizācijām un kustībām, atzīstot, ka sociālo kohēziju veidot var vienīgi ar integrējošu pieeju (CDCS 2004: 8).

Eiropas Kopienas Dzimumu līdztiesības stratēģija. Šobrīd spēkā ir „Eiropas Kopienas Dzimumu līdztiesības stratēģija 2001.-2005.” To veido divi dokumenti – „Eiropas Padomes 2000. gada 20. decembra lēmums par programmas izstrādāšanu attiecībā uz Kopienas pamatstratēģiju par dzimumu līdztiesību (2001.-2005.)” (EP 2000) (turpmāk tekstā Lēmums) un „Eiropas Komisijas ziņojums par Savienības Pamatstratēģiju attiecībā uz dzimumu līdztiesību Padomei, Eiropas Parlamentam, Ekonomiskajai un sociālajai komitejai un Reģionu komitejai” (EK 2000) (turpmāk tekstā EK ziņojums).

Šie dokumenti uzsver nepieciešamību pēc reālas dzimumu līdztiesības nodrošināšanas kā būtiska instrumenta tautas ilgspejīgas ekonomiskās un sociālās attīstības veicināšanai. Dzimumu līdztiesības stratēģiju galvenā daļa ir „darba programma, kuras mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību, nodrošinot palīdzību un atbalstu Kopienas Pamatstratēģijai” (EP 2000: 2. §). Latvijai ir iespēja šīs programmas ietvaros piedalīties dažādos ar dzimumu līdztiesību saistītos projektos un iegūt finansējumu aktivitāšu veikšanai.

„EK Dzimumu līdztiesības stratēģijas 2001.-2005.” mērķis ir „izstrādāt Eiropas Komisijas darbības galvenos principus, pēc kuriem visas Kopienas aktivitātes veicinās līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem” (EK 2000: 1. §). Dokuments atzīst, ka vienādas attieksmes princips pret sievietēm un vīriešiem ir Kopienas likumu fundamentāls princips.

Paredzēts, ka Programma koordinēs, atbalstīs un finansēs Kopienas Pamatstratēģijas par dzimumu līdztiesību horizontālās aktivitātes visās intervences sfērās, kas ir ekonomika, vienāda līdzdalība un pārstāvniecība, sociālās tiesības, sabiedriskā dzīve, dzimumu lomas un stereotipi. Stratēģijas izvirzītie mērķi ir veicināt un izplatīt vērtības un praksi, saistībā ar dzimumu līdztiesību; izvērtēt politikas efektivitāti un praksi, kā arī, uzraugot to ieviešanu un izvērtējot rezultātus, uzlabot ar dzimumu līdztiesību saistīto jautājumu izpratni; atbalstīt informācijas un labas prakses apmaiņu, un sadarbības tīklu veidošanu (EK 2000: 2.2. §).

Stratēģija paredz integratīvu pieeju sieviešu situācijas attīstībai, kas nosaka tās vienotību ar citām programmām, plāniem un politikām u.c. Stratēģijā norādīts, ka Programmā jāņem vērā īpašās aktivitātes, kas sievietēm un vīriešiem sniedz vienādas tiesības nodarbinātības sfērā un kas atbalsta darbu, kuru Kopiena veic Strukturālo fondu un EQUAL iniciatīvas ietvaros vai sadarbības veicināšanu ar mērķi nostiprināt nodarbinātības stratēģiju (EK 2000: 2.2. §).

Lai arī Eiropas Kopienas Dzimumu līdztiesības stratēģija vērtējama kā labi izstrādāts un vispusīgs dokuments, kurā ņemti vērā nozīmīgākie dzimumu nelīdztiesības aspekti, to risināšanai paredzot konkrētu finansējumu, kas bija pieejams arī Latvijai no dokumenta stāšanās spēkā brīža, tomēr, vērtējot šā brīža Latvijas progresu dzimumu līdztiesības sasniegšanā, dokumenta mērķi ir sasniegti tikai fragmentāri, aktivitātēm izpaužoties atsevišķu iniciatīvu veidā, kas atbilstu kategorijām „apziņas celšana” un „dzimumu līdztiesības faktoru un politiku analīze”, bet izpaliekot informācijas apmaiņai un sadarbības tīkliem partiju starpā starpnacionālajā līmenī (kas arī sagaidāms, zinot dzimumu līdztiesības kā prioritātes vietu partiju programmatiskajās nostādnēs). Atbilstoši Eiropas Kopienas Dzimumu līdztiesības stratēģijā valdošajām nostādnēm, patiesa dzimumu līdztiesība šādā veidā var arī netikt sasniegta.

ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (CEDAW). CEDAW ar “diskrimināciju attiecībā uz sievietēm” apzīmē „jebkādu atšķirību, izņēmumu vai ierobežojumu pēc dzimuma pazīmes, kas samazina vai likvidē cilvēka tiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai realizēšanu sievietēm politiskajā, ekonomiskajā, sociālajā, kultūras, pilsoņa tiesību vai jebkurā citā sfērā neatkarīgi no viņu ģimenes stāvokļa, pamatojoties uz vīriešu un sieviešu līdztiesību” (ANO 1979: 1. §).

Diskriminācijas likvidēšanas politikai ar likumu palīdzību jāpanāk dzimumu līdztiesības ievērošana praksē, nevaicoties no sankciju paredzēšanas gadījumos, kad tās nepieciešamas. Tas paredz arī efektīvas sieviešu juridisko tiesību aizstāvības un kompetentu institūciju nodibināšanu (ANO 1979: 2. §).

Konvencija paredz pagaidu speciālo pasākumu veikšanu ar mērķi „paātrināt vīriešu un sieviešu faktiskas vienlīdzības sasniegšanu”, kas jāatceļ līdz ar izvirzīto mērķu sasniegšanu (ANO 1979: 4. paragrāfs).

Cita starpā norādīts, ka dalībvalstīm jāmaina „vīriešu un sieviešu izturēšanās sociālie un kultūras modeļi”, izskaužot aizspriedumus par kāda dzimuma pārākumu vai nepilnvērtību (ANO 1979: 5.§). Dalībvalstīm jānodrošina vecāku vienlīdzīga atbildība par bērnu audzināšanu, vienādi apstākļi profesionālās orientācijas profesijas vai specialitātes izvēlē, „jebkuras vīriešu un sieviešu lomas stereotipa koncepcijas likvidēšana visos mācību līmeņos” (ANO 1979: 10.§).

Nodarbinātības aspektā citu punktu vidū CEDAW paredz arī tiesības brīvi izraudzīties profesiju vai darba veidu, izvirzīties amatā un tiesības uz nodarbinātības garantiju, kā arī visu darba atvieglojumu un apstākļu izmantošanu”. Konvencija pieprasa, lai dalībvalstis aizliegtu, draudot ar sankcijām, darba devēju vidū izplatīto sieviešu diskrimināciju grūtniecības vai ģimenes stāvokļa dēļ (ANO 1979: 11.§).

Latvija šai 1979. gadā pieņemtajai (spēkā stājusies 1982. gadā) konvencijai pievienojās 1992. gadā, turpmāk iesniedzot ziņojumus par sieviešu stāvokli valstī, un saņēmusi ieteikumus problēmu novēršanai un situācijas uzlabošanai, tai skaitā arī nodarbinātības jomā.

2004. gadā, apspriežot ziņojumus par konvencijas dalībvalstu paveikto (ANO 2004), Latvijai tika norādīti sekojoši pozitīvie aspekti – progress tiesību aktu reformu jomā, to skaitā, Cilvēktiesību nodaļas iekļaušana Satversmē, un sieviešu pozīcijas virknē svarīgu amatu (ANO 2004: 2-3). Kritika ir ievērojami plašāka, norādot uz konkrētas dzimumu diskriminācijas definīcijas trūkumu likumdošanā (par paraugu ņemot Konvencijas 1. un 2. pantu), sieviešu un tiesībsargājošo institūciju neinformētību par Konvenciju un tās piemērošanas iespējām. Norādīts arī institucionāls vājums dzimumu līdztiesības jomā un pienākumu sadalījuma trūkums. Tiek ieteikta visaptveroša dzimumu līdztiesības likuma izveide. Kritizēta patriarhālās attieksmes un dzimumu stereotipu par sieviešu un vīriešu lomu sabiedrībā pastāvēšana sabiedrībā, esošos pretpasākumus vērtējot kā pārāk fragmentārus un īslaicīgus. Sieviešu proporcijas paaugstināšanai institūcijās tiek rekomendēts izmantot pagaidu īpašos pasākumus (ANO 2004: 5-8).

Pekinas deklarācija: rīcības platforma. Rīcības platforma – plašāk pazīstama kā programma sieviešu stāvokļa uzlabošanai (ANO 1995), ir IV Pasaules sieviešu kongresa pieņemts dokuments. Rīcības platforma skata dzimumu līdztiesību kā parādību, kas balstīta uz noturīgu ekonomikas izaugsmi, sociālo attīstību, vides aizsardzību un sociālo taisnīgumu; liek sievietēm iesaistīties ekonomiskajā un sociālajā attīstībā, kā arī liek radīt vienlīdzīgas iespējas un pilnīgu un vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu piedalīšanos uz cilvēku vērsta sabalansētas attīstības procesā gan kā tā dalībniekiem, gan kā ieguvējiem (ANO 1995: 16.§). Nabadzības novēršanai jābūt balstītai uz nabadzības strukturālo cēloņu novēršanu (ANO 1995: 50.§). Valdībām kā galvenajām atbildīgajām institūcijām jābūt gatavām pārdalīt budžeta resursus sieviešu stāvokļa uzlabošanai.

Sieviešu nevienlīdzīgās situācijas darba tirgū risinājumi norādīti sadaļā „Sievietes un ekonomika” ar norādītajiem sešiem stratēģiskajiem mērķiem - veicināt sieviešu ekonomiskās tiesības un neatkarību; veicināt vienlīdzīgu pieeju resursiem, nodarbinātībai, tirgiem un tirdzniecībai, piedāvāt biznesa pakalpojumus, apmācību un pieeju tirgiem, informācijai un tehnoloģijai; nostiprināt sievietes ekonomisko kapacitāti un komerciālo sakaru tīklus; novērst nodarbinātības segregāciju un visas darba diskriminācijas formas; veicināt ģimenes un darba atbildības sfēru harmonizāciju starp sievietēm un vīriešiem (ANO 1995: IV nodaļa, F).

Latvijas valdība pastiprinātu uzmanību dzimumu līdztiesībai sāka pievērst tieši pēc Pekinas deklarācijas pieņemšanas. Jau šis apstāklis ļauj novērtēt šī dokumenta nozīmi sieviešu situācijas uzlabošanā. Valdība ir daudz paveikusi, ieviešot deklarācijā norādītos principus likumdošanā un īstenojot iniciatīvas, piemēram, sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanā (ANO 2004: 2-3). Vienlaikus no institūciju puses varētu vēlēties sieviešu iesaistīšanu lēmumu pieņemšanas procesos un vēršanos pret darba devēju diskriminējošām (likumam neatbilstošām) praksēm. Jaunākajā ziņojumā par Rīcības plāna īstenošanu Latvijā konstatēts, ka dzimumu līdztiesības īstenošanā ir bijis progress, taču pastāv tādas nopietnas problēmas kā nabadzības feminizācija un vardarbība ģimenē. Sievietēm ar bērniem ir ierobežota iesaistīšanās darba tirgū, sieviešu, kas vienas audzina bērnus, ģimenēs ir augsts nabadzības risks un sievietēm vidēji ir zemāks atalgojums salīdzinājumā ar vīriešiem – kopumā nabadzības risks sievietēm pastāv mūža garumā.

Latvijas Kopējais sociālās iekļaušanās memorands. Latvijas Kopējās sociālās iekļaušanās memoranda (turpmāk tekstā JIM) mērķis bija „sagatavot valsti pilnīgai dalībai ar atvērtās koordinācijas metodi par

sociālās iekļaušanas jautājumiem iestāšanās brīdī” (LM EK, 2003: 1). Memorandā ir definēti galvenie mērķi nabadzības un sociālās atstumtības jautājumu risināšanai, prezentēti lielākie politiskie pasākumi, ko veikusi Latvija uz vienošanās pamata, veidojot valsts politiku saskaņā ar ES kopējiem mērķiem, un noteiktas galvenās politiskās jomas, kurās turpināt tālāku monitoringu un politikas izvērtēšanu. Šīs politikas ieviešanas progress tiks izvērtēts kontekstā ar ES sociālās iekļaušanas procesu, kura mērķis ir dot nozīmīgu ietekmi nabadzības izskaušanai Eiropā līdz 2010. gadam.

Aprakstot Latvijas ekonomisko situāciju, atsevišķa sadaļa ir veltīta nodarbinātībai, aprakstot galvenās problēmas arī dzimumu perspektīvā. To risināšanai memorands paredz iekļaujoša darba tirgus izveidi un nodarbinātības veicināšanu, aptverot ciešu uzņēmēju (darba devēju) un darba ņēmēju pārstāvju sadarbību, lai radītu darba tirgum labvēlīgu vidi, attīstītu jaunas darba vietas, nodrošinātu darbaspēka mobilitāti, palielinātu resursus nodarbinātību veicinošiem pasākumiem sociāli atstumtajām grupām, attīstītu sadarbības tīklus un partnerības vietējā līmenī starp valsts un pašvaldību institūcijām, NVO un uzņēmējiem. Īpaša uzmanība pievēršama pasākumiem, kas vērsti uz sociālās atstumtības riska grupām, t.sk. sievietēm (LM, EK 2003: 44).

Dokumentā norādīts, ka ir nepieciešama ilgtermiņa pieeja un ka pastāv nepieciešamība pēc pastāvīgas politikas un darbību koordinācijas saistībā ar nabadzību un sociālo atstumtību, un visu saistīto ministriju, NVO un sociālo partneru aktīvas iesaistīšanās. Atbildība par šo koordināciju tika deleģēta Labklājības ministrijai.

Latvijas Nacionālais rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai (2004-2006) (MK 2003: 6) (turpmāk tekstā NRP) ir instruments Lisabonas Eiropas Padomē izvirzīto stratēģisko mērķu sasniegšanai. Tas balstīts uz Latvijas Kopejo sociālās iekļaušanās memorandu (MK 2003: 6).

NRP atzīst, ka „pašreiz valdības rokās nav pietiekošu instrumentu, ar kuriem panākt dzimumu līdztiesības faktisku nevis formālu īstenošanu” (MK 2003: 21).. Galvenokārt jāpievēršas sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanai par dzimumu līdztiesības jautājumiem un dzimumu līdztiesības principiem atbilstošu priekšstatu sabiedrībā par sievietes un vīriešu lomām darbā un sadzīvē veidošanai (indikatoru - publicēto informatīvo metodisko materiālu skaits, noorganizēto semināru un citu izglītojošo pasākumu skaits un dalībnieku skaits un dati par sievietes un vīriešu vidējās darba samaksas lieluma izmaiņām un materiālā (ieskaitot sociālo) nodrošinājuma izmaiņām). Otrkārt, jāveicina efektīva valsts pārvaldes un pašvaldību institūciju un citu iesaistīto pušu sadarbība dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanā nozaru politikā izstrādē un īstenošanā (indikatoru: valsts pārvaldes un pašvaldību darbinieku skaits, kuri apguvuši apmācību kursus un dzimumu līdztiesības principu ieviešanu normatīvo aktu izstrādes un izvērtēšanas procesā). Treškārt, jāpaaugstina sabiedrības izpratne par vardarbības problēmām ģimenē (MK 2003: 26-27).

Dokumentā ir iekļauti indikatori, kas ļautu veikt valdības veiktās politikas nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai novērtējumu.

Latvijas attīstības plāns (Vienotais programmdokuments): 1. mērķa programma 2004.-2006. gadam. Vienotais programmdokuments (VPD) tika izstrādāts Eiropas Savienības Struktūrfondu 1. Mērķa ieviešanai Latvijā laika posmā no 2004. līdz 2006. gadam. Tiek norādīts, ka šī stratēģija cita starpā ir balstīta arī uz ES nostādnēm un politikām vienlīdzīgu iespēju jomā, to skaitā Eiropas Padomes Lisabonā un Gēteborgā izdarītajiem secinājumiem. VPD norāda, ka Latvijas izaugsme balstāma uz četrām galveno problēmu risināšanu. Šī pētījuma kontekstā aktuālākā ir strukturāla rakstura bezdarbs un reģionālās atšķirības. To risināšanai tiek izvirzīti vidēja termiņa mērķi – cilvēkresursu attīstība, konkurētspējas un nodarbinātības veicināšana un infrastruktūras attīstība, kas ir saskaņoti ar citiem plānošanas dokumentiem – Nacionālo attīstības plānu un ES nostādnēm (FM 2003: 10-11).

Dokuments atzīst dzimumu līdztiesības lielo lomu nacionālajā izaugsme. Sievietes ekonomiski neizdevīgākā pozīcija ir saistīta ar nevienlīdzību darba tirgū, tāpēc „ir svarīgi īstenot dzimuma vienlīdzības pieeju visos politikas līmeņos, risinot sociālos, ekonomiskos, politiskos un citus jautājumus” (FM 2003: 63). Kā galvenais iemesls ir minēta dzimumu horizontālā segregācija, sievietēm koncentrējoties zemu apmaksātās nozarēs. Nevienlīdzība ģimenē ierobežo vienādas iespējas sabiedrības dzīvē. Līdzīgi ir identificētas un kritiski analizētas arī citas ar dzimumu nevienlīdzību saistītās problēmas un arī valdības darītais to risināšanā. „Dzimuma vienlīdzības aspekts kā horizontāls mērķis ir iekļauts visā VPD, primāri

cilvēkresursu attīstības un nodarbinātības veicināšanas prioritātē” (FM 2003: 64).

VPD stratēģijā cilvēkresursu attīstības aspektā pastāvīgi tiek minēta „nepieciešamība risināt darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstības, vispārēja aktīvā darba tirgus samazināšanās un īpašu pasākumu nepieciešamības sociālās izstumtības mazināšanai problēmas” (FM 2003: 128). Starp šiem pasākumiem ietilpst apmācības iespēju radīšana un to popularizēšana, privātā sektora saikņu paplašināšana ar izglītības iestādēm, dabaszinātņu apguves veicināšana u.c. aktivitātes. Starp mērķiem ir izvirzīta sociāli izstumto personu (arī vientuļo vecāku un daudzbērnu ģimeņu, personu pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma beigām) integrēšana darba tirgū, paredzot subsidētu darba vietu izveidi, apmācības nodrošināšanu ar IKT palīdzību, uzņēmējdarbības veicināšana u.c.

Nodarbinātības veicināšanas pasākumu īstenošana tiek lielā mērā saistīta ar Eiropas Sociālā fonda finansējumu.

VPD izvirzītajām prioritātēm raksturīga vispārīga nenoteiktība – noteiktas atsevišķas rīcības kā rezultātu apkopošana dzimumu līdztiesības progresa analizē, īpašas iniciatīvas sieviešu nodarbinātības un uzņēmējdarbības veicināšanai, atbildīgo institūciju kapacitātes stiprināšana u.tml. Strukturālo nodarbinātības problēmu risināšanai nepieciešama konkrētu mehānismu un mērķpasākumu izstrāde ar skaidri noteiktiem kritērijiem.

Lai arī VPD uzsver apmācības nozīmi cilvēkresursu attīstībā, paredzēto pasākumu plānošanā trūkst dzimumu līdztiesības perspektīvas. VPD nav novērtēta izglītības ietekme uz nodarbinātības problēmām, respektīvi, situācija, kad izglītības sistēma veicina dzimumu stereotipu veidošanos, kas atsaucas uz vīriešu un sieviešu nevienlīdzību darba tirgū. Līdz ar to cilvēkresursu attīstības mērķa īstenošana ir apgrūtināta.

Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008. gadam. LR Ekonomikas ministrijas sadarbībā ar citām ministrijām un valsts institūcijām izstrādātā Latvijas nacionālā Lisabonas programma (turpmāk tekstā Programma) ir „politikas plānošanas dokuments, kas parāda, kā Latvija 2005.-2008. gadā, balstoties uz Padomes 2005. gada jūlijā apstiprinātajām Integrētajām pamatnostādņēm, sasniegs Lisabonas stratēģijas mērķus” – izaugsmes saglabāšanu un nodarbinātības veicināšanu (EM 2005: 2).

Programma, apzinoties problēmas dzimumu līdztiesībā, paredz īstenot sekojošus uzdevumus - veicināt iekļaujošu darba tirgu; veicināt ekonomiskās aktivitātes vāji attīstītos reģionos; samazināt nedeklarēto nodarbinātību. Citu identificēto problēmu – tirgus ekonomikas prasību neatbilstība profesionālās un augstākās izglītības programmu piedāvājumam, kā rezultātā rodas neatbilstība starp darba tirgus vajadzībām un iespējām tās piepildīt – paredzēts risināt ar visu līmeņu izglītības pieejas nodrošināšanu, arī tehnoloģisko prasmju un dabas zinātņu zināšanu līmeņa kopumā paaugstināšanu un profesionālās orientācijas sistēmas veicināšanu un citiem pasākumiem.

Programmā vērojama izpratne par nepieciešamību nodarbinātības attīstību saistīt ar citām jomām, piemēram, sociālo iekļaušanu. Tā, piemēram, valsts finanšu ilgtspējības kontekstā paredzēta gan sieviešu pensionēšanās vecuma izlīdzināšana ar vīriešiem kā viens no risinājumiem augošajai demogrāfiskajai slodzei, gan iekļaujoša darba tirgus izveide (EM 2005: 15). Tas ilustrē, ka Programmas mērķu sasniegšanai vismaz atsevišķos jautājumos ir paredzēta vairāku politiku integrēšana. Tai pat laikā nodarbinātības problēmu risināšana (atšķirībā no izglītības sistēmas) tikpat kā netiek saistīta ar informācijas un saziņas tehnoloģiju pieejamības veicināšanu.

Programma ir dokuments, kuram bija potenciāli ietekmīgākā loma dzimumu līdztiesības nodarbinātībā īstenošanai. Tomēr tā, lai arī atzīst strukturālu nodarbinātības problēmu pastāvēšanu, nav sekojusi integrētajai pieejai dzimumu līdztiesības nodrošināšanai. Rezultātā ir noteiktas atsevišķas problēmas un noteikti uzdevumi to atrisināšanai, tomēr diez vai tie programmas darbības laikā spēs būtiski uzlabot dzimumu līdztiesības situāciju. Paredzams, ka palielināsies sieviešu ekonomiskā aktivitāte un arī darba samaksa, taču dzimumu nelīdztiesības pamatcēloņi nemainīsies. Negatīvi vērtējams nevienlīdzīgās darba samaksas dzimumu starpā ignorēšana starp uzdevumiem darba samaksas paaugstināšanā (EM 2005: 16). Lai arī mērķu sasniegšana tiek saistīta ar sociālo dialogu, nav izveidots mehānisms tā veicināšanai (piemēram, atzīstot vecākus pēc bērna kopšanas atvaļinājuma par vienu no sociālās iekļaušanas mērķa grupām, nav paredzēts dialogs ar darba devējiem, tā vietā atzīstot plašu sabiedrības informēšanas kampaņu).

Programmā paustā tēze – „[...] būtiski ir apzināties, ka Latvijas sekmīgu attīstību un ekonomisko izaugsmi noteiks ne tikai valsts institūciju darbs, bet arī ikviena cilvēka personīgā iniciatīva jebkurā Latvijas vietā sabiedrības savstarpējās sapratnes un dialoga apstākļos” (EM 2005: 11) – var palikt abstraktā līmenī.

Nacionālais attīstības plāns 2007.-2013. gadam. Nacionālais attīstības plāns (NAP) ir vidēja termiņa plānošanas dokuments laika posmam no 2007. līdz 2013. gadam ar mērķi saglabāt līdzsvarotu un ilgtspējīgu valsts attīstību. Tas atbilst Lisabonas programmas mērķiem. NAP uzdevums ir „koncentrēt sabiedrības uzmanību uz vienotu mērķi, nodrošinot darbību koordināciju un sabalansētību, finanšu līdzekļu mērķtiecīgu novirzīšanu valsts attīstības mērķu sasniegšanai un tām nepieciešamo priekšnosacījumu radīšanai” (RAPLM 2006: 6).

Latvijas izaugsmes galvenais noteikums tiek saistīts ar visu iedzīvotāju zināšanu potenciāla prasmīgu izmantojumu. Tiek norādīts, ka „attīstības procesa un rīcību pamatprincips – vienādu iespēju radīšana visiem un ikviena sabiedrības locekļa personiska atbildība par šo iespēju izmantošanu” (RAPLM 2006: 7).

Iekļaujoša darba tirgus izveides uzdevumi pievēršas reģionālai nodarbinātībai un nodarbinātības legalizēšanai, tostarp norādot nodarbinātības partneru stiprināšanas un, darba samaksas palielināšanas nozīmi. Cita starpā minēts uzdevums „sekmēt pieeju darba vietām ekonomiski neaktīviem iedzīvotājiem darbības vecumā, it īpaši [...] sociālās atstumtības riskam pakļautajām iedzīvotāju grupām – vecākiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma [...]” (RAPLM 2006: 43).

Ne dzimumu līdztiesībai, ne sieviešu un vīriešu nevienlīdzībai darba tirgū dokumentā nav veltīta īpaša uzmanība. Par to, ka dokumenta veidotāji domājuši par dzimumu līdztiesības principa īstenošanu, liecina tikai tas, ka jēdziena skaidrojums ir iekļauts terminu sarakstā, kaut gan tekstā jēdziens „dzimumu līdztiesība” nav lietots.

Lai arī vislielākais uzsvars NAP ir likts uz izglītības attīstību, izglītības dati nav analizēti dzimumu griezumā, kas liecina par tam piešķirto ne pārāk lielo nozīmi, kā arī tā ekonomiskā potenciāla nenovērtēšanu, ko dotu vienādu iespēju radīšana.

Tomēr nevar noliegt, ka, risinot nacionālajā attīstības plānā uzsvērtās problēmas, tiks veicināta dzimumu līdztiesības principa ieviešana. To nodrošinās, piemēram, obligātās vidējās izglītības ieviešana (RAPLM 2006: 14).

Programma Dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006. gadam (LM b.d. c) ir saskaņota ar Vienoto Programmdokumentu. Tas norāda, ka viens no priekšnosacījumiem tautas attīstībai un arī demokrātiskas sabiedrības galvenajiem pīlāriem ir dzimumu līdztiesība. Arī cilvēktiesību garantēšana nav iespējama bez dzimumu līdztiesības principa ievērošanas.

Programmas mērķis un tajā noteiktie pasākumi ir vērsti uz sabiedrības izglītošanu, informēšanu un attieksmes maiņu pret dzimumu līdztiesības jautājumiem izglītības, nodarbinātības, iekšlietu, tieslietu jomās, kā arī visā valsts pārvaldē. Pasākumi, kuri netika iekļauti šajā programmā, kā arī pasākumi, kas ir tieši vērsti uz koncepcijā dzimumu līdztiesības īstenošanai identificēto problēmu mazināšanu, tiks iekļauti nākamajā programmas periodā 2007.-2013. gadam.

Prioritārie virzieni ir visu līmeņu izglītība un sabiedrības informētības līmeņa par dzimumu līdztiesības jautājumiem paaugstināšana; darba un ģimenes dzīves apvienošana; kapacitātes un izpratnes līmeņa paaugstināšana valsts pārvaldē par dzimumu līdztiesības jautājumiem un ilgtspējīga dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas mehānisma veidošana; vardarbības ģimenē prevencija. Plānotais makro rezultāts - Programmā paredzēto pasākumu īstenošana mazinās visa veida dzimumu diskriminācijas iespējas, kas labvēlīgi ietekmēs sociālekonomisko situāciju un labklājības līmeni valstī.

Darba likums Latvijā stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā. Tas pieņemts laikā, kad Saeima un Ministru kabinets sāka pastiprinātu uzmanību pievērst dzimumu līdztiesības jautājumiem, un, ņemot vērā 2004. gada 7. maijā pieņemtos grozījumus (Saeima 2001) Darba likumā, var uzskatīt, ka likums atspoguļo minēto institūciju izpratni par dzimumu līdztiesību un spējas integrēt šo jautājumu darba likumdošanā.

Darba likums regulē darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības, kas dibinātas uz darba līguma pamata. Tā 7. pantā deklarēts vienlīdzīgu tiesību princips, kurā dzimumu perspektīva atsevišķi

uzsvērtā netiek, bet dzimums kā apstākļi, no kā diskriminācijas jāizvairās, ir minēts citu pazīmju virknē.

Dzimumu līdztiesības princips ir uzsvērts 29. pantā „Atšķirīgas attieksmes aizliegums”. Tas deklarē vienlīdzīgas iespējas, formāli pieļaujot atkāpes gadījumos, „ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi” (2. apakšpants). Darba devēju pienākums ir norādīt apstākļus, kas var radīt diskrimināciju. 2004. gada 7. maija grozījumi papildina Darba likumu ar tiešās un netiešās diskriminācijas, personas aizskaršanas definīcijām. Cita starpā nosakot mehānismu zaudēto atlīdzību un morālā kaitējuma kompensācijas iegūšanai atšķirīgas attieksmes gadījumā caur tiesu. Tiesas uzdevums ir arī noteikt atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu.

Strādājošo tiesības izvēlēties līdz pusotru gadu ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu laikā līdz bērns sasniedz 8 gadu vecumu, saglabājot iepriekšējo darbu vai iegūstot līdzvērtīgu, formāli ir radījis iespēju abiem vecākiem vienlīdz piedalīties bērna audzināšanā. Tomēr, ņemot vērā tēvu bieži vien lielākos ienākumus, pieļaujams, ka nav notikusi reāla pienākumu pārdale, vīriešiem vairāk piedaloties audzināšanas darbā.

Pozitīvi vērtējamās likuma normas par pārtraukumiem bērnu barošanai. Ir radīta iespēja variēt ar savu darba laiku, piemērojoties individuālajām vajadzībām, pie tam nezaudējot darba samaksu. Kopumā var secināt, ka Darba likumā veiksmīgi ir integrēts dzimumu līdztiesības princips, kam Saeima un Ministru kabinets ir gatavi sekot atkārtoti, kā to pierāda vairāku grozījumu pieņemšana.

Likums par sociālo drošību radīts nodarbinātības un arī bezdarba risku mazināšanai. Tā 1. pants nosaka, ka „sociālās drošības sistēmas veidošanas un darbības principus, personu galvenās sociālās tiesības un pienākumus, to realizēšanas pamatnosacījumus, kā arī reglamentē sociālo pakalpojumu veidus, to skaitā sociālo un audzināšanas palīdzību, sekmējot sociālo taisnīgumu un sociālo drošību”.

Sociālās drošības sistēmas pirmais pamatprincips ir sociālo pakalpojumu vienlīdzīga garantēšana neatkarīgi no dzimuma, rases, tautības, reliģiskās pārliecības. 4. pants paredz izglītības un nodarbinātības veicināšanā atbalstīt personu iespējas iegūt viņu interesēm un spējām atbilstošas izglītības individuālu atbalstu, ja pašam nav pieejami nepieciešamie līdzekļi.

Sociālajai apdrošināšanai obligāti pakļautas visas nodarbinātās un atalgotās personas, pašnodarbinātie, brīvo profesiju pārstāvji un bezdarbnieki, kas tiem garantē tiesības cita starpā arī uz „veselības un darbības spēju aizsardzību, saglabāšanu, uzlabošanu un atjaunošanu” un materiālu nodrošinājumu darbnespējas vai bezdarba gadījumā (5. pants).

Valsts sociālo pabalstu likums ir pieņemts 2002. gadā 19. novembrī un kopš tā laika vairākkārt grozīts (Saeima 2004, Saeima 2005). Tā galvenais uzdevums ir garantēt valsts atbalstu personām, kas pieder noteiktām iedzīvotāju grupām, periodā, kad tām ir ierobežotas iespējas gūt ienākumus vai sociālās apdrošināšanas kompensācijas.

Valsts paredzējusi virkni pabalstu, kas paredzēti vismaz daļējai bērnu audzināšanas izdevumu kompensēšanai. Liela daļa pabalstu saistāma ar pastāvošo valsts īstenoto demogrāfisko politiku, kas paredz dzimstības veicināšanu, paaugstinot izmaksājamo pabalstu apjomu un to personu loka paplašināšanu, kas ir tiesīgi saņemt pabalstus. Šis mērķis netieši paredz sieviešu īslaicīgu, daļēju izstāšanos no darba tirgus uz bērna dzimšanas un kopšanas laiku, un vecāku nodarbinātība pirms bērna piedzimšanas tieši ietekmē gan sociālās garantijas, gan pabalstu izmaksu un lielumu.

Grūtniecības (56 dienas) un pēcdzemdību (56 dienas) atvaļinājums pienākas tikai pirms bērna piedzimšanas nodarbinātām sievietēm. Pirms bērna piedzimšanas strādājušās sociālā nodokļa maksātājas, kuras izmanto šos atvaļinājumus, par 112 dienām saņem maternitātes pabalstu 100% iepriekšējās algas (pēc nodokļu nomaksas) apmērā.

Tēvu līdzdalības veicināšanai un tiesību nodrošināšanai sociāli apdrošinātam bērna tēvam, kurš izmanto savas Darba likumā noteiktās tiesības uz 10 dienu atvaļinājumu sakarā ar bērna piedzimšanu, paredzēts paternitātes pabalsts 80% apmērā no vidējās iemaksu algas.

Bērna piedzimšanas pabalstu izmaksā vienam no bērna vecākiem neatkarīgi no nodarbinātības.

Šobrīd bērna kopšanas pabalstu maksā vienam no bērna vecākiem: (a) 70% apmērā no personas mēneša

vidējās apdrošināšanas iemaksu algas, bet ne mazāk kā 56 latī mēnesī un ne vairāk kā 392 latī mēnesī, ja persona ir darba tiesiskajās attiecībās un atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā vai ir pašnodarbinātā/tais, kurš līdz bērna 1 gada vecumam negūst ienākumus; (b) 50% no noteiktā pabalsta apmēra, kāds tiek noteikts par bērna kopšanu personai, kura atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā vai negūst ienākumus kā pašnodarbinātā, ja pabalsta pieprasītājs ir persona, kura ir nodarbināta un neatrodas bērna kopšanas atvaļinājumā; (c) Ls 50 latī mēnesī, ja persona nav nodarbināta (nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu"), bet par bērna kopšanu no 1 līdz 2 gadu vecuma sasniegšanai - 30 latī mēnesī gan nodarbinātām, gan nenodarbinātām personām neatkarīgi no nodarbinātības ilguma.

Pētījuma laikā (no 01.01.2005 līdz 01.03.2006.) pabalstu varēja saņemt tikai uz bērna aprūpes laiku (līdz gada vecumam) nenodarbinātās personas, bet no 2006.gada 1.marta pabalstu var pieprasīt arī viens no abiem strādājošiem vecākiem.

1.2. Datu un pētījumu apskats

Galvenie kritēriji analizēto pētījumu atlasē, bija to veikšanas laiks, apjoms un izmantotā metodoloģija. No pētnieku grupas, ekspertu un pasūtītāja ieteiktā pētījumu klāsta tika izvēlēti pēdējos piecos gados veikti pētījumi par dzimumu līdztiesību darba tirgū, sieviešu un vīriešu nodarbinātību un darba apstākļiem, darba tirgus segregāciju pēc dzimuma, dzimumu algas starpības jautājumiem. Latvijā pieejamo no 2000.-2005.gadam veikto pētījumu pārskatāmais apjoms ļāva sagatavot īsu pārskatu un vērtējumu par lielāko daļu no apskatītajiem pētījumiem. Tas ir pieejams elektroniski LM Darba tirgus pētījumu mājas lapā kā Starprezultāts Nr2.

Ārzemēs veiktās darba tirgus izpētes ilgās tradīcijas un milzīgais pieejamo pētījumu apjoms, lika pievērst galveno uzmanību ārvalstu pētījumiem par Latvijā mazāk analizētiem darba tirgus aspektiem, pētījumiem, kuri veikti Austrumeiropas reģiona valstīs, kā arī tos, kuru metodoloģiskie risinājumi ir pārņemami, jo līdzinās DziLDT pētījuma piedāvājumā izvirzītajai pētnieciskajai pieejai, un tādējādi ir izmantojami, pētot dzimumu līdztiesības aspektus darba tirgū.

Latvijā līdz šim veiktie pētījumi

Neskatoties uz to, ka Latvijā ir pieejams visai apjomīgs pētījumu klāsts par dzimumu līdztiesības tēmu, vērojams starpdisciplināru un reprezentatīvu pētījumu trūkums par nozīmīgiem dzimumu līdztiesības aspektiem darba tirgū. Pirmkārt, apskatot Latvijā veiktos pētījumus, pētījuma uzsākšanas laikā (2005. gada rudenī) tika secināts, ka vīriešu situācija darba tirgū ir maz analizēta un prasa turpmākus pētījumus. Kā ieguldījumu vīriešu situācijas izpētē varam atzīmēt LR Bērnu un ģimenes lietu ministrijas un Latvijas Dzimumu līdztiesības apvienības sadarbībā ar pētniekiem Dānijā, Francijā un Bulgārijā īstenoto starptautisko projektu „Tētis mājās” (Men Equal, Men Different), kura ietvaros tiek veikti pētījumi par vīrieša kā tēva stāvokli un iespējām Latvijas publiskajā, likumdošanas un uzņēmējdarbības vidē. Šādas izpētes veikšana, rezultātu publicēšana un popularizēšana sabiedrībā paplašina dzimumu līdztiesības izpratni un rada priekšstatu, ka dzimumu līdztiesība uz vīriešiem attiecas nebūt ne mazāk kā uz sievietēm.

Salīdzinot ar starptautisko pētījumu pieredzi, tika novērots, ka Latvijā nebija veikti pētījumi, kas pievērstu uzmanību un skaidrotu darba tirgū novērojamos dzimumu nelīdztiesības aspektus – piemēram, darba atalgojuma atšķirības starp vīriešiem un sievietēm un darba tirgus segregācijas motīvus un apjomus.

Lielākā vērtība ir iepriekš veiktajos pētījumos atrodamais faktoloģiskais materiāls, kas apraksta situāciju Latvijā, un arī jaunākajos pētījumos veiktā politikas dokumentu un normatīvo aktu analīze. Visi Latvijā veiktie pētījumi tika izmantoti, lai gūtu informāciju un plašāku kopskatu par dzimumu līdztiesības situāciju Latvijā, kas tiešā vai netiešā veidā ietekmē arī dzimumu līdztiesības aspektus darba tirgū.

Izvērtējot praktisko pielietojamību un mērķa grupu salīdzināmību, par tiešā veidā izmantojamiem DziLDT pētījuma metodoloģijas un instrumentārija izstrādē tika atzīti četri no Latvijā veiktajiem pētījumiem.

1) Pētījuma „**Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem**” (Kaņejeva 2001) mērķis, izmantojot kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes, bija noskaidrot Latvijas iedzīvotāju

uzskatus un izpratni par jautājumiem, kas saistīti ar sieviešu un vīriešu lomām, uzdevumiem un atbildību dažādās dzīves sfērās, kā arī apzināt dzīves sfēras, kurās dzimumu nevienlīdzība ir visizteiktākā.

Kvalitatīvajā pētījumā atklāti svarīgākie stereotipi, kas valda iedzīvotāju izpratnē par dzimumu lomu un sievišķīgo/ vīrišķīgo sfēru sadalījumu. Darbu sadali ģimenē nosaka vienošanās ģimenes locekļu starpā un konkrētā situācija, tomēr pastāv tendence pienākumus dalīt „vīriešu darbos” un „sieviešu darbos” (Kaņejeva 2001: 5). Aprakstot radušos sadales iemeslus, tiek minēti tādi faktori kā dzimumu atšķirīgās fiziskās un psiholoģiskās spējas, kā arī valdošās tradīcijas. Atšķirīgās fiziskās spējas tiek izmantots kā arguments, sievietes vairāk saistot ar mājas pienākumu pildīšanu un nepiemērotību atsevišķiem algotiem darbiem (Kaņejeva 2001: 8-9). Tomēr tradīcijām ir vēl lielāka loma, un kā to avots tiek identificēta gan aizvēsture, gan kultūra (piemēram, kristietība, arī sociālisms), gan audzināšana, skolas un sociālā vide (Kaņejeva 2001: 25-29).

Lai gan dalībnieki atzīst, ka nodarbinātībā pastāv dzimumu nevienlīdzība, kas visvairāk skar sievietes – viņas biežāk meklē darbu, vidēji saņem mazāku atalgojumu, tomēr valda uzskats, ka tā jārisina kā individuāla, ne sabiedriska problēma. Kvalitatīvajā pētījuma dalībnieki bija norādījuši arī uz informācijas, aktīvas rīcības nozīmi, arī kritisko sabiedrības nostāju un pozitīvu piemēru trūkumu tiesību aizstāvībā (Kaņejeva 2001: 16-17).

Kvantitatīvajā pētījumā vairāk nekā trešdaļa aptaujāto norādīja, ka “vīriešiem ir lielāka iespēja sākt savu uzņēmējdarbību, atrast darbu, izvirzīties, veidot karjeru, saņemt lielāku algu par to pašu darba apjomu, strādāt labi apmaksātā darbā”. To, ka šādas iespējas sievietēm ir lielākas, pieļāvuši mazāk kā 11% aptaujāto. Trešdaļa respondentu uzskata, ka vīriešiem ir lielāka “iespēja ieņemt augstu amatu privātajā sektorā”. Vīrieši priekšroku dotu darbam, kur ir lielāka alga, bet mazākas sociālās garantijas, kamēr sievietes biežāk izvēlētos darbu, kur būtu mazāka alga, bet lielākas sociālās garantijas (Kaņejeva 2001: 413, 415-416).

Pētījumā DziLDT no aprakstītā pētījuma metodoloģijas tika izmantota kvalitatīvo un kvantitatīvo pieeju apvienošana, kā arī daži no kvantitatīvajā iedzīvotāju aptaujā izmantotajiem jautājumiem. Tomēr, sīkāk izvērtējot pētījumā „Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem” izmantoto instrumentāriju, jāsecina, ka ļoti svarīgi pētījuma veikšanas laikā ir izvairīties no dzimumu stereotipu atražošanas (gan intervējot respondentus, gan publicējot un interpretējot rezultātus), ko nereti veic paši pētījumu veicēji, nepārdomāti izvēloties jautājumu formulējumus.

2) 2001. gadā veiktā pētījuma „**Vecāku viedokļi par ģimenes pieaugumu**” (Pavlina, Eglīte 2001) mērķis bija izpētīt 1998. un 1999. gadā palielināto bērnu kopšanas un ikmēneša ģimenes pabalstu varbūtējo ietekmi uz lēmumu paplašināt ģimeni. Pētījumā tika izmantota aptaujas metode (pašreizējās anketas) (Pavlina, Eglīte 2001: 61).

Salīdzinot pētījuma rezultātus ar statistikā fiksētajiem datiem par ģimenes lielumu, māšu vecumu un tautību, varam secināt, ka aptaujā iekļautā izlase (n=411) ir uzskatāma par visumā atbilstošu ģenerālajam kopumam. Tā var tikt uzskatīta par reprezentatīvu un tikt izmantota situācijas izmaiņu novērtējumam.

Pētījuma DziLDT ietvaros tika veikta ģimeņu aptauja ar līdzīgu mērķa grupu – aptaujājot vecākus ar bērniem līdz 2 gadu vecumam. No 2001. gada aptaujas tika izmantoti jautājumi par iemesliem nodarbinātības atsākšanai un par esošajiem un vēlamajiem bērna aprūpes veidiem.

3) 2002. gadā veiktā pētījuma „**Par bērna kopšanas pabalstu, tā efektivitāti un vēlamajiem izmaksas periodiem**” (Kavale 2002) mērķis bija, izmantojot statistisko datu analīzi, ekonomikas analīzi un aptaujas veidā, izmantojot pašreizējās anketas, izzināt sabiedrības viedokli (n=778 vecāki, kam ir bērni vecumā līdz 8 gadiem) par esošo un vēlamo bērna kopšanas pabalsta sistēmu saistībā ar valstī noteikto bērna kopšanas atvaļinājuma sistēmu, izanalizēt respondentu sniegto informāciju par šī pabalsta efektivitāti, apkopot informāciju par pabalstu ietekmi uz sadzīvisko un materiālo ģimenes pusi, kā arī izstrādāt priekšlikumus un rekomendācijas pabalsta efektivitātes kāpināšanai (Kavale 2002:4).

Pētījums par bērna kopšanas pabalstiem tika veikts vairākus mēnešus pēc jaunā Darba likuma stāšanās spēkā (2002. gada 1. jūnijs), kas ieviesa izmaiņas līdzšinējā bērna kopšanas atvaļinājumu un pabalstu izmaksas kārtībā. Šī pētījuma rezultāti bija ņemti vērā, veidojot jauno pabalstu piešķiršanas kārtību – atbilstoši pētījuma dalībnieku ieteikumiem, saīsinot bērna kopšanas atvaļinājuma periodu no 3 uz 2 gadiem un būtiski palielinot šajā laikā izmaksājamo pabalsta apjomu.

DziLDT pētījumā aptauja par bērna kopšanas pabalstiem tika izmantota ģimeņu ar maziem bērniem metodoloģijas izstrādē. Tika izmantota situācijas izpētes pieeja un mērīti faktori, kas mudina vecākus atgriezties darba tirgū pirms bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Lai iegūtu precīzākus rezultātus, tika nolemts izmantot tiešo interviju metodi, kā arī, ņemot vērā neseno notikušās izmaiņas bērna kopšanas pabalsta piešķiršanas kārtībā, DziLDT sašaurināja aptaujājamo loku uz ģimenēm ar bērniem vecumā no 0-2 gadiem.

4) Mihails Hazans pētījumā „**Apmierinātība ar darbu un tās ietekme uz apmierinātību ar dzīvi**” veicis vispusīgu 2005. gada dzīves kvalitātes apsekojuma „Dzīves Kvalitāte Latvijā” analīzi apmierinātības perspektīvā (Hazans 2006). Pētījuma mērķis ir noskaidrot, kādi faktori nosaka apmierinātību ar darbu un kā tā ietekmē vispārīgo apmierinātību ar dzīvi.

Iegūts secinājums, ka ”iespējas īstenot savas ieceres un mērķus darbā gandrīz tikpat stipri ietekmē Latvijas nodarbināto iedzīvotāju apmierinātību ar darbu, kā augstā darba samaksa” (Hazans 2006: 240-241). Pētījuma mērķa sasniegšanai veikta vispusīga Latvijas nodarbināto iedzīvotāju darba paradumu analīze. Tostarp tiek norādīts, ka joprojām tos īpaši raksturo lielā darba slodze - 7% no nodarbinātiem iedzīvotājiem bija vismaz viens papilddarbs. „2005. g. vasarā 53% no Dzīves Kvalitātes apsekojuma nodarbinātiem respondentiem apgalvoja, ka ir sākuši strādāt vairāk pēdējā gada laikā vai plāno sākt strādāt vairāk tuvākā nākotnē (tikai 10% ir sākuši vai plāno strādāt mazāk) (Hazans 2006: 237-238).

Autors ir veicis iedzīvotāju apmierinātības ar dzīvi un darbu izpēti, izmantojot dažādus apmierinātības indikatorus. Pētījumā uzsvērts, ka sievietes Latvijā ir mazāk apmierinātas ar darbu (it īpaši ar darba samaksu un iespējām īstenot savus mērķus darbā) nekā vīrieši (pie vienādiem pārējiem apstākļiem). Tiek atzīmēts, ka starptautiskajā kontekstā tā ir diezgan neparasta situācija, jo pētījumos, kas izmanto veco ES dalībvalstu datus, vai OECD valstu datus, vai OECD un atsevišķu Austrumeiropas valstu datus, lielākoties tiek konstatēta pretēja situācija. Atsevišķos gadījumos dzimumam nav statistiski nozīmīga efekta uz darba apmierinātību; tikai Nīderlandē augsti apmaksāto darbinieku vidū sievietes ir mazāk apmierinātas (Hazans 2006: 260).

Pieaugot izglītības līmenim, apmierinātība ar darbu pieaug, kas var tikt izskaidrots arī ar izglītības saistību ar darba samaksu. Līdzīgi kā atklāts ES-15 valstu pētījumā, dzīvošana kopā ar bērniem arī pozitīvi ietekmē apmierinātību ar darbu. Tomēr kopumā ekonometriskā analīze atklāj, ka apmierinātība ar darbu kopumā ir lielā mērā atkarīga no izglītības līmeņa un ģimenes stāvokļa, dzīvesvietas (pilsēta vai lauki), darba rakstura (garīgais vai fiziskais), bez tam to ietekmē darba ienākumi, darba apstākļi un darba saturs, bet praktiski neietekmē ne dzimums, vecums, dzīvesvietas reģions, nedz arī tas, vai mājās runā latviski vai krieviski (Hazans 2006:13).

Pētījumā DziLDT tika sīkāk analizēta apmierinātība ar darbu un ar iespējām saskaņot darba un ģimenes (privāto) dzīvi kā indikatori, kas raksturo sieviešu un vīriešu subjektīvo pašnovērtējumu darba tirgū jeb subjektīvo dzimumu līdztiesības situāciju. Ar lielākas izlases palīdzību un vairāk jautājumu par darba vietu palīdzību tika vēlreiz pārbaudīts, vai sievietes ir mazāk apmierinātas ar darbu, kā arī salīdzināta dažādu faktoru iedarbību uz sieviešu un vīriešu apmierinātību ar darbu.

Pārējie Latvijā veiktie pētījumi tika izmantoti informācijas iegūšanai par vispārējiem faktiem, kas raksturo situāciju dzimumu līdztiesības jomā, kā arī, lai formulētu iespējamus jautājumus un izstrādātu politikas alternatīvas. Turpinājumā sniegts ilustratīvs pārskats par Latvijā veiktajiem pētījumiem un to svarīgākās atziņas, kas lasītājiem ļauj iegūt

Pētījums „**Situācijas analīze par dzimumu līdztiesības pamatprincipu pielietošanu praksē par nodarbinātību un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgās institūcijās**” (Consensus PR, SKDS 2005) veikts Nacionālās programmas “Atbalsts kapacitātes stiprināšanai par darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās, informācijas izplatīšanai un izpratnes paaugstināšanai” projekta “Kapacitātes stiprināšana nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas izstrādē un ieviešanā iesaistītajām institūcijām” ietvaros. Pētījuma mērķis - noskaidrot būtiskākās problēmas, kas risināmas par dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās attiecībā

uz nodarbinātību un dzimumu līdztiesību, darbinieku informētības līmeni par dzimumu līdztiesības jautājumiem, kā arī novērtēt pieejamo un izmantoto informatīvo materiālu nodrošinājumu. Pētījumā tika izmantotas sekojošas metodes: situācijas analīze, izmantojot dokumentu analīzes, ekspertu interviju un aptauju metodes (Consensus PR, SKDS 2005: 3-4).

Padziļināti ir analizēta Valsts darba inspekcija (VDI). Norādīts, ka institūcijas 2005. gada darbības programma, kā arī 2002.-2006. gada stratēģiskais plāns attīstības virzienu vidū neparedz īpašu pievēršanos dzimumu līdztiesības nodrošināšanai darba tirgū. VDI būtu jāpastiprina pārbaudes privātajā sektorā, un izskatot sūdzības/ iesniegumus, jāpadziļina to analīze dzimumu līdztiesības aspektā, kā arī jānodrošina regulāra darbinieku apmācība dzimumu līdztiesības jautājumos. Šobrīd situācijas uzlabošanu kavē cilvēku un citu resursu trūkums (Consensus PR, SKDS 2005: 8-9).

Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA) klientu darbā iekārtošanas procesā novērotas dzimumu diskriminācijas problēmas, jo tiek meklēti noteikta dzimuma darbinieki, pastāv atšķirīga darba samaksa vīriešiem un sievietēm viņu 'tradicionālajās' profesijās, kā arī neoficiālais vecuma cenzs. Kā problēma minēta arī dzimuma līdzsvara trūkums darba vietās. Tādēļ vēlams nodrošināt apmācību gan NVA darbiniekiem, gan bezdarbniekiem un darba meklētājiem dzimumu līdztiesības jautājumos (nostādnēs un diskriminācijas pazīmēs) pilnīgākai iekļaušanai darba tirgū (Consensus PR, SKDS 2005: 10).

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūrai (PKIVA) lielāka uzmanība ir jāpievērš tieši dzimumu līdztiesības vadlīniju iestrādei praktiskajās profesionālās orientācijas metodes, ka arī noteiktu profesiju popularizēšanai darba meklētāju vidū, tā mainot stereotipus par „vīriešu” un „sieviešu” profesijām (Consensus PR, SKDS 2005: 11).

Pozitīvi novērtēta ar Eiropas Savienības normām saskaņotā Latvijas darba tiesības regulējošā likumdošana, vienlaicīgi norādot, ka vairāku par to realizēšanu atbildīgo institūciju darbību regulējošos dokumentos trūkst atsauces uz to pienākumiem dzimumu līdztiesības jautājumos. Norādīti kritiskie panti izglītības likumdošanā. Noslēgumā secināts, ka formālajā līmenī dzimumu līdztiesības principi netiek pārņemti tiešā veidā, tomēr atbildīgo iestāžu nolikumos un stratēģiskajos dokumentos nepieciešams akcentēt vienlīdzīgu iespēju un tiesību principus.

Tāpat nepieciešams aktivizēt Ministru kabineta Dzimumu līdztiesības padomi, kuras sastāvs jāpapildina ar Bērnu un ģimenes lietu ministrijas un īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietas sekretariāta pārstāvjiem, un jāpaplašina tās loma sfēras aktuālo jautājumu risināšanā (Consensus PR, SKDS 2005: 14-17). Aktualizēto problēmu risināšanā vēlams informācijas izplatīšanas un apmaiņas tīkls par dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgo institūciju vidū. Zemā informētības līmeņa dēļ jāapmāca atbildīgie darbinieki, bez tam jāveicina institūciju, darba devēju un darba ņēmēju sadarbība stratēģisko plānu izstrādē un īstenošanā (Consensus PR, SKDS 2005: 37-38).

Arī pētījums „**Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem**” (Caune, Rata, Grigule, Svīklis, Ugaīne 2005) ir veikts Nacionālās programmas “Atbalsts kapacitātes stiprināšanai par darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās, informācijas izplatīšanai un izpratnes paaugstināšanai” ietvaros 2005. gadā. Veiktā pētījuma mērķis bija noskaidrot un izvērtēt situāciju par dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšanu pirmsskolas, pamata un vidējās vispārējās izglītības iestāžu darbā. Izmantotās metodes: situācijas analīze, izmantojot aptaujas, dokumentu analīzes, fokusa grupu diskusijas un ekspertu intervijas (Caune, Rata, Grigule, Svīklis, Ugaīne 2005: 3, 13-17).

Tika secināts, ka standartos neiekļaujot metodiskos norādījumus skolotājiem un materiālus par dzimumu līdztiesību, ir iespējami traucēkļi prasību apguvē. Rezultātā standartu izpilde ir atkarīga no skolotāja izpratnes un dzimumu līdztiesības interpretācijas, kas pētījumā konstatētās virspusējās situācijas un pretrunīgās izpratnes dēļ var būt dažāda un saturēt aizspriedumus. Konstatēts, ka skolēni atražo sabiedrībā valdošos priekšstatus, sekojot un izspēlējot piedēvētās sieviešu un vīriešu lomas. Skolotājos vērojamas pretrunas starp viņu zināšanām – izpratni par dzimumu līdztiesību kā abu dzimumu iespēju, tiesību un pienākumu vienādību – un viņu personisko nostāju, jo 76% aptaujāto no piedāvātajām dzimumu līdztiesības definīcijām izvēlējās dzimumu diskriminējošus variantus. Pētnieki pauž bažas, ka skolotāji var neatpazīt dzimumu segregācijas vai diskriminācijas situācijas vai uzvedību, „jo paši ir sievietes vai vīrieši, kas ir pārmantojuši un turpina izspēlēt sabiedrībā akceptētās dzimumu lomas” (Caune, Rata, Grigule, Svīklis, Ugaīne 2005: 6-8).

Būtisks aspekts ir norādītā stipri izteiktā dzimumu disproporcija izglītības sistēmā – sievietes sastāda ~80% (vispārizglītojošās skolās pat 88%) no visa mācībaspēka. Tas ietekmē skolēnu izpratni par dzimumu lomām, dzīves un uzvedības atšķirībām, konkrēti – rada priekšstatu par bērnu audzināšanu un izglītošanu kā vienīgi sieviešu prerogatīvu un atbildību (Caune, Rata, Grigule, Svīklis, Ugaīne 2005: 12). Pētnieku komanda norāda, ka turpmākajos pētījumos ir jāanalizē, kā skolas vide ar viena dzimuma dominanti ietekmē otru dzimumu un visu sabiedrību, un tautas attīstību kopumā (Caune, Rata, Grigule, Svīklis, Ugaīne 2005: 53).

Pētījums „**Sievietes biznesā un lauksaimniecībā**” (Zīverte, Šūmane, Tisenkopfs 2005) veikts starptautiskā Eiropas Komisijas un Norvēģijas valdības finansētā projekta “Sieviete uzņēmējdarbībā un lauksaimniecībā” (Woman and Ownership in Business and Agriculture) ietvaros. Tika veikta uzņēmējdarbības vides izpēte, īpašu uzmanību pievēršot sieviešu uzņēmējdarbībai, izmantojot statistisko datu, likumdošanas un līdz šim veikto pētījumu analīzi, anketēšanu, intervijas, fokusa grupu intervijas.

Pētījumā noskaidrojās, ka dzimumu līdztiesība nav aktuāla problēma sieviešu uzņēmēju skatījumā. Tomēr sabiedrībā izplatītie priekšstati, kas sievietes lomu galvenokārt saista ar mājsaimniecību un reprodaktīvajām funkcijām, kā arī neretā nenovīdīgā attieksme pret sievietēm-uzņēmējām kavē sievietes uzsākt uzņēmējdarbību.

Sievietēm ir lielāki šķēršļi finansu resursu ieguvei, lai uzsāku uzņēmējdarbību – te jāmin gan karjeras attīstības pārtraukumi ģimenes apstākļu dēļ, gan valdošās tradīcijas un stereotipiskā attieksme pret sieviešu iniciatīvām biznesa sektorā. Analizējot uzņēmējdarbības attīstības tendences, norādīts, ka sievietēm ir ierobežotas uzņēmumu izveides iespējas, arī viņu kā pašnodarbināto vai darba devēju proporcija ir niecīga – 2003. gadā tikai 2,2% nodarbināto sieviešu bija darba devējas, kamēr vīriešu darba devēju bija 4,9%.

Pastāv dzimumu atšķirības uzņēmējdarbības praksē. Sievietes vairāk kā vīrieši paļaujas uz oficiālām, formālām attiecībām, vairāk rūpējas par darbiniekiem, dod priekšroku godīgai uzņēmējdarbībai, cenšoties izvairīties no lieliem riskiem.

Kopumā uzņēmējdarbības sektorā netiek fiksēti sievietēm specifiski šķēršļi. Specifiski vīriešu auditorijai vēltītu pētījumu trūkuma dēļ nav iespējams apgalvot, ka sieviešu uzņēmēju minētās problēmas skar tikai viņas. Pētnieki vispārīn secina, ka „situācija uzņēmējdarbībā iekļaujas plašākā sociālā sistēmā un sociālo attiecību modelī; tā atspoguļo plašākā sabiedrībā pastāvošās normas, tradīcijas, vērtības, lomu sadalījumu u.tml.” (Zīverte, Šūmane, Tisenkopfs 2005: 71-72).

2006. gadā tika veikts kvantitatīvais pētījums „**Sieviete uzņēmējdarbībā**” (biedrība “Līdere”, 2006). Tā ietvaros tika veikta uzņēmējdarbības vides, šķēršļu un motivējošo faktoru biznesa attīstībai analīze no Latvijas sieviešu – uzņēmēju skatupunkta. Aptaujā tika intervētas 200 Latvijas sievietes – uzņēmējas (uzņēmuma īpašnieces vai vadītājas). Izlase atspoguļoja kopējās tendences darba tirgū – puse aptaujāto vada tirdzniecības un sadzīves pakalpojumu uzņēmumus, bet divas trešdaļas – uzņēmumus, kuros nodarbināto skaits nepārsniedz desmit. 17,5% aptaujāto sieviešu bija pirmsskolas vecuma bērnu mātes (Līdere 2006: 3, 30-33).

43, 5% aptaujāto sieviešu Latvijas biznesa vidi vērtē kā nelabvēlīgu, kā galvenos iemeslus minot mazajiem uzņēmumiem nelabvēlīgu nodokļu politiku, nesakārtotu likumdošanu, valsts atbalsta trūkumu un iedzīvotāju zemo pirktspēju.

2006. gadā vairs nav turpināta dzimumu atšķirību analīze uzņēmējdarbībā, kā tas bija agrāko gadu aptaujās (Līdere 2005). 2005. gadā bija audzis to respondentu skaits, kas uzskata, ka sievietēm uzsākt uzņēmējdarbību nav grūtāk nekā vīriešiem (64,2% aptaujāto, salīdzinoši – 2003.gadā šo viedokli atbalstīja 54,3% aptaujāto), un ka “biznesā nav dzimuma” (atbalsta 72% aptaujāto) (Līdere 2006: 13-14). Tas, ka absolūtais vairākums – 97,5% aptaujāto – norāda, ka darbinieka profesionalitāte un pieredze viņām ir svarīgāka kā dzimums, norāda uz to, ka dzimumu līdztiesības jautājums nav aktuāls (Līdere 2006: 19).

Uz sieviešu uzņēmēju lielo darba atdevi norāda brīvā laika neesamība. Gandrīz trīs ceturtdaļas aptaujāto piekrīt apgalvojumam, ka darbs paņem visu viņu brīvo laiku, taču par 18% sarucis to sieviešu skaits, kas uzsver, ka darbs viņām ir svarīgāks par visu (41,5%, 59,9% aptaujāto 2005. gadā). Paralēli vērojama to sieviešu skaita samazināšanās, kas norāda, ka viņas „ļoti maz nodarbojas ar bērniem” (34,0%, 2005.gadā 37,7%).

Tomēr vēl nevar apgalvot, ka tas norāda uz sieviešu uzņēmēju lēnu attālināšanos no „tradicionālajiem” pienākumiem ģimenē.

2004. gadā tika veikts pētījums „**Sievietes un vīrieši pārvaldībā**” (Putniņa, Zīverte 2004) projekta „Masu mediju loma varas pārdalē” ietvaros, kurš tika finansēts no „Eiropas Kopienas Dzimumu līdztiesības pamatstratēģijas 2001.–2005. gadam” līdzekļiem. Tā mērķis - noskaidrot, kādi faktori ietekmē sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, izmantojot kvalitatīvās pētījumu metodes – intervijas, dokumentu – dienasgrāmatu – analīze, fokusa grupu diskusijas, gadījumu izpēte (Putniņa, Zīverte 2004: 5).

Ir aptverti trīs pētījuma problēmas aspekti: Latvijas politiskās vides analīze; ģimenes un politikas savienojamības iespējas un Latvijā izveidojies politiķa tēls (Putniņa, Zīverte 2004: 6).

Politiskajā vidē pastāv dzimumu nevienlīdzība un sievietēm ir ievērojami grūtāk piekļūt resursiem un iespējām, kas nepieciešamas politisko lēmumu pieņemšanas procesā. Sievietes daudz retāk ir iesaistītas politisko partiju slēgtajā politikā un neformālajos lēmumu pieņemšanas tīklos, kas vīriešu vidū ir attīstīti un ar senāku vēsturi. Sievietēm ir grūtāk izvirzīties bez vīriešu atbalsta, ņemot vērā, ka sieviešu sadarbības tīkli ir daudz vājāki par vīriešu neformālajām saitēm. Sievietes joprojām ir maz pārstāvētas augstākajos izpildvaras postežos, kuros, kā tiek uzskatīts, notiek īstā politikas veidošana un lēmumu pieņemšana. Taču paredzams, ka partiju finansēšana no valsts budžeta sniegs vienādas starta pozīcijas abiem dzimumiem. Norādīta paritātes principa ieviešanas nepieciešamība vienādu iespēju nodrošināšanai vēlēšanās gan vīriešiem, gan sievietēm. Pētījumā tiek rekomendēts veidot sieviešu sadarbības tīklus, aktivizēt ētikas standartu veidošanu politikā un attīstīt komunikatīvās prasmes un tēla veidošanu (Putniņa, Zīverte 2004: 14, 45-46).

Ģimenes pienākumu pildīšanas un profesionālās karjeras savietošanas grūtības ir gan sievietēm, gan vīriešiem. Tomēr sabiedrībā sievietes politiķes ar bērniem tiek vērtētas kritiskāk – viņām piedēvē vai nu nespēju pilnvērtīgi darboties profesionālajā sfērā, ja viņas cenšas apvienot rūpes par ģimeni un darbu, vai arī bērnu pamešanu novārtā gadījumā, ja priekšroka tiek dota politikai (Putniņa, Zīverte 2004: 30-33).

Dzimumu līdztiesības princips algas samaksas jautājumā netiek apšaubīts, tomēr tiek atzīts, ka sievietes bieži ir ar mieru saņemt mazāk. Sabiedrībā pastāvošais vīrieša kā apgādnieka tēls tiek izmantots kā nevienlīdzības attaisnojums (Putniņa, Zīverte 2004: 33). Atsevišķas respondentes norāda, ka mazās algas pārvaldības vidējā un apakšējā līmenī faktiski noved pie dzimumu diskriminācijas, jo vīriešiem šāds atalgojums ir par mazu.

Analizējot NVO nozīmi, norādīts, ka tās nākotnē sievietēm var kalpot kā pakāpiens uz iesaistīšanos politiskajā darbībā, it īpaši pašvaldību līmenī. Vienlaicīgi sievietes iesaistās NVO, lai gūtu iespēju ietekmēt politikas procesu, nepārņemot tās noteikumus (Putniņa, Zīverte 2004: 27).

Pētījums „**Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās**” (Pranka, Lāce, Trupovniece, et al. 2003/ 2004). veikts ANO Attīstības programmas projekta “Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās” ietvaros. Pētījuma mērķis bija veikt esošās situācijas novērtējumu pašvaldībās par dzimumu līdztiesības jēdzienu izpratni un dzimumu līdztiesības principu integrāciju dažādās pašvaldību darba sfērās, ieskaitot nodarbinātību. Tajā tika izmantotas kvalitatīvās – interviju un dokumentu analīzes – un kvantitatīvās – aptaujas – metodes (Pranka, Lāce, Trupovniece, et al. 2003/ 2004: 8-10).

Pētījumā, kas tika veikts kā pilotprojekts 10 pašvaldībās, secināts, ka gan lēmumu pieņēmējiem pašvaldībās, gan pašvaldību darbiniekiem nav pietiekamas izpratnes par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Tāpēc deputātiem un pašvaldību darbiniekiem rodas vairākas problēmas un grūtības ar dzimumu līdztiesības principu ieviešanu lēmumu pieņemšanas procesā. Pašvaldību dokumentu analīze liecina, ka lēmumu pieņēmējiem pašvaldībās ir zema izpratne par dzimumu līdztiesības jautājumiem – gan deputātiem, gan darbiniekiem, ignorējot vai neatpazīstot ar dzimumu nevienlīdzību saistītās problēmas (Pranka, Lāce, Trupovniece, et al. 2003/ 2004: 111).

Vairāk kā puse aptaujāto uzskata, ka nav būtisku atšķirību abu dzimumu iespējās nodarbinātībā, to skaitā atrast darbu (tikt pieņemtiem darbā), saņemt lielāku algu par to pašu darba apjomu, izvirzīties un veidot karjeru, sākt savu uzņēmējdarbību, un arī tikt atlaistiem no darba. Izņēmums – sievietēm iespēju saskarties ar seksuālo uzmākšanos darbavietā atzīst 28,0% respondentu (vīriešiem – 1,8%,

abiem dzimumiem ir vienādas iespējas – 23.8%). Vīrieši domā, ka viņiem ir lielākas iespējas nekā sievietēm atrast darbu, izvirzīties, veidot karjeru, saņemt lielāku algu par to pašu darba apjomu, strādāt labi apmaksātu darbu, sākt savu uzņēmējdarbību. Vienīgais aspekts, kur viņi uzskata, ka sievietēm ir divas reizes lielākas iespējas, ir tikt atlaistām no darba. 32,0% sieviešu uzskata, ka vīriešiem ir lielākas iespējas saņemt lielāku algu par to pašu darba apjomu (Pranka, Lāce, Trupovniece, et al. 2003/ 2004: 21).. Tomēr kopumā tiek akcentētas konkrētas personiskās īpašības un politiskā piederība, nevis viena vai otra dzimuma priekšrocība šajā ziņā.

Dzimumu līdztiesības jautājumi, pēc pašvaldību pārstāvju domām, nav prioritāte sabiedrībā, tie līdz šim nav identificējušies kā problēma, bet tiek uztverti kā mākslīga konstrukcija, jo vairumam iedzīvotāju aktualitāte ir iztikas pelnīšana (Pranka, Lāce, Trupovniece, et al. 2003/ 2004: 104). Pašvaldību deputāti un darbinieki neizprot pozitīvās diskriminācijas jēdzienu un nav gatavi īpašiem pasākumiem, piemēram, vīriešu pedagogu piesaistei skolās. Šis un citi faktori liecina par to, ka pašvaldību līmenī ar dzimumu līdztiesības principu izskaidrošanu jāstrādā īpaši nopietni, pirms tam veicot padziļinātu izpēti informētības, izpratnes, pašvaldību prakses noskaidrošanai. Pašvaldībām tiek rekomendēts veikt dzimumu līdztiesības analīzi un ietekmes uz dzimumu novērtējumu, izstrādājot un novērtējot rīcībpolitikas dokumentus, it īpaši ja tas attiecas uz Latvijā apzinātajām aktuālajām sfērām, to skaitā, nodarbinātību (Pranka, Lāce, Trupovniece, et al. 2003/ 2004: 105-106).

Pētījuma „**Dzimums, darbs un nodarbinātība desmit Centrāleiropas un Austrumeiropas kandidātvalstīs**” (*Gender, Work and Employment in Ten Candidate Countries of Central and Eastern Europe*) Latvijas ziņojums veikts pēc Eiropas darba un dzīves apstākļu uzlabošanas fonda (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) pasūtījuma 2004. gadā (Zepa, Jeruma 2004). Tā mērķis – analizēt sieviešu un vīriešu nodarbinātības galvenās tendences Latvijā, salīdzinot ar padomju periodu, un novērtēt dzimumu līdztiesības situāciju. Pētījumā izmantotās metodes: situācijas izpēte – pētījumu, statistikas datu un dokumentu analīze.

Pētījumā ir raksturota Latvijas situācija attiecībā uz sieviešu un vīriešu nodarbinātības jautājumiem laika posmā no 1990. gada līdz 2002. gadam. Apkopoti un analizēti gan vispārējie makroekonomiskie radītāji, gan valsts likumdošana nodarbinātības jomā, ietverts plašs statistikas datu apkopojums. Rezultātā sniegts bagātīgs apkopojamais materiāls dzimumu un nodarbinātības jautājumu atspoguļojumā.

Augstais sieviešu nodarbinātības līmenis uzskatāms par sociālistiskās sistēmas mantojumu, kad deklarētie dzimumu līdztiesības principi praksē tika īstenoti dažkārt brutālā veidā, īpaši ekonomikā, kur sievietes strādāja gan fiziski smagus darbus, gan ieņēma vadošus amatus. Sievietes studēja, jo augstākā izglītība deva iespēju iegūt intelektuālus, garīgus darbus, kamēr vīrieši spēja nopelnīt vairāk kvalificētu strādnieku specialitātē. Tādējādi augstākā izglītība nenoteica labāku atalgojumu. Sievietēm pārņemot būtisku vīriešu darba apjomu, mājsaimniecības darbi joprojām palika viņu pārziņā, slodzei sasniedzot nepieredzētu apjomu. Šāda situācija bija iespējama, jo valsts lielā mērā pārņēma savā pārziņā bērnu uzraudzības un audzināšanu funkciju, nodrošinot mazbērnu novietnes no 6 mēnešu vecuma un lētus bērnudārzus. Vīriešu atalgojums arī sociālisma apstākļos bija lielāks kā sievietēm, viņi tika uzskatīti par galvenajiem pelnītājiem ģimenē un dominēja vadītāju un direktoru amatos (Zepa, Jeruma 2004: 20).

Dzimumu segregācija darba tirgū, šķiet, tirgus ekonomikas apstākļos ir vairāk izplatīta kā valsts ekonomikā, atsevišķās jomās, īpaši publiskajā sektorā (veselības, sociālās palīdzības un izglītības jomās), augot nodarbināto sieviešu proporcijai, segregācija turpina padziļināties. Ir apstiprinājusies sakarība starp ekonomisko situāciju un sieviešu un vīriešu algu nevienlīdzību, taču tās mehānismi ir grūti skaidrojami. Joprojām sievietēm ienākumi gadā ir līdz 20% zemāki kā vīriešiem, bet slodze - lielāka (29 stundas pavada mājsaimniecības darbos, kamēr vīrieši – 16). Pienākumu nevienlīdzīgā sadale mājsaimniecībās, sociālās aprūpes sistēmas trūkums pirmsskolas vecuma bērniem, kā arī vājā valsts ģimeņu atbalsta politika ir radījusi situāciju, kad sievietes izjūt ar darbu saistītu spriedzi un nestabilitāti (Zepa, Jeruma 2004:54).

Pētījumi nenorāda, ka Latvijā dzimumu diskriminācija vai seksuāla uzmākšanās būtu izplatīta parādība. 80% iedzīvotāju norāda, ka pēdējo divu gadu laikā nav saskārušies ar tiesību ierobežojumiem darbā dzimuma dēļ, gandrīz piektdaļa saskārusies ar nevēlamu attieksmi, bet katrs desmitais saskāries ar tiesību ierobežojumiem dzimuma dēļ. Sievietes ar to saskaras biežāk kā vīrieši (Zepa, Jeruma 2004: 55-56).

Pārejas posmā, mazinoties sociālās politikas nozīmei un efektivitātei, radusies „jaunā nevienlīdzība”, darba devējiem ierobežojot sievietes, kuras ir stāvoklī vai ar maziem bērniem, tiesības. Tādējādi tiek vērtēts sievietes ģimenes statuss, nevis kvalifikācija un spējas, kas ir pretrunā ar Latvijas likumdošanā iekļautajiem dzimumu līdztiesības principiem (Zepa, Jeruma 2004: 55-56).

Līdzšinējās aktivitātes dzimumu līdztiesības nodrošināšanā lielā mērā ir Latvijas starptautisko saistību rezultāts. Dzimumu līdztiesības princips formāli ir inkorporēts Latvijas likumdošanā, pateicoties ārējai iniciatīvai, nevis iedzīvotājiem. Dzimumu līdztiesības principu īstenošanu praksē kavē sabiedrībā valdošā attieksme. Ikdienas sociālo problēmu – zemo dzīves līmeni, augsto bezdarba līmeni, it sevišķi reģionos – aktualitāte dzimumu nevienlīdzību liek skatīt kā mazsvarīgu. Arī valsts iestāžu attieksme ir pasīva, par ko liecina efektīvu institucionālo mehānismu un apmācības programmu trūkums. Tādējādi reālai dzimumu līdztiesības ieviešanai praksē trūkst gan valsts finansiāla atbalsta, gan sabiedrības aktīvas intereses un spiediena, ar atsevišķu sieviešu NVO izņēmumu (Zepa, Jeruma 2004: 56).

Pētījumā „**Sievietes uzņēmējdarbībā un augstākā līmeņa vadībā Latvijā: šķēršļi un risinājumi**” (*Women in Entrepreneurship and High-level Management in Latvia: Obstacles and Solutions*) (Abramoviča, Ābola 2002) autore noskaidro faktorus, kas kavē sievietes iesaistīšanos uzņēmējdarbībā un kļūšanu par augsta līmeņa vadītājām, kā arī meklēt iespējas, kā šos šķēršļus novērst. Aplūkotas pašreizējās aktivitātes šajā jomā Latvijā un Zviedrijā. Tika veiktas dziļās intervijas ar sievietēm – uzņēmējām (uzņēmumu īpašniecēm vai vadītājām), teorētiskās literatūras, dokumentu un statistikas datu analīze, kā arī tikšanās ar ekspertiem. Aptaujā, aizpildot anketas, savu viedokli pauda 60 respondentes (Abramoviča, Ābola 2002: iii, 3-5).

Biznesa vidē pastāvošā dzimumu nelīdzvērtība tiek uztverta kā pašsaprotama parādība. Raksturojot savu motivāciju uzsākt uzņēmējdarbību, intervētās sievietes visbiežāk minēja vēlmi kaut ko paveikt un sasniegt. Centieni materiāli nodrošināt sevi un savus bērnus bieži kalpo kā pamata motivācija, kuras sasniegšanai ir svarīgi izveidot vienotu darbinieku kolektīvu un tiem patīkamas darba vietas, tādējādi palīdzot arī viņu ģimenēm. Nozīmīgākie faktori, kas nosaka iesaistīšanos uzņēmējdarbībā, ir dzīvesbiedra atbalsts rūpēs par bērniem un mājāsaimniecību, draugu atbalsts, sastopoties ar grūtībām.

Gandrīz 70% aptaujāto sieviešu ir vienalga, vai viņu tiešais priekšnieks ir vīrietis vai sieviete, bet ceturtdaļa labāk vēlētos strādāt vīrieša pakļautībā, jo uzskata, ka viņi domā konstruktīvi, analītiski, loģiski, un ar vīriešiem ir vieglāk saprasties. Novērtējot pastāvošo dzimumu proporciju organizāciju vidū, 90% aptaujāto domā, ka sieviešu vadītāju ir mazāk nekā vīriešu. Kā iemesls šādam sadalījumam minēti pastāvošie stereotipi - sievietes pienākums rūpēties par ģimeni un bērniem, personīgas rakstura iezīmes, kā arī vīriešu priekšstati un nevēlēšanās nodot vadītāja pozīcijas sievietēm. Pastāvošā situācija, kad sievietes biežāk strādā zemāk apmaksātos darba tirgus sektoros un lēnāk virzās pa karjeras kāpnēm, lielā mērā skaidrojama ar dzimumu lomu stereotipiem un to, ka vīriešu darbs tiek vērtēts augstāk nekā sieviešu darbs (Abramoviča, Ābola 2002: 18-20).

Iespējamos risinājumus, kas veicinātu sieviešu iesaistīšanos uzņēmējdarbībā, var iedalīt trīs grupās – likumdošana, infrastruktūra, attieksme, bet vislabākie rezultāti gaidāmi, strādājot pie vairākām dimensijām vienlaicīgi. Risinājumu izstrādei tika analizēta Zviedrijā un citu Eiropas valstu pieredze un veiktie pasākumi (Abramoviča, Ābola 2002: 47).

Kopumā tiek norādīts, ka nepieciešams veicināt sabiedrības apzināšanos par dzimumu līdztiesības problēmu eksistenci, kā arī pieņemtus lēmumus īstenot praksē, lai būtu iespējama virzība uz patiesi demokrātisku sabiedrību, kur piederība noteiktam dzimumam netiktu saistīta ne ar priekšrocībām vai ierobežojumiem (Abramoviča, Ābola 2002: 47).

Pētījums „**Nabadzības feminizācija: riska faktoru maiņa Latvijā no 1991. līdz 1999. gadam**” (Zepa, Jeruma, Pudule, 2000) veikts 2000. gadā un tā mērķis – sekmēt efektīvāku sociālās politikas izveidi dzimumu nevienlīdzības mazināšanai valstī, sniedzot skaidrojumu par nabadzības feminizācijas veicinošajiem faktoriem, to dinamiku laikā no 1991. – 1999. gadam. Tā veikšanai tika izmantota dokumentu analīze un statistisko datu (iedzīvotāju aptauju) sekundārā analīze (Zepa, Jeruma, Pudule 2000: 2).

Pētījums secina, ka ekonomisko grūtību laikos valsts bieži ietaupa līdzekļus uz sociālo izdevumu rēķina, un tas pirmkārt atstāj negatīvu iespaidu uz sievietēm, jo sociālie pabalsti ir nozīmīgs ienākumu avots

lielai iedzīvotāju daļai.. Sievietes ar maziem bērniem ir viena no mazāk aizsargātākām sociālajām grupām pārejas sabiedrībā un ekonomisko krīžu laikā visās saskaras ar materiālā stāvokļa pasliktināšanos. Bērnu pabalsti lielā mērā nosaka jauno māmiņu un viņu bērnu materiālo stāvokli. Šīs grupas problēmu risināšana būtu uzskatāma par sociālās politikas prioritāti. Otra apdraudētā grupa ir sievietes pirmspensijas vecumā, saskaroties ar ierobežotām iespējām atrast darbu un pensionēšanās tiesību ierobežojumiem. Sievietes pirmspensijas vecumā (no 50 gadu vecuma) bieži nevar atrast darbu un nevar arī priekšlaicīgi pensionēties līdz noteikta vecuma sasniegšanai (Zepa, Jeruma, Pudule 2000: 9-13).

1999. gada pētījuma „**Dzimums un tautas attīstība Latvijā**” (Neimane, 1999) mērķis bija atspoguļot dzimumu līdztiesības jautājumu būtisko nozīmi Latvijas sabiedrības attīstībā, aplūkojot līdztiesību dažādās jomās (ekonomika, izglītība, veselība, vardarbība, pārvalde), kas tika panākts, veicot literatūras un datu analīzi, dziļās intervijas ar sievietēm – uzņēmējam, kā arī kvantitatīvo aptauju (pašreizējās anketas), un tiekoties ar ekspertiem (Neimane 1999: 6-7).

Latvijā pastāv legālā jeb formālā dzimumu līdztiesība. Latvijas sabiedrība nav gatava diskusijai par dzimumu līdztiesību, pastāv uzskats, ka tā mūsu apstākļos nav aktuāla problēma vai pat ir „ievesta” no Rietumiem. Šādu uzskatu pastāvēšana norāda uz „padomju mantojumu”, kas joprojām deformē dzimumu līdztiesības ideju. Padomju laika dzimumu līdztiesība patiesībā bija visu dzimumu lomu nonivelēšana, uzliekot sievietēm un vīriešiem vienādus darbus ārpus mājas, vienlaicīgi mājāsaimniecību joprojām atstājot sieviešu pārziņā (Neimane 1999: 9-10).

Nabadzība abus dzimumus ietekmē dažādi, atkarībā no faktora, kāds var ciest vairāk, kāds mazāk, tāpēc nabadzības novēršanas stratēģijai katram dzimumam jāparedz atsevišķa pieeja. Tomēr dzimumu diskriminācija apgrūtina sieviešu izkļūšanu no nabadzības – sievietēm ar bērniem un vecākām sievietēm ir grūti atrast darbu, bieži darba devēji galveno uzmanību pievērš kandidāšu izskatam (Neimane 1999: 11-13).

Nodarbinātības daļējā pāreja uz privātā sektora veidošanos un paralēlie darba tirgus pārstrukturizācija atstājusi abiem dzimumiem dažādas sekas. Sievietes saskaras ar lielākiem šķēršļiem, ja viņas vēlas uzsākt mazo un vidējo uzņēmējdarbību, saņem darba atteikumus bērnu vai vecuma dēļ, saņem mazāku atalgojumu kā vīrieši par to pašu pakalpojumu un karjeras attīstība ir kavēta. Sieviešu darbam, it īpaši darbam mājāsaimniecībā, sabiedrībā tiek piešķirta mazāka vērtība. Arī likumdošanā ir trūkumi, piemēram, līdz 2001.gadam pastāvošais Darba kodekss atbildību par bērnu kopšanu paredzēja gandrīz tikai mātēm, tādējādi atkal norādot sievietes kā bērnu aprūpētāju lomu, no ģimenes pienākumu izpildes atstumjot vīriešus. Šāds modelis bērnu audzināšanā atražo valdošos stereotipus par dzimumu lomām, ierobežo sieviešu iespējas sabiedrībā un darba tirgū, vājinot viņu sociālos kontaktus un informācijas ieguves kanālus (Neimane 1999: 13-15).

Izglītības sfērā gan vīriešiem, gan sievietēm tiek konstatētas līdzīgas iespējas un to izmantošana, sieviešu skaitam proporcionāli palielinoties vien augstskolās. Taču pastāv atšķirības izglītības izvēlē, sievietēm tāpēc vairāk apgūstot darba tirgū maz apmaksātas un sabiedrībā mazāk cienītas jomas – medicīna, pedagoģija, humanitārās zinātnes. Pētījumu trūkuma dēļ nav iespējams pateikt, vai šāda situācija radusies stereotipu ietekmē vai ir informētu, zinošu indivīdu brīvas izvēles rezultāts (Neimane 1999: 17-20).

Tiek ieteikti konkrēti pasākumi valsts pārvaldes stiprināšanai, norādot nepieciešamību izstrādāt un pieņemt valsts stratēģiju par dzimumu līdztiesību, kāpināt esošā Dzimumu līdztiesības jautājumu koordinācijas centra darbību, radīt jaunas institūcijas. Rekomendēts pastiprināti analizēt sabiedrības pārvaldes politiku un likumdošanu caur dzimumu līdztiesības prizmu, sniedzot nepieciešamos labojumus. Valdošo stereotipu izskaušanai ar informācijas sniegšanu aktualizēt problēmu medijos un pievērst pastiprinātu uzmanību izglītības sistēmai, analizējot dzimumu līdztiesības tematikas ietveršanu mācību stundās, vēlams popularizēt tēva lomu un pienākumus ģimenē, izmantojot populāru cilvēku piemērus (Neimane 1999: 38-40).

Pētījums „**Latvia National Report on Statistical Information on Men’s Practices**” (Novikova, 2001) veikts EU FPV Thematic Network projekta “The Social Problem and Societal Problematization of Men and Masculinities” (2000–2003) ietvaros. Tā mērķis izstrādāt vīriešu un maskulinitātes empīriskos, teorētiskos un politiskos risinājumus dzimtes perspektīvā, fokusējoties uz četriem aspektiem – vīriešu un ģimenes un darba saiknēm, vīriešu saiknei ar sociālo izslēgšanu, vīriešu vardarbību un vīriešu veselību. Pētījumā izmantotās metodes: statistikas datu analīze, citu pētījumu analīze.

Galvenā uzmanība pētījumā tika pievērsta šādiem jautājumiem: vīrieši darbā un mājās, sociālā izstumtība, vardarbība un veselība. Pētījumā iegūtā informācija ir nozīmīga, lai iegūtu kopainu par vīriešu un sieviešu situāciju Latvijā.

Kopš neatkarības atjaunošanas nav tikuši veikti sociālo problēmu akadēmiski pētījumi vīriešu un maskulinitātes aspektā. Ģimeņu un darba sfēru izpēte norādījusi uz vīriešu pārslodzi un tās ietekmi ģimenē, bērnu audzināšanā un pašizglītībā. Vīriešu agresivitāte joprojām lielā mērā tiek skatīta caur stereotipiem un skaidrota ar vīriešu grimšanu nabadzībā, vērtību krīzi un alkohola/ narkotiku atkarību. Pētījumos par vīrieti un ģimenes, veselības un nodarbinātības sfēru tiek ignorētas atšķirības etnisko minoritāšu grupās, kas nav vērojams pētījumos par demogrāfisko situāciju vai ģimeņu etnisko struktūru (Novikova 2001, Work Package 1: 1).

Statistiskie pētījumi un pārskati Latvijā vēl atrodas pārejas periodā pēc neatkarības atjaunošanas. Padomju periodā dzimums bija svarīgs rādītājs, kas regulāri tika pielietots statistiskajos pārskatos, it īpaši darba tirgus, nodarbinātības, ģimenes un veselības, etnodemogrāfijas, ģimenes plānošanas un migrācijas tēmu analīzē. Rezultāti bija nozīmīgi propagandētās dzimumu līdztiesības politiskajai koordinācijai. Vienlaicīgi tika ignorēta vardarbība kā noteiktam dzimumam aktuāla sociāla problēma, šāds skatījums saglabājies arī mūsdienās (Novikova 2001, Work Package 2: 1).

Esošie ģimenes pētījumi lielā mērā ir politiskās vīzijas ietekmēti, skatot ģimeni kā „nukleāro reproduktīvo heteroseksuālo institūtu”, kurā nepieciešams iesaistīt vīriešus, palīdzot gan ģimenēm, gan viņiem pašiem. Šāds diskurss daļēji pastiprina vīrieša kā galvenā ģimenes apgādnieka lomu un vēl vairāk ierobežo homoseksualitātes izpēti (Novikova 2001, Work Package 1: 9). Masu mediji vīriešu sociālās problēmas apskata ļoti reti vai ignorē (Novikova 2001, Work Package 4: 6).

Ārvalstīs veiktie pētījumi

Dzimumu līdztiesības situāciju lielā mērā ietekmē pastāvošie politiskie uzskati, vērtības un lēmumi gan iekšpolitikā, gan ārpolitikas līmenī. Šobrīd un pēdējo gadu laikā Austrumeiropas reģionā tieši pievienošanās Eiropas Savienībai (ES) ir bijis ietekmīgākais dzimumu līdztiesības principu ievērojošu politiku izstrādes iemesls. Iekšpolitisko līmeni ietekmē arī ES noteiktās attīstības prioritātes. Lisabonas stratēģijā dzimumu nevienlīdzības ierobežošana darba tirgū ir atzīta par vienu no svarīgākajiem uzdevumiem kopējās ES izaugsmes nodrošināšanai. Šī uzdevuma sekmīga izpilde jāsteno ES dalībvalstu kopējiem spēkiem, taču katrā no tām ir raksturīgas īpašas problēmas, kam nepieciešami specifiski risinājumi. Apskatot citu valstu īstenotās politikas un salīdzinot ar Latvijā īstenotajām, politikas veidotājiem būs iespējams pārņemt vēlamu pieredzi un mazināt pieļauto vai iespējamo kļūdu nelabvēlīgo ietekmi uz sieviešu un vīriešu stāvokli darba tirgū.

Vērojams, ka vairumā gadījumu gan vietējo, gan starptautisko pētījumu galvenā uzmanība darba tirgus problēmām tiek pievērsta, skatoties no sieviešu perspektīvas, nereti dzimumu līdztiesības principa realizācija tiek identificēta ar sieviešu stāvokļa darba tirgū uzlabošanu. Tomēr, īpaši Latvijas situācijā, ir ļoti svarīgi pievērst uzmanību arī vīriešu diskriminējošajiem aspektiem darba tirgū.

Darba tirgus segregācija pēc dzimuma parasti ir saistīta ar tās atstāto iespaidu uz algu atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem. Kopumā atšķirības sieviešu un vīriešu darba atalgojumā ir viens no vissvarīgākajiem indikatoriem darba tirgū pastāvošajās dzimumu līdztiesības vai nelīdztiesības situācijas novērtējumam un par šo tēmu ir veikta virkne gan nacionāla, gan starptautiska mēroga pētījumu. Izvērtējot no metodoloģiskā skatījuma, salīdzinājumā ar Latvijas pētījumu situāciju, jāatzīst, ka kopumā ārvalstu pieredze pētījumu veikšanā par dzimumu līdztiesību darba tirgū ir ilgstošāka, vispusīgāka un vairāk balstīta uz zināmiem teorētiskiem pamatojumiem (Anker 1997).

Detalizētāk analizētie ārvalstīs veiktie pētījumi tika izvēlēti pēc plaša pētījumu klāsta apskata, balstoties uz darba grupas ekspertu ieteikumiem un atzinumiem.

Pētījums „**Working life barometer in the Baltic countries**” (Antila, Ilostalo (*Ylöstalo*) 2002) ir daļa no sadarbības projekta ar kaimiņvalstīm, ko īsteno un finansē Somijas Labklājības ministrija. Tā mērķis - novērtēt darba dzīves kvalitātes situāciju un tās pārmaiņas Latvijā, Lietuvā un Igaunijā. Pētījumā izmantotās metodes - kvantitatīva aptauja. Tika aptaujāti gan algotie darbinieki, gan uzņēmēji vecumā no 16 līdz 64 gadiem, kas dzīvo Igaunijā, Latvijā un Lietuvā (attiecīgi 900, 904 un 909 cilvēku) (Antila, Ilostalo 2002: 4).

Šis ir jau otrais darba dzīves barometrs, kas seko 1999. gadā publicētajam. Pētījumā analizēta darba dzīve un tās izmaiņas kā būtisks sabiedrības attīstību raksturojošs rādītājs. Uz darba dzīvi attiecināmi divi pamatjēdzieni – kvalitāte un pārmaiņas. Novērojot pārmaiņas, iespējams iegūt aprakstošu informāciju par darba dzīves attīstības tendencēm (Antila, Ilostalo 2002: 1).

Pētījuma rezultāti atspoguļo vispārīgu situāciju darba dzīves kvalitātē katrā no Baltijas valstīm. Pastāv iespēja ne tikai pārbaudīt, bet arī salīdzināt notikušās pārmaiņas Baltijas valstīs. Iegūtie rezultāti analizēti dzimuma griezumos, kas ļauj gūt ieskatu iespējamajās dzimuma līdztiesības īstenošanas problēmu zonās.

Baltijas valstu vidū vērojamās līdztības pastāv proporcionālajā nodokļu sistēmā, kas neveicina līdzsvarotu ienākumu sadalījumu, kā tas ir progresīvās nodokļu sistēmas piemērošanas gadījumā. Neviena no apsekotajām valstīm nav centusies izveidot rietumniecisku labklājības valsti ar vienlīdzīgu ienākumu pārdali. Tas cilvēkos rada nedrošības un neskaidrības sajūtu. Tomēr kopumā valstīs pastāvošais noskaņojums liecina par nevēlēšanos atgriezties pie sociālistiskās kārtības, tādējādi vienīgā alternatīva ir sadarbošanās ar Rietumiem, cerot uz lielāku drošību un augstāku dzīves līmeni (Antila, Ilostalo 2002: 223).

Baltijas valstu vienlaicīgā pievienošanās NATO un Eiropas Savienībai nozīmē, ka tās vēlas panākt maksimālu politisku un ekonomisku integrāciju ar Rietumvalstīm. Tomēr Baltijas valstu starpā vērojamas atšķirības darba dzīves attīstības virzienos. Visās trijās valstīs respondentu prognozes nodarbinātības jomā ir nelabvēlīgas. Tāda pati situācija bija arī 1998. gadā. Pašreizējās darba dzīves pārmaiņas diezgan kritiski, bet tomēr pozitīvāk, tiek uztvertas Lietuvā. Latvijā prognozes bija un ir pozitīvākas kā pārējās divās valstīs. Igaunijas respondentu prognozes attiecībā uz nodarbinātību ir vis skeptiskākās (Antila, Ilostalo 2002: 232-234).

Pētījums „**A Comparison Study of the Sectoral Gender Wage Gaps Between the Finnish IT and Retail Sectors 1995 – 1999**” (Laine, 2003) veikts starptautiskā pētnieciskā projekta “Developing Sectoral Strategies To Address Gender Pay Gaps” Eiropas Kopienas Dzimumu līdztiesības stratēģijas ietvaros. Tā mērķis bija analizēt divas nozares (informācijas tehnoloģijas un mazumtirdzniecība), kurās valda izteikta dzimumu segregācija, lai identificētu kopīgos algu atšķirību veidojošos faktorus. Pētījuma veikšanai tika izmantota statistiskā datu analīze (Laine 2003: 5-7).

Mazumtirdzniecības sektors tradicionāli nodarbina galvenokārt sievietes un ir zemāk apmaksāts kā labāk apmaksātais IT sektors, kurā dominē vīrieši. Šajā sektorā strādājošās sievietes par darba stundu saņem vairāk kā mazumtirdzniecībā strādājošie vīrieši. Algu starpība starp sektoriem laika posmā no 1995. līdz 1999. gadam ir augusi. Algu apmēri gan mazumtirdzniecībā, gan IT jomā ir par labu vīriešiem (Laine 2003: 46).

Profesionālā segregācija ir noteicošais faktors dzimumu samaksas atšķirībās, kas rada arī atšķirīgas karjeras izredzes. Būtisks atšķirīga atalgojuma faktors ir vecums. Dati norāda, ka vīrieši ir veiksmīgāki, iestājoties labi apmaksātā darbā, kas var liecināt par to, ka sievietes saskaras ar nevienlīdzīgām izredzēm, meklējot darbu šajās pozīcijās. Bez tam, ar laiku vīriešu atalgojums pieaug daudz straujāk nekā sievietēm tajos pašos algu noteicošajos apstākļos (amatā, izglītībā, darba stundu skaitā, līgumattiecību veidā u.c.). Pētnieki izvirza jautājumu, kurā sieviešu darba karjeras posmā parādās profesionālā segregācija, norādot divas iespējamās atbildes. Vai nu vīrieši un sievietes karjeru sāk vienā līmenī, bet vīrieši ir veiksmīgāki jaunu amatu iegūšanā, kas garantē augstākus ienākumus, vai arī vīriešiem jau sākot karjeru tiek piedāvātas labāk apmaksātas pozīcijas. Pētījuma specifika neļauj atbildēt uz šo jautājumu, norādot uz nepieciešamību pētīt noteiktu darbinieku grupu karjeras attīstību (Laine 2003: 50-52).

2001. gadā veiktā pētījuma „**Gender, Employment And Working Time Preferences In Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**” (Fagan, Warren, 2001) mērķis bija noskaidrot sieviešu un vīriešu esošo un viņiem vēlamu darba stundu skaitu nedēļā. Tika aptaujāti vairāk par 30 000 respondentu – ES 15 dalībvalstīs un Norvēģijā nodarbināto iedzīvotāju vecumā no 16 līdz 64 gadiem, veicot kvantitatīvo aptauju (Fagan, Warren 2001: 2).

Pētījums sniedz pierādījumus tam, ka ES 15 „vecajās” dalībvalstīs un Norvēģijā liels skaits pilna laika nodarbināto (51% aptaujāto) dotu priekšroku būtiski īsākam darba stundu skaitam, pat proporcionāli samazinoties atalgojumam. Vīrieši to izvēlētos biežāk kā sievietes (57,5% pret 44%). Tikai 12% vēlas

garākas darba stundas (16% sieviešu un 9% vīriešu). Vīriešu lielāka neapmierinātība ar esošo darba ilgumu var liecināt par viņu nespēju atrast vēlamo pozīciju darba tirgū, tomēr cits izskaidrojums ir sieviešu nespēja iegūt īsāku darba laiku apstākļos, ja ir jākopj bērni, rezultātā viņas biežāk izkrīt no darba tirgus (Fagan, Warren, 2001: 4-5). Visvairāk pāreju uz pusslodzi vēlas sievietes ar maziem bērniem, vēlamajam darba stundu skaitam lēnām palielinoties līdz ar bērna vecumu. Nodarbinātajiem vīriešiem tēva statuss vēlamo darba ilgumu neietekmē, lai gan aptuveni piektdaļa tēvu izvēlētos darbu uz pusslodzi (Fagan, Warren 2001: 1).

Sievietes saskaras ar īpašām grūtībām, saskaņojot darbu ar bērnu uzraudzīšanu, kas izskaidrojams ar to, ka viņas uzņemas lielāko daļu audzināšanas pienākumu. Šī tendence sarūk ļoti lēni. Brīdī, kad bērna audzināšana prasa mazāk laika, aug iespēja, ka būs jāuzņemas vecāku vai citu nespējīgu radnieku aprūpe. Tādēļ pētnieki iesaka veicināt institucionālo aprūpi bērniem un citiem radniekiem, kam tā ir būtiska (Fagan, Warren 2001: 4).

Darba tirgus nav labvēlīgs darba ņēmēju iespēju realizācijai. 22% pilna laika nodarbināto vīriešu un 37% sieviešu vēlētos strādāt uz pusslodzi vismaz noteiktu laiku, lai iegūtu vairāk laika sev un ģimenei. Galvenie šķēršļi ir darba devēju pretestība vai apgrūtināta darbu organizēšana, retāk minot ienākumu samazināšanos vai bailes par atšķirībām sociālajā aizsardzībā un darba likumā. Šādi rezultāti aktualizē vairākus nodarbinātības politikas jautājumus, to skaitā pilna darba laika ierobežošanu, pusslodzes darba iespēju un kvalitātes uzlabošanu, palīdzību vecākiem, atbalstot darba un ģimenes pienākumu savienošanu. Līdz ar to nepieciešamas plašākas diskusijas un debates sabiedrībā un tās spiediens, veicinot pārmaiņas darba ilguma politikā (Fagan, Warren 2001: 6).

Pētījums „**Gender Assessment of the Impact of European Union Accession on the Status of Women in the Labour Market in Central and Eastern Europe**” tapa UNIFEM finansēta projekta „Gender and Economic Justice in European Accession and Integration” ietvaros. Pavisam tika īstenoti novērtējumi četrās valstīs – Polijā, Ungārijā, Čehijā un Bulgārijā. Pētījums tika veikts ar mērķi sniegt iestāšanās procesa Eiropas Savienības pozitīvās un negatīvās ietekmes uz sieviešu pozīciju darba tirgū analīzi katrā no augstākminētajām valstīm. Tika izmantota situācijas analīze – literatūras un mediju kontentanalīze, statistikas datu analīze, intervijas.

„**National Study: Poland**” (Lohmann, Seibert 2003) novērtējums ilustrē, kā pārņemtās ES direktīvas, politikas un programmas var tikt izmantotas, lai uzlabotu sieviešu ekonomisko stāvokli Polijā. Atšķirībā no citiem Polijā veiktajiem pētījumiem, novērtējums atspoguļo ne tikai iestāšanās ES tiesiskos aspektus un sekas, bet arī veidus, kā pasākumi vienādu iespēju nodrošināšanai (nodarbinātības un sociālās politikas stratēģijas u.c.) var tikt realizēti dzimumu un ekonomiskā taisnīguma sasniegšanai. ES strukturālo fondu resursu piešķiršana ļauj uzskatīt, ka reformas tiks mērķtiecīgi un efektīvi īstenotas. Polijas darba tirgus piemērošanās ES sociālajiem standartiem sievietēm sniedz iespējas cīnīties par savām sociālajām tiesībām (Lohmann, Seibert 2003: 9-12).

Polijā nevienlīdzību veicina atšķirības darba atalgojumā un sieviešu pārāk lielā pārstāvniecība tieši zemu apmaksātajās pozīcijās, kā arī problemātiskā darba un ģimenes pienākumu sabalansēšana, kas bērnu aprūpes iestāžu trūkuma apstākļos noved pie sieviešu izslēgšanas no darba tirgus uz ilgu laika periodu. No darba tirgus ir izspiestas arī nabadzīgākās sieviešu grupas ar zemu izglītības līmeni, sievietes, kuras zaudējušas darbu 40-50 gadu vecumā.

2002. gadā sieviešu vidējā alga bija par 18,2% mazāka kā vīriešu. Vislielākā nevienlīdzība darba samaksā ir starp nodarbinātajiem ar augstāko izglītību – 31,6%, ar arodizglītību – 31,1% un nepabeigtu vai pabeigtu pamatskolas izglītību – 27,6%. Tas izskaidrojams ar augsti izglīto sieviešu nodarbinātību pozīcijās, kas neatbilst viņu kvalifikācijai, un viņas retāk ieņem vadošos posteņus. Savukārt sievietes ar zemāko izglītību tradicionāli ir nodarbinātas mazkvalificētajās „sieviešu” profesijās (Lohmann, Seibert 2003: 33).

Sieviešu un vīriešu vienlīdzības īstenošanu darba tirgū kavē Polijas Katoļu baznīcas lielā politiskā ietekme un ciešās saites ar valdību. Baznīca atbalsta patriarhālo ģimenes modeli, kurā sievietēm ir tikai ģimenes pienākumi, un dzimstības samazināšanos saista ar sieviešu emancipāciju (Lohmann, Seibert 2003: 17-18).

Novērtējums aicina atbildīgajām ministrijām pieņemt dzimumu līdztiesību ievērojošus nodarbinātības un sociālās politikas dokumentus un īstenot savus pienākumus, ko tām uzliek ES normas. Nepieciešams informēt gan institūcijas, gan sabiedrību par panākumiem un problēmām dzimumu līdztiesības īstenošanas gaitā (Lohmann, Seibert 2003: 87-88).

„**National Study: Hungary**” (Szabo 2003) secina, ka sieviešu vienlīdzīgās iespējas bieži vien kavē sabiedrībā un politikā valdošās attiecības un normas. 2000. gadā 49,4% sieviešu ir nodarbinātas, kamēr vīriešu vidū šis rādītājs ir 62,7%. Oficiāli pozitīvas izmaiņas iezīmē Ungārijas atšķirība no ES dalībvalstīm, kad sieviešu bezdarbnieku skaits viņu vidū ir mazāks nekā vīriešu – 5,6% pret 7,2%. Tomēr neoficiāli dati liecina, ka situācija ir pretēja, sieviešu bezdarbam esot augstākam. Bezdarbnieku vidū īpaši lielas ir jauno (12,5% attiecīgā vecuma cilvēku ir bezdarbnieki, no visiem bezdarbniekiem - 26,9% 2000. gadā) un mazizglītoto iedzīvotāju grupas (Szabo 2003: 35-36).

Ungārijas darba tirgū pastāv dzimumu segregācija, lai arī sieviešu izglītības līmenis turpina augt un viņu kvalifikācija bieži vien ir labāka. Jaunām sievietēm ir grūtāk atrast darbu kā vienaudžiem vīriešiem. Ģimenēs darba dalīšana joprojām notiek saskaņā ar tradicionālajām dzimumu lomām. Par spīti ieviestajam tiesiskajam regulējumam sievietes turpina saņemt vidēji par 15-20% mazāku atalgojumu. Tas saglabā viņu subordinēto pozīciju sabiedrībā (Szabo 2003: 63).

Sieviešu aiziešana no darba tirgus un viņu atlaišana ir izplatīta tendence. Viņas biežāk ir spiestas pieņemt nelabvēlīgus kompromisus, lai saglabātu pozīciju darba tirgū un ģimeni. Tādējādi sieviešu nodarbinātības uzlabošanai būtiski ir attīstīt kvalitatīvu, izmaksās samērīgu un ģeogrāfiski pieejamu bērnu aprūpes iestāžu sistēmu (Szabo 2003: 12).

Ekonomiski mazāk attīstītākajos reģionos sievietes, draudot bezdarba situācijai, labprātāk izvēlas bērna kopšanu mājās. Pēc mājās pavadītiem trīs gadiem iespējās atgriezties darba tirgū ir vēl mazākas. Sieviešu vecumā pēc 35 gadiem galvenais izaicinājums ir nodarbinātības saglabāšana par katru cenu. Lielākā daļa sievietes šobrīd atzīst, ka iespējas paturēt darbu ir atkarīgas no pastāvīgas papildu zināšanu un iemaņu apguves visas dzīves garumā (Szabo 2003: 12).

Veiktā analīze norāda, cik svarīgs ir vispārējās sieviešu situācijas darba tirgū un sociālās politikas novērtējums. Tiek uzsvērtā NVO un akadēmisko pētnieku īstenota nacionālā darba tirgus un sociālās sistēmas monitoringa nepieciešamība. Tas ļautu analizēt pārņemto ES prasību sekas un vienlaicīgi ievērotu valsts intereses (Szabo 2003: 63).

„**National Study: The Czech Republic**” (Marksová-Tominová 2003) analizē Čehijas ekonomisko situāciju, it īpaši pēc iestāšanās ES procesa sākuma 1996.gadā. Sākotnēji zemais bezdarba līmenis pēc krīzes 1997. gadā strauji pieauga. Tomēr Čehija joprojām ir viena no bagātākajām postsociālistiskajām valstīm. Vienlaicīgi Eiropas Komisija norāda uz tālāko sociālās sistēmas reformu nepieciešamību, kas visvairāk ietekmēs nelabvēlīgā situācijā esošos cilvēkus, tostarp arī pirmspensijas vai pensijas vecuma sievietes (vidējais pensijas apmērs sievietēm ir 82% no vīriešu pensijas) un vientuļās mātes ar bērniem (kas veido 84,6% no visām mājāsaimniecībām, kurās ir viens no vecākiem) (Marksová-Tominová 2003: 7-17).

Darba tirgus izpētē pētījums ir fokusēts uz sievietēm vecumā starp 24-35 gadiem kā grupu, ko visvairāk ietekmē bezdarbs. Sievietes pilna laika nodarbinātībā saņem vidēji par 26% mazākus ienākumus kā vīrieši, neņemot vērā bieži vien labāku izglītību un kvalifikāciju. Čehija (mazākā mērā arī Polija, Slovākija un Ungārija) ir unikāla ar relatīvi augsto sieviešu īpatsvaru t.s. „vīriešu profesijās”, kas mazina profesionālo segregāciju, tomēr sievietes ir koncentrētas zemāk apmaksātos amatos (Marksová-Tominová 2003: 7-8)..

Bezdarba īpaši apdraudēta grupa ir sievietes vecumā no 20 līdz 35 gadiem, kad tiek ierobežotas viņu iespējas, it īpaši, ja tiek kopti mazi bērni vai darba devēji automātiski viņas vērtē kā potenciālās mātes. Arī pastāvošā pabalstu sistēma liek mātēm drīzāk iziet ārpus darba tirgus. Pētījuma veikšanas brīdī tēviem pastāvēja ierobežojumi bērnu kopšanā. Ja sieviete 22 nedēļas pēc bērna dzimšanas saņem 69% algas, vīriešiem pieejams vienīgi vecāku pabalsts (Marksová-Tominová 2003: 18).

Arī turpmāk ir nepieciešams veikt pētījumus par ES procesu ietekmi nacionālajā līmenī. Par spīti likumdošanai, kas ierobežo diskrimināciju, līdz 2003. gadam nav zināms neviens tiesas process, kas būtu vērsies pret ierobežojumiem – sievietes vai nu nav informētas par jaunajām iespējām vai arī viņām trūkst resursu iespēju īstenošanai. Šīs problēmas risināšanai nepieciešama informācijas kampaņa un konsultāciju centru izveide, piesaistot līdzekļus no valsts budžeta un ES (Marksová-Tominová 2003: 66).

Paralēli ir jāsteno pētījumi par sieviešu diskrimināciju darba tirgū, sākot ar sieviešu un vīriešu vidējo algu salīdzināšanu valsts pārvaldē. Ir jāizstrādā un jāievieš detalizētas programmas ar konkrētiem izpildes termiņiem un īstenošanas mehānismu sieviešu reintegrēšanai darba tirgū, it īpaši pēc maternitātes vai bērnu kopšanas atvaļinājuma. Jāveic pētījumi, noskaidrojot māšu un tēvu situāciju, viņu vajadzības darba tirgū, kā arī apstākļus, kas palīdzētu savienot ģimenes un profesionālo dzīvi (Marksovā-Tominová 2003: 66).

Pētījuma „**Darba apstākļi valstīs pirmspievienšanās posmā un kandidātvalstīs**” (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2003) mērķis bija sniegt Eiropas darba apstākļu novērtēšanu un noteikt tendencu attīstību – darba vietas un darba kvalitātes progresu vai iespējamo regresu valstīs pirmspievienšanās posmā un kandidātvalstīs. Identificēt grupas vai kategorijas (vecums, dzimums, jo pārskata rezultāti šai pētījumā skatīti tieši dzimumu griezumā, profesija un darba vietas statuss), kā arī tās nozares un organizācijas, kas varētu būt īpaši pakļautas atsevišķiem veselības, nodarbināto drošības vai atlaišanas riskiem. Tika veikta aptauja – 2000. gadā 15 Eiropas Savienības dalībvalstīs tika aptaujātas 21 500 personas, bet 2001. – 2002. gadā – 12 000 personas 13 kandidātvalstīs, kopumā – 33 500 cilvēki Eiropā, kuriem ir pašnodarbināta vai strādājoša cilvēka statuss intervijas brīdī un kuri ir sasnieguši 15 gadu vecumu (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds 2003: 3-6).

Ziņojums, balstoties uz vienotas bāzes, pirmo reizi apraksta darba un nodarbinātības kvalitāti un apstākļus valstīs pirmspievienšanās posmā un kandidātvalstīs (VPPP un KV), un tādā veidā sagatavo to integrāciju vienotā Eiropā. Ņemot vērā nacionālās īpatnības katrā valstī un metodoloģiskos ierobežojumus, iegūtos datus nevar izmantot secinājumu izdarīšanai par nodarbinātības situāciju katrā valstī (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds 2003: 4).

Kandidātvalstīs “nodarbināto iedzīvotāju” skaits ir 43 miljoni (161 – ES), no kuriem vairāk par pusi atrodas Polijā un Rumānijā. Piedalīšanās darba tirgū procentuālais līmenis gan vīriešiem, gan sievietēm ir zemāks nekā ES, bet nodarbināto sieviešu proporcionālais lielums (46%) ir augstāks nekā ES (42%). Konstatēts, ka nodarbinātības tirgū pastāv zemāka segregācija starp vīriešiem un sievietēm nekā ES dalībvalstīs. Pašnodarbināto strādājošo (22%) proporcija ir augstāka nekā ES (17%), tas pats ir arī lauksaimniecības jomā (21% nodarbināto pret 5% Eiropas Savienībā). Pagaidu darbs ir tādā pašā līmenī kā ES (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2003: 9).

Ir novērots, ka Baltijas valstīs, no vienas puses, apmēram puse strādājošo ir sievietes (Igaunija – 49%, Lietuva – 51%, Latvija – 49%), kamēr šī proporcija ir daudz zemāka Maltā (30%) un Kiprā (40%). Ja aplūko profesionālās kategorijas, salīdzinot ar ES, VPPP un KV sievietes ir vairāk reprezentētas kvalificētos darbos: 37% vadošajos amatos (ES 15–34%), 46% intelektuālās un zinātniskajās profesijās (ES 15–47%), 58% starpniecības profesijās (ES 15–47%). Un otrādi – mazāka nodarbināto sieviešu pārstāvētība ir pārdošanas un pakalpojumu profesijās (54%), salīdzinot ar ES (66%). Turpretī vairāk sieviešu nodarbinātas kvalificētu strādnieku profesijās, kā arī nekvalificētu strādnieku profesijās (VPPP un KV 12–53%; ES 15–48%). Dzimumu sadale pēc darbības nozarēm uzrāda lielāku vīriešu īpatsvaru lauksaimniecībā un rūpniecībā, īpaši celtniecībā, turpretī lielāks sieviešu īpatsvars ir pakalpojumu sfērā. Kopumā VPPP un KV, salīdzinot ar ES, vīriešu un sieviešu sadale ir līdzsvarotāka katras nozares ietvaros (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds 2003: 12-13).

Salīdzinātas ienākumu atšķirības divās sociāli profesionālajās kategorijās – vadošajiem darbiniekiem (kategorija, kurā ES valstīs vairākums ir vīriešu) un pārdošanas un pakalpojumu sektorā nodarbinātajiem (kategorija, kurā ES valstīs vairākums ir sievietes). Vadošo darbinieku vidū augsti atalgoti VPPP valstīs ir gan vīrieši, gan sievietes, tomēr zemākās pozīcijās vidēji labāk apmaksāti ir vīrieši. Pārdošanas un pakalpojumu sektorā visās ienākumu kategorijās sievietes vairāk pārstāvētas kategorijās ar zemu ienākumu līmeni (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds 2003: 86).

Tiek konstatēts, ka sievietes vairāk nekā vīrieši ir iesaistītas bērnu aprūpē un audzināšanas darbībās (10% vairāk) un mājāsaimniecībā: ēdiena gatavošanā +22%, mājas uzkopšanā +31%. Tomēr diferenciācija zemāka ir kandidātvalstīs nekā ES, kur konstatē sekojošas atšķirības to sieviešu un vīriešu proporcijā, kuri iesaistās konkrētajās aktivitātēs - bērna audzināšana/ aprūpe starpība ir 17%, ēdiena gatavošana 41%, mājas uzkopšana 51% (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds 2003: 92).

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda veiktais pētījums par darba apstākļiem valstīs pirmspievienšanās posmā un kandidātvalstīs norāda uz relatīvi augstāku sieviešu nodarbinātību šajās valstīs,

salīdzinot ar vecajām ES valstīm, kā arī uz zemāku darba tirgus segregāciju. Noskaidrots arī, ka kopumā vīrieši ir vairāk pakļauti diskriminācijai kā sievietes, taču vecuma diskriminācija ir vienlīdz aktuāla problēma gan vīriešiem, gan sievietēm, bet dzimuma diskriminācija tomēr nedaudz vairāk skar sievietes (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds 2003: 73).

2004. gadā tika veikts pētījums „**Gender dimensions of social security reforms in transition economies**” (Steinhilber 2004), lai analizētu sociālās nodrošināšanas sistēmu reformu Centrālās un Austrumeiropas (CEE) valstīs dzimtes dimensijas, galveno uzmanību pievēršot ģimeņu pabalstiem un pensijām kā divām īpašām sociālās nodrošināšanas pabalstu sfērām. Pētījumā izmantotās metodes: situācijas analīze – pētījumu un statistikas datu analīze (Steinhilber 2004: 3-4).

Sociālās drošības sistēmas sievietes un vīriešus skar atšķirīgi, ko var izskaidrot gan ar nevienlīdzību sociālās nodrošināšanas normatīvos, gan ar atšķirībām vīriešu un sieviešu nepieciešamībā izmantot sociālo nodrošinājumu, ko ietekmē dzimumu lomas. Arī dzimumu nelīdztiesība ārpus sociālās nodrošināšanas sistēmas, piemēram, darba tirgū, ir svarīgs faktors nelīdztiesības sociālajā nodrošināšanā izpētē (Steinhilber 2004: 3).

Pārejas perioda ekonomika visā CEE iezīmējās ar ievērojamu nacionālā kopprodukta kritumu, augstu inflāciju un ievērojamu bezdarbnieku skaita palielināšanos, ko ietekmēja arī nesekmīga privatizācija. Rezultātā krītošais ienākumu, bet augošais nabadzības līmenis iedzīvotāju vidū radīja pastiprinātu sociālā nodrošinājuma pieprasījumu. Galvenie izaicinājumi sociālās drošības reformai bija darba tirgus spiediens, fiskālais spiediens (sociālās sistēmas izmaksu mazināšana budžetā) un demogrāfiskā situācija ar ievērojamu dzimstības samazināšanos un gaidāmo iedzīvotāju novecošanos. Kā ceturtais faktors ir minēta dzimumu līdztiesība un sociālās drošības sistēmas reformas (Steinhilber 2004: 4-7).

Darba tirgū pastāv saikne starp sieviešu nodarbinātību un ģimeņu pabalstiem – sievietes valsts atbalstu izmanto, lai būtu spējīgas turpināt darbu. Vienlaicīgi ģimeņu atbalsta politika atsevišķās valstīs ir izmantota, lai mazinātu spiedienu uz darba tirgu sarūkošas nodarbinātības un augoša bezdarba apstākļos. Atalgojuma atšķirības ir vēl viens cēlonis sociālās drošības atšķirībām dzimumu vidū, sievietēm saņemot ap 20-25 procentiem mazāk (Steinhilber 2004: 7-13).

Centrālās un Austrumeiropas sociālās labklājības sistēmu reformas bija daļa no pārejas perioda ekonomikas, taču dzimumu līdztiesībai tajās bijusi margināla nozīme. Dzimums kā prizma gandrīz netiek izmantots ne politikas reformu priekšlikumu izstrādē, ne to publiskajā apspriešanā, ne lēmumu pieņemšanas politikas procesā, kā arī reformas seku sākotnējā novērtēšanā (Steinhilber 2004: 23).

Maternitātes pabalstu izmaiņas ir vērojamas retāk nekā bērnu kopšanas un ģimenes pabalstu jomā. Atsevišķas valstis pagarināja bērnu kopšanas atvaļinājumus, piemēram, Latvija (citās ES kandidātvalstīs tas nebija vērojams). Atsevišķi pētījumi norāda, ka aug skaitliskā starpība starp tām mātēm, kuras ir tiesīgas ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu un tām, kas patiešām to izmanto, lielā mērā baidoties no darba devēju represijām. Vērojama sieviešu diskriminācija, pamatojoties uz viņas iespējamo vai esošo maternitātes stāvokli (Steinhilber 2004: 7-11).

Ekonomisko problēmu apstākļos tiek ieteikts saglabāt, ja ne palielināt ģimenes pabalstus kā galveno sociālās nodrošinātības politikas līdzekli un nodrošināt sieviešu piesaisti darbaspēkam, stimulējot viņu dalību darba tirgū. Nedrīkst ierobežot ilgtermiņa pabalstus mātēm ar ierobežotiem līdzekļiem, kuras kopj bērnus mājās, bet jāveic pasākumus šīs grupas reintegrācijai, lai nākotnē neveidotos izolācija no darba tirgus (Steinhilber 2004: 12-13).

Skatot ģimeņu pabalstus nabadzības samazināšanas un dzimumu līdztiesības kontekstā, norādīts, ka minētie mērķi var tikt sasniegti atšķirīgos posmos. Ja bērnu pabalsti tiek izmantoti kā nabadzību mazinošs līdzeklis, ienākumu pārbaude un pabalstu izmaksa problēmgrupām ir atbilstošs risinājums. Taču, ja mērķis ir nodarbinātības un ģimenes pienākumu apvienošanas vai arī dzimumu līdztiesības atbalsts (tēvus iesaistot bērnu kopšanā, mātes – darba tirgū), universāli pabalsti ir piemērotāki. Arī patiesai dzimumu līdztiesībai nepietiek ar tēvu tiesībām saņemt pabalstus – daudz būtiskāk ir kompensēt tēva ienākumu zudumu, kas gaidāms, ja pienākumi ģimenē tiktu dalīti vienādi, ņemot vērā, ka vidējie vīriešu ienākumi ir augstāki un tieši vienāda aprūpes pienākumu sadale ir neatņemama dzimumu līdztiesības un sieviešu nodarbinātības sastāvdaļa (Steinhilber 2004: 12-13).

Centrālā problēma ir integrācijas trūkums starp likumdošanas un politisko diskursu – debātes par lēmumu pieņemšanu attiecībā uz sociālo nodrošinātību neietver dzimumu līdztiesības perspektīvu, un otrādi, debātes un likumdošana par dzimumu līdztiesību neanalizē sociālās nodrošinātības īpatnības. Ir nepieciešams veicināt politikas plānotāju un veidotāju, kā arī iedzīvotāju izpratni par dzimumu dimensiju, kā arī tehniskās zināšanas par dzimumu ietekmi uz sociālo nodrošinātību (Steinhilber 2004: 25).

Arī pensiju reformas analīze no dzimumu prizmas CEE valstīs norāda kopējās tendences, atšķirības un kritiskos apstākļus. Pensijas vecuma vienādošana sievietēm un vīriešiem ir taisnīga no vienādas attieksmes perspektīvas, jo sievietēm nodrošināts privilīģēts stāvoklis. Tomēr CEE reģionā tā nav kopēja tendence. Pensiju sistēmas praktiskās īpatnības, ienākumus cieši sasaistot ar veiktajām iemaksām, veicinās pensijas vecuma vienādošanu (Steinhilber 2004: 17).

Taču ir jāņem vērā, ka plašākā kontekstā sociālā nodrošinātība pati par sevi nespēs pārveidot aizspriedumus, kas uztur dzimumu nevienlīdzību. Integrēta pieeja un darbība, kas apvienotu sociālās nodrošinātības reformas ar izmaiņām citās jomās – ekonomikā, nodarbinātībā, izglītībā, augstā sieviešu politiskajā pārstāvniecībā u.c. – būtu nopietns panākums dzimumu līdztiesības ieviešanā (Steinhilber 2004: 26).

Pētījuma „**The implications of the KBS for employment and gender relations. Towards a conceptual and analytical framework**” (Serrano-Pascual, Mósésdóttir 2003) mērķis – apkopot akadēmisko un politisko debāšu par uz zināšanām balstītas sabiedrības (Knowledge Based Society (KBS)) ietekmi uz pastāvošajām varas un subordinācijas struktūrām dzimumu starpā galvenos virzienus, un izstrādāt teorētisko ietvaru nākošajiem projektiem, kas vērtēs KBS attīstību dzimumu perspektīvā. Tika izmantota sekojoša metode: situācijas analīze, izmantojot statistikas datu un veikto pētījumu analīzi (Serrano-Pascual, Mósésdóttir 2003: 2).

Ražošanas paradigmas nomaina no industriālās sabiedrības uz zināšanās balstītu sabiedrību maina līdzšinējās varas attiecības. ES integrētajai pieejai dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir trīs dimensijas – konteksts (sieviešu un vīriešu nevienlīdzīgās pozīcijas), metode (dzimtes perspektīvas integrācija visu līmeņu politikas procesā) un rezultāts jeb dzimumu līdztiesība. Pieejai vajadzētu mainīt vecāku lomas, ģimenes struktūru, institucionālās prakses, darba un laika organizāciju, personu attīstību un neatkarību, tomēr nav skaidrs, kā šīs izmaiņas ietekmēs dzimumu nevienlīdzību. Līdztiesības mērķim attīstībā jānodrošina ne tikai vienādas pieejas un dalības nodrošināšana, bet arī vienādu ieguvumi (Serrano-Pascual, Mósésdóttir 2003: 92-93).

KBS pamatā ir ideja par saikņu pastiprināšanu starp ražošanas modeļa pārmaiņām un pastāvošā sociālā modeļa pārveidi. Pāreju uz KBS virza jauno tehnoloģiju ražošana un izplatība, zināšanas un ekonomisko, politisko un sociālo attiecību dinamiska mijiedarbība (Serrano-Pascual, Mósésdóttir 2003: 94).

Eiropā līdz ar sasniegumiem izglītībā ir augusi mazkvalificētā nodarbinātība. Bieži vien paralēli pastāv gan darbaspēka nepietiekama, gan pārāk augsta kvalifikācija (*overqualification*), kā rezultātā darba ņēmēji atrodas savām spējām neatbilstošā amatā (Serrano-Pascual, Mósésdóttir 2003: 96).

Dzimumu atšķirības darba samaksā nav mainījušās, jo izglītoto sieviešu ieguvumus kompensē to zudums mazkvalificētajās un zemu apmaksātajās profesijās, pieaugot ienākumu starpībai starp šīm grupām (Serrano-Pascual, Mósésdóttir 2003: 96).

Virzība uz KBS prasa regulāru iemaņu atjaunošanu, pretējā gadījumā draudot ar bezdarbu. Tehnoloģiju ietekmē zūd robežas starp darba un privāto dzīvi, taču elastīgās darba laika iespējas var gan veicināt to sabalansēšanu, gan ierobežot pieejamos laika resursus. Lai atvieglotu darba laika spiedienu, Eiropā sievietēm tiek ieteikts strādāt uz pusslodzi, vīriešiem strādājot garākas darba stundas. Ir skaidri redzams, ka KBS ieguvumi nebūs vienlīdz pieejami sievietēm un vīriešiem, tāpēc, īstenojot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, īpaša uzmanība būtu jāpievērš izglītības un nodarbinātības jomā neizdevīgākā stāvoklī esošajām grupām. Tādējādi stratēģija nespēs novērst visus transformācijas negatīvos aspektus dzimumu darba sadalē (Serrano-Pascual, Mósésdóttir 2003: 97-98).

Galvenais integrētās pieejas dzimumu līdztiesības ieviešanā ieguvums ir holistiskais skatījums uz dzimumu (ne)līdztiesību, ietverot dažādos aģentus, institucionālos līmeņus un pasākumus, ko spiestas ievērot ES un tās dalībvalstis. Lai arī minētās pieejas mērķis ir veicināt līdztiesību, mazinot atšķirības dzimumu starpā (bezdarbā, nodarbinātībā, dzimumu segregācijā un atalgojumā), ļaujot apvienot darba un ģimenes dzīvi (elastīgi darba nosacījumi, kvalitatīva bērnu aprūpe), veicinot sieviešu reintegrāciju darba tirgū, situācija, kurā galvenais uzsvars tiek likts uz darbaspēka aktivitātes paaugstināšanu un nodarbinātības uzlabošanu,

var radīt jaunas nelīdztiesības formas (Serrano-Pascual, Mósesdóttir 2003: 99).

Ir jāņem vērā atšķirīgā valstu tehnoloģiskā attīstība – dati liecina, ka KBS ieguvumu sadale valstu un sociālo grupu vidū nav vienlīdzīga. Dažādie KBS modeļi radīs dažādas sekas, tāpēc ir nepieciešami kritiski salīdzinošie pētījumi (Serrano-Pascual, Mósesdóttir 2003: 99)..

Arī pētījums „**The European Employment Strategy and National Employment Policies. Addressing the Employment and Gender Challenges of the Knowledge Based Society**” (Sjørup, 2004) tapis WELLKNOW projekta „From Welfare to Knowfare. A European Approach to Employment and Gender Mainstreaming in the Knowledge Based Society” ietvaros. Projekts saņēmis līdzekļus no „EU fifth framework programmē” (SFP) kā tematiskās programmas „Improving the human research potential and the socioeconomic knowledge base” daļa. Pētījums tika veikts, lai sniegtu salīdzinošu un multidisciplināru analīzi pārejai uz zināšanās balstītu sabiedrību (*Knowledge Based Society, KBS*) no nodarbinātības un dzimuma perspektīvas. Pētījumā izmantotā metode: situācijas izpēte, izmantojot dokumentu – Nacionālo nodarbinātības plānu – analīzi (Sjørup 2004: 4).

Starptautiskā līmenī ir izpētīta Eiropas nodarbinātības stratēģijas (*European Employment Strategy (EES)*) ieviešana un politiskā ietekme, galvenokārt analizējot KBS un Integrēto pieeju dzimumu nevienlīdzības novēršanai (*Gender Mainstreaming Strategy*). Situācija tika analizēta piecās ES valstīs – Somijā, Austrijā, Dānijā, Nīderlandē un Spānijā, kā arī kandidātvalstī Ungārijā, kura vēl neseko EES procesam, un Islandē kā Eiropas ekonomiskās asociācijas dalībvalstij, kura seko atsevišķiem, bet ne būtiskākajiem priekšrakstiem (Sjørup 2004: 4).

ES politiskā izvēle ir pilna nodarbinātība, darba kvalitāte un sociālā līdztiesība, sevišķi dzimumu līdztiesība. EES vairākkārt ir ticis pielāgots šo mērķu sasniegšanai visās dalībvalstīs, ES uzsverot Eiropas Sociālā modeļa atjaunošanas nozīmi, t.i. ir jānodrošina ekonomiskā izaugsme, uzlabojot nodarbinātības kvalitāti, un sociālā saliedētība. Tomēr, kā norāda pētnieki, ES pastāv vismaz divi sociālie modeļi – ziemeļvalstu labklājības valsts (jeb sociāldemokrātiskais) modelis ir balstīts uz universāliem sabiedriskajiem pakalpojumiem un plašam, valsts garantētām sociālajām tiesībām. Vienlaicīgi pastāv konservatīvās un korporatīvās labklājības valstis ar spēcīgām statusa atšķirībām, kur tiesības ir cieši saistītas ar statusu un sabiedrības slāņa piederību. Šajās valstīs (Vācija, Austrija, Itālija, Francija) tiek vairāk atbalstīta tradicionālā ģimenes forma, ierobežojot sieviešu pieeju darba tirgum un sociālās drošības sistēmai. Ir fiksētas pazīmes, kas liecina par Eiropas Sociālā modeļa tuvināšanos liberālās labklājības valsts modelim ar tam raksturīgo ierobežoto sociālo palīdzību. Ja tā, tad šāda atsevišķu valstu nodarbinātības un sociālās politikas virzība, kas atspoguļo globālās konkurences cīņu brīvā tirgus apstākļos, nevis pāreja uz KBS ir augošo atšķirību cēlonis sabiedrībā (Sjørup 2004: 143).

Pētījuma dalībvalstu nacionālo nodarbinātības plānu analizē tiek norādīta šo dokumentu retoriskā daba – tie ir politiski un politikas dokumenti, kas atspoguļo pie varas esošās elites vērtības. Šo plānu centrā ir neolibērālais ideoloģiskais diskurss ar atbalstu brīvajam tirgum, globalizācijai un konkurencei. Daudzi koncepti, to skaitā integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanā, tiek lietoti retoriski un atsevišķos gadījumos, nekonkretizējot īstenošanas politikas. Tādējādi nacionālie nodarbinātības plāni ir dokumenti, kuru uzdevums ir pārliecināt ES par kopīgi apstiprināto politiku īstenošanu vai vismaz ievērošanu. Šie apsvērumi reizēm nav ļāvuši izvērtēt valstu centienus un rezultātus mērķu sasniegšanā. Dokumentu virspusējības radīto problēmu novēršanai ir nepieciešami statistisko datu salīdzinājumi un dziļāka izpratne par katras valsts situāciju, politiku un progresu, ieviešot KBS un Integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai. Šobrīd nacionālie nodarbinātības plāni par to sniedz ļoti ierobežotu priekšstatu, nesniedzot inovācijas šajā jomā un paliekot tradicionālo nodarbinātības un sociālo politiku ietvaros (piemēram, uzsverot bezdarbnieku apmācību un IKT pieejas nodrošināšanu). Tas vāji atbilst ES mērķiem un stratēģijām, kurās KBS un dzimumu līdztiesības sasniegšana ir savstarpēji saistīta (Sjørup 2004: 146).

Nacionālie nodarbinātības plāni Integrēto pieeju visbiežāk lieto kā retorisku konceptu. Tajos iekļautie politiskie līdzekļi dzimumu problēmu risināšanai ir universālās ziemeļvalstu sociālās politikas, darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politikas un īpašas dzimumu līdztiesības attīstības programmas. Taču Integrētā pieeja joprojām netiek izmantota kā konkrēta ilgtermiņa vairākas politikas integrējoša metode (Sjørup 2004: 144). Dzimumu līdztiesība KBS kontekstā netiek īpaši veicināta. Lai arī ir atbalstīta sieviešu dalība IKT apgūvē un citās izglītības jomās, kurās viņas nav tipiski pārstāvētas, un veidoti atsevišķi projekti, kas sievietēm (piemēram, pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma) nodarbinātību cenšas uzlabot, sniedzot apmācību

IKT jomā, vēl nav bijuši liela mēroga strukturāli efektīvu pasākumu, kas vienlīdz attīstītu abas puses (Sjørup 2004: 98-99).

IKT netiek atpazītas kā risinājums darba un ģimenes saskaņošanai. Politiku līmenī nav atzīts, ka sievietēm pastāv specifiskas problēmas, apgūstot un atrodot darbu augsti kvalificētajās KBS profesijās. Izņēmumi atsevišķu programmu veidā, kas vērsti uz dzimumu informāciju prasmju izlīdzināšanu, neatpazīst darba tirgus problēmas, savukārt darba tirgus politikas neatpazīst IKT pieejas un informāciju prasmes (*literacy*) problēmas. Nacionālajos nodarbinātības plānos trūkst saiknes starp KBS un Integrēto pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanu, tā vietā skatot tās kā atdalītas problēmas, nevis cieši saistītus procesus vai kopumus (Sjørup 2004: 100-101).

Apskatot darba tirgus segregāciju Zviedrijā veiktajā pētījumā „**Sickness absence due to musculoskeletal diagnoses: association with occupational gender segregation**” (Leijon, Hensing, Alexanderson 2004) par darbiniekiem, kas izmantojuši slimības lapas sakarā ar skeleta un muskulatūras saslimšanām, atklāts, ka pastāv būtiska korelācija starp darbinieku dzimumiem un nodarbinātības sfērām. Kopumā sievietes biežāk slimo ar skeleta un muskulatūras slimībām, bet visvairāk gadījumu un visilgākie slimības atvaļinājumi ir tām sievietēm, kas nodarbinātas „vīrišķīgajās” profesijās. Šī pētījuma secinājumi atgādina, ka jāņem vērā arī darba psiho-fizioloģiskie aspekti, it īpaši, aplūkojot dzimumu līdztiesības aspektus darba tirgū un plānojot darba tirgus segregācijas mazināšanu. Ņemot vērā pastāvošās atšķirības sieviešu un vīriešu psiholoģiskajos un fizioloģiskajos raksturojumus, iespējams, ka ne visās jomās ir iespējama un vēlama dzimumu līdzsvara situācijas nodrošināšana.

1.3. Pētījuma teorētiskais pamatojums

Viens no dzimumu līdztiesības jautājumu izpētē biežāk lietotajiem ir stereotipa jēdziens. Pētījumā DziLDT ar stereotipiem saprot noteiktas indivīda zināšanas, kuras formējas balstoties uz dažādu subjektu fiziskām, sociālām, garīgām vai kādām citām atšķirībām. To pamatā parasti ir sabiedrībā izplatīts viedoklis par kādiem noteiktiem procesiem. Zināšanas šajā gadījumā var būt gan pieņemtas un pierādītas, gan arī nepierādīti pieņēmumi. Šādi pieņēmumi pamatā veidojas gan laika gaitā sabiedrībā nostiprinoties dažādām sociālo procesu interpretācijām, gan ar masu medijos popularizēta viedokļa palīdzību.

Stereotipu pētniecības pamatlicējs V.Lipmans (*Walter Lippman*) definēja stereotipus kā vienkāršotus indivīda, institūcijas vai kultūras īpašību attēlus (Lippman 1997/1922:53-63). Stereotipi iespaido ekspektāciju kopumu, ko katrs indivīds veido saskarsmē ar kādu sociālu objektu vai subjektu (Lippman 1997:63-69). Lai atvieglotu indivīda līdzāspastāvēšanu sabiedrībā, tiek formētas zināšanas par sociālām grupām nevis par atsevišķiem indivīdiem. Stereotipam pakļautā grupa tiek vienādota un uz to tiek attiecināti vienādi apgalvojumi un īpašības. I. Ulmane un S. Kruks darbā „Stereotipi Latvijas presē” sniedz šādu stereotipu definīciju: „Stereotipi, kā cilvēku uzskatu sistēmas sastāvdaļa, skaidro, kāpēc un kā cilvēki veido attiecības ar citiem: tāpēc, ka viņi ir, piemēram, mazāk izglītoti, ka viņiem ir mazāk tiesību.” (Ulmane, Kruks 2001:1).

Dzimumu stereotipi ir vieni no visbiežāk analizētajiem stereotipu izpausmes gadījumiem. Stereotipu, kas veido atšķirīgus priekšstatus par sievietēm un vīriešiem un nosaka vīriešu un sieviešu rīcību konkrētā situācijā, saknes tiek meklētas senā vēsturē. Tomēr, kā atklāts dzimumu stereotipu izpētē, reālas atšķirības, kas atšķirtu vīrieša un sievietes sociālo uzvedību, bieži nemaz nepastāv (Canary, Emmers-Sommer 1997: 4-15).

Dzimumu stereotipu analīzi apgrūtina to spēcīgā ietekme uz sabiedrību. Būtībā tie nav tikai sieviešu priekšstati par vīriešiem un vīriešu priekšstati par sievietēm, bet zināšanas, kuras tiek pārņemtas pašās stereotipizētajās grupās. Balstoties uz pieņēmumiem par sievietēm un vīriešiem atbilstošu uzvedību un piemītošām īpašībām, attiecīgā dzimuma indivīdi darbojas sociālajā vidē saskaņā ar apkārtējās sabiedrības gaidām. Tādā veidā dzimuma stereotipi pārtop vīriešu un sieviešu neapzinātās ikdienas darbībās.

To, ka dzimums jeb dzimte tiek izmantota kā sociālās kategorizēšanas kritērijs, lielā mērā nosaka cilvēka dabiskā tieksme visu klasificēt un mūsu sabiedrības īpatnība, ka īpaša uzmanība tiek pievērsta kategorizācijai pēc dzimuma pazīmes. Jau indivīda līmenī dzimumu stereotipi nosaka ienākošās informācijas apstrādi, kā sekas tam ir nosliece iegaumēt tikai to informāciju, kas kalpo esošo stereotipu nostiprināšanai (Берн 2001:201-216).

Galvenās teorētiskās perspektīvas darba tirgus segregācijas, atalgojuma atšķirību un citu dzimumu līdztiesības aspektu darba tirgū varam iedalīt (Anker 1997: 2):

- ✓ Neoklasiskās /cilvēkkapitāla teorijas;
- ✓ Darba tirgus segmentācijas teorijas;
- ✓ Feminisma un dzimtes teorijas.

Pirmās divas teorētiskās pieejas ir saistītas ar pastāvošajiem ekonomiskajiem darba tirgus procesu skaidrojumiem un palīdz definēt darba tirgū pastāvošās dzimumu līdztiesības problēmas. Pēdējai pieejai ir drīzāk sociāli antropoloģisks raksturs, tā aplūko sociālo procesu un sabiedrības normu un priekšstatu nozīmi dzimumu (ne)līdztiesībā darba tirgū.

Saskaņā ar neo-klasiskās teorijas pieeju darba ņēmēji meklē labāk apmaksātos amatus, kas atbilst viņu spējām (izglītībai un pieredzei), ierobežojumiem (piemēram, nepieciešamība rūpēties par maziem bērniem vai savienot darbu ar mācībām) un vēlmēm (piemēram, patīkama darba vide vai iespējas pilnveidoties). Darba devēji, savukārt, cenšas gūt maksimālo peļņu, paaugstinot darba ražīgumu un samazinot darba izmaksas, tai skaitā arī maksājot minimālo nepieciešamo darba algu, lai piesaistītu attiecīgās kvalifikācijas darbinieku (Anker 1997: 2-5).

Apskatot darbaspēka piedāvājuma (darba ņēmēju) pozīciju, neo-klasiskās teorijas uzsver zemāku cilvēkkapitālu, ko sievietes ienes darba tirgū (nepietiekama izglītība attiecīgajā nozarē), kā arī to, ko iegūst sievietes pēc iesaistīšanās darba tirgū (mazāka darba pieredze, bērnu kopšanas pārtraukumu dēļ, īsākas darba stundas, lai varētu apvienot darbu un ģimeni). Saskaņā ar šādu pieeju, sievietes kā mazāk produktīvs darbaspēks saņem pamatoti zemāku darba samaksu (Anker 1997: 2-3).

Sakarā ar darbaspēka pieprasījuma (darba devēju) pozīciju, neo-klasiskās teorijas runā par darba devēju lielāku gatavību nodarbināt vīriešus kā ražīgāku un mazāk papildus izmaksu pieprasošu darbaspēku. Piemēram, sieviešu vidū esot mazākas iespējas strādāt pēc oficiālā darba laika vai brīvdienās, augstāks darba kavējumu skaits, sakarā ar bērna kopšanas pārtraukumiem sievietes rada lielākas izmaksas jaunu darbinieku atlasei un apmācībai, sievietes pieprasa atsevišķas tualetes vai ģērbtuves, kā arī telpas un iespējas bērnu uzraudzībai. Šādu darba devēju attieksmi un viedokli pastiprina dažādās valstīs pieņemtās sievietes aizsargājošās darba likumu normas (aizliegums sievietes nodarbināt noteiktos darbu veidos un darba apstākļos, aizliegums nodarbināt sievietes nakts darbos utt.) (Anker 1997: 3).

Kompensējošā diferenciālmodeļa teorija ir ekonomiskā cilvēkkapitāla pieeja, kas skaidro sieviešu augstāku iesaistīšanos noteikta veida nozarēs un profesijās, kā arī šo jomu kopējo zemāku darba samaksu ar sieviešu prasībām un vajadzībām darba tirgū. Sievietes vairāk izvēlas labus, patīkamus darba apstākļus, lielāku sociālo drošību (apmaksātus sociālos nodokļus, veselības apdrošināšanu un bērnu aprūpes iespējas), un zemāks atalgojums tiek skaidrots ar citu atalgojuma formu saņemšanu. Kā būtisks arguments pret šo teoriju kalpo tādu vairumā valstu tipiski „sievšķīgo” profesiju piemēri, kā apkopējas, pārdevējas un šuvējas, kur grūti saskatīt vieglus un patīkamus darba apstākļus (Anker 1997: 5).

Viena no ekonomiskā darba tirgus segmentācijas teorijām, kas skaidro darba tirgus segregāciju pēc dzimuma, ir statistiskās diskriminācijas teorija. Tā uzskata, ka algu atšķirības un segregācijas cēloņi balstās dzimumu stereotipos – attiecīgā dzimuma darbiniekiem tiek piedēvētas „sievšķīgajā” vai „vīrišķīgajā” nozarē nepieciešamās īpašības – augstāks darba ražīgums, noteiktas spējas, prasmes vai pieredze. Tādējādi pretējā dzimuma piesaistīšana attiecīgajā nozarē ir saistīta ar augstākām izmaksām, un sekojoša dzimumu diskriminējoša rīcība no darba devēja puses ir uzskatāma par racionālu un ekonomiski pamatotu (Anker 1997: 5-7).

Savukārt dzimtes (*gender*) teoriju pamata pieņēmums ir tas, ka sieviešu neizdevīgais stāvoklis darba tirgū atspoguļo patriarhālās sabiedrības tradīciju (priekšstats par sievieti kā mājas darbu veicēju un bērnu audzinātāju, bet vīrieti kā iztikas pelnītāju) un veidojies, pateicoties sievietes nelīdztiesīgajam un pakļautajam stāvoklim ģimenē un sabiedrībā kopumā. Darba dalīšana un patriarhālais sabiedrības modelis izskaidro to, kāpēc sievietes uzkrāj mazāk cilvēkkapitāla – nepietiekami daudz iegūst izglītību pieprasītajās nozarēs, kā arī ir spiestas pārtraukt savu darba pieredzi vai pat agrāk izstāties no darba tirgus (Anker 1997: 7).

Dzimtes teorijas arī skaidro darba tirgus segregāciju – „sievšķīgo” un „vīrišķīgo” profesiju saistību ar pastāvošajiem stereotipiem par sievietes un vīrieša spējām un prasmēm (Anker 1997: 7-8). Ņemot vērā šo priekšstatu tiešo atspoguļojumu sieviešu nodarbinātības situācijā, dzimtes pētnieki uzsver nepieciešamību lauzt stereotipus, kas saistīti ar sievietēm, vīriešiem un to nodarbinātību.

Tomēr atsevišķi apskatot darba tirgus horizontālo un vertikālo segregāciju, pētnieki pierāda, ka augstāka horizontālā darba tirgus segregācija mazina vertikālo segregāciju un atstāj labvēlīgu iespaidu uz sievietes stāvokli darba tirgū (Blackburn, Jarman 2006: 307-309).

Sociālie psihologi uzskata, ka sociālās normas ir galvenie noteikumi, kas nosaka cilvēka uzvedību sabiedrībā. Viņuprāt, lielākās daļas dzimtes atšķirību skaidrojumi jāmeklē nevis bioloģiskajā determinācijā, t.i., hormonu vai hromosomu noteiktajā, bet gan sociālajās normās, kas kā indivīdam piemītošus piedēvē dažādus uzvedības tipus, attieksmes un intereses atkarībā no viņa bioloģiskā dzimuma. Attiecīgo sociālo normu kopumu, kas satur informāciju par katram dzimumam raksturīgajām īpašībām, sauc par dzimtes lomu. Daļa šo normu tiek iemiesota mūsu apziņā ar masu mediju, īpaši televīzijas un populāras literatūras starpniecību, daļu cilvēks saņem tiešā veidā, piemēram, saskaroties ar sabiedrības nosodījumu gadījumos, kad viņa rīcība neatbilst tām gaidām, kas tiek izvirzītas attiecīgās dzimtes lomas nesējam. Būtībā dzimtes stereotipi iedarbojas kā sociālās normas (Берн 2001:31).

Analizējot dzimumu līdztiesības jomu kopumā, S. Bēma (Бем 2004) atzīmē, ka cīņa par dzimuma līdztiesības ieviešanu vēsturiski vispirms radīja fiktīvu priekšstatu par dzimtes neitralitāti – iluzoru versiju, ka atšķirību starp dzimtēm nav vispār, un saskaņā ar to ir jāmaina visa nacionālā likumdošana. Šis posms ir atzīts gan Amerikas, gan PSRS feminisma vēsturē.

Priekšstats par dzimtes neitralitāti rada ilūziju par iespēju pilnībā pārvarēt dzimtes polarizāciju. „Dzimtes polarizācija tik ļoti enerģiski paplašina priekšstatu par to, ko īsti nozīmē būt vīrietim un ko nozīmē būt sievietei, ka tā rezultātā ir radusies paradoksāla kultūras ideja, saskaņā ar kuru „īsts” vīrietis un „īsta” sieviete atšķiras no vienkārši bioloģiska vīrieša un bioloģiskas sievietes” (Бем 2004:267).

Runājot par iespēju pārvarēt dzimtes polarizāciju, S. Bēma ir visai skeptiska. Pirmkārt, viņa uzskata, ka tās pārvarēšanu var uzsākt tikai ar androcentrisma ierobežošanu. Otrkārt, S. Bēma pieļauj, ka dzimtes depolarizācija var patērēt vairāk resursu, nekā *sociālā* [autore epitets] revolūcija, kas ir virzīta uz sociālo institūtu pārveidošanu un jaunu kultūras diskursu veidošanu. Dzimtes depolarizācija prasītu arī psiholoģisku revolūciju personības līmenī (kas gan mēs galu galā esam kā vīrieši un sievietes?), kā arī dziļas pārmaiņas izjūtu līmenī sakarā ar to, ko mums nozīmē bioloģiskais dzimums un kā tas ir saistīts ar mūsu psihi un seksualitāti.

Lai, no dzimumu viedokļa raugoties, veidotu līdztiesīgu sociālekonomisko telpu, jāpanāk zināma uzskatu transformācija dzimumu līdztiesības jautājumos. Vispirms aksiomas līmenī jāpieņem zināma dzimumu nevienādība un jābeidz diskutēt par atšķirībām kā tādām, un tad jārisina reāli dzimumu nelīdztiesības jautājumi sociālajā un ekonomiskajā jomās (Бем 2004:242-261).

Savukārt pēc K. G. Junga (Jung 1971:20) – personības struktūrā līdzās citiem funkcionē divi arhetipi: anima – sievišķā pirmsākums vīrietī, maiguma, mīļuma avots, savukārt animus ir vīrišķā pirmsākums sievietē, kas nodrošina sievietei spēju būt skarbai, kategoriskai un izturīgai. Diviem dzimumiem ikdienā nepārtraukti saskaroties un līdzās pastāvēt, neizbēgami notiek pretējā dzimuma tipiskāko īpašību savdabīga kopēšana vai pārmantošana, līdz ar to sabiedrībās, kurās nav raksturīga dzimuma segregācija, sievietes arvien vairāk attīstās vīrišķās īpašības, turpretim vīrieši tikpat neizbēgami kļūst sievišķīgāki. Kā atzina L. Sobčika (Собчик 1990:37) – sievišķās emancipācijas process mūsdienās ir novedis pie tā, ka korekti būtu runāt par vispārēju feminizāciju: sievietes kļūst vīrišķīgas, vīrieši sievišķīgi.

Pēc sīkākas dzimtes pētījumu analīzes darba tirgus izpētes gadījumā kā piemērotākā perspektīva tika izvēlēta substancionālā pieeja, kas analizē tradicionālos dzimumu stereotipus un balstās t.s. nulles hipotēzē (Hagemann-White, Reccich 1988: 1-230). Hagemana-Vaita apgalvo, ka nav svarīgs dzimums, bet socializācija un kultūras radītie dzimumu stereotipi par to, kas ir vīrišķīgi, un kas – sievišķīgi. Tos neanalizē, jo tie ir tikai kultūras konstrukcijas. Substancionālā pieeja operē ar cilvēka identitāti, kura bioloģiski manifestē vīrieti vai sievieti, bet morālē, likumos un normās persona definē un attīsta savai dzīvei – izglītībai, profesijai un partnerībai nepieciešamās īpašības.

1.4. Pētījuma hipotēzes

Pētījuma uzsākšanas un sākotnējās izstrādes posmā darba grupa izvirzīja vairākus pieņēmumus, kuri raksturo dzimumu līdztiesības aspektus darba tirgū:

1. Piederība dzimumam ir darba atalgojumu ietekmējošs faktors; šī faktora ietekme ir atšķirīga dažādās nodarbinātības sfērās.
2. Darba atalgojuma atšķirības uzņēmumā strādājošajiem vīriešiem un sievietēm ir saistītas ar darba devēja priekšstatiem (stereotipiem) par dzimumu lomām.
3. Dominējošo motivāciju atšķirības sieviešu un vīriešu vidū ietekmē profesijas / amata izvēli un iesaistīšanās darba tirgū nosacījumus.
4. Piederība dzimumam ietekmē iespējas gūt papildus ienākumus.
5. Darba atalgojuma atšķirības, kā arī gan vertikālo, gan horizontālo segregāciju ietekmē tas, ka sievietes kopumā strādā mazāk apmaksātus darbus, bet vairāk laika patērē neapmaksātu darbu veikšanā (piem., mājas darbi, bērnu un vecāku vai slimu ģimenes locekļu kopšana).

Hipotēžu kā nepierādītu apgalvojumu vai pieņēmumu par faktoru vai sociālo parādību savstarpējām attiecībām izvirzīšana ir analītiski radošs process. Tas notiek, balstoties uz pieejamajiem datiem un iepriekš veiktajiem pētījumiem, kā arī teorētisko literatūru. Nozīmīga loma hipotēžu formulēšanā bija darba grupas pētnieku atšķirīgajai pieredzei un uzskatiem.

Pārsvārā hipotēzes tika pārbaudītas ar kvantitatīvajiem datiem, tomēr atsevišķos gadījumos tika izmantoti tikai kvalitatīvajos pētījumos iegūtie rezultāti. Hipotēze „Darba atalgojuma atšķirības uzņēmumā strādājošajiem vīriešiem un sievietēm ir saistītas ar darba devēja priekšstatiem par dzimumu lomām” tika pārbaudīta ar kvalitatīvo pētījumu – padziļināto interviju ar darba devējiem palīdzību, analizējot darba devēju atbildes uz jautājumiem par faktoriem, kas ietekmē darbinieku atalgojumu, kā arī viņu priekšstatus par darbinieku vīriešu un darbinieču sieviešu darba atdevi un atbilstību noteiktu darbu veikšanai.

Hipotēžu „Piederība dzimumam ir darba atalgojumu ietekmējošs faktors; šī faktora ietekme ir atšķirīga dažādās nodarbinātības sfērās” un „Piederība dzimumam ietekmē iespējas gūt papildus ienākumus” pārbaudīšanai notika sadarbība ar pētījumu „Darba algas un to ietekmējošie faktori”, kura ietvaros tika veikta strādājošā dzimuma kā darba algu un papildus labumu gūšanas ietekmējošā faktora izpēte. Šo hipotēžu pārbaudē tika izmantoti arī pētījuma DziLDT aktīvā vecuma iedzīvotāju kvantitatīvās aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” rezultāti.

Hipotēzi „Dominējošo motivāciju atšķirības sieviešu un vīriešu vidū ietekmē profesijas / amata izvēli un iesaistīšanās darba tirgū nosacījumus” pārbaudījām ar studējošo padziļināto interviju palīdzību, kā arī iedzīvotāju aptaujā iekļautajiem jautājumiem par darbā svarīgajiem faktoriem un apstākļiem.

Hipotēzes „Darba atalgojuma atšķirības, kā arī gan vertikālo, gan horizontālo segregāciju ietekmē tas, ka sievietes kopumā mazāk strādā apmaksātus darbus, bet vairāk laika patērē neapmaksātu darbu veikšanā (piem., mājas darbi, bērnu un vecāku vai slimu ģimenes locekļu kopšana)” pārbaudīšanai tika izmantoti CSP „Latvijas iedzīvotāju laika izlietojuma” dati, kā arī fokusa grupu ar nodarbinātajiem iedzīvotājiem un mazu bērnu vecākiem rezultāti.

2. PĒTĪJUMA PLĀNA UN DATU ANALĪZES METOŽU APRAKSTS

Lai īstenotu izvirzītos pētījuma mērķus, tika pielietota triangulācijas metode, kas nozīmē dažādu savstarpēji papildinošu pētījumu metožu izmantošanu. Dažādās mērķa grupās tika pielietotas gan kvalitatīvās, gan kvantitatīvās pētījumu metodes, rezultātā sniedzot plašu un bagātīgu informāciju par pētāmajiem jautājumiem.

Pētījuma „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” pētnieciskās aktivitātes tika veiktas šādās mērķa grupās:

- ✓ aktīvā vecuma iedzīvotāji:
 - a. nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupu diskusijas;
 - b. aktīvā vecuma iedzīvotāju aptauja un tās rezultātu statistiskā analīze.
- ✓ ģimenes ar maziem bērniem:
 - a. vecāku ar maziem bērniem fokusa grupu diskusijas;
 - b. ģimeņu ar maziem bērniem aptauja un tās rezultātu statistiskā analīze.
- ✓ darba devēji:
 - a. padziļinātās intervijas ar darba devējiem;
 - b. jautājumu bloks darba devēju kvantitatīvajā aptaujā.
- ✓ studējošie – dziļās intervijas ar studējošajiem.

Bez pētījumiem konkrētajās mērķa grupās tika īstenotas arī šādas pētnieciskās aktivitātes:

- ✓ CSP DSA un DAIF datu ekonometriskā analīze;
- ✓ informācijas plūsmas audits;
- ✓ nozares politikas alternatīvu un ieteikumu izstrāde un novērtējums.

Turpinājumā sniegts metodoloģijas apraksts katrai no pētījuma gaitā īstenotajām aktivitātēm.

AKTĪVĀ VECUMA IEDZĪVOTĀJU MĒRĶA GRUPA

2.1. Nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupu diskusijas

Dzimumu līdztiesības problēmu darba tirgū atklāšanai bez objektīvajiem mērījumiem bija nepieciešama arī subjektīvo faktoru analīze, kas tika veikta ar kvalitatīvā pētījuma palīdzību.

Nodarbināto iedzīvotāju kvalitatīvā pētījuma mērķi:

- ✓ noskaidrot sabiedrībā pastāvošos attieksmju un priekšstatu kopumus pret dzimumu līdztiesības principa ieviešanu un ievērošanu darba tirgū;
- ✓ atklāt iespējamās dzimumu diskriminācijas izpausmes, iedzīvotāju subjektīvās pieredzes gadījumus un formulējumus dzimuma diskriminācijai darba tirgū;
- ✓ atklāt dzimumu līdztiesību vai diskrimināciju darba vidē ietekmējošos faktorus, tai skaitā iespējamās neformālo kontaktu un seksuālās uzmākšanās izpausmes;
- ✓ noskaidrot nodarbināto attieksmi pret elastīga darba laika ieviešanu un definēt iespējamus modeļus;
- ✓ definēt iespējamus faktorus, kas nosaka algu atšķirības veidošanos starp vīriešiem un sievietēm;
- ✓ papildināt pētījuma hipotēzes ar līdz šim neapzinātām likumsakarībām dzimumu līdztiesības jautājumos;
- ✓ izstrādāt rekomendācijas iedzīvotāju kvantitatīvajā aptaujas anketai.

Uzstādīto mērķu īstenošanai tika izmantota fokusa grupu diskusiju metode. Kvalitatīvās pieejas izmantošana ļauj atklāt sabiedrībā eksistējošos viedokļus vai rīcības motīvus un sniedz priekšstatu par valodu un frazeoloģiju, kādu lieto iedzīvotāji, runājot par dzimumu līdztiesības aspektiem darba tirgū.

Pētījuma norises laiks 2006. gada 18. janvāris – 3. februāris.

Aktivitātes ietvaros tika veiktas sešas fokusa grupu diskusijas ar Latvijas nodarbinātajiem iedzīvotājiem, gan latviski, gan krieviski runājošiem. Vienā grupā piedalījās 7-9 respondenti (kopā 52 nodarbinātie iedzīvotāji) un vidējais diskusijas ilgums bija divas stundas. Pētījumā tika izmantotas arī projektīvās metodes – kolāžas, nepabeigtie teikumi un „domu burbuļi”.

Mērķa grupa bija vīrieši un sievietes, kas strādā pilnu vai nepilnu darba slodzi. Pēc nodarbinātības sfērām grupas bija heterogēnas, katrā grupā iekļaujot dažādās profesijās un dažādās nozarēs strādājošos no privātā un valsts sektora uzņēmumiem. Grupu izlasē tika iekļauti šādu profesiju vai nozaru pārstāvji: veselība un sociālā aprūpe; izglītība; valsts pārvalde; viesnīcas un restorāni; mazumtirdzniecība; apdrošināšana un finanses; komunikāciju un informācijas tehnoloģijas; būvniecība; enerģētika; transports; pakalpojumi.

Tika veiktas četras sieviešu un divas vīriešu fokusa grupu diskusijas ar latviski un krieviski runājošajiem cilvēkiem Rīgā, Rēzeknē, Liepājā un Cēsīs. Atšķirīgas vecumu grupas kalpoja tam, lai iegūtu pēc iespējas plašāku viedokļu spektru. Sieviešu grupās kopumā tika aptverts vecuma spektrs no 20 līdz 65 gadiem, kas tika sadalīts sīkākās vecuma grupās (20-35, 30-49, 50-65). Kā bezdarba riska grupai īpaša uzmanība tika pievērsta sievietēm pirmspensijas vecumā. Vīriešu grupās tika aptverts vecuma spektrs 20-55, kas sadalīts grupās 20-40 un 35-55 gadi. Šāds sadalījums ļāva iegūt latviski un krieviski runājošo cilvēku viedokļu atšķirības, kā arī dažādu vecumu grupu pārstāvju izpratnes atšķirības.

Iegūtās informācijas analīzē tika pielietotas kvalitatīvās datu analīzes metodes un sagatavota detalizēta rezultātu atskaite, kurā ir sniegta plaša informācija par pētījumā aplūkotajām tēmām. Galvenie rezultāti un raksturīgākie grupu dalībnieku spriedumi un izteikumi ir iekļauti arī gala pētījuma tekstā. Citātu apzīmējumos izmantoti mērķa grupu aprakstoši saīsinājumi: Iedz. – Iedzīvotāju mērķa grupa; Siev. – sievietes / Vīr. – vīrieši; Lv. – latviski runājoši / Kr. - krieviski runājoši.

2.2. Aktīvā vecuma iedzīvotāju aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū”

Pētījuma DziLDT mērķis ir novērtēt pastāvošo situāciju dzimumu līdztiesības jomā un identificēt problēmas dzimuma līdztiesības principa nodrošināšanā darba tirgū. Lai to sasniegtu, pētījuma ietvaros veiktajai aptaujai „Sievietes un vīrieši darba tirgū” tika uzstādīti sekojoši mērķi:

- ✓ noskaidrot darbaspējīgo Latvijas iedzīvotāju attieksmes un izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem darba tirgū;
- ✓ veikt mērījumu par nodarbināto iedzīvotāju situāciju darba tirgū, apskatot galvenos dzimumu līdztiesību raksturojošos parametrus (t.sk. nozares, profesijas un ieņemamos amatus, darba slodzi, darba līgumu veidus, ienākumus, izglītību, ģimenes lielumu, utt.);
- ✓ noskaidrot faktorus, kas ietekmē bezdarba risku darbaspējīgo iedzīvotāju vidū (t.sk. darba motivācijas, darba meklēšanas aktivitāti un ģimenes pienākumu pildīšanu);
- ✓ veikt dzimumu līdztiesības vai diskriminācijas situāciju ietekmējošo faktoru nozīmīguma mērījumu (t.sk. vērtības, darba motivācijas, darba slodze, darba līgumu veidi, mājas un ģimenes pienākumi);
- ✓ iegūt elastīgā darba formu un nepilna darba laika pieprasījuma novērtējumu;
- ✓ veikt neformālo faktoru un kontaktu nozīmes izpēti dzimumu līdztiesības kontekstā.

Aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū” tika veikta laikā no 2006.gada 3.marta līdz 24.aprīlim.

Atbilstoši izvērztajiem pētījuma mērķiem aptaujas mērķa grupa ir Latvijas iedzīvotāji darbaspējīgajā jeb aktīvajā vecumā – no 15 līdz 65 gadiem. Aptaujāto respondentu skaits – 2002 iedzīvotāji, kas tika aptaujāti ar tiešo interviju metodes palīdzību respondentu dzīvesvietās.

Veidojot pētījuma izlasi, tika izmantota stratificētās vairākposmu nejaušās izlases metode. Vispirms ģenerālais kopums (visi Latvijas iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 65 gadiem) tika sadalīts pēc reģiona un apdzīvotās vietas tipa atbilstoši jaunākajiem pieejamajiem statistikas datiem. Nākamajā izlases veidošanas posmā pēc nejaušības principa tika izvēlēti aptaujas punkti pilsētās un pagastos, kuros veikt intervijas un noteikt veicamo interviju skaits. Mājsaimniecību atlase tika veikta, sekojot noteiktam maršrutam. Respondenta atlasei mājsaimniecībā tika izmantots „jaunākā vīrieša princips” (tiek intervēts gados jaunākais vīrietis, kas intervijas brīdī ir mājās), kas palielina grūtāk sasniedzamo iedzīvotāju grupu – vīriešu un gados jaunāko cilvēku – īpatsvaru izlasē.

Aptaujas kopējo izlasi veidoja 4464 vienības, no kurām 623 bija nederīgi un 3841 derīgi kontakti. Nenotikušo aptauju skaits bija 1837 vienības, no kurām 650 bija atteikumi.

Izmantotā izlases un respondentu atlases metode nodrošinājusi valsts oficiālās statistikas datiem pietiekami tuvu izlases kompozīciju, tādēļ speciālas papildus datu statistiskās svēršanas procedūras netika veiktas. Kopumā tika intervētas 1130 sievietes (56%) un 872 vīrieši (44%). Gandrīz divas trešdaļas jeb 1244 respondentu bija latvieši (62%), 597 krievi (30%) un 161 jeb 8% citu tautību pārstāvji.

Vidējais intervijas ilgums bija 25 minūtes.

Saskaņā ar iepriekš veikto pētījumu sekundārajā datu analizē un kvalitatīvo pētījumu rezultātiem, tika sagatavots iedzīvotāju kvantitatīvās aptaujas instrumentārijs – anketa. Ar anketā iekļautajiem jautājumiem tika pārbaudītas pirmajos pētījuma posmos izstrādātās hipotēzes. Anketā tika iekļauti arī daži dzimumu līdztiesības principa ieviešanas procesa mērījuma indikatori, kas izstrādāti iepriekšējā pētījuma posmā.

Lai raksturotu situāciju kopumā, kā arī atklātu atšķirības atsevišķās apakšgrupās, aptaujā tika iekļauti demogrāfijas jautājumi, kombinācijā ar kuriem bija iespējama datu analīze pēc dzimuma, vecuma, nodarbinātības statusa, tautības, izglītības, ģimenes sastāva, ģimenes un personiskajiem ienākumiem, iztikas avotiem, atbildības par mājas darbu veikšanu u.tml. Visiem respondentiem tika uzdoti arī jautājumi par darba nozīmīgumu, vērtībām un darba izvēles motivācijām; attieksmi pret dzimumu līdztiesības jēdzienu un dzimumu lomu stereotipu izplatību; kā arī dzimumu diskriminācijas (seksuālās uzņēmības) pieredzi.

Nodarbinātajiem iedzīvotājiem tika uzdoti jautājumi, lai noskaidrotu nepieciešamos darba līgumu veidus; papildus darbu veikšanu; nodarbinātības nozares, amatus un profesijas; darba kolektīva lielumu un sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem uzņēmumā; reālo un vēlamā darba slodzi; darba vietas atbilstību vēlmēm un vajadzībām; elastīgo darba formu pieejamību, darba devēju atbalstu darba un ģimenes dzīves saskaņošanai; subjektīvo apmierinātību ar darbu un iespējām saskaņot darba un ģimenes dzīvi, attieksmi pret darbu un attiecības darba vietā.

Nestrādājošajiem iedzīvotājiem tika jautāts par viņu iepriekšējo darba pieredzi un darbavietas aprakstu; darba atrašanas iespēju novērtējumu, darba meklēšanas aktivitāti un prasības darbam; kā arī vēlmi izmantot elastīgo darbu.

Lai turpmāk aptaujas dati būtu salīdzināmi ar citu valstu pētījumiem, tika izmantoti starptautiski salīdzināmi indikatori: ISSP (*International Social Survey Program*) aptauju „Darba orientācijas” (*Work orientations*) un „Ģimene un dzimumu lomu maiņa” (*Family and changing gender role*) jautājumi, kā arī Eiropas vērtību pētījuma jautājumi.

Ņemot vērā to, ka 2005.gada novembrī tika veikts dzimumu līdztiesības mērījums, kas daļēji pārbaudīja un atkārtoja 2001.gada SKDS iedzīvotāju aptaujas par dzimumu līdztiesību jautājumus, aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū” tika vērsta uz reālās situācijas un pieredzes darba tirgū izpēti. Tomēr aptaujā tika iekļauti arī daži dzimumu stereotipus mēroši apgalvojumi no SKDS 2001. gadā veiktā pētījuma.

Papildus aprakstošajai rezultātu analīzei, iegūtie aktīvā vecuma iedzīvotāju aptaujas dati tika analizēti ar ekonometrijas metodēm.

Lai novērtētu to, cik lielā mērā sieviešu un vīriešu situāciju darba tirgū ietekmē indivīdu personiskās attieksmes vai darba motivācijas, iegūtie novērtējumi tika analizēti ar faktoru analīzes metodi. Faktoru analīze ir statistiska metode, kas ļauj analizēt savstarpējās attiecības liela daudzuma mainīgo lielumu starpā

un izskaidrot šo mainīgo lielumu attiecības pret kopējām pamatā esošām dimensijām (faktoriem), tādējādi liels informācijas daudzums tiku aprakstīts ar mazāku mainīgo skaitu ar minimālu informācijas zudumu. Faktoru analīze tika veikta ar datu apstrādes programmas *SPSS for Windows* palīdzību un rezultātā tika iegūtas vīriešiem un sievietēm atšķirīgas 3 un 4 faktoru grupas.

Lai noskaidrotu dažādu faktoru ietekmi uz sieviešu un vīriešu apmierinātību ar darbu, apmierinātību ar iespējām saskaņot darba un privāto dzīvi, kā arī atalgojumu, tika izmantota DziLDT aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū”, kā arī DAIF darba ņēmēju aptaujas datu ekonometriskā modeļošana.

Atkarībā no apmierinātības novērtējuma skalas, tiek pielietotas divas modeļošanas metodes. Gadījumā, kad respondentam tika piedāvāts novērtēt savu apmierinātību 10 punktu skalā, kur 1 nozīmē „pilnīgi neapmierināts”, bet 10 – „pilnīgi apmierināts”, var pieņemt, ka „attālumu” starp skalas punktiem respondents uztver aptuveni vienādi, t. i., atšķirība starp vērtējumiem 5. un 6. punktu ir tikpat liela kā starp 6. un 7. punktu u.tml. Šādā situācijā apmierinātības modeļošana var izmantot lineāro regresijas modeli:

$$Y_i = \alpha + \delta F + \sum_k \beta_k X_{ki} + \sum_j \gamma_j Z_{ji} + u_i \quad (2.2.1)$$

kur i apzīmē individuālus darbiniekus, y_i ir darbinieka i apmierinātības vērtējums (kurš var pieņemt vērtību no 1 līdz 10); dzimuma indikators $F = 1$ sievietēm, $F = 0$ vīriešiem; X_{ki} ($k = 1, \dots, K$) - darbiniekam i raksturīgās pazīmes (vecums, izglītība...), Z_{ji} ($j = 1, \dots, J$) – uzņēmumam, kur strādā darbinieks i , raksturīgās pazīmes (nozare, īpašuma sektors, darbinieku skaits, atrašanās vieta u. c.), u_i – gadījuma novirze (indivīda efekts), kuras sagaidāmā vērtība $E[u_i] = 0$. Tie pieņemts, ka gadījuma novirze u_i ir normāli sadalīta un ka tā nekorelē ar neatkarīgiem mainīgiem F, X, Z . Lineārās regresijas metode tika izmantota, piemēram, Pirmajā Eiropas Dzīves kvalitātes apsekojuma rezultātu analīzē (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005: 7., 8. tabula). Lineārās regresijas gadījumā novērtētie koeficienti ir viegli interpretējami: katra izskaidrojošā mainīgā (F, X_k, Z_j) koeficients parāda, par cik skalas punktiem vidēji mainās apmierinātības novērtējums, ja atbilstošais neatkarīgais mainīgais pieaug par vienu vienību, bet pārējo mainīgo vērtības nemainās. Piemēram, koeficients δ ir vidējā starpība (izteikta mērījumu skalas punktos) starp sievietes un vīrieša apmierinātības vērtējumiem pārējos vienādos apstākļos. Šeit „pārējie vienādie apstākļi” ir attiecīgajā modelī iekļautie parametri. Lai identificētu faktorus, kuri īpaši nozīmīgi ietekmē sieviešu un vīriešu apmierinātību ar darbu un darba aspektiem, (2.2.1) modelis tiek atsevišķi novērtēts sieviešu un vīriešu izlasēs (bez dzimuma indikatora F).

DAIF pētījuma darba ņēmēju aptaujā respondentiem tika piedāvāta piecu, nevis 10 punktu skala. Piecu punktu skala ir pazīstama arī kā Laikerta (*Likert*) skala. Tā DAIF pētījumā tika uzdots šāds jautājums: „Kopumā, cik lielā mērā Jūs esat apmierināts ar savu pašreizējo amatu savā pamatdarba vietā? Vai Jūs esat: ļoti neapmierināts, drīzāk neapmierināts, nedz apmierināts, nedz neapmierināts, drīzāk apmierināts, ļoti apmierināts?”

Šādos gadījumos nav pamata pieņemt, ka „attālumu” starp diviem skalas punktiem respondents uztver aptuveni vienādi, tātad lineārā regresija nav piemērota datu analīzes metode. Tās vietā tika izmantota sakārtotā loģistiskā (vai probita) regresija. Tā ir arī standarta pieeja pasaules praksē (Clark 2005; Blanchflower and Oswald 2005). Modeļa pieņēmums ir tas, ka respondenta atbilde Y_i var pieņemt vērtības no 1 (noteikti nepiekrīt vai ļoti neapmierināts) līdz m (noteikti piekrīt vai ļoti apmierināts). Šo atbildi nosaka latents (nenovērots) apmierinātības indekss Y^* , kurš ir atkarīgs no novērotiem faktoriem:

$$Y_i^* = \delta F + \sum_k \beta_k X_{ki} + \sum_j \gamma_j Z_{ji} + u_i \quad (2.2.2)$$

Mainīgo apzīmējumi ir tādi paši kā (2.2.1) modelī, bet kļūda u_i ir pakļauta loģistiskajam sadalījumam: $\Pr(u_i < x) = G(x)$, kur $G(x) = 1 / (1 + \exp(-x))$. Sakarība starp Y un Y^* ir šāda:

ja $-\infty < Y^* \leq c_1$, tad $Y = 1$; ja $c_1 < Y^* \leq c_2$, tad $Y = 2$; ...; ja $c_{m-1} < Y^* < \infty$, tad $Y = m$.

Izmantojot normālo sadalījumu, iegūst sakārtotā probita regresiju un šeit rezultāti principāli neatšķiras.

Sliekšņa punkti c_1, \dots, c_{m-1} tiek novērtēti kopā ar (2.2.2) vienādojuma koeficientiem (sīkāk par sakārtoto

loģistisko regresiju un tās parametru novērtēšanu skatīt, piemēram, Greene 2003: ch. 21; StataCorp 2005: 148-152). Atšķirībā no lineārās regresijas gadījuma, koeficienti nav tik vienkārši interpretējami, taču ar to palīdzību katrai Y vērtībai $s = 1, \dots, m$ var novērtēt prognozētās varbūtības $\Pr(Y = s)$ atkarībā no neatkarīgo mainīgo vērtībām:

$$\Pr(Y = s | F, X, Z) = G(Y^{**} - c_s) - G(Y^{**} - c_{s-1}),$$

$$Y^{**} = \delta F + \sum_k \beta_k X_k + \sum_j \gamma_j Z_j, c_0 = -\infty, c_m = \infty.$$

Tas savukārt dod iespēju novērtēt atsevišķo faktoru ietekmi uz apmierinātības (vai neapmierinātības) varbūtību.

Gan lineārās, gan sakārtotās loģistiskās regresijas koeficientus α , δ , β_k , γ_j novērtē ar maksimālās ticamības metodi (skatīt, piemēram, Maddala 1992:118), ņemot vērā:

- (i) novērojumu *svarus* (t. s. p -svāri jeb varbūtības svāri, kas parāda, cik iedzīvotājus no ģenerālkopas pārstāv katrs respondents);
- (ii) iespējamu variāciju korelāciju klasteru (aptaujas punktu) ietvaros.

Svaru neievērošana varētu dot neprecīzas koeficientu vērtības. Lai gan atbilžu variācijas korelācija nemaina koeficientu vērtību, tās neievērošana varētu radīt aplamus secinājumus par atsevišķu mainīgo lielumu nozīmīgumu. Izmantotās standartkļūdu novērtēšanas metodes pieļauj arī kļūdu mēroga atšķirīgu variāciju izlasē (heteroskedastitāti) (StataCorp 2005: 199-204, 258-264).

ĢIMEŅU AR MAZIEM BĒRNIEM MĒRĶA GRUPA

2.3. Vecāku ar maziem bērniem fokusa grupu diskusijas

Kā viena no riska grupām darba tirgus kontekstā ir vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma – kas Latvijas situācijā visbiežāk ir sievietes. Skatoties no dzimumu līdztiesības perspektīvas, izmaiņas šajā jomā nebūtu iespējamās bez politiska un finansiāla atbalsta no valsts puses, tomēr acīmredzot, situācijas maiņa ir atkarīga arī no subjektīvajiem faktoriem, ko savukārt nosaka sabiedrībā valdošās tradīcijas un priekšstati.

Pētījuma DziLDT ietvaros vecāku ar maziem bērniem mērķa grupas izpēte tika uzsākta, izmantojot kvalitatīvo pieeju – fokusa grupu diskusiju metodi. Aktivitātes mērķi bija:

- ✓ noskaidrot bērnu kopšanas atvaļinājumu un pabalstu izmantošanas vai neizmantošanas motivācijas abu dzimumu vecāku vidū;
- ✓ izzināt problēmas, kas saistās ar vecāku iekļaušanos darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma;
- ✓ atklāt aspektus, kas veicina vecāku iekļaušanos darba tirgū;
- ✓ uzzināt pieredzi, kas saistās ar neregistrētās nodarbinātības veikšanu, atrodoties bērnu kopšanas atvaļinājumā;
- ✓ saprast attieksmi pret elastīga darba laika ieviešanu; vajadzības un motivācijas, kas saistās ar nepilna darba laika izvēli un pieprasījumu, un definēt iespējamās elastīgā darba laika modeļus;
- ✓ definēt priekšstatus par dzimumu līdztiesību vai diskrimināciju darba tirgū, skatoties no vecāku redzespunkta;
- ✓ atklāt dzimumu līdztiesību vai diskrimināciju darba vidē ietekmējošos faktorus, tai skaitā iespējamās neformālo kontaktu un seksuālās uzmākšanās izpausmes;
- ✓ papildināt pētījuma hipotēzes ar līdz šim neapzinātām likumsakarībām dzimumu līdztiesības jautājumos;
- ✓ izstrādāt rekomendācijas ģimeņu kvantitatīvās aptaujas anketai.

Pētījuma norises laiks 2006. gada 19.janvāris – 1.februāris.

Tika veiktas sešas mazās (mini) grupu diskusijas ar vecākiem, kam ir bērni līdz 1,5 gadu vecumam: ar latviski runājošām sievietēm Rīgā un Liepājā un krieviski runājošām Rīgā un Rēzeknē, ar latviski un krieviski runājošiem vīriešiem Rīgā. Vienā grupā piedalījās 5-6 dalībnieki (kopā 32 vecāki ar maziem bērniem). Vidējais diskusijas ilgums – 1,5 – 2 stundas.

Respondentu atlasē tika izmantoti papildus kritēriji, kas attiecas uz nodarbinātības pieredzi un bērna kopšanas atvaļinājumu vai pabalstu izmantošanas pieredzi. Katrā sieviešu grupā bija 1-2 dalībnieces bez darba pieredzes un 3-5 dalībnieces ar darba pieredzi; 2-4 māmiņas katrā grupā bija pilnībā izmantojušas vai turpina izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, bet 1-2 māmiņas darba tirgū (tai skaitā neoficiāli) bija iesaistījušās pirms bērna kopšanas atvaļinājuma begām. Katrā vīriešu grupā vismaz divi tēvi bija izmantojuši bērna piedzimšanas (saņēmuši paternitātes pabalstu) vai kopšanas atvaļinājumu un vismaz divi tēvi nebija izmantojuši ne bērna kopšanas, ne piedzimšanas (saņēmuši paternitātes pabalstu) atvaļinājumu.

Fokusa grupā tika izmantotas projektīvās metodes (kolāžas, nepabeigtie teikumi un „domu burbuli”).

Iegūtās informācijas analīzē tika pielietotas kvalitatīvās datu analīzes metodes un sagatavota detalizēta rezultātu atskaite, kurā ir sniegta plaša informācija par pētījumā aplūkotajām tēmām. Galvenie rezultāti un raksturīgākie grupu dalībnieku spriedumi un izteikumi ir iekļauti gala pētījuma tekstā. Fokusa grupu (FGD) citātu apzīmējumus izmantoti mērķa grupu aprakstoši saīsinājumi: Ģim. – vecāku ar maziem bērniem mērķa grupa; Siev. – sievietes / Vīr. – vīrieši; Lv. – latviski runājoši / Kr. - krieviski runājoši.

2.4. Ģimeņu ar maziem bērniem kvantitatīvā aptauja

Viens no pētījumam izvirzītajiem darba uzdevumiem bija veikt bērna kopšanas pabalsta izmantošanas izpēti un noskaidrot tā nozīmi uz vecāku atgriešanos darba tirgū.

Lai īstenotu uzdevumu, tika veikts kvantitatīvais pētījums vecāku ar maziem bērniem mērķa grupā. Aptaujas mērķis bija iegūt Latvijas situācijai atbilstošus datus par mazo bērnu vecāku problemātiku darba tirgus jomā, skatoties no dzimumu līdztiesības aspekta; noteikt bērna kopšanas atvaļinājuma un pabalstu izmantošanas vai neizmantošanas motivāciju izplatību abu dzimumu vecāku vidū; izpētīt reālo pieredzi un atklāt faktorus, kas veicina vai kavē vecāku iekļaušanos darba tirgū; izziņāt vecāku attieksmi pret elastīga darba formām un gatavību tās izmantot.

Ģimeņu ar maziem bērniem aptauja tika veikta laikā no 2006.gada 3.marta līdz 24.aprīlim.

Pētījuma metodoloģija tika izstrādāta, balstoties uz kvalitatīvajā pētījumā – mazu bērnu vecāku fokusa grupu diskusijās iegūto informāciju, kā arī izmantojot iepriekš veikto ģimeņu aptauju metodoloģiju un pieredzi. Aptaujas mērķa grupa ir Latvijas ģimenes ar bērniem vecumā līdz 2 gadiem.

Izlase tika veidota kā stratificēta nejaušā izlase. Lai iegūtu datus, kas ir attiecināmi uz mērķa grupu visas Latvijas mērogā, izlases veidošanā tika izmantoti iedzīvotāju reģistra dati par jaundzimušo skaitu Latvijas pašvaldībās 2005. un 2006.gadā. Balstoties uz šo informāciju, tika izveidota pētījuma izlase, kuras izstrādes pirmajā posmā tika nejauši atlasītas apdzīvotās vietas aptaujas veikšanai. Konkrēto aptaujas vienību atlase tika nodrošināta, meklējot un rekrutējot respondentus vietās, kur tie sasniedzami – parkos, rotaļlaukumos, uz ielas, bērnudārzos, poliklīnikās, kā arī izmantojot ģimenes ārstu sniegto informāciju.

Lai pilnīgāk novērtētu dzimumu līdztiesības iespējas darba un ģimenes dzīves saskaņošanā, mazu bērnu vecāku iesaistīšanos darba tirgū, esošās problēmas un vecāku vēlmes, ar tiešo interviju metodes palīdzību katrā ģimenē tika aptaujātas gan mātes, gan tēvi. Intervijas tika veiktas gan respondentu dzīvesvietās (45%), gan sabiedriskajās vietās (55%). Pavisam tika saņemtas 600 derīgas ģimeņu interviju anketas. Aptaujas metodoloģija paredzēja visos gadījumos, kur vien iespējams, aptaujāt abus vecākus, bet ģimenēs, kur pieejams tikai viens no vecākiem, uzdot atsevišķus jautājumus arī par otru vecāku. Rezultātā tika iegūtas 600 intervijas ar sievietēm un 500 intervijas ar vīriešiem. No aptaujātajām ģimenēm 74 bija tādas, kur bērna tēvs nedzīvo kopā ar ģimeni, tai skaitā 50 tēvi nekādā veidā nepiedalās bērna aprūpē un audzināšanā, savukārt 26 gadījumos tēvs netika aptaujāts, jo aptaujas laikā nebija sasniedzams.

Pārsvārā (86,9%) aptaujātās bija pilnās ģimenes ar abiem vecākiem – 62,2% precējušies un dzīvo kopā, 24,7% - neregistrētas partnerattiecības, bet dzīvo kopā (1.tab.). Tēvi kopā ar bērnu dzīvoja 87,7% ģimeņu. Vidēji katra piektā bija saliktā ģimene, kur kopā ar bērnu dzīvoja vecvecāki. Vēl 6,3% ģimeņu dzīvoja kopā ar citiem radniekiem.

No visām ģimenēm 56,8% audzināja vienu bērnu, 29,5% - divus, 13,5% - trīs vai vairāk bērnus. Šāds sadalījums ir pamatā atbilstošs pēdējos divos gados dzimušo sadalījumam pēc secības, nedaudz lielāks ir pirmo un mazāks trešo bērnu īpatsvars. 2004.gadā no visiem dzimušajiem 52,6% bija pirmie bērni, 31,0% - otrie, trešie un tālākie –16,4% .

Vidējais jaunākā bērna vecums aptaujas brīdī bija 10,2 mēneši, biežāk pārstāvētais (modālais) – 4,4 mēneši. Gada vecumu nebija pārsnieguši 58,8% no aprūpētajiem bērniem, 16 mēnešu vecumu – 75,5%. Tādējādi aptaujā pietiekami lielā skaitā pārstāvēts to vecāku īpatsvars, kas varēja izmantot jauno bērna kopšanas pabalsta maksāšanas kārtību (no 01.01.2005.g. sāka maksāt bērna kopšanas pabalstu atbilstoši iepriekš saņemtajai algai, kā arī pieauga pabalsta lielums pirms bērna piedzimšanas nestrādājošiem vecākiem).

No aptaujā iekļautajām sievietēm 69,0% kā savu tautību norādīja „latviete” , 25,0% - krievu tautību un 6% - citu. Atbilstoši statistikas datiem pēdējos gados vidēji 65% dzimušo māte ir latviete. No visiem respondentiem 34,2% dzīvoja Rīgā, 15,0% - Pierīgā, 14,2% - Latgalē, 13,2% - Kurzemē, 13,0% - Zemgalē un 10,5% Vidzemē. Aptaujāto kopums jeb izlase ir pietiekami atbilstoša un pilnīga, kas ļauj vispārināt iegūtos rezultātus attiecībā uz ģimeņu ar maziem bērniem situāciju Latvijā kopumā.

Vidējais intervijas ilgums bija 45 minūtes.

DARBA DEVĒJU MĒRĶA GRUPA

Dzimumu līdztiesības principa ieviešana un ievērošana darba tirgus situācijā daudzējādā ziņā ir atkarīga no darba devēju priekšstatiem un attieksmes. Lai gan lielā mērā darba devēju attieksme pauž sabiedrībā vispār pastāvošos priekšstatus un tradīcijas, tomēr to rīcība nosaka arī tikai darba videi raksturīgus būtiskus aspektus, kuru izpētei nepieciešama šīs mērķa grupas padziļināta izpēte. Dzimumu līdztiesības aspektu izpēte darba devēju vidū tika veikta ar kvalitatīvo un kvantitatīvo metožu palīdzību.

2.5. Padziļinātās intervijas ar darba devējiem

Pētījuma aktivitātes mērķi:

- ✓ noskaidrot dzimumu līdztiesības vai diskriminācijas izpausmes atšķirīgos Latvijas uzņēmumos;
- ✓ uzzināt jaunu darbinieku atlasē pastāvošos dzimumu diferencējošos principus atšķirīgos Latvijas uzņēmumos;
- ✓ uzzināt dažādu vadītāju attieksmi pret dzimumu nozīmi atšķirīgiem amatiem vai noteiktu darbu veikšanai;
- ✓ definēt iespējamus faktorus, kas nosaka algu atšķirības veidošanos starp vīriešiem un sievietēm;
- ✓ noskaidrot darba devēju attieksmi un pieredzi attiecībā uz elastīga darba laika un formu izmantošanu un ieviešanu;
- ✓ izstrādāt jautājumus ievietošanai kvantitatīvajā darba devēju un iedzīvotāju aptaujā, kā arī gūt skaidrojumu kvantitatīvajā pētījuma rezultātos novērotajām tendencēm.

Darba devēju kvalitatīvā izpēte tika veikta ar padziļināto interviju metodes palīdzību, kas tika īstenotas divos posmos.

- 1) Pirmais posms jeb „diagnosticējošās” 14 intervijas tika veiktas pirms kvantitatīvās darba devēju aptaujas anketas izstrādes 2005. gada oktobrī.
- 2) Otrais posms jeb „izskaidrojošās” 26 intervijas tika veiktas pēc kvantitatīvās darba devēju aptaujas 2006. gada aprīli un maijā.

Kopā tika intervēti 40 darba devēji, kas aptver dažāda veida uzņēmumus no visiem Latvijas reģioniem (no tām 26 intervijas notika Rīgā, 10 – citās pilsētās, bet četras intervijas tika veiktas ar lauku uzņēmējiem). Tika intervētas 22 sievietes un 18 vīrieši – uzņēmumu vadītāji vai arī lielajos uzņēmumos personāldaļas vadītāji (cilvēki uzņēmumā, kas pieņem lēmumus par darbinieku pieņemšanu un darba algas noteikšanu).

Kvalitatīvā pētījuma izlasē tika iekļauti darba devēji no dažādām sfērām – gan svarīgākās ekonomiskās darbības sfēras, gan Lisabonas stratēģijā izvirzītās prioritārās jomas pārstāvoši uzņēmumi un iestādes. Tika aptvertas šādas nozares: veselība un sociālā aprūpe, izglītība, viesnīcas un restorāni, mazumtirdzniecība, informāciju tehnoloģijas un komunikācijas, vide, konsultācijas, nekustamie īpašumi un audits, apdrošināšana un finanses, kā arī būvniecība, enerģētika, transports un ražošana.

Padziļinātās intervijas tika veiktas dažāda lieluma uzņēmumos un iestādēs – 9 lielie (250+ darbinieki), 9 vidējie (50 – 249 darbinieki), 17 mazie (10 – 49 darbinieki) un 6 mikro (līdz 9 darbinieki) uzņēmumi.

Vidēji viena intervija ilga 50-60 minūtes.

Iegūtās informācijas analīzē tika pielietotas kvalitatīvās datu analīzes metodes. Tika sagatavota vienota detalizēta rezultātu atskaite par darba devēju mērķa grupā veiktajām pētnieciskajām aktivitātēm. Galvenie rezultāti un raksturīgākie grupu dalībnieku spriedumi un izteikumi ir iekļauti arī gala pētījuma tekstā. Padziļināto interviju citātu apzīmējumos izmantoti mērķa grupu aprakstoši saīsinājumi: DD – darba devēju mērķa grupa; Siev. – sievietes / Vīr. – vīrieši.

2.6. Darba devēju kvantitatīva aptauja

Pētījuma izstrādes gaitā, lai iegūtu papildus kvantificējamu – objektīvos rādītājos atspoguļotu dzimumu līdztiesības situācijas vērtējumu uzņēmumu vidē un darba devēju skatījumā, sadarbībā ar pētījuma „Darba algas un to ietekmējošie faktori” (DAIF) darba grupu tika nolemts DAIF darba devēju aptaujā ievietot atsevišķus jautājumus par dzimumu līdztiesības aspektiem uzņēmumos.

Aptauja tika veikta laika posmā no 2006. gada 1. februāra līdz 2006. gada 28. martam, izmantojot tiešās intervijas metodi.

Mērķa grupa bija Latvijas ekonomiski aktīvie uzņēmumi – darba devēji. Kopējais izlases lielums – 800 darba devēji gan no sabiedriskā (valsts un pašvaldību iestādes, sabiedriskās organizācijas u.c.), gan privātā sektora (komercsabiedrības).

Kā izlases metode tika izmantota koriģēta nejaušā izlase no uzņēmumu datu bāzes ar palielinātu vidējo un lielu uzņēmumu kvotu. Izlases karkasam tika izmantoti Centrālās statistikas pārvaldes Uzņēmumu statistikas jaunākie dati. Sīkāks izlases veidošanas metodes izklāsts pieejams pētījuma „Darba algas un to ietekmējošie faktori” aprakstā (RS Group, 2006: 42-43.lpp).

Respondenti bija ekonomiski aktīvā uzņēmuma vadītājs vai īpašnieks, nepieciešamības gadījumā arī personāldaļas vadītājs, pie kam atbilstoši aptaujas raksturam un tēmai, pēc nepieciešamības uzņēmumu varēja pārstāvēt viena vai vairākas tā atbildīgās personas. Gadījumos, ja tika intervēti vairāki cilvēki no viena uzņēmuma, tad uz dzimumu līdztiesības pētījuma jautājumiem atbildēja tas respondents, kuram tika jautāti pamata anketas un demogrāfijas jautājumi.

Intervijas kopējais ilgums bija 40 minūtes, no kurām ~7-10 minūtes tika veltītas jautājumiem par dzimumu līdztiesību.

Lai iegūtu 800 darba devēju novērojumus, notika sazināšanās ar 1239 potenciālajiem respondentiem, no kuriem noteiktajai mērķa grupai atbilda 1203 darba devēji. To starpā tika veiktas 800 intervijas, bet 403 gadījumi neatbilda mērķa grupai.

Darba devēju aptaujā iekļauto dzimumu līdztiesības jautājumu analīze tika veikta deskriptīvā formā un arī izmantojot ekonometrijas metodes. Darba devēju priekšstati attiecībā uz dzimumu līdztiesības jautājumiem un uzņēmumu piedāvātās elastīgā darba formu iespējas tika analizētas ar faktoranalīzes metodi, izmantojot statistiskās datu apstrādes programmu *SPSS for Windows*.

2.7. Dziļās intervijas ar studējošajiem – studiju programmu izvēles motivāciju pētījums

Lai identificētu motivācijas, kas nosaka noteiktas profesionālās jomas izvēli, tika veiktas dziļās intervijas ar studējošajiem. Pētāmās studiju programmas izvēlētas, pamatojoties uz Centrālās statistikas pārvaldes Profesiju apsekojuma rezultātiem un Izglītības ministrijas statistikā par studiju programmu sadalījumu pēc dzimuma fiksētajām atšķirībām. Dziļās intervijas metodes izmantošana ļāva iegūt detalizētu informāciju par subjektīvajiem un arī objektīvajiem faktoriem, pēc kuriem vadās indivīdi, un kas ir ietekmējuši (un turpina iespaidot) studiju programmas un, sekojoši, arī profesiju izvēli. Dzimuma lomai šo faktoru vidū ir pievērsta pastiprināta uzmanība.

Pētījuma aktivitātes mērķi bija:

- noskaidrot atšķirīgās un vienojošās motivācijas, kas ietekmē noteiktas studiju programmu vai profesiju izvēli atkarībā no dzimuma;
- uzzināt studējošo attieksmi pret dzimumu nozīmi atšķirīgiem amatiem vai noteiktu darbu veikšanai;
- definēt iespējamus faktorus, kas nosaka dzimumu segregācijas veidošanos pa dažādām profesiju grupām un nozarēm.

Pētījuma norises laiks 2006. gada marts – aprīlis.

Pētījuma ietvaros tika veiktas 30 intervijas ar Latvijas augstskolu bakalaura studiju programmu apguves pēdējo divu kursu – galvenokārt trešā un ceturta gada – studentiem, t.i. brīdī, kad lielākā daļa studentu jau ir apsvēruši iespēju vai jau ieguvuši pieredzi darba tirgū (20 studentiem ir šāda pieredze). Šī atlase papildināja un pamatoja motivāciju analīzi, sniedzot informāciju par iespējam un ierobežojumiem, ar ko saskaras jaunieši darba tirgū. Iegūtā informācija ir subjektīvas dabas, tāpat kā pētījuma priekšmets – motivācija. Iespējami plašākai auditorijas skatījumu pārstāvēniecībai pētījuma dalībnieku atlasē tika ņemti vērā vairāki sociāldemogrāfiskie kritēriji – respondentu dzimums, studiju vieta un studiju programmas apguves gads, un tautība. Īpaša uzmanība tika pievērsta tā saukto „galējo” jeb „marginālo” gadījumu izpētei. Tika analizēti arī gadījumi, kad sievietes studē programmās, kur ir vīriešu pārsvars un otrādi. Konkrētās mācību iestādes lielums nav būtisks kritērijs interviju skaita noteikšanā, jo kvalitatīvo metožu gadījumā kvantitatīva reprezentativitāte nav nepieciešama.

Balstoties uz iepriekšējos pētījuma posmos (darba devēju padziļinātās intervijas, fokusa grupas ar nodarbinātajiem iedzīvotājiem un vecākiem ar maziem bērniem) iegūto informāciju, tika apskatīti arī tādi jautājumi, kā jaunās ģimenes attieksme pret ģimenes dibināšanu attiecīgajā vecuma grupā, kā arī sava dzimuma kā priekšrocības vai šķēršļa uztvere iesaistoties darba tirgū.

Intervēto studentu sociāldemogrāfisko pazīmju apskats ļauj secināt, ka ir iegūta informācija no daudzveidīgām iedzīvotāju grupām. Ir ievērota dzimumu proporcionalitāte, intervējot 15 sievietes un 15 vīriešus. Studentu sadalījuma noteikšanā tika ņemti vērā tādi faktori kā noteiktā augstskolā studējošo skaits, tās reģionālā atrašanās vieta un studiju programmu specifika (jo sevišķi horizontālā segregācija gan tajās, gan arī atbilstošajās darba tirgus nozarēs). Pēc šo apstākļu analīzes tika izvēlētas šādas augstskolas – Latvijas Universitāte (seši studenti), Rīgas Tehniskā universitāte (seši studenti), Latvijas Lauksaimniecības universitāte (četri studenti), Rīgas Stradiņa Universitāte (četri studenti), Latvijas Policijas akadēmija (divi studenti), Daugavpils Universitāte (divi studenti), Ventpils augstskola (divi studenti), Baltijas Krievu institūts (divi studenti), Sociālā darba un sociālās pedagoģijas

augstskola „Attīstība” (divi studenti). Latvijas Lauksaimniecības universitātē, Ventspils augstskolā un Daugavpils Universitātē studējošie pārstāvēja attiecīgi Zemgalē, Kurzemē un Latgalē dzīvojošus respondentus, tādējādi nosedzot visus Latvijas reģionus.

Respondentu atlase notika, izmantojot sociālo tīklu metožu, kā arī ar augstskolu (nodaļas vai fakultātes) personāla palīdzību.

Rezultātu analīzes perspektīva tika izvēlēta, balstoties uz pieeju, kas dzimuma atšķirības aplūko kā sociāli konstruētas, kā arī izmantojot Gidensa strukturācijas teorijas atziņas. Gidenss atsaucas uz Roberta Kinga Mērtona (*Robert King Merton*) uzskatu par to, cik būtiski ir nenošķirt darbības netīšās sekas un institucionalizētās prakses (Gidenss 1999: 45-46). Studiju izvēles motivācijas tiek aplūkotas kā institucionalizēto darbību atražošanās mehānisms – netīšās sekas nerefleksīvā atgriezeniskā cikliskumā veido jau zināmos turpmāko darbību nosacījumus.

Iegūtās informācijas apstrādē tika izmantota uz tekstu orientētā diskursu analīzes pieeja – interpretējot tekstu plašākā sociālā un institucionālā kontekstā. Diskursu analīze ir izdevīga strukturācijas teorijas praktiskam pielietojumam, jo tekstu ražošanā ir iesaistītas gan struktūras un prakses, gan aģenti. Sociālās prakses artikulē diskursu līdz ar citiem ne-diskursu elementiem, veidojot diskursu kārtību (*order of discourse*) – sociālo prakšu tīklu tās valodas aspektā (Fairclough 2004: 22). Interviju analīzei tika izmantots gan intervijas teksts, gan tā diskursīvais konteksts (izvēlēta augstskola, programma, vieta, u.c.). Īpaša vērība tika pievērsta motivāciju veidojošajiem faktoriem un jēdzieniem, kas tiek izmantoti esošās situācijas aprakstam, jo sevišķi dzimumam „netipiskajās” nozarēs. Noteiktu argumentācijas shēmu biežāka parādīšanās analizētajos tekstos apliecina to izplatību. Ziņas par to noturīgumu un ietekmi sniedz studentu atmiņas par divos ietekmīgos socializācijas institūtos – ģimenē un skolā – pieredzēto.

Rezultātā tika iegūta detalizēta atskaite, kura daļēji ir iekļauta arī pētījuma gala pārskatā (nodaļa par studiju programmas izvēles motivācijām).

2.8. Pieejamo darba tirgus pētījumu datu ekonometriskā analīze

Lai aprakstītu darba samaksas atšķirības dzimumu starpā, DziLDT pētījumā tika izmantoti trīs datu avoti:

- (i) CSP Darbaspēka apsekojuma (DSA) dati par 2002.-2005. gadiem.
- (ii) CSP Mājsaimniecības budžetu pētījuma (MBP) dati par 1997., 2002. un 2004. gadu;
- (iii) DAIF darba ņēmēju aptaujas dati (2005. gads).

Analizējot darba samaksas atšķirības dzimumu griezumā, tika uzdoti šādi jautājumi:

- ✓ Kāda ir vidējā starpība (procentos) starp pilnu laiku strādājošo vīriešu un sieviešu mēneša darba samaksu Latvijā? Vai darba samaksas starpības apmērs būtiski atšķiras dažādās algu sadalījuma daļās?
- ✓ Cik lielu šīs starpības daļu var izskaidrot ar vīriešu un sieviešu sadalījumu profesijās, nozarēs un uzņēmumos atšķirībām? Cik lielu šīs starpības daļu var izskaidrot ar atšķirībām „vidējā vīrieša” un „vidējās sievietes” cilvēkkapitālā un nostrādāto stundu skaitā? Kuri no minētajiem faktoriem visvairāk ietekmē dzimumu algu starpību?
- ✓ Cik liela ir starpība, kuru nevar izskaidrot ar atšķirībām vīriešu un sieviešu, kā arī viņu darbavietu raksturojošajās īpašībās?
- ✓ Vai neizskaidrotajai darba samaksas starpībai ir tendence ar laiku samazināties?

Atzinumi, kas iegūti no dažādiem avotiem, papildinās cits citu un ļaus atbildēt uz pētījuma jautājumiem. Katram datu avotam ir savas priekšrocības un savi ierobežojumi. Tā, CSP DSA izlases ir ļoti lielas (katru gadu tiek aptaujāti aptuveni 7000 pilna laika algoto darbinieku), un pēdējo četru gadu DSA individuālo datu pieejamība ļauj pētīt parādības izmaiņu tendences. Tomēr fakts, ka DSA datos algas ir mērītas intervālu novērojumu formā, samazina dzimumu algu starpības vērtējuma precizitāti. DSA dati pirms 2002. gada netiek izmantoti DziLDT pētījumā. Tas tāpēc, ka DSA algu intervālu skaits bija krietni mazāks un katrā intervālā ietverta vērtību amplitūda – plašāka, līdz ar to rezultāti nav salīdzināmi.

CSP MBP izlase arī ir pietiekami reprezentatīva (virs 3000 pilna laika algoto darbinieku katrā). Šo datu priekšrocība ir precīza informācija par respondentu algām: tās ir pierakstītas tik precīzi, cik respondents ir nosaucis (iegūti dati „punkta” nevis intervālu novērtējuma formā). Datiem ir ierobežojums: nav informācijas par darbinieka nostrādāto stundu skaitu, darba attiecības ilgumu, tautību, uzņēmuma nozari (tiek nošķirti tikai lauksaimnieciskais un nelauksaimnieciskais darbības sektors). Salīdzinājumam tiks izmantoti 2002. un 2004. gadu MBP individuālie dati, un iegūtie rezultāti tiks salīdzināti ar tiem, kuri bija iegūti Pasaules Bankas (World Bank 2000) pētījumā, izmantojot līdzīgu metodoloģiju ar 1997.gada MBP datiem.

DAIF darba ņēmēju aptaujas izlase, kas satur informāciju par respondentu vidējo neto mēnešalgu pamatdarbā 2005. gadā, ir pietiekoši liela (4040 respondenti) un reprezentatīva. Vairākums respondentu ir snieguši precīzu informāciju par algu, pārējiem šī informācija ir intervālu novērojumu formā, tomēr katrā intervālā iekļauto vērtību diapazons ir šaurāks un to ir skaitliski vairāk nekā DSA gadījumā, līdz ar to vērtējumu precizitāte pieaug. Atšķirībā no CSP DSA un MBP datiem, DAIF dati dod iespēju kontrolēt tādas faktorus kā latviešu valodas zināšanas, pieredzi profesijā un koplīguma esamību uzņēmumā. Gan MBP, gan DAIF dod iespēju kontrolēt arī darba līguma esamību (DSA netieši pieņem, ka visiem ir darba līgumi).

Ģenerālās kopas definīcija ir atšķirīga katrā no izmantotajiem trīs datu avotiem. DAIF pētījumā respondenti ir vecumā no 18 līdz 64 gadiem, DSA respondenti – no 15 līdz 74 gadiem, MBP izlasē pilna laika darba ņēmēji ir vecumā no 17 līdz 73 gadiem. Papildus tam DAIF netika aptaujāti augstākā līmeņa vadītāji. Lai aprēķini būtu savstarpēji salīdzināmi, tie DSA un MBP datiem tika veikti divējādi: (1) ar pilno izlasi un (2) izslēdzot augstākā līmeņa vadītājus un respondentus jaunākus par 18 vai vecākus par 64 gadiem. Izslēgto grupu īpatsvars algoto darbinieku vidū ir mazs, piemēram, 2005. gada DSA datos – mazāk nekā 6%. Tā rezultātā (2) varianta rezultāti attiecībā uz sievietes un vīriešu darba samaksas atšķirībām ļoti maz atšķiras no (1) varianta, un tāpēc tika nolemts turpmākai analīzei izmantot tikai (1) variantu (abi varianti turpmākajā pētījuma rezultātu aprakstā ir parādīti tikai 3.3.2. tabulā).

Lai gan visi trīs datu avoti kopumā ir reprezentatīvi, tomēr pieredze rāda, ka iedzīvotāji ar augstiem ienākumiem ir sliktāk pārstāvēti nekā citi. Augstu ienākumu iedzīvotāji ir grūtāk sasniedzami dzīves vietā, jo viņiem ir raksturīga augstāka mobilitāte un vides norobežošana (dzīvojamās mājas ar durvju kodiem, privāto savrupmāju ciemati u.c.). Rezultātā algu sadalījums dažādu aptauju datos var nebūt identisks.

2.8.1. tabula. Pilna laika darbinieku neto mēneša algu (latos) sadalījumu salīdzinājums

DAIF-2005, DSA-2005, un MBP-2004 datos

	Alga latos izteikta 2005. g. cenās					Vidējā vērtība ^a	Procentos pret DSA-2005					Vidējā vērtība
	Procentiles						Procentiles					
	10	25	50	75	90		10	25	50	75	90	
Vīrieši												
DAIF-2005	90	135	194	270	360	208	117	136	131	130	122	129
DSA-2005	77	99	148	207	295	161	100	100	100	100	100	100
MBP-2004	75	107	160	224	331	195	97	108	108	108	112	121
MBP-2004 ^b	75	107	160	224	320	191	97	108	108	108	109	119
Sievietes												
DAIF-2005	72	99	139	189	260	150	99	118	123	113	95	117
DSA-2005	73	84	113	167	273	128	100	100	100	100	100	100
MBP-2004	64	85	117	188	267	152	88	102	104	113	98	119
MBP-2004 ^b	64	85	117	187	267	151	88	102	104	112	98	118

Piezīmes. ^aDSA un DAIF datos vidējās vērtības tika novērtētas ar intervālu regresiju palīdzību.

^bTikai respondenti vecumā 18-64, izslēdzot augstākā līmeņa vadītājus (profesiju kodi 11 un 13).

2.8.1. tabulā ir salīdzināti DAIF-2005, DSA-2005 un MBP-2004 datu algu sadalījumi pilna laika algotiem darbiniekiem vīriešiem un sievietēm (MBP 2004. gada dati ir izteikti 2005. gada latos, izmantojot patērētāju cenu indeksu). Salīdzinot datus, tika atklāta virkne interesantu faktu. MBP-2004 gada dati (2004. gada latos vidējā vīriešu neto alga 183 Ls, sievietes – 142 Ls, vidēji – 163 Ls) nedaudz pārsniedz CSP oficiālo (iegūtu no uzņēmumu atskaitēm) 2004. gada vidējo neto algu valstī (150 Ls). Ņemot vērā „aplokšņu algu” pastāvēšanu, tas ir visai ticams rezultāts. Tātad, MBP algu datus var uzskatīt par diezgan drošiem. Saskaņā

ar CSP oficiāliem datiem, 2005. gadā nominālā neto alga valstī caurmērā bija par 17% augstāka nekā 2004. gadā. Izsakot MBP-2004 algas 2005. gada latos, nominālās vērtības tika paaugstinātas par 6.7% atbilstoši vidējai inflācijai. „Korektām” 2005. gada algām būtu jābūt aptuveni vēl par 10% augstākām nekā MBP-2004 algām izteiktām 2005. gada latos, jo reģistrētais algu pieaugums bija caurmērā straujāks nekā inflācija. Tā kā viens no algu pieauguma iemesliem ir darbaspēka aizplūde uz ārzemēm un vīrieši šajā ziņā ir aktīvāki nekā sievietes, tad var sagaidīt, ka vīriešu algu pieaugums ir bijis lielāks nekā sieviešu.

2.8.1. tabula rāda, ka DAIF-2005 datus atspoguļojas augstāk minētie pieņēmumi, izņemot to, ka DAIF-2005 sieviešu algas pārsniedz MBP-2004 datus apakšējā algu sadalījuma daļā un sadalījuma viduspunktā (līdz 50-tajai procentilei), bet sadalījuma augšējā daļā (virs 50-tās procentiles) – nedaudz atpaliek. Kopumā, DAIF-2005 datus vidējā sieviešu alga sakrīt ar MBP-2004, kurā sieviešu alga pārsniedz tās 2004. gada nominālo vērtību tikai par 6.7% (inflāciju). Tam, ka DAIF-2005 nomērītais sieviešu algu apmērs neatbilst gaidītajam algu pieaugumam, varētu būt vairāki iemesli. Pirmkārt, gan DAIF, gan citos algu pētījumu dati rāda, ka 2005. gadā algu pieaugums nebija vienmērīgs – dažās profesiju grupās tas bija straujāks nekā citās. Salīdzinot ar 2004. gadu, visvairāk algas tika paaugstinātas kvalificētiem strādniekiem un palīgstrādniekiem, t.i., profesijās, kurās biežāk strādā vīrieši. Otrkārt, iegūtos datus varētu ietekmēt jautājuma formulējums anketā. DAIF pētījumā tiek jautāts par neto algu pamatdarbā „vidēji pēdējo 12 mēnešu laikā”, un nevar izslēgt, ka respondentu atbildēs nesen (pēdējo mēnešu laikā) saņemtām algām bija lielāks svars. Aplūkotajā 12 mēnešu periodā darba roku trūkums Latvijā sasniedza savu maksimumu tieši 2005.gada beigās: saskaņā ar CSP datiem, brīvo darbvietu skaits pieauga no 11.1 tūkstošiem 2005. gada 1.ceturksnī līdz 13.2 tūkstošiem 4. ceturksnī (t.i., par 19 procentiem). Tas, protams, motivēja darba devējus paaugstināt darba algas. Darbā uz ārzemēm biežāk izbrauc vīrieši, tāpēc var sagaidīt, ka 2005. gada beigās starpība starp vīriešu un sieviešu algām pieauga, un šī tendence atspoguļojas DAIF aptaujas datus. Treškārt, ir iespējams, ka DAIF pētījuma datu vāksšanas procesā ir izdevies panākt augstāku labi atalgotu vīriešu nekā sieviešu atsaucību. Tas nozīmētu, ka, analizējot dzimumu vidējo algu atšķirības DAIF datus, rezultāts varētu būt nedaudz pārvērtēts, un tad vēlams ir izmantot arī tādu ekonometrijas metodi, kura balstās uz sadalījumu salīdzinājumu – proti, kvantiļu regresijas metodi (skatīt, piemēram, Koenker un Hallock 2001). Mediānas, kvantiļu un citu procentiņu salīdzinājumi ir mazāk atkarīgi no neliela ekstrēmo novērojumu skaita.

Gan vīriešu, gan sieviešu DSA-2005 algu dati ir zemāki par MBP-2004 datiem – vidēji par aptuveni 20%. Tas nozīmē, ka DSA algu dati kopumā ir nobīdīti uz leju: zemāko algu saņēmēji izlasē ir vairāk pārstāvēti nekā citas grupas. No vienas puses, tam nevajadzētu ietekmēt dzimumu vidējo algu atšķirības analīzi. No otras puses, ja straujāks vīriešu algu pieaugums 2005. gadā nav adekvāti atspoguļots DSA datus (izlases problēmu vai neprecīzās algu mērīšanas sistēmas dēļ), tad DSA-2005 datus dzimumu algu starpība varētu būt novērtēta par zemu. Vīriešu algu sadalījums DSA-2005 datus ir zemāks par MBP-2004 datiem visā sadalījuma amplitūdā, bet sievietēm – samērā plašā sadalījuma amplitūdā, izņemot apakšējo un augšējo decīli. Lai gan tas varētu nobīdīt dzimumu algu salīdzinājumu atsevišķās sadalījuma daļās, bet, tā kā ar intervālu datiem kvantiļu regresijas nav iespējams veikt, šī problēma būtiski neietekmē iegūto rezultātu.

Darba samaksas atšķirību novērtējumam DziLDT pētījumā tiks pielietotas četras no literatūrā sastopamām metodēm.

1. metode: algas vienādojums ar dzimuma indikatoru (skat., piemēram, Newell un Reilly 2001), kuras ietvaros tiek novērtēti algas vienādojumi

$$\ln(w_{it}) = \alpha + \delta F + \sum_k \beta_k X_{kit} + \sum_j \gamma_j Y_{jit} + \mu_t + u_{it} \quad (2.1)$$

kur i apzīmē individuālus darbiniekus, t – dažādus novērošanas periodus. Citi vienādojumā iekļautie indikatori ir: w_{it} ir darbinieka i alga pamatdarbā periodā t , dzimuma indikators $F = 1$ sievietēm, $F = 0$ vīriešiem; X_{kit} ($k = 1, \dots, K$) - darbiniekam i raksturīgās pazīmes (vecums, izglītība...) periodā t , Y_{jit} ($j = 1, \dots, J$) – uzņēmuma, kur strādā darbinieks i periodā t , raksturīgās pazīmes (nozare, īpašuma sektors, darbinieku skaits, atrašanās vieta u. c.), μ_t – laika periodu specifiskie efekti, u_{it} – gadījuma novirze (nenovēroto un gadījuma faktoru efekts), kuras sagaidāma vērtība $E[u_{it}] = 0$. Tiek pieņemts, ka u_{it} nekorelē ar neatkarīgiem mainīgiem F , X , Y . Vienādojumu (1) novērtē, sākot ar specifiskāciju, kur tiek kontrolēti tikai vecums, izglītība,

reģions, lauki/pilsētas, līguma veids, uzņēmuma īpašuma sektors un (tikai DSA un MPB datu gadījumā) novērojuma mēnesis, un pakāpeniski pievienojot citus kontroles parametrus: darbinieka nostrādāto stundu skaitu, darba attiecību ilgumu, uzņēmuma nozari un lielumu, darbinieka profesiju. Novērtētais dzimuma indikatora koeficients δ dod iespēju noteikt sievietes un vīrieša [ģeometrisko vidējo] algu attiecību $\exp(\delta)$ pārējos vienādos apstākļos (t.i., izslēdzot kontrolēto faktoru ietekmi). Neskatoties uz šīs metodes relatīvo vienkāršumu, rezultāti labi saskan ar aprēķiniem, kas iegūti pielietojot citas metodes. Rezultāti (gan tautsaimniecībā kopumā, gan atsevišķi privātajā un sabiedriskajā sektorā, pilsētās un laukos, darbiniekiem ar augstāko izglītību un bez tās) ir attēloti rezultātu 3.3.2. tabulā; skat. arī [3] kolonu 3.3.3. tabulā.

2. metode: kvantiļu regresijas metode (skat., piemēram, Newell & Reilly 2001; Jurajda & Harmgart 2004) ir samērā līdzīga pirmajai metodei: parametru δ novērtē atsevišķi dažādos sadalījuma punktos (piemēram, kvartilēs vai decilēs), nevis pie algu logaritmu sadalījuma vidējām vērtībām. Šīs metodes pielietošanas rezultāti ir redzami pētījuma rezultātu aprakstā 3.nodaļā 3.3.3. attēlā.

3. metode: Oaxaca dekompozīcija (Oaxaca 1973, Oaxaca & Ransom 1994, 1999), kur algas vienādojumi bez dzimuma indikatora (1) tiek novērtēti atsevišķi sievietēm un vīriešiem. Katram dzimumam tiek noteikts vidējais algas logaritms (kas atbilst vidējai ģeometriskai algai); tas sakrīt ar prognozēto vērtību no atbilstošā vienādojuma pie doto dzimumu raksturojošām vidējām X un Y vērtībām ($\bar{X}_S, \bar{Y}_S, \bar{X}_V, \bar{Y}_V$), kur indeksi S un V apzīmē attiecīgi sievietes un vīriešus. Šo prognozēto vērtību starpību (d) var apzīmēt šādi:

$$d = E_V [\ln w | \bar{X}_V, \bar{Y}_V] - E_S [\ln (w) | \bar{X}_S, \bar{Y}_S] \quad (2.2)$$

$E_V [\ln w |]$ šeit ir algas logaritma prognozētā vērtība vīriešiem un $E_S [\ln w |]$ – sievietēm. Vienādojumā (2) aiz svītras norādītas X un Y vērtības, un tiek pieņemts, ka $E[u] = 0$. Vīriešu un sieviešu vidējo algu pilnā procentuālā starpība (*gross wage differential* vai *raw wage gap*) ir:

$$D = (\exp(d) - 1) \times 100\%. \quad (2.3)$$

Papildus tiek novērtēts algas vienādojums visiem darbiniekiem kopā pēc (1) metodes bez dzimuma indikatora. Šis pēdējais vienādojums atspoguļo „taisnīgo” darba samaksas struktūru (oriģinālajā Oaxaca 1973. gada un daudzās citās publikācijās kā „taisnīgās” tiek izmantotas vīriešu un sieviešu algu struktūras, salīdzinot iegūtos rezultātus; savukārt vēlāk Oaxaca & Ransom (1994) piedāvāja pilnveidotu metodoloģiju). Ar šī vienādojuma palīdzību tiek aprēķināta vīriešu un sieviešu prognozēto (ģeometrisko) vidējo algu procentuālā starpība (dzimumu algu izskaidrotā starpība; to dēvē arī par produktivitātes starpību):

$$D_{\text{izskaidrotā}} = (\exp\{E_{\text{taisn.}} [\ln (w) | \bar{X}_V, \bar{Y}_V] - E_{\text{taisn.}} [\ln (w) | \bar{X}_S, \bar{Y}_S]\} - 1) \times 100\%, \quad (2.4)$$

kur simbols $E_{\text{taisn.}} [|]$ apzīmē prognozēto vērtību no „taisnīgo” darba samaksas struktūru aprakstošā vienādojuma. Tātad dzimumu algu izskaidroto starpību nosaka atšķirība starp pilnu darba laiku strādājošu vecuma, izglītības, reģiona u.c. kontrolēto faktoru ziņā „vidējo” vīrieti un „vidējo” sievieti, t.i., tā ir starpība starp \bar{X}_V, \bar{Y}_V , no vienas puses, un \bar{X}_S, \bar{Y}_S , no otras. Savukārt dzimumu algu neizskaidrotā starpība ir:

$$D_{\text{neizskaidrotā}} = D - D_{\text{izskaidrotā}} \quad (2.5)$$

Šīs metodes pielietošanas rezultāti ir redzami 4.2 tabulas kolonās [3]–[11]. Aprakstot, kā mainās izskaidrotā algu starpība, pievienojot papildus kontroles parametrus, var noteikt pievienoto faktoru ieguldījumu.

4. metode: pielietojot detalizēto algas dekompozīciju (Oaxaca 1973, Oaxaca & Ransom 1994, Yun 2005), ir iespējams atdalīt katra faktora ieguldījumu gan izskaidrotajā, gan neizskaidrotajā algu starpībā. Detalizēto dekompozīciju izsaka logaritmiskajos punktos, nevis procentos; tomēr darba grupa turpinās to saukt par „algu starpību”. Izskaidroto algas starpības daļu, t. i. vīriešu un sieviešu „taisnīgo” algu logaritmu vidējo starpību, var izteikt no (2.4) vienādojuma kā

$$d_{\text{izskaidr.}} = \sum_k \beta_{0k} (\bar{X}_k - \bar{X}_g) + \sum_j \gamma_{0j} (\bar{Y}_j - \bar{Y}_g), \quad (2.6)$$

kur apakšējais indekss $_0$ atbilst „taisnīgā” algas vienādojuma koeficientiem (brīvais loceklis α_0 starpībā neparādīsies). Lai viennozīmīgi identificētu katra faktora ieguldījumu, visos vienādojumos ir jāizmanto

nevis parastie, bet tā sauktie normalizētie regresijas koeficienti (skat. Yun 2005). Lai gan veiktajos aprēķinos ir izmantota šī pieeja, vienkāršības labad apzīmējumos tas nav atspoguļots. Šīs summas locekļus sauc par raksturīpašību efektiem (*characteristics' effects*), jo tie ir proporcionāli vīriešu un sieviešu raksturīpašību vidējo vērtību starpībām.

Neizskaidroto starpību var izteikt no (2.2) un (2.6) vienādojumiem kā

$$d_{\text{neizsk.}} = \sum_k (\beta_k - \beta_{0k}) \bar{X}_k + (\beta_{0k} - \beta_k) \bar{X}_k + \sum_j (\gamma_j - \gamma_{0j}) \bar{Y}_j + (\gamma_{0j} - \gamma_j) \bar{Y}_j + \alpha_v - \alpha_s \quad (2.7)$$

Šīs summas locekļus sauc par koeficientu efektiem, jo tie atbilst vīriešu un sieviešu algu vienādojumu koeficientu novirzēm no „taisnīgajiem” koeficientiem. Katram faktoram (X_k vai Y_j) atbilst divi koeficientu efekti. Paskaidrosim šo efektu interpretāciju, izmantojot par piemēru darba attiecību ilgumu (t.i., darba stāžu pie dotā darba devēja). Pirmais efekts ir vidējā vīrieša faktiskās un „taisnīgās” algas starpības daļa, ko nosaka tas, ka darba attiecību ilguma efekts uz vīriešu algām atšķiras no „taisnīgā” efekta. Otrais efekts ir vidējās sievietes „taisnīgās” un faktiskās algas starpības daļa, ko nosaka tas, ka darba attiecību ilguma efekts uz sieviešu algām atšķiras no „taisnīgā” efekta. Praksē parasti apvieno (saskaita) abus efektus un interpretē summu kā vidējā vīrieša un vidējās sievietes algu starpības daļu, ko nosaka darba attiecību ilguma atšķirīgā ietekme uz vīriešu un sieviešu algām.

Svarīgi atzīmēt, ka pēdējā locekļa ($\alpha_v - \alpha_s$, *intercept effect*) interpretācija atšķiras – tas ir vidējā vīrieša un vidējās sievietes algu starpības daļa, ko nosaka modeli neiekļauto (nenovēroto) faktoru (t.sk. arī iespējamās darba devēju attieksmes) atšķirīgā ietekme uz vīriešu un sieviešu algām.

Praktiski ir vēl divi faktori, kuru koeficientu efektus detalizētajā algas dekompozīcijā ir ļoti grūti atdalīt no nenovēroto faktoru ietekmes. Tie ir: nostrādāto stundu skaits un darbinieka vecums.

Stundu skaita efekta problēma ir šāda: modelējot pilna laika darbinieku algas, novērtētie stundu skaita (un to kvadrāta) efekti atspoguļo galvenokārt virsstundu ietekmi (skat. sīkāk RS Group 2006: 95-96). Savukārt stundu skaita efekta ieguldījums vidējā dzimumu algu starpībā, kā redzams no (2.7) vienādojuma, tiek aprēķināts pie vidējā stundu skaita, kurš tikai nedaudz pārsniedz 40 (it īpaši sievietēm). Piemēram, ja tiek konstatēts, ka virsstundu apmaksā vīriešiem ir augstāka par 20 procentiem nekā sievietēm (pārējos vienādos apstākļos), principā nebūtu korekti secināt, ka arī par katru no pirmajām 40 stundām vīrieši saņem par 20 procentiem vairāk. Lai gan virsstundu efekts uz algām atšķiras no „parasto” stundu efekta, praktiski nav iespējams novērtēt vienādojumus, kur abi efekti būtu identificēti katram dzimumam atsevišķi, jo mums nav (vai ir ļoti maz) pilna laika darbinieku novērojumu ar mazu darba stundu skaitu (atgādināsim, ka dekompozīcijas analīzei izlasē tiek iekļauti tikai pilna laika darbinieki, kas strādā vismaz 35 stundas nedēļā). Algas, ko saņem darbinieki, kas parasti virsstundas nestrādā (vai strādā ļoti maz), pēc visu pārējo faktoru ietekmes izslēgšanas var saukt par „bāzes algām”. Latvijas praksē bāzes algas diezgan reti tiek noteiktas pēc formulas: (stundas algas likme) × stundu skaits. Bāzes alga parasti ir fiksēta pamatalgas daļa, kuru nosaka virkne dažādu (tai skaitā modeli neiekļauto) faktoru, nevis tas, vai normāls darba laiks ir 40 vai 37 stundas nedēļā (skatīt: RS Group 2006: 92-94). Ilustrēsim problēmu ar shematiska piemēra palīdzību (uzskatāmības labad iztiksīm bez logaritmiem). Vidējā vīrieša bāzes neto alga ir Ls 360 mēnesī par 180 stundām, bet sievietes – Ls 300 mēnesī par 180 stundām. Pieņemsim, ka sievietei ir tīrā veida stundu apmaksā:

$$\text{Ls } 300 \text{ mēnesī} = (\text{Ls } 1.67 \text{ stundā}) \times (180 \text{ stundas mēnesī}),$$

bet pētniekiem pieejamā informācija neļauj pateikt, vai vīrieša alga ir interpretējama kā

$$\text{Ls } 360 = (\text{Ls } 2 \text{ stundā}) \times (180 \text{ stundas mēnesī})$$

vai kā

$$\text{Ls } 360 = \text{Ls } 135 \text{ (fiksētā daļa)} + (\text{Ls } 1.25/\text{stundā}) \times (180 \text{ stundas/mēnesī}).$$

Pirmajā gadījumā būtu jāsecina, ka stundu koeficienta efekts $(2 - 1.67) \times 180 = \text{Ls } 59.4$ ir labvēlīgs vīriešiem, bet otrajā – ka stundu koeficienta efekts $(1.25 - 1.67) \times 180 = -\text{Ls } 75.6$ ir labvēlīgs sievietēm, bet ir liels vīriešiem labvēlīgs nenovēroto faktoru efekts (Ls 135). Šo divu efektu summa $135 - 75.6 = \text{Ls } 59.4$

sakrīt ar pirmajā gadījumā noteikto stundu koeficienta efektu. Rezumējot, var secināt, ka detalizētajā algas dekompozīcijā ir lietderīgi apvienot stundu koeficienta efektu ar brīvā locekļa (nenovēroto faktoru) efektu. Virsstundu efektu dzimumu atšķirību var komentēt atsevišķi.

Runājot par vecuma koeficientu efektiem, to identifikāciju apgrūtina vecuma korelācija ar darba attiecību ilgumu un profesionālo pieredzi, kā arī tas, ka vecuma – darba samaksas profili Latvijā kvalitatīvi atšķiras darbiniekiem ar dažādiem izglītības līmeņiem (skat. Hazans 2005: 34), bet detalizētā dekompozīcija balstās uz modeļiem, kur tiek iekļauti tikai vidējie efekti. Precīzāko modeļu specifiskājas vīriešiem un sievietēm atšķiras, kas ļoti sarežģī dekompozīciju. Papildus tam, precīzu sakarību starp vecumu un darba samaksu nav iespējams parādīt modelī, kurā ir iekļauts arī darba attiecību ilgums. Klasiskajā algas vienādojumā (Mincer 1974) vecuma vietā tiek izmantota potenciālā pieredze. Tā tiek aprēķināta kā (vecums – 6 – izglītības sistēmā pavadīto gadu skaits). Latvijā šādu mainīgo būtu grūti interpretēt, jo daudzi (bet ne visi) savieno vidusskolas vai augstskolas studijas ar darbu, turklāt arī apmācības ilgums variē pat viena un tā paša izglītības līmeņa ietvaros. Tāpēc tika nolemts, analizējot vīriešu un sieviešu algu starpības, koncentrēties uz darba attiecību ilguma un profesionālās pieredzes efektiem, atstājot vecumu kā kontroles mainīgo, bet ievērojot piesardzību vecuma koeficientu efektu interpretācijā.

2.9. Informācijas plūsmas audits

Informācijas plūsmas audita uzdevums ir novērtēt pētāmās organizācijas informācijas aprites kvalitāti, zināšanu radīšanas procesu (kā top dzimumu līdztiesības dokumenti) un lēmumu pieņemšanas mehānismu. Dzimumu līdztiesības jomā informācijas plūsmas audits pētīs valsts pārvaldes mehānismus, kurš rada informāciju un zināšanas par dzimumu līdztiesību un pieņem lēmumus, kas gan tiešā, gan netiešā mērā ietekmē dzimumu līdztiesības īstenošanu valstiskā mērogā.

Informācijas plūsmas audita galvenie uzdevumi:

- ✓ identificēt atbildīgās (lemtspējīgās) institūcijas un organizācijas, kas risina dzimumu līdztiesības vai diskriminācijas jautājumus attiecībā uz darba tirgu;
- ✓ pētīt identificēto institūciju informācijas aprites traucējumus un lēmumu pieņemšanas struktūru starpinstitūciju līmenī;
- ✓ noteikt galvenos informācijas avotus, kuri tiek izmantoti dokumentu, programmu vai koncepciju sagatavošanā;
- ✓ identificēt trūkstošo vai dublējošo informāciju;
- ✓ definēt būtiskākās problēmas, ar kurām saskaras informācijas „ražotāji”, lietotāji un lēmumu pieņēmēji.

Izvēlēta informācijas plūsmas audita metode balstās S.Henczelas piedāvātajā metodikā (Henczel 2000: 210), kā arī citos atbilstošos avotos (Oz 2000).

Izvērtējot piemērotākās informācijas plūsmas audita metodes, tika ņemts vērā tas, ka lielākā daļa pieejamo teorētisko materiālu par informācijas auditu ir orientētas uz privāto struktūru informācijas sistēmu analīzi. Privāto struktūru informācijas audita centrā galvenokārt atrodas pētāmā organizācija un tās vajadzību analīze. Tādēļ kā atbilstošākais teorētiskais pamatojums DziLDT pētījumā tika izmantota S. Hencelas informācijas sistēmas audita zināšanu koncepcija, kura kā centrālo problēmu aplūko zināšanas, nevis tikai pētāmās organizācijas vajadzības.

Lai precīzi fiksētu organizācijas, kas īsteno dzimumu līdztiesības principus, ir jāņem vērā noteikti kritēriji. Organizācijai, kas īsteno dzimumu līdztiesības principus, ir jābūt spējai pieņemt lēmumus, kas ietekmētu pēc iespējas plašāku sabiedrības daļu. Tāpat šai organizācijai, vai tās noteiktai apakšstruktūrai ir jābūt pilnībā orientētai uz dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu.

Par piemērotāko pamata organizāciju informācijas plūsmas audita analīzei DziLDT darba grupa atzina Labklājības ministriju. Izvēli par labu LM noteica Labklājības ministrijas nolikums (Latvijas Republikas Ministru kabinets 2004) un apstākļi, ka LM ir tieša ietekme uz galveno lēmēj institūciju – Ministru kabinetu. LM nolikumā dzimumu līdztiesības īstenošana ir viens no pamatuzdevumiem. Labklājības

ministrijas Eiropas un juridisko lietu departamenta pakļautībā ir izveidota Dzimumu līdztiesības nodaļa, kas sadarbībā ar sabiedriskajām organizācijām un citām ministrijām īsteno dzimumu līdztiesības politiku. Papildu valsts institūcijas un sabiedriskās organizācijas, kas piedalās dzimumu līdztiesības politikas regulēšanā noteica sekojoši dokumenti: Dzimumu līdztiesības padomes nolikums un rīkojums “Par koordinācijas darba grupu dzimumu līdztiesības jautājumos” izveidi.

Kopumā Susana Henczela izdala trīs informācijas sistēmas audita posmus: datu, informācijas un zināšanu posmu. Datu posms analizē pētāmās organizācijas vajadzības, tas ir, kādus datus pētāmā organizācija pieprasa, lai sagatavotu informāciju. Informācijas posms ir datu apstrāde jeb datu ielikšana analizējamās problēmas kontekstā (informācijas posms ir jāsaprot kā zināšanu būtiskākās sastāvdaļas un kā process) un pēdējais posms ir zināšanas (aprakstīts zemāk). Jāpiezīmē, ka datu, informācijas un zināšanu statusu nosaka pētāmā problēma un tās konteksts.

Zināšanas S. Henczela iedala divās daļās: noformulētās (izvērstās/ tiešās) zināšanas (*explicit knowledge*) – datubāzes, ziņojumi un cita veida dokumenti, kurus ir salīdzinoši viegli iegūt un pārbaudīt, un nenoformulētās zināšanas (*tacit knowledge*) – cilvēku zināšanas jeb pētāmajā(-s) organizācijā(-s) strādājošo darbinieku pieredze un kompetence par pētniekiem interesējošiem jautājumiem. Kā raksta S. Henczela, tad netiešās zināšanas ir grūti definēt, jo tās sastāv no pieredzes, izglītības, intuīcijas un citiem bieži vien neracionāliem komponentiem (Henczel 2000: 212-213).

Ņemot vērā informācijas sistēmas audita galveno mērķi - uzlabot atbildīgās organizācijas lemtspēju un informācijas plūsmu, aktivitātes galvenā uzmanība tiks pievērsta Labklājības ministrijas Dzimumu līdztiesības nodaļai. Visas pārējās institūcijas un organizācijas saistībā ar dzimumu līdztiesību tika pētītas kontekstā ar atbildīgo institūciju.

Informācijas sistēmas audita analīze ir veikta saskaņā ar S. Henczelas būtiskākajiem ieteikumiem: noteikt pētāmās organizācijas galvenās funkcijas; noskaidrot tās lomu pētāmajā jautājumā; fiksēt būtiskākos trūkumus informācijas plūsmā, zināšanu radīšanā, komunikācijā un lēmumu pieņemšanā; izstrādāt ieteikumus un adresēt tos atbildīgajai organizācijai.

Lai veiktu informācijas plūsmas auditu, tika pielietotas divas pētījumu metodes: dokumentu analīze un ekspertu intervijas. Pētījuma laikā tika intervēti 15 eksperti, no kuriem 10 pārstāvēja valsts institūcijas (Labklājības ministriju, Saeimas cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisijas Dzimumu līdztiesības apakškomisiju, Valsts cilvēktiesību biroju, Bērnu un ģimenes lietu ministriju, Valsts darba inspekciju, Tieslietu ministriju, Izglītības un zinātnes ministriju, Centrālo statistikas pārvaldi), kā arī 5 nevalstiskās organizācijas (Latvijas Pašvaldību savienība, Latvijas darba devēju konfederācija, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvijas dzimumu līdztiesības apvienība, Resursu centrs sievietēm „Marta”).

Ņemot vērā pētījumam atvēlēto laiku un dzimumu līdztiesības principa īstenošanas politikas plašo raksturu, informācijas plūsmas audits nepētīja katras atsevišķās pētījumā minētās organizācijas lēmuma pieņemšanas struktūru. Tāda analīze radītu ļoti apjomīgu, taču sarežģīti strukturējamu informācijas apjomu, kurā būtu grūtāk saskatīt sistēmas kopdarbību, šīs kopdarbības problēmas un to risinājumu.

3. EKONOMISKĀ AKTIVITĀTE UN NODARBINĀTĪBA

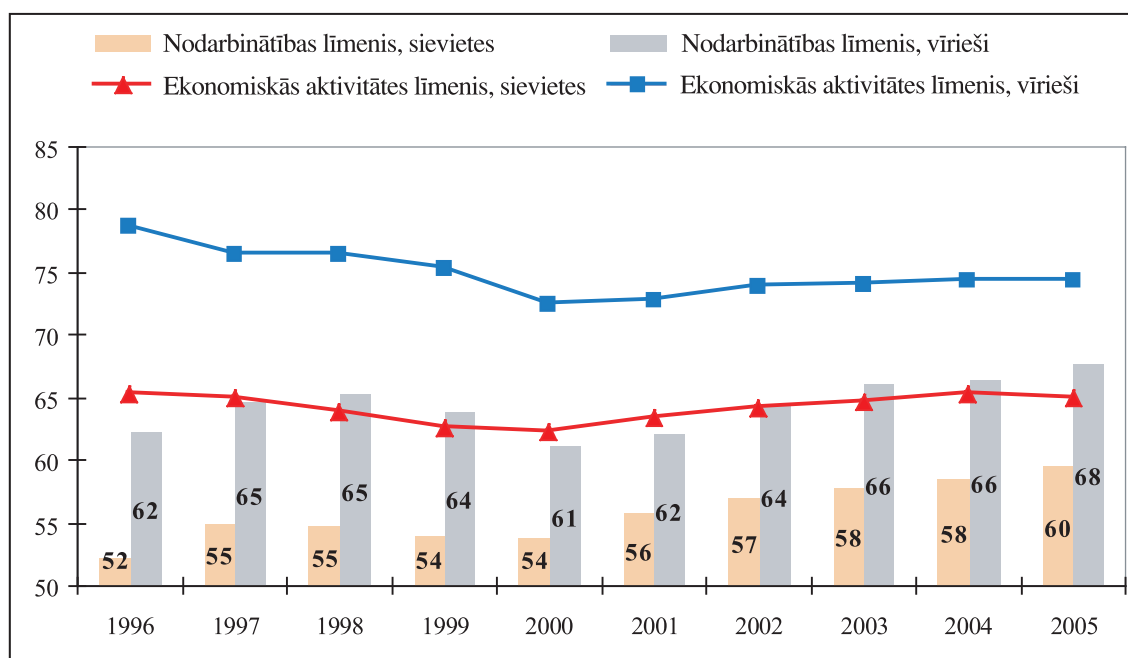
Atbilstoši pētījuma konceptuālajām nostādņām dzimumu līdztiesības principa īstenošanas darba tirgū objektīvie rādītāji ietver sevī sieviešu un vīriešu nodarbinātības un ekonomiskās aktivitātes, kā arī bezdarba līmeņa dinamiku. Problēmu identificēšanai dzimumu līdztiesības situācijai darba tirgū izmantoti CSP Darbaspēka apsekojuma (DSA) un EUROSTAT dati, kā arī DziLDT pētījuma ietvaros veiktās aktīvā vecuma iedzīvotāju aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” rezultāti. Vīriešu un sieviešu nodarbinātības subjektīvo aspektu analīze ir balstīta uz dažādu pētījuma DziLDT aktivitāšu – kvantitatīvo aptauju, kvalitatīvo fokusa grupu un padziļināto interviju, kā arī pētījuma DAIF darba ņēmēju aptaujas ekonometriskās analīzes rezultātiem.

OBJEKTĪVO RĀDĪTĀJU IZPĒTE

3.1. Vispārējās situācijas apraksts

Nodarbinātības līmenis. Latvijas iedzīvotāju nodarbinātības līmenis ir pastāvīgi pieaudzis kopš 2001. gada pēc neliela samazinājuma 1999. un 2000. gadā, ko noteica Krievijas finanšu krīzes ietekmes sekas. Stabīlu pieaugumu kopš 2001. gada nodrošināja augošs nodarbinātības līmenis gan vīriešu, gan sieviešu vidū (skat. 3.1.1. attēlu).

3.1.1. attēls. Iedzīvotāju vecumā 15-64 gadi ekonomiskā aktivitāte un nodarbinātības līmenis dzimumu dalījumā, 1996. – 2005. (%)



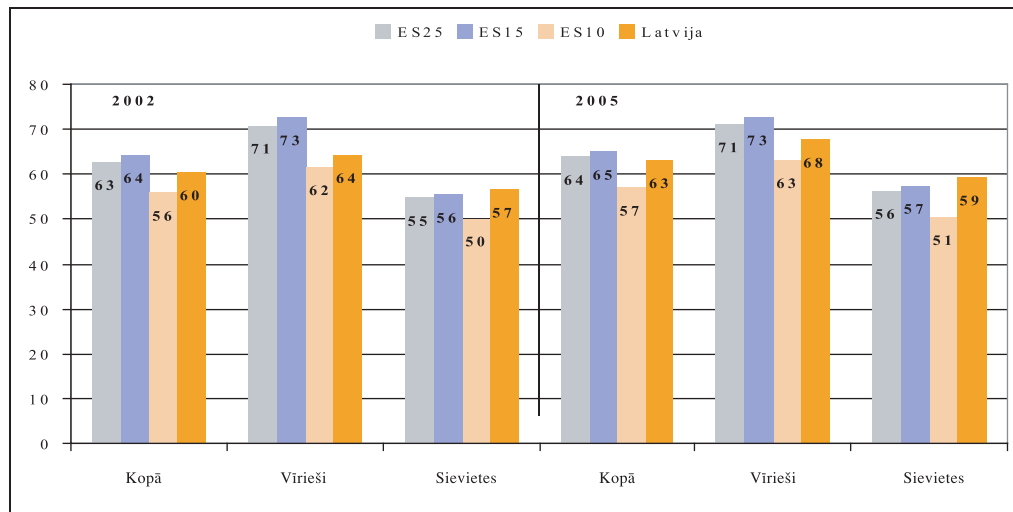
Piezīme: Analizēts nodarbinātības un iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmenis vecuma grupā 15-64 gadi, nevis vecuma grupā 15-74 gadi, lai nodrošinātu laika rindu salīdzināmību (līdz 2002. gadam informācija par darba tirgus rādītājiem ir pieejama tikai par iedzīvotājiem vecumā 15 gadi un vairāk), kā arī lai nodrošinātu rādītāju salīdzināmību ar citu Eiropas Savienības dalībvalstu rādītājiem.

Avots: DSA dati un aprēķini.

Tomēr jāatzīmē, ka pēdējo gadu laikā ir palielinājusies arī vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeņu starpība: vīriešu nodarbinātības līmenis vecuma grupā 15-64 gadi laika posmā no 2002. līdz 2005. gadam palielinājās par 3.3 procentu punktiem, sasniedzot 67.6%, bet sieviešu — attiecīgi par 2.5 līdz 59.5%. Tanī pašā laikā, relatīvi zemu vidējo nodarbinātības līmeni Latvijā salīdzinājumā ar vidējo nodarbinātības līmeni ES15 dalībvalstīs nosaka tieši zemāks vīriešu nodarbinātības līmenis, savukārt sieviešu vidū nodarbināto īpatsvars ir augstāks par vidējo ES15 rādītāju (skat. 3.1.2. attēlu). Gan vīriešu, gan sieviešu nodarbinātības

līmenis apskatītajā periodā Latvijā ir audzis straujāk nekā ES15, kā rezultātā vīriešu nodarbinātības līmeņu starpība saruka no 8.5 procentpunktiem līdz 5.3 procentpunktiem, bet Latvijas sieviešu nodarbinātības līmeņa pārsvars par ES15 vidējo pieauga no 1.2 līdz 1.9 procentpunktiem.

3.1.2. attēls. Nodarbinātības līmenis vecumā 15-64 gadi Latvijā salīdzinājumā ar pārējām ES dalībvalstīm 2002. un 2005. gadā (%)



Avots: Eurostat

Pielikumā sniegtajā 3.1.1 tabulā tiek analizētas nodarbinātības līmeņu izmaiņas dzimumu dalījumā atsevišķās demogrāfiskās grupās iedzīvotāju 15-74 gadu vecumā starpā. Sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņu atšķirības galvenokārt nosaka nodarbinātības līmeņu starpība vecumā līdz 34 gadiem un vecumā pēc 55 gadiem. Periodā no 2002. līdz 2005. gadam jauniešu vidū šī starpība praktiski neizmainījās, vecumgrupā 55-64 gadi tai ir tendence pakāpeniski samazināties, savukārt vecumgrupā 65-74 gadi 2005. gadā notika būtisks nodarbinātības līmeņu starpības pieaugums.

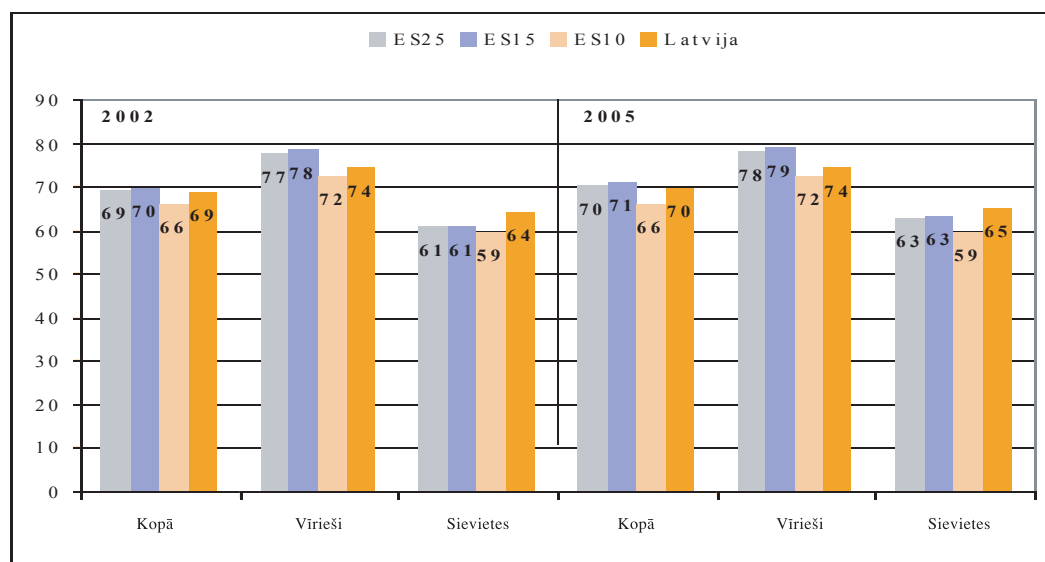
3.1.2. tabula. Vīriešu un sieviešu vecumā 15-74 gadi nodarbinātības līmenis (%) atkarībā no apdzīvotās vietas tipa 2002.-2005.gadā.

	Vīrieši				Sievietes				Starpība			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Rīga	64.6	65.8	67.3	69.1	53.1	55.1	55.1	57.0	11.5	10.7	12.2	12.1
Lielās pilsētas ^a	52.7	55.7	57.3	58.0	45.4	46.9	46.9	47.8	7.3	8.8	10.4	10.2
Pārējās pilsētās	58.4	59.5	57.9	61.2	49.7	50.9	50.9	53.8	8.7	8.6	7.0	7.4
Lauki	58.9	60.0	60.1	60.5	49.2	47.5	47.5	47.9	9.7	12.5	12.6	12.6
Kopā	59.6	61.0	61.5	62.9	49.9	50.6	50.6	52.1	9.7	10.4	10.9	10.8

Analizējot vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeni dzīvesvietu griezumā (skatīt tekstā 3.1.2.tabulu), redzams, ka, lai gan Rīgā ir augstāks nodarbinātības līmenis gan vīriešu, gan sieviešu vidū, arī nodarbinātības līmeņu starpība te ir augstāka par vidējo. Tomēr pieaugumu nodarbinātības līmeņu starpībā periodā no 2002. līdz 2005. gadam galvenokārt noteica situācija lielajās pilsētās un laukos.

Iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte. Iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes pieaugums Latvijā atsākās 2001. gadā. Kopš tā laika ekonomiskās aktivitātes līmenis ir pastāvīgi paaugstinājies gan vīriešu, gan sieviešu vidū, izņemot 2005. gadu, kad vīriešu ekonomiskās aktivitātes līmenis saglabājās nemainīgs (69.5% 15-64 gadu vecumgrupā), bet sieviešu ekonomiskā aktivitāte samazinājās (no 65.3% līdz 65.0%), kā rezultātā nedaudz samazinājās arī kopējais iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmenis (no 69.6% līdz 69.5%).

3.1.3. attēls. Iedzīvotāju vecumā 15-64 gadi ekonomiskās aktivitātes līmenis Latvijā salīdzinājumā ar citām ES dalībvalstīm 2002. un 2005 (%).



Avots: Eurostat

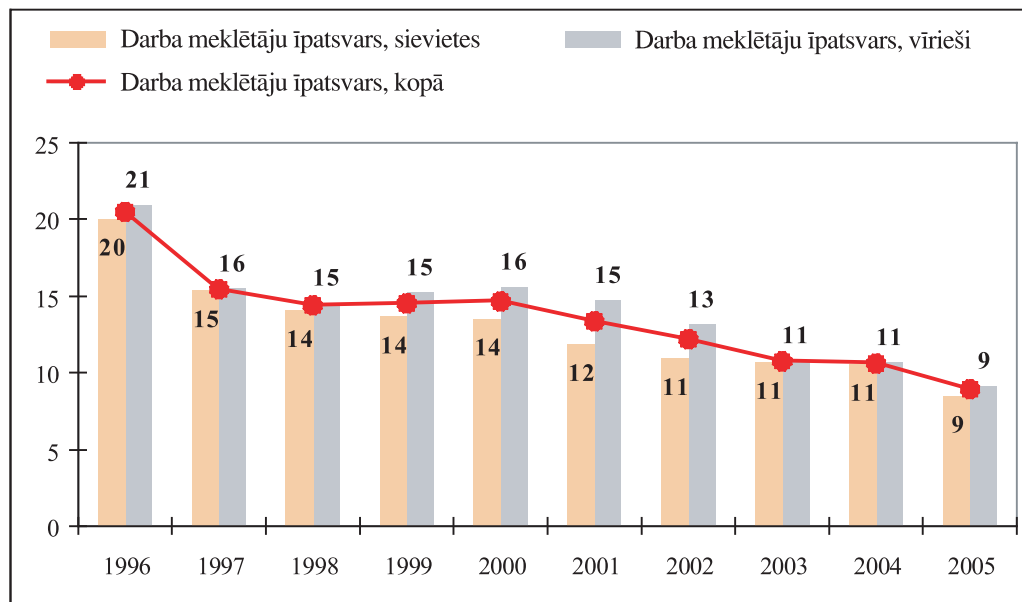
Latvijas iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmenis ir nedaudz zemāks par ES-15 vidējo un augstāks par ES-10 vidējo (skatīt 3.1.3. attēlu). Turklāt jāatzīmē, ka periodā no 2002. līdz 2005. gadam ES-15 un Latvijas iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmeņu starpība pat nedaudz palielinājās (2002. gadā iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmenis vecumā 15-64 gadi ES-15 dalībvalstīs bija 69.7%, bet Latvijā — 68.8%; 2005. gadā — attiecīgi 71.0% un 69.6%). Šīs starpības palielinājums galvenokārt skaidrojams ar sieviešu ekonomiskās aktivitātes līmeņa izmaiņām — neskatoties uz to, ka Latvijā tas joprojām ir augstāks par vidējo ES-15 dalībvalstīs, sieviešu ekonomiskās aktivitātes samazinājums Latvijā 2005. gadā un pieauguma piebremzēšanās 2004. gadā noteica šī pārsvara sarukumu. Vīriešu ekonomiskās aktivitātes līmenis Latvijā joprojām būtiski atpaliek no attiecīgā rādītāja ES-15 dalībvalstīs un pēdējos gados nebija vērojama šīs starpības būtiska samazināšanās.

Apskatot aprēķinātos DSA rādītājus par iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmeņa izmaiņām dzimumu griezumā atsevišķās demogrāfiskās grupās (skatīt pielikumā 3.1.3. tabulu), redzams, ka vīriešu un sieviešu ekonomiskās aktivitātes līmeņu starpību galvenokārt nosaka atšķirības iedzīvotājiem vecumā līdz 34 gadiem un vecumā pēc 55 gadiem, turklāt, jāatzīmē, ka vecumgrupā 15-24 un 65-74 gadi šī starpība pēdējos gados ir palielinājusies. Izglītības līmeņu griezumā gan vīriešiem, gan sievietēm augstāka ekonomiskā aktivitāte ir cilvēkiem ar augstāko izglītību. Dramatiski zema ekonomiskā aktivitāte (ap 23%) ir sievietēm, kurām nav vidējās izglītības; šajā izglītības grupā ir arī lielākā vīriešu un sieviešu ekonomiskās aktivitātes līmeņu starpība (17-21%), un pēdējos gados nav vērojama šīs starpības samazināšanās.

Bezdarba līmenis. Šajā apakšnodaļā, apskatot no DSA datiem iegūtos rādītājus, jēdziens „bezdarba līmenis” tiek izmantots kā darba meklētāju īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū nevis reģistrētā bezdarba līmenis.

Iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmeņa pieaugums kopš 2001. gada notika vienlaicīgi ar darba meklētāju īpatsvara samazināšanos. Darba meklētāju īpatsvars sieviešu starpā Latvijā ir zemāks par vīriešu darba meklētāju īpatsvaru (skat. 3.1.4. attēlu), bet pēdējos gados šī starpība pakāpeniski samazinājās, vīriešu darba meklētāju īpatsvaram sarūkot straujāk par sieviešu darba meklētāju īpatsvaru.

3.1.4. attēls: Darba meklētāju īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū vecumā 15-64 gadi dzimumu dalījumā, 1996. – 2005. (%)



Avots: CSP DSA dati.

Neskatoties uz darba meklētāju īpatsvara samazināšanos pēdējos gados, vidējais darba meklētāju īpatsvars Latvijā 2005. gadā joprojām bija viens no augstākiem Eiropas Savienībā, tomēr jāatzīmē, ka to galvenokārt nosaka relatīvi augsts vīriešu darba meklētāju īpatsvars, savukārt sieviešu darba meklētāju īpatsvars ir nedaudz zemāks par vidējo ES-15 rādītāju un būtiski zemāks par ES-10 vidējo rādītāju (skat. pielikumā 3.1.6. attēlus a un b). Tikai piecās Eiropas Savienības dalībvalstīs (Zviedrijā, Latvijā, Īrijā, Lielbritānijā un Igaunijā) sieviešu darba meklētāju īpatsvars ir zemāks par vīriešu darba meklētāju īpatsvaru (skat. pielikumā 3.1.6. attēlu c).

Nodarbinātības veidi. Atšķirības sieviešu un vīriešu vidū vērojamas ne tikai ekonomiskās aktivitātes un bezdarba līmeņu ziņā. Situācijas izpēte norāda, ka piederība dzimumam var ietekmēt arī nodarbinātības veidu un apstākļus, t.i., nodarbinātības statusu, izvēlēto profesiju un nodarbinātības nozari, līdz ar to ietekmējot ienākumus, darba laiku u.t.t. Pielikumā sniegtajā 3.1.4. tabulā tiek salīdzināti 2002. - 2005. gada rādītāji par nodarbināto vīriešu un sieviešu 15-74 gadu vecumā sadalījumu pēc nodarbinātības statusiem, nostrādātā laika, darba līguma veida un darba samaksas lieluma.

Gan vīriešu, gan sieviešu vidū lielākā nodarbināto daļa strādā kā darba ņēmēji (84-87% vīriešu un 88-90% sieviešu). Vīriešu vidū darba devēju īpatsvars ir aptuveni 2 reizes lielāks nekā sieviešu vidū (attiecīgi 4-5% un 2%). Arī pašnodarbināto īpatsvars ir nedaudz lielāks vīriešiem (attiecīgi 6-7% un 5-6%). Mazākā nodarbināto grupa gan vīriešu, gan sieviešu vidū ir neapmaksātās personas, kas palīdz citam ģimenes loceklim, turklāt šī grupa pēdējos gados samazinājās abiem dzimumiem — no 4.2% līdz 2.5% vīriešiem un no 4.5% līdz 2.1% sievietēm.

Pilna laika nodarbināto īpatsvars periodā no 2002. gada ir pieaudzis gan vīriešiem, gan sievietēm, kaut gan vīriešu vidū šis rādītājs ir augstāks (attiecīgi 89-94% un 85-89%). Nepilnu laiku abu dzimumu nodarbināto vidū dominē tie, kas strādā 15-39 stundas nedēļā, tomēr jāatzīmē, ka starp sievietēm šis īpatsvars ir gandrīz divas reizes lielāks nekā starp vīriešiem (attiecīgi 10-9% un 5%). Periodā no 2002. līdz 2005. gadam nedaudz samazinājās to vīriešu un sieviešu īpatsvars, kas bija spiesti strādāt nepilnu laiku, bet labprāt strādātu pilnu laiku, tomēr starp sievietēm šis īpatsvars joprojām ir nedaudz augstāks nekā starp vīriešiem (attiecīgi 3.3% un 2.8% 2005. gadā). Apskatītajā periodā samazinājās arī nepilnīgi nodarbināto (to, kas strādā mazāk kā 40 stundas nedēļā, bet labprāt strādātu vairāk, attiecīgi pieaugot arī darba samaksai) īpatsvars gan vīriešu, gan sieviešu vidū, bet arī šī grupa ir nedaudz lielāka sievietēm (attiecīgi 4.7% un 2.9% 2005. gadā).

Kopš 2002. gada pieauga arī uz nenoteiktu laiku noslēgto līgumu īpatsvars gan vīriešu, gan sieviešu vidū. Uz noteiktu laiku noslēgto līgumu īpatsvars ir nedaudz lielāks vīriešiem nekā sievietēm (10,7% un 6,5%). Apskatot laiku, uz kuru tika noslēgti darba līgumi, sadalījumu, jāatzīmē, ka 2002. un 2003. gadā gan vīriešu, gan sieviešu vidū dominēja līgumi ar darbības periodu lielāku par 6 mēnešiem, bet 2004. un 2005. gadā vīriešiem palielinājās darba līgumu ar īsāku darbības periodu īpatsvars.

Dzimuma ietekme uz darba samaksas lieluma sadalījumu ir īpaši nozīmīga. Kaut arī to cilvēku īpatsvars, kas saņem minimālo algu vai mazāk, būtiski samazinājās kopš 2002. gada gan vīriešu, gan sieviešu vidū, sievietēm tas joprojām ir aptuveni 2 reizes augstāks nekā vīriešiem (attiecīgi 16,9% un 8% 2005. gadā). Arī neto darba samaksas intervālā no minimālās algas līdz 100 latiem saņēmēju īpatsvars ir krietni augstāks sieviešu vidū (aptuveni 1,5 reizes). Kopumā to cilvēku, kuriem neto mēneša darba samaksa ir mazāka par 100 latiem, īpatsvars periodā no 2002. līdz 2005. gadam samazinājās no 40% līdz 25% vīriešiem, bet sievietēm — no 62% līdz 44%. Jāatzīmē, ka zemāko darba samaksu šeit ietekmē arī sieviešu vidū biežāk izplatītā nepilna laika nodarbinātība.

Jāatzīmē, ka sieviešu īpatsvars, kuru neto mēneša darba samaksa ir intervālā no 100 līdz 200 latiem, kopš 2002. gada auga straujāk nekā vīriešu, tādēļ šajā intervālā esošās darba samaksas saņēmēju īpatsvaru dzimuma starpība apskatītajā periodā samazinājās. Tanī pašā laikā tā palielinājās, ja skatāmies darba samaksu intervālā no 200 latiem un vairāk. Jāatzīmē arī, ka kopš 2002. gada CSP DSA apsekojumā ir pieaudzis to cilvēku īpatsvars, kuri atsakās sniegt informāciju par saviem ienākumiem.

Apskatot situāciju laika posmā no 2002. līdz 2005. gadam, redzams, ka joprojām būtiski atšķiras sieviešu un vīriešu sadalījums pa profesijām (skatīt pielikumā 3.1.5. tabulu). Sieviešu vidū ir daudz lielāks augstās kvalifikācijas ar fizisku darbu nesaistīto profesiju pārstāvju (vairāk kā 40%, bet vīriešu vidū — 26-28%), kas skaidrojams ar to, ka sievietes biežāk nekā vīrieši strādā kā vecākie speciālisti vai speciālisti. Profesijas, kas prasa zemu klasifikāciju, bet nav saistītas ar fizisko darbu, arī ir daudz izplatītākas sieviešu vidū — aptuveni 1/3 no sievietēm un tikai ap 1/10 no vīriešiem strādā par kalpotājiem vai pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekiem. Turpretī nodarbināto vīriešu starpā ir daudz augstāks kvalificēto strādnieku īpatsvars (gandrīz 50%, sievietēm — 11-13%). Kopumā jāatzīmē, ka strādājošo sieviešu un vīriešu sadalījums pa profesijām periodā no 2002. līdz 2005. gadam palika nevienlīdzīgāks, par ko liecina nevienlīdzības indeksa *DI* pieaugums.

Arī strādājošo sieviešu un vīriešu sadalījumā pa tautsaimniecības nozarēm (skatīt pielikumā 3.1.6. tabulu), ir vērojama būtiska dzimuma ietekme. Vīriešu īpatsvars, kas strādā lauksaimniecībā, medniecībā, mežsaimniecībā vai zvejniecībā ir aptuveni 3 reizes lielāks nekā attiecīgais rādītājs sievietēm, rūpniecībā — aptuveni 2 reizes lielāks, savukārt sievietes biežāk nekā vīrieši strādā pakalpojumu nozarēs. Kopumā sievietes biežāk nekā vīrieši strādā ne-tirgus pakalpojumu nozarēs, kas palīdz izskaidrot arī daudz lielāku sabiedriskajā sektorā nodarbināto sieviešu īpatsvaru.

3.2. Aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” rezultātu apskats

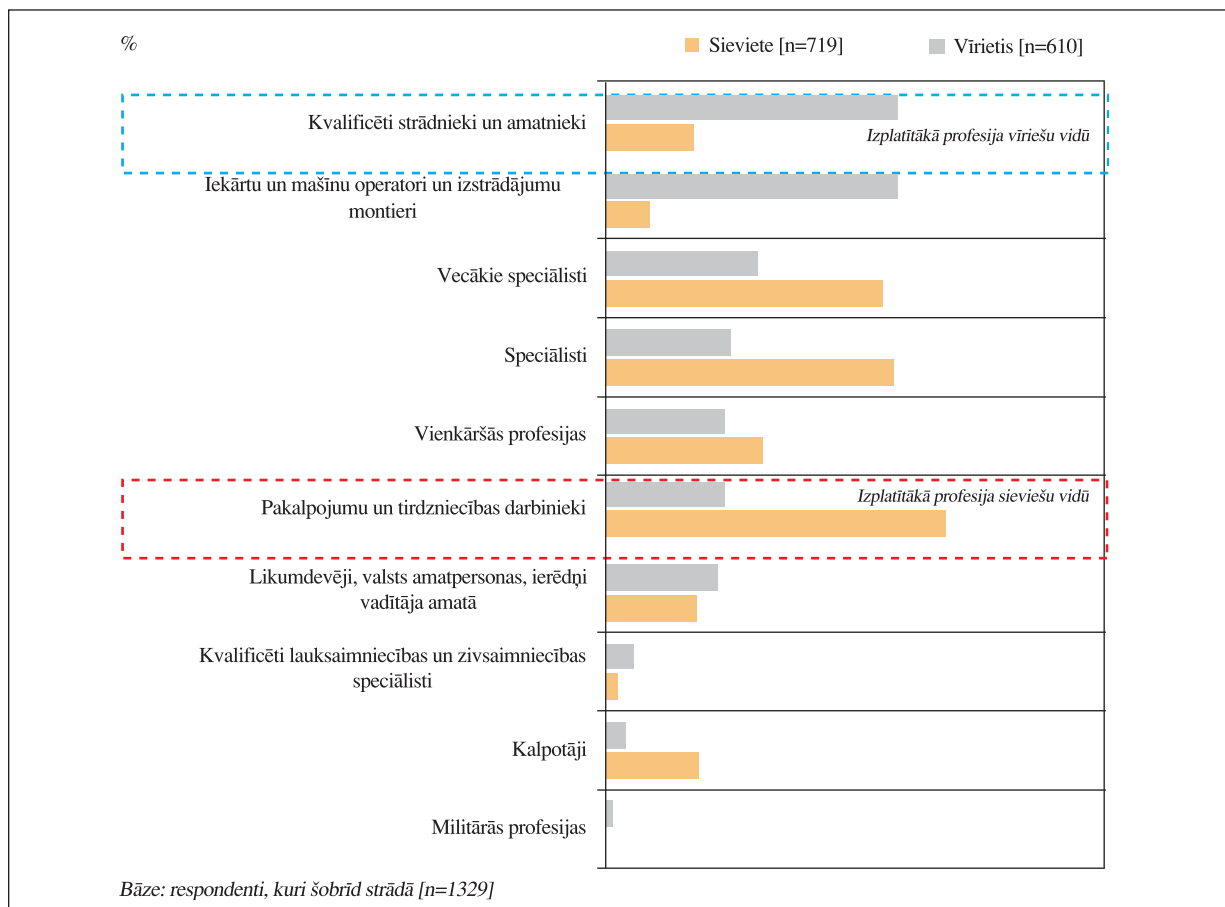
Nodarbināto iedzīvotāju pamatdarba raksturojums. Tāpat kā to parāda darba statistika, aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” rezultāti liecina, ka biežāk ieņemamie avoti pamatdarbā vīriešiem un sievietēm atšķiras. Vīrieši samērā biežāk nekā sievietes mēdz būt uzņēmēji jeb darba devēji (3,1% un 0,8%) un kvalificēti strādnieki (50,8% un 38,1%). Savukārt sieviešu vidū ir vairāk speciālistu (22,9% un 12,6%) un kvalificēta biroja vadītāja, ierēdņa vai kalpotāja funkciju veicēju (15,3% un 6,6%).

Netipiski Latvijas situācijai, kas atspoguļota CSP Profesiju apsekojumā, aptaujāto aktīvā vecuma nodarbināto iedzīvotāju vidū ir mazliet vairāk sievietes, kas veic augstākā līmeņa vadītāju pienākumus (2,9% un 2,0%), un nedaudz vairāk vīrieši vidējā līmeņa vadītāji (5,9% un 4,0%).

Visās amatu grupās ir pārstāvētas visas paaudzes, tomēr uzņēmēju un vadītāju vidū jauno cilvēku 25-44 gadu vecumā ir samērā vairāk nekā vecāko, bet amatos, kas neprasa augstāko izglītību, jauno ir salīdzinoši mazāk.

Līdzīgi veidojas abu dzimumu pārstāvju sadalījums pa profesiju pamatgrupām: vīrieši relatīvi biežāk kļūst par likumdevējiem un augstākajām valsts amatpersonām (8,0 un 6,4%), sievietes – par vecākajiem speciālistiem (19,5% pret 10,8%), speciālistiem (20,3% pret 8,9%) un kalpotājiem (6,5% pret 1,6%). Sievietes arī biežāk strādā par pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekiem (24,8% pret 8,0%), vīrieši – kvalificētiem strādniekiem un iekārtu operatoriem (39,3 un 20,7% pret 6,1 un 3,2%).

3.2.1.attēls. Profesija pamatdarba vietā (% - atbilžu sadalījums procentos).



Vienas atbildes jautājums – atbilžu summa viena dzimuma griezumā veido 100%.

Avots: DziLDT aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū”.

Papildus darba raksturojums. Papildus pamatdarbam 15,2% vīriešu un 13,1% sieviešu strādā vēl citu darbu, kas arī dod ienākumus. Vairāk par 83% no papilddarbu veicējiem pamatdarbā strādā pastāvīgu darbu, par kuru noslēgts līgums. Gabaldarba strādnieki ar vai bez darba līguma papilddarbu veic biežāk par vidējo – attiecīgi 21,4% un 23,1%, kā arī uzņēmēji un pašnodarbinātie – 20,7% un 17,4%.

Vairāk nekā pusei papilddarba veicēju tas ir regulārs ienākumu avots.

Tas arī ir galvenais tā veikšanas iemesls vienādā mērā gan vīriešiem, gan sievietēm – pa 78,5% un 78,7% papilddarba darītāju. Vīrieši kā iemeslu nedaudz biežāk par sievietēm minējuši vēlmi saglabāt kvalifikāciju un darbaspējas – 6,5% pret 2,1% sievietēm, kas var liecināt, ka pamatdarbā viņi nestrādā savā profesijā. Vēl 8,6% vīriešu un tikai 5,3% sieviešu strādā papilddarbu jaunas informācijas, zinību un kvalifikācijas ieguvei. Citi iemesli biežāk bijuši sievietēm.

Uzņēmumraksturojums. Vairākums aptaujāto – 58,8% izrādījās nodarbināti pilnībā privātos uzņēmumos, gandrīz divkārt mazāk – 30,8% strādā uzņēmumā vai iestādē, kas ir pilnībā valsts vai pašvaldības īpašumā. Pēdējo vidū dominē tādi kolektīvi, kuros strādā tikai vai galvenokārt sievietes (27,2%), vai arī vīrieši ir vairāk nekā vīriešu (43,1%) un tikai 19% strādā vietās, kur vīrieši ir pārsvarā. Savukārt no privātajiem uzņēmumiem 40% kolektīvā ir pārsvarā sievietes, un pat nedaudz vairāk tādu, kur dominē vīrieši – 41%.

Kolektīvu ar sieviešu pārsvaru visvairāk izrādās vidējo uzņēmumu grupā ar 20-99 darbiniekiem – 56-57% no tādiem, kā arī starp vismazākajiem līdz 9 darbiniekiem – 51%. Lielākajos – ar 100 un vairāk darbiniekiem nodarbināto sastāvs ir vislīdzsvarotākais: to vidū 24% ir tādi, kur vīrieši un sievietes ir vienādā skaitā, bet uzņēmumu ar viena vai otra dzimuma darbinieku pārsvaru – vienāds daudzums (36,8%).

Aptaujātie diezgan vienmērīgi pārstāv arī dažāda lieluma uzņēmumus: 24% strādā vismazākajos līdz 9 darbiniekiem, pa 20-21% nelielos ar 10-19 un 20-49 darbiniekiem, kā arī lielākajos ar 100 un vairāk kolektīva locekļiem un tikai vidējos – ar 50-99 darbiniekiem – strādā mazāka aptaujāto daļa – 13% (vēl daži nav varējuši raksturot kolēģu skaitu).

Profesija un ieņemamais amats būtiski ietekmē līgumattiecības darba izpildē. Pastāvīgā darbā, par kuru ar darba devēju ir noslēgts līgums, biežāk strādā sievietes – 89,2% un tikai 77,5% vīriešu. Savukārt pēdējie biežāk veic gabaldarbus gan pēc mutiskas vienošanās (3,8%), gan saskaņā ar līgumu (1,8%), ko ļoti reti veic sievietes (kopā 0,8%). Tāpat vīrieši biežāk strādā pēc līguma vai mutiskas vienošanās uz nenoteiktu laiku dažādu projektu izpildē (3,4 un 3,0%, savukārt sievietēm 2,8 un 1,3%).

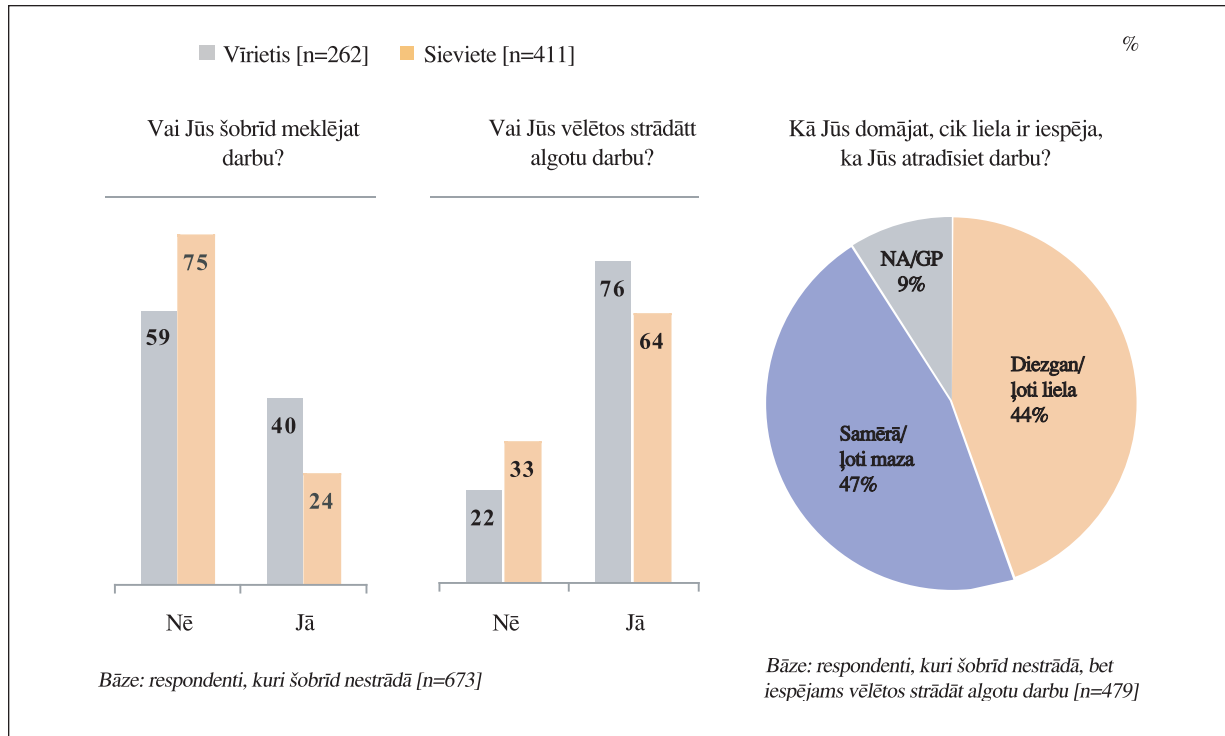
Nenodarbinātie iedzīvotāji. Aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū” atklāj dzimumu atšķirības ārpus mājas nestrādājošo raksturojumā. Nestrādājošie vīrieši galvenokārt ir bezdarbnieki (36,6%), skolēni/studenti (33,2%) un pensionāri vai invalīdi (24%). Salīdzinoši lielāka sieviešu daļa jau paspējušas pensionēties (35,0%), kas pagaidām sievietēm bija atļauts agrāk, kā arī bez skolniecēm vai studentēm (22,1%) un bezdarbniecēm (16,1%) nestrādājošo sieviešu vidū nozīmīga daļa – 10%, bet 25-34 gadu vecumā pat 22,7% izmanto bērnu kopšanas atvaļinājumu, ko pagaidām nemēdz darīt vīrieši. Bez tam 12,9% sieviešu nodarbojas ar mājsaimniecību, ko vīrieši dara gandrīz 10 reizes retāk.

No aptaujas veikšanas laikā ārpus mājas nestrādājošiem aktīvā vecuma iedzīvotājiem 76,3% vīriešu un 63,7% sieviešu vēlētos agrāk vai vēlāk stāties darbā, jo īpaši gados jaunāki cilvēki. Taču tikai 40,1% šīs grupas vīriešu un 24,1% sieviešu meklē darbu: tātad no strādātgribētājiem vīriešiem vairāk kā puse, bet no sievietēm – mazāk. Tas acīmredzot saistīts ar nestrādāšanas iemesliem: sieviešu vidū 10% no šīs grupas, kā jau minēts aizņemtas bērnu aprūpē, viņu vidū ir arī vairāk invalīdu un pensionāru, bet divreiz mazāk bezdarbnieku.

Aktivitāti darba meklējumos stimulē arī cerības to atrast. Aptaujas dati liecina, ka darbu atrast cer vienāda daļa abu dzimumu pārstāvju – 44,4 un 44,2%, un tikpat līdzīga ir arī skeptiski noskaņoto daļa – 46,8 un 46,7%. Cerības dabūt darbu lolo galvenokārt jaunie cilvēki līdz 25 gadu vecumam – 62,5%, bet ar katru nākamo vecumgrupu šīs cerības sarūk, līdz 5% pirmspensijas vecumā. Zināmā mērā cerības atrast darbu mazina arī pašreiz nestrādājošo vidū izplatītā vēlēšanās strādāt nepilnu darba laiku: tikai 56,8% vīriešu un 33,4% sieviešu būtu gatavi strādāt normālo darba nedēļu vai pat vairāk, bet 26,7% vīriešu un 44,5% sieviešu vēlētos strādāt īsākas stundas. Turklāt tikai aptuveni 43% gribētu saistīties pastāvīgā darbā, bet 18,1% vīriešu un 13,1% sieviešu ir gatavi tikai sezonas darbam – visbiežāk jaunieši, kam ziemā jāmacās.

28,8% aptaujāto ir atzinuši, ka nevēlas strādāt algotu darbu ne tagad ne arī vēlāk. No tiem, kas nevēlas stāties darbā, lielāko daļu veido pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēki. Savukārt lielāka gatavība atteikties no darba dzīves ir to cilvēku vidū, kas ģimenē atbild par mājas darbiem (34,6%).

3.2.2.attēls. Darba meklējumu aktivitāte (% - atbilžu sadalījums procentos).



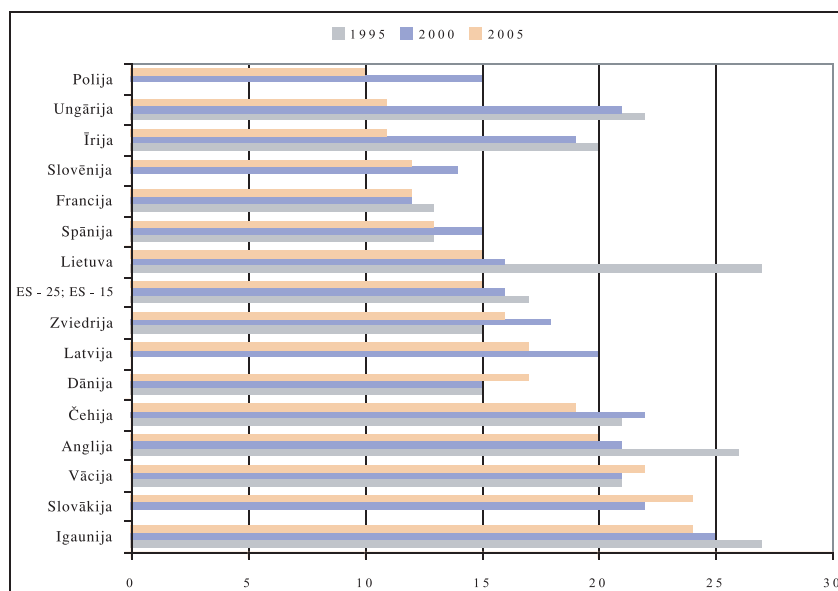
Piezīmes: Attēlā redzami atbilžu sadalījumi trīs jautājumiem. Katrs no tiem ir vienas atbildes jautājums, kur atbilžu summa veido 100%. Gadījumos, ja tiek salīdzinātas vīriešu un sieviešu atbildes uz jautājumu, pilna atbilžu kopa (jeb 100%) veidojas konkrētā dzimuma griezumā.

Avots: DziLDT aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū”.

3.3. Darba samaksas starpības analīze

Problēmas būtība. Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības eksistē visās valstīs. Kā redzams 3.3.1. attēlā, pēc Eurostat aplēsēm 2005. gadā sieviešu vidējā stundu alga Eiropas Savienībā bija par 15 procentiem zemāka nekā vīriešu vidējā alga, salīdzinājumam par bāzi izmantojot vīriešu algu. Izsakot šo pašu starpību procentos no sieviešu algas, būtu jāsaprot, ka vīriešu alga pārsniedz sieviešu par 17.6%. Igaunijā, Slovēnijā, Vācijā un Anglijā šī starpība sasniedza vai pārsniedza 20 procentus, bet Spānijā, Francijā un Īrijā bija starp 15 un 11 procentiem. Latvija ar 17 procentiem un Lietuva ar 15 procentiem atrodas tuvu ES vidējam rādītājam, taču ir jāņem vērā, ka Baltijas valstu dati tiek iegūti no uzņēmumu iesniegtajām atskaitēm Centrālajai statistikas pārvaldei, un tātad tur nav ņemti vērā neregistrētie ienākumi un ir veikta neprecīza darba stundu (it īpaši virsstundu) uzskaitē. Kā liecina citi pētījumi, tad vīrieši saņem vairāk nedeklarētos ienākumus nekā sievietes un tātad, darba samaksas atšķirības varētu būt lielākas. Neskatoties uz datu nepilnībām, 3.3.1 attēls dod priekšstatu par „tipiskām” algu starpības vērtībām. Svarīgi ir tas, ka dzimumu algu starpība pakāpeniski samazinās, tomēr kopumā tas notiek diezgan lēni. Lietuvā un Ungārijā tika novērotas krasas izmaiņas sabiedriskā sektora darbinieku algu paaugstināšanas rezultātā. Ir jāņem vērā, ka cita datu avota izmantošana algu atšķirību noteikšanai var izraisīt būtiskās izmaiņas aprēķinātajā dzimumu algu starpībā. Aplūkojot attēlu, tas, piemēram, ir noticis ar Īrijas datiem 2004. gadā.

3.3.1. attēls. Vīriešu un sieviešu vidējo stundu algu starpība Eiropas Savienībā un atsevišķās tās valstīs (procentos no vīriešu algas). 1995., 2000., 2005. gg.

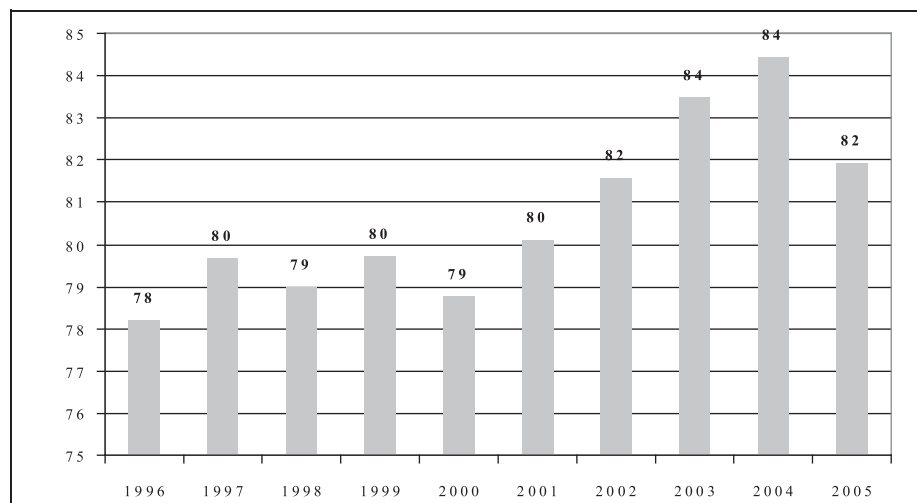


Piezīmes. Dati nav pilnībā salīdzināmi pa gadiem un valstu starpā, jo tiek izmantoti dažādi avoti. Igaunijas, Latvijas, un Lietuvas dati ir iegūti no uzņēmumu atskaitēm, tātad, nav iekļauti nereģistrētie ienākumi un ir raksturīga neprecīza darba stundu (it īpaši virsstundu) uzskaitē. Visticamāk līdzīgas problēmas ir arī citu jauno dalībvalstu datos. Latvijā 2000. gada dati ir iegūti no CSP Profesiju apsekojuma, bet 2005.g. dati – no uzņēmumu ceturkšņu apsekojumiem. Īrijas 2005. gadi ir iegūti no pilnīga cita avota (SILC apsekojuma) nekā iepriekš. Avotu un/vai metodoloģijas izmaiņas bija notikušas arī Igaunijā, Slovākijā, Vācijā, Dānijā, Francijā. *Avots: Eurostat.*

Lai identificētu potenciālo sieviešu diskrimināciju darba samaksas ziņā, zinātniskajā literatūrā ir izstrādātas vairākas pieejas (skat., piemēram, Blau un Kahn (2000), Newell un Reilly (2001), Bayard *u. c.* (2003), Jurajda (2003; 2005), Jurajda un Harmgart (2004), Korkeamaki un Kyrya (2006), kā arī 12. sadaļu grāmatā Ehrenberg un Smith (2005)). Šo pieeju mērķis ir saprast, cik liela daļa no darba samaksas starpības ir izskaidrojama ar darbinieku un uzņēmumu īpašībām un cik liela ir neizskaidrotā atšķirības daļa. Lai gan neizskaidrotā daļa var liecināt par diskrimināciju, tomēr nevar izslēgt, ka kāda tās daļa būtu izskaidrojama, ja vien pētniekiem būtu pieejami tādi mainīgie lielumi, kuri parasti netiek mērīti: darba atbildības un sarežģītības līmenis (kurš var atšķirties arī vienas profesijas ietvaros), indivīdu produktivitātes līmenis vai uzņēmuma specifiskie faktori. Šīs pazīmes netiek mērītas bieži vien tāpēc, ka ir grūti novērojamas un aprakstāmas salīdzinošos un jēgpilnos kvantitatīvos lielumos.

3.3.2. attēls rāda, kā ir mainījusies sieviešu un vīriešu vidējās „oficiālās” mēnešalgas attiecība laika periodā no 1996.gada līdz 2005. gadam. Kā redzams, laikā no 1996. līdz 2004. gadam šī attiecība ir pieaugusi no 78 līdz 84 procentiem (vīriešu un sieviešu algu starpība atbilstoši samazinājusies no 22 līdz 16 procentiem), tomēr 2005. gadā dzimumu algu starpība ir pieaugusi vairāk nekā par diviem procentpunktiem (visticamāk saistībā ar darbaspēka aizplūdi uz ārzemēm). Tā rezultātā, salīdzinot ar 1997. gadu, starpība ir samazinājusies tikai par diviem procentpunktiem. Jāatzīmē, ka dzimumu mēnešalgu starpība (atšķirībā no stundu algu starpības) ir daļēji izskaidrojama ar to, ka vīrieši strādā vairāk stundas nekā sievietes.

3.3.2. attēls. Sieviešu un vīriešu vidējās „oficiālās” bruto mēnešalgas attiecība (procentos no vīriešu algas), 1996.-2005.



Piezīme: Dati par katra gada 1. ceturksni. Algas ir izteiktas pilnā laika vienībās. *Avots:* CSP.

Latvijas apstākļos CSP dati, kas iegūti no uzņēmumu iesniegtajām atskaitēm (darba samaksas apsekojuma un profesiju apsekojuma dati), nav izmantojami algu starpības analīzei tāpēc, ka nav pamata pieņemt, ka neregistrēto ienākumu jeb „aploksņu algu” daļa darba samaksā sievietēm un vīriešiem ir vienāda. Līdzīga apsvērums dēļ arī neregistrēto darba stundu īpatsvars būtu jāanalizē, izmantojot citus datu avotus. Minēto apsvērums dēļ algu starpības analīzei ir izmantojami pieejamie iedzīvotāju anonīmu aptauju dati.

Novērotā dzimumu algu starpība un tās dinamika. Kā redzams pielikuma 3.3.1. tabulā (kolona [2]), MBP un DSA 2004.-2005. gada datos sieviešu vidējā neto alga bija robežās 78 līdz 80 procentiem no vīriešu vidējās algas; savukārt DAIF 2005. gada datos šī attiecība bija 72 procenti. Lielāka atšķirība starp sieviešu un vīriešu algām DAIF datos ir novērojama algu sadalījuma augšējā daļā. Kā jau tika atzīmēts, DSA-2005 dati ir nobīdīti uz algas sadalījuma apakšējo daļu un tie nepilnīgi atspoguļo straujāku vīriešu algu pieaugumu 2005. gadā. DAIF datos šis efekts varētu būt nedaudz pārvērtēts. DAIF labāk nekā DSA ir pārstāvēti labi pelnošie darbinieki, kuru vidū dzimumu algu starpība ir lielāka. Vēl vienu atšķirību DAIF un DSA izlašu struktūrā veido sieviešu īpatsvars: 53.2% DAIF izlasē pret 48.6% līdzīgā vecuma DSA izlasē (pēc datu svēršanas). Sieviešu īpatsvars DAIF pētījumā atbilst tam, kas izriet no VSAA datiem par visiem darba ņēmējiem, kuriem legāli tika izmaksāta alga 2005.gada pirmajos trīs ceturkšņos (dati bija sagatavoti pēc DAIF darba grupas pasūtījuma). Savukārt DSA dati tika svērti, izmantojot iedzīvotāju reģistra informāciju, kura neatbilst reālai situācijai valstī, jo lielākais vairākums ārzemēs strādājošo Latvijas iedzīvotāju nav izslēgti no reģistra.

Nepārprotama un skaidra īstermiņa tendence dzimumu algu pilnās starpības lielumā nav novērota: MBP un DAIF dati rāda, ka 2004.-2005.gadā starpība ir pieaugusi, salīdzinot ar 2002. gadu, bet DSA dati rāda pretēju tendenci (pielikuma 3.3.1. tabula, kolonas [2] un [4]). Ņemot vērā, ka algas ir precīzāk mērītas MBP un DAIF datos, var pieņemt, ka pirmais secinājums ir ticamāks. Saskaņā ar MBP datiem, sieviešu un vīriešu vidējo neto algu attiecība nav mainījusies starp 1997. un 2004. gadiem. Tas norāda uz to, ka arī skaidra ilgtermiņa tendence šajā ziņā nav novērojama.

Dzimumu algu starpība pārējos vienādos apstākļos. Ja tiek salīdzināti darbinieki ar līdzīgu vecumu, izglītību, tautību, ģimenes stāvokli un darba līguma veidu, kā arī darba attiecību ilgumu (DAIF datos – arī kopējo pieredzi profesijā) un nedēļā parasti nostrādāto stundu skaitu, kuri turklāt strādā vienā nozarē un vienā un tai pašā reģionā, abi privātajā vai abi sabiedriskajā sektorā, tad 2005. gadā sievietes vidējā alga sastāda 76.1% (DAIF) līdz 78.6% (DSA) no vīrieša vidējās algas (skat. 3.3.2. tabulu). Interesanti, ka atšķirība starp DAIF un DSA rezultātiem tagad ir daudz mazāka nekā nekontrolētās (pilnās) algu starpības gadījumā. Ja papildus tiek kontrolēta arī profesiju pamatgrupa (kvalifikācijas līmenis) un darbinieku skaits

uzņēmumā, tad dzimumu algu attiecība pieaug tikai par vienu procentpunktu (šis rezultāts ir parādīts 3.3.2. tabulā tikai DSA gadījumā), bet, kontrolējot 27 profesiju grupas (t.i. pievienojot profesiju diferenciāciju pēc darba satura viena kvalifikācijas līmeņa ietvaros), dzimumu algu attiecība sasniedz 78.5% pēc DAIF datiem un 81.5% pēc DSA-2005 datiem. Šie rezultāti norāda uz relatīvi mazu profesionālas segregācijas (it īpaši vertikālās segregācijas) lomu, veidojoties dzimumu algu starpībai.

Citi 3.3.2. tabulā attēlotie rezultāti rāda, ka dzimumu algu starpība (pēc pārējo faktoru ietekmes izslēgšanas) ir nedaudz mazāka sabiedriskajā sektorā nekā privātajā. Savukārt atšķirības starp pilsētām un laukiem, kā arī starp darbiniekiem ar augstāko izglītību un bez tās nav sistemātiskas. Turklāt visas šīs atšķirības nav statistiski nozīmīgas.

3.3.2. tabula. Pilnu laiku strādājošu sieviešu un vīriešu vidējo mēnešalgu attiecība (pārējos vienādos apstākļos^a) 2005. gadā (procentos no vīriešu algas).

DSA dati (2005, vecums 15-74)							
	Visi darbinieki	Uzņēmuma īpašuma forma		Uzņēmuma atrašanās vieta		Augstākā izglītība	
		Privātais sektors	Sabiedriskais sektors	Pilsētas	Lauki	Ir	Nav
Algu attiecība, nekontrolējot profesijas	78.8	77.1	81.8	78.4	81.6	80.9	78.7
Algu attiecība, 9 pamatgrupas kontrolējot 27 profesiju grupas profesijas ^b (divzīmju kodī)	79.7	78.7	82.5	79.5	80.4	80.3	79.4
Sieviešu īpatsvars	81.8	81.1	83.3	82.1	80.6	79.7	82.6
	48.2	42.3	60.0	49.5	42.6	61.2	44.5
DSA dati (2005, vecums 18-64, bez augstākā līmeņa vadītājiem)							
Algu attiecība, nekontrolējot profesijas	78.6	77.2	80.8	78.2	80.8	79.3	79.3
Algu attiecība, kontrolējot 27 profesiju grupas (divzīmju kodī) ^b	81.5	81.3	81.5	81.8	80.1	77.5	83.2
Sieviešu īpatsvars	48.6	42.8	60.7	50.0	42.8	62.2	45.0
DAIF dati (2005, vecums 18-64, bez augstākā līmeņa vadītājiem) ^c							
Algu attiecība, nekontrolējot profesijas	76.1	74.5	79.0	75.8	77.1	78.1	75.4
Algu attiecība, kontrolējot 27 profesiju grupas (divzīmju kodī) ^b	78.5	77.0	80.7	78.1	79.9	79.6	77.9
Sieviešu īpatsvars	53.2	44.8	67.9	53.3	52.8	67.7	48.7

Piezīmes: ^a Kontrolētie faktori: vecums, izglītība, tautība, ģimenes stāvoklis, nozare, līguma veids, nedēļā parasti nostrādātas stundas, darba attiecību ilgums; uzņēmuma īpašuma sektors, nozare, atrašanās reģions, lauki/pilsētas.

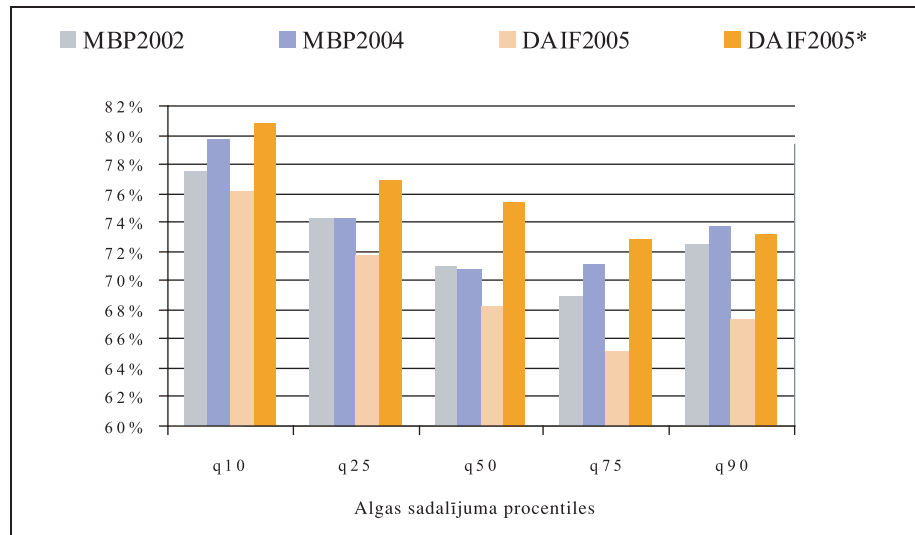
^b Papildus tiek kontrolēts darbinieku skaits uzņēmumā. ^c DAIF datus tautības vietā ir kontrolētas latviešu valodas zināšanas (3 kategorijas); papildus tiek kontrolēta arī pieredze profesijā (gados), kā arī koplīguma esamība.

Avots: DSA un DAIF darba ņēmēju aptaujas dati un aprēķini.

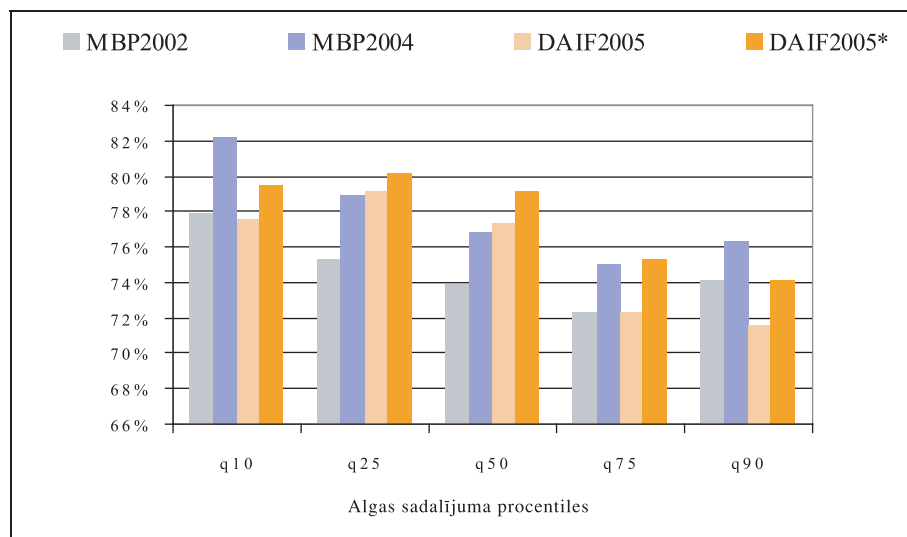
3.3.3. attēlā ir apkopoti sieviešu un vīriešu algu attiecību rezultāti pārējos vienādos apstākļos algu sadalījuma dažādos punktos (procentilēs), izmantojot MBP un DAIF datus. Tā kā MBP datus nav informācijas par nostrādātām stundām, darba attiecību ilgumu un uzņēmuma nozari, tad augšējā attēlā pirmie trīs stabiņi katra grupā parāda dzimumu algu attiecību 2002., 2004. un 2005. gados, kontrolējot tikai vecumu, izglītību, ģimenes stāvokli, reģionu, laukus/pilsētas un darba līguma veidu. Apakšējā attēlā tiek kontrolēta arī profesija. Ceturtais stabiņš (DAIF2005*) parāda dzimumu algu attiecību 2005. gadā, ja papildus tiek kontrolētas arī nostrādātas stundas, darba attiecību ilgums, pieredze profesijā (gados) un latviešu valodas zināšanas. Apzīmējumi no q10 līdz q90 nosauc atbilstošo procentili – punktu, kurā tiek attēlota vīriešu un sieviešu algu starpība. Ja visu iegūto algu vērtību diapazonu sadalītu 100 daļās neatkarīgi no to reālās skaitliskās izteiksmes latos, tad katra daļa ir viena procentile (*percentile*). Tā 3.3.3. attēlā apzīmējums q10 rāda, kāda ir sieviešu un vīriešu algu starpība punktā, zem kura atrodas tikai desmitā daļa no algu sadalījuma vērtībām. Jo augstāks ir 3.3.3. attēlā redzamais stabiņš, jo tuvāka sieviešu alga ir vīriešu algai dotajā algu sadalījuma rindas punktā un jo mazāka ir dzimumu algu starpība. Ja stabiņa augstums būtu sasniedzis atzīmi 100%, tas nozīmētu, ka sieviešu un vīriešu algas dotajā punktā ir vienādas.

3.3.3. attēls: Sieviešu un vīriešu algu attiecība (procentos no vīriešu algas) pārējos vienādos apstākļos^a dažādos algu sadalījuma punktos. Pilna laika darbinieki, 2002.-2005. gg.

(a) bez profesiju kontroles



(b) ar profesiju kontroli



Piezīmes: Kontrolētie faktori: Vecums, izglītība, ģimenes stāvoklis, reģions, lauki/pilsētas, līguma veids. DAIF2005* rezultātos (pēdējais stabiņš katrā grupā) tiek papildus kontrolēti šādi parametri: nostrādātas stundas, darba attiecību ilgums, pieredze profesijā (gados), latviešu valodas zināšanas.

Avoti: MBP un DAIF dati un aprēķini.

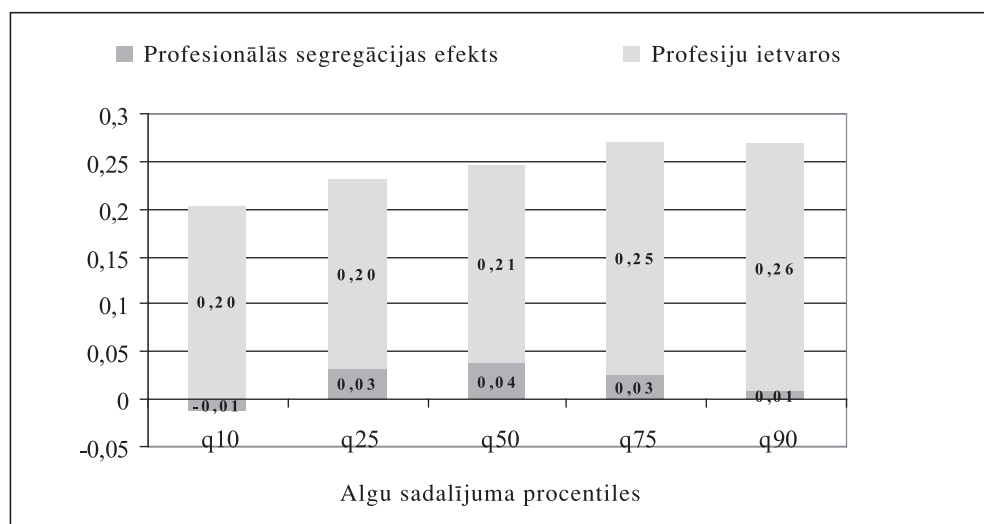
Salīdzinot 3.3.3. attēla pirmos trīs stabiņus katrā grupā, redzams, ka, pirmkārt, dzimumu algu starpība 2004. gadā kopumā bija mazāka nekā 2002. gadā – tā bija samazinājusies algu sadalījuma apakšējā un augšējā daļā. Savukārt 2005. gadā starpība atkal palielinājās visā algu diapazonā, pārsniedzot 2002. gada līmeni. Algu sadalījuma apakšējā daļā (10. procentilē) darba samaksas nevienlīdzības pieaugums tika novērots profesiju ietvaros; 25. un 50. procentilē tas izpaudās caur promociju vai profesionālo mobilitāti; savukārt 75. un 90. procentilē darbojās abi faktori – kopējais nevienlīdzības pieaugums bija 6 procentpunkti, bet profesiju ietvaros tikai 4 procentpunkti.

Otrkārt, visā aplūkotajā periodā un neatkarīgi no kontrolētiem faktoriem novērtētā dzimumu algu starpība ir vismazākā apakšējā algu sadalījuma daļā – 10. un 25. procentilē. Savukārt vislielākā dzimumu algu starpība (pārējos vienādos apstākļos) 2002. un 2004. gadā ir vērojama 50. un 75. procentilē, bet 2005. gadā – 75. un 90. procentilē.

Treškārt, salīdzinot katras grupas pēdējos divus stabiņus (DAIF2005 un DAIF2005*), var secināt, ka novērtētā dzimumu algu starpība bez profesiju kontroles (3.3.3.(a) attēls) būtiski samazinās, pievienojot kontrolēto faktoru kopumam nostrādātas stundas, darba attiecību ilgumu, pieredzi profesijā un latviešu valodas zināšanas. Algu starpība dažādos sadalījuma punktos samazinās šādi: par 4-5 procentpunktiem apakšējā algu sadalījuma daļā, par 8 procentpunktiem 50. un 75. procentilē un par 6 procentpunktiem 90. procentilē. Katra faktora ieguldījums vēlāk tiks novērtēts ar detalizētās dekompozīcijas metodes palīdzību. Profesiju ietvaros (3.3.3.(b) attēls) papildus pievienoto faktoru kopējais ieguldījums dzimumu algu starpības samazināšanā (DAIF2005 un DAIF2005*) ir aptuveni 2 procentpunkti.

Ceturtkārt, salīdzinot 3.3.3.(a) un 3.3.3.(b) attēlus, redzams, ka visā algu diapazonā dzimumu algu starpības lielākā daļa veidojas profesijas ietvaros. Šis rezultāts ir uzskatāmi parādīts 3.3.4. attēlā, kur redzama sieviešu un vīriešu algu starpība profesiju ietvaros un profesionālās segregācijas efekts. Balstoties 2005. gada datu aprēķinos (kontrolējot visus pieejamos faktorus), tiek iegūta dzimumu algu starpība G_1 . Tā ir aprēķināta, atņemot no 100% 3.3.3(a) attēlā stabiņā DAIF2005* parādīto attiecību. Dzimumu algu starpība profesiju ietvaros G_2 ir iegūta līdzīgā veidā no datiem, kas redzami 3.3.3(b) attēlā, bet profesionālās segregācijas efekts ir starpība $G_1 - G_2$.

3.3.4. attēls: Sieviešu un vīriešu algu starpība (procentos no vīriešu algas) pārējos vienādos apstākļos^a un dažādos algu sadalījuma punktos. Pilna laika darbinieki, 2005. g.



Piezīmes: Kontrolētie faktori: Vecums, izglītība, ģimenes stāvoklis, reģions, lauki/pilsētas, līguma veids, nedēļā parasti nostrādātas stundas, darba attiecību ilgums, pieredze profesijā (gados), latviešu valodas zināšanas. Profesionālās segregācijas efekts tiek novērtēts divzīmju kodu līmenī (27 profesiju grupas).

Avots: DAIF dati un aprēķini.

Izskaidrotās dzimumu algu starpības analīze. Veicot dzimumu algu starpības analīzi, ir jānošķir galvenie jēdzieni. Pirmkārt, tiek runāts par pilno dzimumu algu starpību, kas ir starpība starp praktiski novērotām vīriešu un sieviešu vidējām algām, un tā tiek izteikta procentos no sieviešu vidējās algas. Otrkārt, tiek runāts par izskaidroto dzimumu algu starpību, kas ir starpība starp prognozētām vīriešu un sieviešu vidējām algām, ņemot vērā nomērītās darbinieku raksturojošo īpašību atšķirības, un arī tā tiek izteikta procentos no sieviešu vidējās algas. Aprēķinos tiek izmantoti ģeometriskie vidējie. Ir jāatzīmē, ka sievietes Latvijā ir labāk izglītotas nekā vīrieši: pēc 2005. gada DSA datiem, pilna laika algoto darbinieku vidū augstākā izglītība bija 28.2% no sievietēm un tikai 16.7% no vīriešiem; arī pēc DAIF datiem (kas attiecas uz 18 līdz 64 gadu veciem darbiniekiem) augstākā izglītība bija 30% sieviešu un tikai 16.3% vīriešu. Tāpēc ir likumsakarīgi, ka, prognozējot sieviešu un vīriešu algas, balstoties tikai uz vecumu, izglītību, tautību (vai latviešu valodas prasmi), ģimenes stāvokli, darba līguma veidu, reģionu un darbu sabiedriskajā vai privātajā sektorā, vīriešu vidējai algai būtu jābūt zemākai par sieviešu vidējo algu par 1 līdz 5 procentiem (atkarībā no datu avota un gada, skat [6] kolonu pielikuma 3.3.1. tabulā). Citiem vārdiem sakot, neizskaidrotā starpība pārsniedz izskaidroto darba samaksas starpību.

Pievienojot algu izskaidrojošo faktoru sarakstam darba attiecību ilgumu (DAIF gadījumā arī iepriekšējo pieredzi profesijā) un nostrādātās stundas, algu starpība mainās par 1 līdz 2 procentpunktiem vīriešu labā (pielikuma 3.3.1. tabulas [6] un [7] kolonas). Vidējais darba attiecību ilgums sievietēm ir lielāks nekā vīriešiem (7.8 gadi – sievietēm un 6.2 gadi – vīriešiem pēc DAIF datiem; 8.5 gadi – sievietēm un 6.5 gadi – vīriešiem pēc DSA datiem); savukārt vīrieši strādā vidēji gandrīz par 2 stundām nedēļā vairāk nekā sievietes. Detalizētās algu dekompozīcija rāda, ka nostrādāto stundu atšķirības ieguldījums (būtiskums) dzimumu algu starpībā nepārsniedz 2 procentpunktus, un to daļēji kompensē darba attiecību ilguma atšķirību ieguldījums.

Pievienojot algu izskaidrojošo faktoru kopumam arī uzņēmuma darbības nozari, prognozētā vīriešu vidējā alga jau pārsniedz sieviešu par 5 līdz 10 procentiem (pielikuma 3.3.1. tabulas [8] kolona). Gan pēc DAIF, gan pēc DSA datiem nozares iekļaušanas rezultātā izskaidrotā (jeb produktivitātes) algu starpība pieaug par 8 līdz 9 procentpunktiem vīriešu labā (pielikuma 3.3.1. tabulas [8] un [7] kolonas). Tas nozīmē, ka nodarbinātības nozares izvēle izskaidro 8 līdz 9 procentpunktus no dzimumu algu starpības (ja profesija netiek kontrolēta). Tātad, vīrieši vidēji biežāk strādā nozarēs, kur maksā relatīvi augstas algas (proti, būvniecībā, mežsaimniecībā, enerģijas un ūdens apgādē, transportā), savukārt sievietes – nozarēs, kur maksā salīdzinoši zemākas algas (proti, izglītībā, veselības aprūpē, viesnīcu un sabiedriskās ēdināšanas jomās). Gadījumā, ja darbinieki (vīrieši un sievietes) strādā vienā profesijā, taču dažādās tautsaimniecības nozarēs (tātad, ar profesiju kontroli), tad nozares izvēles ieguldījums dzimumu algu starpībā nepārsniedz 3 procentpunktus (tā ir starpība starp pielikuma 3.3.1. tabulas [12] un [11] kolonas datiem pēc darba attiecību ilguma un nostrādāto stundu skaita efektu izslēgšanas). Precīzāka nozares un profesijas izvēles efektu nošķiršana tiks veikta, pielietojot detalizētās dekompozīcijas metodi (skat. 3.3.4. tabulu).

Salīdzinot pielikuma 3.3.1. tabulas [9] un [6] kolonas, redzams, ka dzimumu „vertikālā” profesionālā segregācija deviņās profesiju pamatgrupās palielina dzimumu algu starpību par 6 līdz 8 procentpunktiem pēc DSA-2002, DSA-2005, MBP-2002 un MBP-2004 datiem un par 10 procentpunktiem pēc DAIF-2005 datiem, ja netiek kontrolēta nodarbinātības nozare, darba attiecību ilgums un nostrādāto stundu skaits. Tā kā trīs faktori – proti, nodarbinātības nozares izvēle, darba attiecību ilgums un nostrādāto stundu skaits – korelē ar profesiju, tad, tos visus kontrolējot, „vertikālā” profesionālā segregācija palielina dzimumu algu starpību tikai par 3 līdz 4 procentpunktiem (skat. pielikuma 3.3.1. tabulas [10] un [8] kolonas). Lai gan starpībā starp [10] un [8] kolonām ietilpst arī darbinieku skaita efekts, tas ir neliels. Savukārt „horizontālā” profesionālā segregācija 2005. gadā palielināja dzimumu algu starpību vēl par 3 līdz 4 procentpunktiem, bet 2002. gadā – par 5 procentpunktiem (tas izriet no pielikuma 3.3.1. tabulas [12] un [10] kolonu salīdzināšanas).

Rezumējot, pielikuma 3.3.1. tabulā ([4], [5] un [11] kolonas) ir redzams, ka gan 2002., gan 2005. gadā tikai aptuveni puse no vīriešu un sieviešu vidējo algu pilnās starpības ir izskaidrojama ar atšķirībām starp „vidējo” vīrieti un „vidējo” sievieti (pilna laika algotiem darbiniekiem) pēc šādiem parametriem: vecums, izglītība, tautība (vai latviešu valodas prasme), ģimenes stāvoklis, darba līguma veids, profesija, nostrādāto stundu skaits, darba attiecību ilgums, uzņēmuma atrašanās vieta, tā īpašuma sektors, darbības nozare un darbinieku skaits. Otra puse, tātad, ir dzimumu diskriminācijas un/vai citu (modelī neiekļauto) faktoru ietekmes rezultāts. Viens no tādiem faktoriem, piemēram, ir vīriešu augstāka ģeogrāfiskā un profesionālā mobilitāte: monopsona darba tirgus modelis (skat. Ehrenberg & Smith 2005: Chapter 5) prognozē zemākas algas darbiniekiem ar ierobežoto mobilitāti.

Dzimumu algu starpības detalizētā dekompozīcija. Dekompozīcijas rezultāti (atbilstoši metodoloģijas sadaļā dotajām formulām (4.6), (4.7)) ir apkopoti 3.3.4. tabulā. Atgādināsim, ka analizēto divu datu avotu starpā pastāv atšķirības: DAIF datos ir šaurāks vecuma diapazons (18-64 gadi) un nav iekļauti augstākā līmeņa vadītāji; DSA dati kopumā ir nobīdīti uz leju, salīdzinot ar reālo algu sadalījumu. Tomēr abu avotu analizē iegūtās atziņas par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību cēloņiem lielā mērā sakrīt. Turpinājumā tiks komentēti tikai tie efekti, kuru lielums sasniedz vismaz vienu procentpunktu. Šie efekti 3.3.4. tabulā ir iezīmēti divās krāsās atkarībā no dzimuma, kuru labā tie darbojas: zilā krāsā – par labu vīriešiem (koeficienta vērtībai tabulā ir plus zīme), sārtā krāsā – par labu sievietēm (koeficienta vērtībai tabulā ir mīnusa zīme).

Runājot par novērojamiem faktoriem, vislielāko ieguldījumu dzimumu algu starpībā ienes dzimumu segregācija starp profesijām, nozarēm, kā arī sabiedrisko un privāto sektoru. Šo trīs faktoru efektu (3.3.4. tabulā tie ir izcelti) summa sakrīt (pēc DAIF datiem) vai pat pārsniedz (pēc DSA datiem) kopējo izskaidroto

algu starpību (kura savukārt sastāda apmēram pusi no pilnās algu starpības); pārējo raksturīpašību efekti ir daudz mazāki un tie savstarpēji kompensējas.

3.3.4.tabula. Dzimumu vidējo algu logaritmu starpības detalizētā dekompozīcija pēc 2005. gada datiem. Pilna laika darbinieki

Faktori vai faktori grupas	DAIF			DSA		
	Raksturīpašību efekti (izskaidrotā starpība)	Koeficientu efekti (neizskaidrotā starpība)	Kopā	Raksturīpašību efekti (izskaidrotā starpība)	Koeficientu efekti (neizskaidrotā starpība)	Kopā
Izglītība (5 vai 7 kategorijas)	-0.033	0.002	-0.031	-0.033	0.014	-0.019
Tautība (2 kategorijas)				-0.001	0.006	0.004
Latviešu valodas prasme (4 kategorijas)	-0.003	-0.010	-0.013			
Gimenes stāvoklis (2 kategorijas)	0.006	0.010	0.016	0.007	0.012	0.019
Darba līguma veids (2 vai 3 kategorijas)	-0.003	-0.010	-0.013	-0.001	0.000	-0.001
Darba attiecību ilgums un pieredze profesijā	-0.009	0.029	0.020	-0.011	0.002	-0.008
<i>T. sk.:</i>						
<i>Darba attiecību ilgums^a</i>	-0.011	0.071	0.060	-0.010	0.002	-0.008
<i>Kopējā pieredze profesijā^b</i>	0.001	-0.042	-0.041			
Vecums	0.014	-0.126	-0.112	0.012	-0.135	-0.123
Profesija (27 kategorijas)	0.058	-0.020	0.037	0.059	-0.057	0.003
Nozare (14 kategorijas)	0.068	-0.026	0.042	0.053	-0.020	0.032
Sabiedriskais vai privātais sektors	0.032	0.006	0.038	0.015	-0.013	0.002
Koplīguma esamība	-0.004	-0.011	-0.015			
Darbinieku skaits uzņēmumā (5 vai 7 kategorijas)	0.008	-0.012	-0.004	-0.002	0.002	0.000
Uzņēmuma atrašanās vieta: 6 reģioni	0.012	0.015	0.027	-0.003	0.013	0.010
Uzņēmuma atrašanās vieta: lauki/pilsētas	0.000	-0.009	-0.009	0.000	0.003	0.003
Novērojuma mēnesis	0.000	-0.022	-0.021	-0.001	0.000	-0.001
Nedēļā parasti nostrādāto stundu skaits ^a	0.013	-0.386	-0.372	0.018	0.519	0.536
Konstanta (modelī neiekļautie faktori)	0.000	0.709	0.709	0.000	-0.246	-0.246
Kopā	0.159	0.139	0.298	0.111	0.101	0.212
<i>T. sk. parasti nostrādātās stundas un modelī neiekļautie faktori</i>	0.013	0.323	0.336	0.018	0.273	0.290

Piezīmes: ^a Mainīgais ir iekļauts modeļos lineārā un kvadrātiskā formā. ^b Modelī ir iekļauta iepriekšējā pieredze profesijā (kopējā pieredze mīnus darba attiecību ilgums, ja šī starpība ir pozitīva, un nulle pretējā gadījumā) un tās kvadrāts, kā arī indikatora mainīgais darbiniekiem, kuriem kopējā pieredze profesijā ir mazāka par 1 gadu. *Avots:* DSA un DAIF darba ņēmēju aptaujas dati un autoru aprēķini.

Galvenie kanāli, caur kuriem segregācija ietekmē darba samaksas nevienlīdzību par labu vīriešiem, ir uzņēmuma īpašuma sektors (privātais vai sabiedriskais) un uzņēmuma darbības nozare (piemēram, pēc NACE klasifikācijas). Salīdzinot datus, redzams: (i) ap 75% vīriešu (algoto darbinieku) strādā privātajā sektorā, bet sieviešu vidū šī proporcija nesasniedz pat 60%; (ii) 16% vīriešu un tikai 2% sieviešu strādā būvniecībā – nozarē ar augstām algām; (iii) ap 30% sieviešu strādā izglītībā, veselības aprūpē un apkalpošanas industrijā (nozarēs ar zemām algām), bet vīriešu vidū šī proporcija nepārsniedz 7%; (iv) gandrīz katrs ceturtais vīrietis strādā tādās nozarēs ar relatīvi augstām algām kā enerģētikā, transports un sakari, mežsaimniecība un zvejniecība; sieviešu vidū šo nozaru īpatsvars ir zem 9%; (v) 43% sieviešu un tikai 13% vīriešu ir nodarbināti tādās zemu apmaksātās profesijās kā kalpotāji un tirdzniecības un pakalpojumu darbinieki (ieskaitot tirdzniecības un pakalpojumu vienkāršās profesijas).

3.3.4. tabulā ir redzams, ka lielāks nostrādāto stundu skaits nosaka 1.3 līdz 1.8 procent-punktiem no dzimumu algu starpības. Ja darba attiecību ilgums ir fiksēts, alga samazinās līdz ar vecumu (pārējos vienādos apstākļos). Pilnu laiku darba ņēmēju vīriešu vidējais vecums ir apmēram par pusotru gadu mazāks nekā viņu sieviešu kolēģu vidējais vecums, un tas nosaka vēl 1.2 līdz 1.4 procentpunktus no dzimumu algu starpības. No otras puses, aptuveni 1 procentpunktu kompensē tas fakts, ka arī vidējais darba attiecību ilgums vīriešiem ir mazāks nekā sievietēm. Vēl 3.3 procentpunktus kompensē (samazina

algū starpību) tas, ka sieviešu vidū, salīdzinot ar vīriešiem, ir vairāk personu ar augstāko izglītību un mazāk – ar pamata izglītību.

Turpinājumā tiks aplūkoti koeficientu efekti. Interesanti, ka atšķirībā no segregācijas efektiem profesiju un nozaru koeficientu efekti darbojas par labu sievietēm. Lai gan sievietes caurmērā strādā tādās nozarēs un profesijās, kur ir relatīvi zema darba samaksa, vīriešiem tajās pašās nozarēs un profesijās, salīdzinot ar citiem vīriešiem, ir vēl sliktāki rādītāji. DAIF datu gadījumā tas daļēji kompensē segregācijas efektus, bet DSA gadījumā gandrīz pilnīgi kompensē dzimumu segregāciju profesijās un īpašuma sektoros un daļēji – segregāciju nozarēs.

3.3.5.tabula. Atsevišķu nozaru pilna laika darbinieku algū struktūras ieguldījums kopējā dzimumu algū starpībā (procentpunktos) pēc 2005. gada datiem.

Nozare	DAIF-2005	DSA_2005
Transports, sakari	1.2	0.2
Apstrādes un ieguves rūpniecība	0.8	1.7
Mežsaimniecība un zvejniecība	0.0	0.5
Gāzes, ūdens, elektroapgāde	0.3	0.0
Būvniecība	-0.3	0.5
Finanses	0.0	0.2
Valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana	-0.2	-0.8
Citi pakalpojumi	-0.3	-0.6
Lauksaimniecība	-0.4	-0.5
Viesnīcas, restorāni	-0.4	-0.6
Komerccpakalpojumi	-0.5	-0.3
Veselības aprūpe	-0.7	-0.9
Tirdzniecība	-0.7	0.3
Izglītība	-1.6	-1.9

Avots: DAIF un DSA dati un autoru aprēķini (algū detalizētās dekompozīcijas rezultāti).

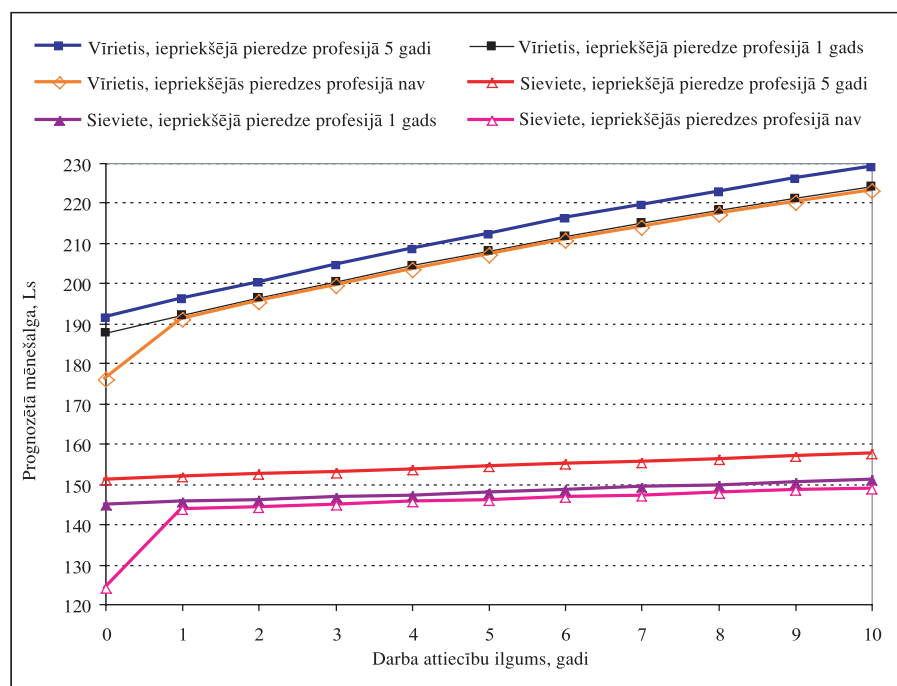
3.3.5. tabulā ir parādīts, kāds ir atsevišķu nozaru koeficientu ieguldījums kopējā dzimumu algū starpībā pēc DAIF-2005 un DSA-2005 datiem. Pozitīvs (vai pretēji, negatīvs) ieguldījums nozīmē, ka dotajā nozarē pēc pārējo faktoru ietekmes izslēgšanas algas novirze no visu nozaru (nesvērtās) vidējās algas vīriešiem ir lielāka (vai pretēji, mazāka), nekā sievietēm. Tātad nozarēs ar negatīvu ieguldījumu algū struktūru var uzskatīt par relatīvi labvēlīgu sievietēm, kas gan neizslēdz situāciju, ka vīrieši vidēji ir labāk apmaksāti. Var redzēt, ka tikai divās nozarēs (transports un sakari, kā arī apstrādes un ieguves rūpniecība) darba samaksas struktūra ir noteikti labvēlīga vīriešiem. Vēl trīs nozarēs (gāzes, ūdens un elektroapgāde; finanses; mežsaimniecība un zvejniecība) algū struktūra ir neitrāla pēc viena avota rezultātiem un nedaudz labvēlīga vīriešiem pēc otra. Attiecībā uz būvniecību, kur strādā relatīvi maz sievietes un DAIF izlasē ir tikai 19 sieviešu novērojumi, ir jādod priekšroka DSA rezultātam, kurš balstās uz krietni lielāku novērojumu skaitu; tātad algū struktūra būvniecībā ir mēreni labvēlīga vīriešiem. Tirdzniecībā, pēc DAIF datiem, algū struktūra ir labvēlīga sievietēm, bet pēc DSA-2005 datiem tā ir nedaudz nobīdīta par labu vīriešiem. Visās pārējās nozarēs algū struktūra ir labvēlīga sievietēm, un tas ir īpaši izteikts tādās tradicionāli feminizētās nozarēs, kā veselības aprūpe un izglītība.

Vecuma koeficienta efekts ir diezgan liels (ap 13 procentpunktiem) un arī darbojas par labu sievietēm. Gan vīriešiem, gan sievietēm vecuma koeficienti dekompozīcijai izmantotajā algas vienādojumā ir negatīvi. Tātad, pārējos vienādos apstākļos vidēja vecuma (40-42 gadi) darbinieks saņem mazāku algū nekā, piemēram, jaunākas paaudzes (24-30 gadi) darbinieks ar tādu pašu darba attiecību ilgumu uzņēmumā, tomēr sieviešu gadījumā šī starpība ir ievērojami mazāka. Tas nozīmē, ka attiecībā uz darba samaksu priekšrocības, ko gūst jaunāka gada gājuma darbinieki pret vidējās paaudzes darbiniekiem, lielākas ir vīriešu nekā sieviešu starpā. Tā kā gados vecākiem darbiniekiem caurmērā ir arī lielāks darba attiecību ilgums, tas var daļēji vai pilnīgi kompensēt vecuma negatīvo efektu.

Daudz interesantāki ir darba attiecību ilguma un profesionālās pieredzes koeficientu efekti. Šos divus faktorus var atdalīt tikai DAIF datos. Kā redzams 3.3.4. tabulā, lai gan vīrieši vairāk iegūst no darba attiecību ilguma, bet sievietes – no kopējās pieredzes profesijā, tomēr summārais efekts (ap 3 procentpunktiem) ir par labu vīriešiem. Lai mazinātu mainīgo savstarpējo korelāciju un nodrošinātu precīzākus koeficientu

vērtējumus, modelī tika iekļauta nevis kopējā, bet iepriekšējā pieredze profesijā (kopējā pieredze mīnus darba attiecību ilgums, ja šī starpība ir pozitīva, un nulle pretējā gadījumā) un tās kvadrāts, kā arī indikatora mainīgais darbiniekiem, kuriem kopējā pieredze profesijā ir mazāka par vienu gadu.

3.3.5. attēls: Vīriešu un sieviešu prognozētās algas (latos) dotās profesijas ietvaros atkarībā no darba attiecību ilguma un iepriekšējās pieredzes profesijā. Pilna laika darbinieki, 2005. g.



Piezīmes. Pārējie mainīgie (skat. 5.4. tabulu), ieskaitot profesiju indikatorus un vecumu, ir fiksēti (izmantojot to vidējās vērtības vīriešiem un sievietēm). *Avots:* DAIF dati un autoru aprēķini.

3.3.5. attēlā ir parādītas vīriešu un sieviešu prognozētās algas atkarībā no darba attiecību ilguma un iepriekšējās pieredzes profesijā, pieņemot, ka pārējie kontrolētie mainīgie (skat. 3.3.4. tabulu), ieskaitot vecumu, ir fiksēti to atbilstošajās vidējās vērtībās vīriešiem un sievietēm. Tātad, interpretējot 3.3.5. attēlu, ir jāņem vērā, ka tajā darbinieku vecums ir fiksēts; tiek salīdzināti vienāda vecuma darbinieki ar dažādu darba attiecību ilgumu vienā laika momentā. Attēls rāda, ka sievietes saņem lielāku „prēmiju” par iepriekšējo pieredzi profesijā (par pirmo gadu – ap 17%, par otro – ap 1.2%, ..., par desmito – 0.6%; vīrieši par pirmo gadu – 6.5%, par katru nākošo – 0.5%). Ja iepriekšējās pieredzes profesijā nav, tad pēc pirmā darba attiecību gada sievietes arī saņem lielāku pieaugumu nekā vīrieši (15.8%, salīdzinot ar 8.5% vīriešiem), lai gan var atzīmēt, ka sievietēm bez pieredzes „sākuma alga”, salīdzinot ar „normālo” algu, ir relatīvi zemāka nekā vīriešiem. Tā rezultātā pirmajā darba attiecību gadā darbiniekiem bez iepriekšējās pieredzes profesijā dzimumu algu starpība ir ļoti liela (42%), bet pēc pirmā gada tā samazinās līdz 33%. Runājot par darba attiecību ilguma uzņēmumā efektu, sākot ar otro darba attiecību gadu (pie dotās iepriekšējās pieredzes un dotās profesija ietvaros), vīriešu algas aug vidēji par 1.6% gadā (otrajā gadā – par 2.2%, desmitajā – par 1.3%), bet sieviešu – tikai par 0.4% gadā. Tātad, sākot ar otro darba attiecību gadu, dzimumu algu starpība ir lielāka darbiniekiem ar lielāku darba attiecību ilgumu (pārējos vienādos apstākļos). Parādību izskaidro vīriešu augstākā mobilitāte: lai „piesaistītu” vīrieti uzņēmumam, darba devēji ir gatavi viņiem paaugstināt algu vairāk nekā sievietēm.

Lai 3.3.5. attēlā redzamo modeli izmantotu algas izaugsmes prognozēšanai karjeras gaitā, ir jāņem vērā arī vecuma efekts. Šobrīd attēlā darbinieku vecums ir fiksēts (salīdzināti viena vecuma darbinieki). Kā jau tika minēts, vecuma efekts pie fiksēta darba attiecību ilguma un pieredzes profesijā ir caurmērā negatīvs: vīriešiem tas ir mīnus 0.9% gadā, bet sievietēm – mīnus 0.6% gadā. Tomēr arī tad vīriešu algas izaugsme laika gaitā ir straujāka. Vēl jāņem vērā, ka šāds modelis prognozētu reālās algas pieaugumu. Domājot par konkrēta darbinieka nominālās algas pieaugumu laika gaitā, tam būtu „jāpieskaita” arī nominālās algas izaugsme valstī.

Dekompozīcijā, kas parādīta 3.3.5 attēlā, ir izmantots algu vienādojums ar profesiju kontroli. Tomēr darba attiecību ilguma un profesionālās pieredzes efekti uz algām darbojas arī caur promociju, tāpēc šie efekti ir analizēti arī modelī bez profesiju kontroles. Tādā gadījumā, sākot ar otro darba attiecību gadu (pie dotās iepriekšējās pieredzes), vīriešu algas aug vidēji par 2% gadā (otrajā gadā – par 2.6%, desmitajā – par 1.5%), bet sieviešu – tikai par 0.8% gadā. Tātad, ņemot vērā arī promocijas iespējas, darbiniekiem ar lielāku darba attiecību ilgumu algu starpība dzimumu griezumā (pārējos vienādos apstākļos) ir lielāka; savukārt jo lielāka ir iepriekšējā pieredze profesijā, jo mazāka dzimumu algu starpība. Izmantojot šo modeli, lai prognozētu algas izaugsme karjeras gaitā, atkal ir jāņem vērā nominālās algas izaugsme valstī, kā arī vecuma efekts: vīriešiem – mīnus 1.1% gadā, bet sievietēm – mīnus 0.9% gadā.

Kā redzams 3.3.4. tabulā, ģimenes stāvokļa un reģionu koeficienti arī darbojas par labu vīriešiem: precētie vīrieši saņem lielāku „piemaksu” nekā precētas sievietes, kā arī vīrieši saņem lielāku „piemaksu” par darbu Rīgā. Tomēr vislielāko ieguldījumu dzimumu algu starpībā dod modelī neiekļautie faktori: brīvā locekļa efekts (pie kura ir jāpieskaita arī nostrādāto stundu koeficienta efekts) pārsniedz pilno algas starpību gan DAIF, gan DSA gadījumā. Kaut arī viens no „neiekļautiem faktoriem” varētu būt diskriminācija, ir vesela rinda citu, grūti nomērāmu faktoru, kas var radīt vīriešu un sieviešu algu atšķirības.

SUBJEKTĪVO RĀDĪTĀJU IZPĒTE

3.4. Atalgojuma atšķirību uztvere

Algu atšķirību statistiskā analīze tomēr nesniedz pilnīgu un adekvātu priekšstatu par dzimumu līdztiesību darba samaksas jomā, jo netiek ņemtas vērā objektīvajos datos neatspoguļotās individuālās atšķirības darbinieku produktivitātē un darba saturā. Tāpēc ir svarīgi apkopot arī informāciju par atalgojuma taisnīgumu darbinieku subjektīvā skatījumā. Šim nolūkam tiks izmantotas DAIF pētījuma ietvaros veiktas pilna laika algoto darbinieku aptaujas atbildes uz šādiem jautājumiem: „Runājot par savu pamatdarbu, cik lielā mērā Jūs piekrītat apgalvojumiem:

- (1) Mans atalgojums atbilst manis veiktajam darbam;
- (2) Es jūtos pienācīgi atalgots, salīdzinot ar cilvēkiem, kuri strādā līdzīgā amatā citos uzņēmumos;
- (3) Esmu apmierināts ar saņemtā darba atalgojuma lielumu?”

3.4.1. tabulā apkopotie rezultāti parāda, ka jebkurā no trim aspektiem pozitīvi uztver savu atalgojumu („Drīzāk piekrīt” vai „Pilnīgi piekrīt”) tikai katra trešā sieviete. Savukārt vīriešu vidū šī proporcija krietni lielāka (divos gadījumos 45% un vienā – 42%). Tas liecina, ka kopumā vīrieši ir vairāk apmierināti ar savu darba samaksu.

3.4.1.tabula. Strādājošo vīriešu un sieviešu atalgojuma taisnīguma un lieluma uztvere
(kolonnu %)

	Mans atalgojums atbilst manis veiktajam darbam			Es jūtos pienācīgi atalgots, salīdzinot ar cilvēkiem, kuri strādā līdzīgā amatā citos uzņēmumos			Esmu apmierināts ar saņemtā darba atalgojuma lielumu		
	Vīr.	Siev.	Kopā	Vīr.	Siev.	Kopā	Vīr.	Siev.	Kopā
Pilnīgi nepiekrīt	18.6	26.1	22.6	17.5	22.9	20.4	20.5	27.8	24.4
Drīzāk nepiekrīt	31.7	37.9	35.0	27.5	30.9	29.3	32.1	37.8	35.2
Drīzāk piekrīt	32.7	23.1	27.6	31.9	25.6	28.5	34.6	24.4	29.2
Pilnīgi piekrīt	12.2	9.2	10.6	10.0	7.5	8.7	10.4	8.0	9.2
Grūti pateikt	4.8	3.8	4.2	13.2	13.1	13.1	2.3	2.0	2.1
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Pozitīvā uztvere	44.9	32.3	38.2	41.9	33.1	37.2	45.1	32.5	38.3

Piezīmes: 4040 respondenti.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

Lai saprastu, kādi faktori ietekme vīriešu un sieviešu apmierinātību ar savu darba samaksu, kā arī noskaidrotu, cik lielā mērā dzimumu atšķirības atalgojuma taisnīguma uztverē ir izskaidrojamas ar

novērotām darbinieku un uzņēmumu pazīmēm, tika veikta ekonometriskā analīze ar sakārtotās loģistiskās regresijas palīdzību (skat. 3.4.2. tabulu).

Modeļa [1] rezultāti liecina, ka tādi faktori kā izglītība, darba atbilstība izglītībai, vecums, latviešu valodas zināšanas, ģimenes stāvoklis, uzņēmuma atrašanās reģions un apdzīvotas teritorijas veids, praktiski nepalīdz izskaidrot dzimumu atšķirības atalgojuma taisnīguma uztverē: pēc šo faktoru ietekmes izslēgšanas, starpība starp vīriešu un sievietes prognozētām varbūtībām piekrīst jebkuram no augstāk minētiem apgalvojumiem (1), (2), (3) ir 10 līdz 13 procentpunktu robežās, t. i. praktiski neatšķiras no vidējās varbūtību starpības.

Kad papildus tiek kontrolēti darba līguma veids, koplīguma esamība, uzņēmuma ekonomiskā situācija, īpašuma sektors, nozare un darbinieku skaits, neizskaidrotā starpība ievērojami samazinās, bet joprojām ir statistiski ļoti nozīmīga un sasniedz 6 līdz 8 procentpunktus (3.4.2. tabulas modelis [2]). Profesiju pievienošana kontrolēto faktoru lokam neienes būtiskās izmaiņas (3.4.2. tabulas modeļi [3] un [4]). Var secināt, ka vīrieši nozīmīgi vairāk nekā sievietes ir apmierināti ar savu atalgojumu lielumu un taisnīgumu arī vienas nozares un profesijas ietvaros. Kā minējam iepriekš veikto pētījumu apskatā, līdzīgu rezultātu agrāk ir ieguvis Mihails Hazans (Hazans 2006: 260) pētījuma „Dzīves kvalitāte Latvijā” ietvaros, bet viņa atzinums balstās uz daudz mazāku izlasi un šaurāku kontroles faktoru kopumu.

3.4.2. tabula. Atšķirības starp vīriešiem un sievietēm atalgojuma taisnīguma uztverē (procentpunktos)

Modeļa nr.	Atbilžu starpību skaidrojošie kontrolētie faktori katrā aplūkotajā modelī	Novērtētais apgalvojums		
		„Man s atalgojums atbilst manis veiktajam darbam”	„Es jūtos pienācīgi atalgots, salīdzinot ar cilvēkiem, kuri strādā līdzīgā amatā citos uzņēmumos”	„Esmu apmierināts ar saņemtā darba atalgojuma lielumu”
	Vidējā apgalvojumam piekrietošas atbildes ^a varbūtība [izteikta no 3.4.1. tabulas datiem]			
	Vidējā varbūtība vīriešiem	0.473	0.482	0.463
	Vidējā varbūtība sievietēm	0.338	0.382	0.332
	Vidējā varbūtību starpība	0.135***	0.100***	0.130***
		Vīriešu un sieviešu prognozēto piekrietošo atbilžu varbūtību ^b starpība (pārējos vienādos apstākļos)		
[1]	Dzimums, izglītība, darba atbilstība izglītībai, vecums, latviešu valodas zināšanas, ģimenes stāvoklis, uzņēmuma atrašanās reģions un apdzīvotas teritorijas veids (lauki/pilsētas)	0.126***	0.101***	0.127***
[2]	Tie paši, kā modelī [1]+ darba līguma veids, koplīguma esamība, uzņēmuma ekonomiskā situācija, īpašuma sektors, nozare, darbinieku skaits	0.072***	0.058***	0.077***
[3]	Tie paši, kā modelī [2]+ plaša profesiju grupa (9 profesiju pamatgrupas)	0.070***	0.058**	0.069***
[4]	Tie paši, kā modelī [2]+ šaura profesiju grupa (25 profesiju grupas)	0.069***	0.057**	0.072***
	Respondentu skaits ^a	3871	3519	3956

Piezīmes. ^aTiek ņemtas vērā atbildes „Pilnīgi piekrīt” un „Drīzāk piekrīt”. Respondenti, kuri nevarēja atbildēt („Grūti pateikt”) ir izslēgti.

^b Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti.

, * - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

Fokusa grupu diskusijās, runājot par savu pieredzi un novērojumiem attiecībā uz sieviešu un vīriešu atalgojumu atšķirībām, nodarbinātie iedzīvotāji minēja šādus situācijas skaidrojumus:

- ✓ Parasti vīrieši ir fiziski spēcīgāki nekā sievietes, tāpēc viņiem pienākas arī lielāks atalgojums: „*Gluži jau nevar sievieti ar vīrieti salīdzināt. Ja abiem iedod lāpstas, vīrietis jau vairāk varēs padarīt.*” (FGD iedz., vīr., 20-40, lv., Liepāja)
- ✓ Tradicionālā vīrieša loma ir būt par galveno ģimenes apgādnieku, tāpēc viņam pienākas lielāks atalgojums. Vecāko pētījuma dalībnieču vidū valda uzskats, ka vīrietim būtu jāpelna apmēram divas reizes vairāk nekā sievietei. Pastāvošā darbaspēka deficīta apstākļos vīrieši neiet strādāt slikti apmaksātus darbus un, lai piesaistītu vai noturētu darbinieku, vīrietim jāmaksā vairāk nekā sievietei: „*Vīrietim ir kauns strādāt par tādu algu, viņš atradīs, kur ir lielāka.*” (FGD iedz., vīr., 20-40, lv., Liepāja)
- ✓ Vīrietim maksā vairāk, jo no viņa var prasīt lielāku atdevi darbam. Atšķirībā no sievietēm vīrieši darbā domā tikai par darbu, tāpēc no viņiem var pieprasīt vairāk. Gan sieviešu, gan vīriešu grupās tika uzsvērts, ka arī darba laikā sieviete uztraucas, kas notiek mājās, līdz ar to, iespējams, mazāk pievēršas veicamajiem pienākumiem.
- ✓ Sievietes biežāk strādā zemāk atalgotās nozarēs un profesijās. To ietekmē:
 - o Izvēle par labu atbilstošiem darba apstākļiem: „*Sieviete neizvēlas algu, bet vīdi. Vīrietis izvēlēties arī riebīgāku darbu algas dēļ.*” (FGD iedz., vīr., 20-40, lv., Liepāja)
 - o Augstāks bezdarba risks, īpaši pirmspensijas vecumā, kad, pateicoties kvalifikācijas trūkumam, novecojušai izglītībai un vājākajam fiziskajam spēkam, ir ierobežotas darba izvēles iespējas un lielāka gatavība pieņemt jebkuru, arī zemu apmaksātu darbu. „*Mums jau nav kur likties, mūsu gados nav kur skriet.*” (FGD iedz., siev., 50-65, lv., Cēsis)

Valsts budžeta iestādēs strādājošie nepiekrīt apgalvojumam, ka sievietēm maksā mazāk. Pieredze un iestādes prakse noteikt precīzas algu likmes, izslēdz šādu tiešu dzimumu diskriminācijas iespēju. „*Mūsu budžeta iestādē ir viena likme un cauri. Vienalga vai strādā Milda, vai Jānis.*” (FGD iedz. siev., 50-65, lv., Cēsis)

Apskatot atalgojuma atšķirību veidošanās mehānismu darba devēju skatījumā, redzams, ka apgalvojumam, ka ‘vīrieši par to pašu darbu nereti saņem lielāku atalgojumu nekā sievietes’ piekrīt vai gandrīz piekrīt ap 40% darba devēju. Būtiski, ka padziļināto interviju respondenti šo apgalvojumu samērā strikti noliedza.

Apgalvojumam, ka ‘bieži vien sievietes piekrīt strādāt par zemāku atalgojumu nekā vīrieši’ piekrīt vai gandrīz piekrīt nedaudz vairāk - 46% darba devēju. Padziļināti skaidrojot darba devēju viedokli, šajā jautājumā ir pārstāvēts visai plašs viedokļu spektrs - daudzi darba devēji piekrīt, ka šāda tendence pastāv, tomēr te jāņem vērā arī daudzi papildus faktori (personiskās īpatnības, situācija ģimenē u.tml.). Viens respondents atzīmēja, ka sievietes tiešām ir vieglāk pierunāt pieņemt zemāku atalgojumu, citi apgalvoja, ka tas ir raksturīgi vienīgi uzņēmumos ar zemu vai vidēji zemu atalgojumu, vairāki respondenti par to vispār nav aizdomājušies, bet citi noliedz tāda fakta iespējamību: „*Man atlasē tiešām nekad nav bijis tā, ka sieviete prasa mazāk par vīrieti. Ir bijis dažādi, bet nekad tā, lai būtu atkarīgs no dzimuma.*” (DD siev.)

Vislielākais skaits darba devēju, kas piekrīt minētajiem apgalvojumiem ir no mazajiem uzņēmumiem. Kvantitatīvajā pētījumā aptaujātās darba devējas, kuru vidū ir vairāk filiāļu vadītāju, personāldaļas vadītāju un grāmatvežu, t.i. darbinieku, kuriem ir tiešs sakars ar personāla atlasīšanu un atalgojumu, biežāk piekrīt gan apgalvojumam, ka vīrieši saņem lielāku atalgojumu par to pašu darbu (42% no sievietēm un 31% no vīriešiem), gan apgalvojumam, ka sievietes piekrīt strādāt par zemāku atalgojumu (attiecīgi 50% un 37%).

Kopumā raksturīgi, ka runājot par konkrētajam darbinieku algām un to aprēķināšanas kārtību, visi intervētie darba devēji kategoriski noliedza jebkuru iespēju, ka piederība vienam vai otram dzimumam varētu ietekmēt atalgojumu – tas esot atkarīgs no, pirmkārt, profesionalitātes, daudzos gadījumos – pieredzes (darba stāža), arī darba apjoma, personiskā ieguldījuma. To uzņēmumu pārstāvji, kuru vadītājs var relatīvi neatkarīgi veidot algu un prēmiju fondu, īpaši noliedza, ka būtu iespējams diferencēts atalgojums pēc dzimuma principa – galvenais, lai darbinieks strādātu pietiekami profesionāli un būtu motivēts.

Darba devēji apgalvo, ka no dzimumu diskriminācijas atalgojuma jomā izvairīties ļauj uzņēmumos pastāvošās amatu kategorijas ar fiksētu algu, tāpat populārs ir summētais darbs, kad tiek samaksāts attiecīgi par nostrādātajām stundām, kā arī gabaldarbu samaksa “alga par padarīto darbu”. „Alga ir noteikta kategorijās. Ja man, piemēram, atnāktu priekšā sēdēt vīrietis, nu par sekretāru, nu es taču viņam nesāktu maksāt vairāk, kā es maksāju sievietei. Nav nekādas atšķirības.” (DD siev.)

Tādējādi rodas pretruna starp it kā skaidrām un vienlīdzīgām algu aprēķina metodēm un gandrīz pusi no aptaujātajiem darba devējiem, kas uzskata, ka vispār vīrieši mēdz saņemt lielāku atalgojumu par to pašu darbu, bet sievietes piekrīt strādāt par zemāku atalgojumu. Apskatot konkrētos gadījumus, redzams, ka „caurspīdīgumu” algu noteikšanā uzņēmumos mazina:

- ✓ Algu intervāli amatu kategorijās – vairākos uzņēmumos pastāv amatu kategorijas, kur jau iepriekš tiek noteikts fiksēta lieluma atalgojums, taču šim atalgojumam ir minimālā un maksimālā robeža. Tādējādi noteiktajā kategorijā atalgojums var variēties un lēmums par minimālās vai maksimālās attiecīgās kategorijas algas piešķiršanu paliek darba devēja ziņā.
- ✓ Algu nepubliskošana – privātajos uzņēmumos netiek izpausti vai publiskoti algu saraksti, tādējādi darbinieks var nebūt informēts par kolēģa atalgojuma lielumu. Algu noteikšanas principi šādā gadījumā ir tikai un vienīgi darba devēja pārziņā. Šādā situācijā darba devējs var vieglāk noteikt atšķirīgu samaksu, balstoties gan katra atsevišķā darbinieka prasībās, gan uzņēmuma interesēs. “Mēs esam no tiem uzņēmumiem, kuri publiski algas neapspriež. Mūsu darbinieki nezina, viņiem nevajadzētu zināt, cik saņem viņu kolēģi.” (DD siev.)

Neviens no intervētajiem darba devējiem gan neatzina, ka vīrieši saņem lielāku algu konkrētajā uzņēmumā, taču no respondentu teiktā var izdalīt šādus faktorus, kas ietekmē atšķirības veidošanos starp vīriešiem un sievietēm:

- ✓ Ienesīgākās nozares – visbiežāk tieši maskulinizētās nozares, piemēram, būvniecība vai mežizstrāde, ir ienesīgākas jeb vairāk pelnošas nekā feminizētās nozares, piemēram, no valsts budžeta finansētā medicīna vai izglītība. “Jā, nu sieviete stāv aiz letes un saņem 2.50 Ls dienā, bet autoveikalos un makšķerņu veikalos vīrieši saņem vairāk, jo tur dārgāk mantas maksā.” (DD vīr.)
- ✓ Mazāks nostrādāto stundu skaits – darba devēji atgādina, ka, ja darba samaksa ir atkarīga no nostrādāto stundu skaita, zemāku atalgojumu biežāk saņem sievietes. Tas saistīts ar sabiedrībā pastāvošo nevienlīdzīgo ģimenes darbu sadali un uzskatu, ka sievietēm atšķirībā no vīriešiem ir vairāk jāiesaistās mājas darbu veikšanā un/vai bērnu aprūpē.
- ✓ Atšķirīgas algu prasības – šis ir viens no galvenajiem faktoriem, kas ietekmē atalgojuma atšķirību rašanos starp vīriešiem un sievietēm. Līdzīgi kā apgalvo darba ņēmēji, arī darba devēju pieredze tomēr liecina, ka vīrieši bieži vien nepiekrīt strādāt par tik zemu atalgojumu kā sievietes. “... Sievietes pie mums ir krietni vairāk nodarbinātas, jo vīrieši uz tik zemu atalgojumu nenāks...” (DD siev.)

Kā argumenti, kāpēc tas tā notiek, te tiek minēts gan tas, ka sievietēm raksturīga vēlme pēc stabilitātes un emocionālās drošības sajūtas, gan arī viņām piemītošā vēlme izvairīties no riska un starppersonu konfrontācijas.

„Es teiktu, ka es piekrītu. Skaidrojums laikam ir tas, ka vīrieši vairāk prasa. Viņi aiziet pie šefa un prasa - man vajag! Ja tu gribi, lai es to izdaru, es to izdarīšu par tik un tik. Un sieviete ir tāda piezemētāka un maigāka un neuzdrošinās vienkārši iet un prasīt. Es domāju, tā ir pašu sieviešu vaina... Vienkārši pašām sievietēm jālabojas, jāmacās, jāprasa.” (DD siev)

„... Es pielauju, ka vīriešu algas būtu vidēji augstākas nekā sieviešu, bet abiem dzimumiem ir pilnīgi vienādas tiesības iet un pieprasīt augstāku algu. Un kā es jau minēju, sievietes bieži vien vienkārši to nedara.” (DD siev.)

„Runājot par algu, katram šī izdzīvošanas latiņa ir pašam sava. Tad varbūt ir jārunā par to, ka sievietēm šī latiņa ir zemāka, bet vīriešiem šī ambīcija jeb latiņa ir augstāka. Varbūt, kad darba devējs jautā par

to naudas lielumu, ko darba ņēmējs sākumā vēlētos saņemt, tad sievietes nosauc mazāku summu nekā vīrieši.” (DD siev.)

Kā uzskata darba devēji, algu atšķirības mazināšana lielā mērā ir darba ņēmēju sieviešu pašu uzdevums, galvenā atšķirība, kas nosaka atalgojuma starpību, šajā gadījumā ir uzdrīkstēšanās, pašnovērtējums, augsta pašapziņa. Tomēr, skatot no dzimtes teoriju viedokļa, te uzskatāmi darbojas sabiedrībā pieņemtais un ieaudzinātais tipiski “sievšķīgais” uzvedības modelis.

Bez tam, kā skaidro darba devēji, mūsu sabiedrībā biežāk tieši sievietes ir vienīgās ģimenes apgādnieces un ir spiestas piekrist zemākam atalgojumam, lai izdzīvotu un mazinātu ģimenes nabadzības risku. Šajā gadījumā zemāk atalgota darba pieņemšana ģimenei ir pozitīvs īstermiņa risinājums salīdzinājumā ar ilgstošu bezdarbu.

“...sieviete ir gatava ļoti daudz ko darīt. Viņa ķepurosies visādos veidos un izmēģinās visādus darbus, pat visnecilākos, vismazāk atalgotos, un beigās izrādās, ka viņa pat vēl vairāk par to vīrieti saņem, bet vīrietis ir tāds maksimālists. Viņš saka ka ja man nemaksā tik un tik, tad es nemaz neeju, un tad viņš ir bezdarbnieks.” (DD siev.)

Tomēr, kā apgalvo daži darba devēji, mūsdienās darba algas apjoms ir atkarīgs ne tik daudz no indivīda dzimuma, cik no darbinieka profesionālās kvalifikācijas un prasmēm, kā arī no personības inteligences un individuālām iezīmēm (ambīcijām, spējas cīnīties, aizstāvēt savas intereses).

3.5. Darba tirgus segregācija un priekšstati par vīriešu un sieviešu profesijām

DARBA DEVĒJI

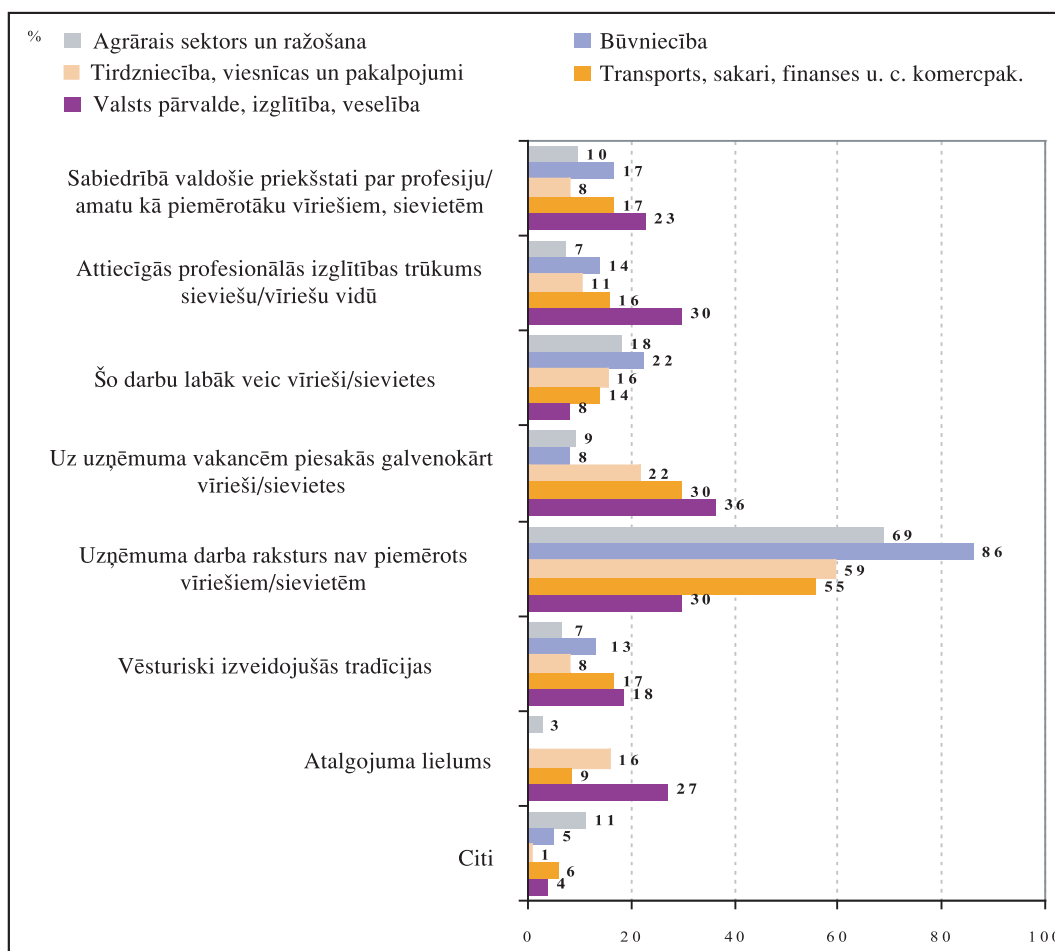
Aplūkojot Latvijā pastāvošo darba tirgus horizontālo segregāciju – sadalījumu „sievšķīgajās” un „vīrišķīgajās” nozarēs, darba devēju aptaujā un padziļinātajās intervijās tika noskaidroti valdošie priekšstati par to, kas ietekmē attiecīgajās nozarēs un profesijās esošo darbinieku atšķirīgo sadalījumu pēc dzimuma.

Kopējie darba devēju aptaujas rādītāji par darbinieku sadalījumu pēc dzimuma nav pretrunā ar no darba statistikas zināmo: izteiktākā maskulinizētā nozare ir būvniecība (54,4% no būvniecības uzņēmumiem vīrieši sastāda 76 – 90% strādnieku, bet 15,7% gadījumu vīrieši sastāda 91 – 100% no darbinieku daudzuma). Augstāka vīriešu nodarbinātība vērojama arī agrārā sektorā un ražošanā, kā arī transporta nozares uzņēmumos. Šajās nozarēs esošo vīriešu pārsvaru darba devēji skaidro ar fiziski smagā darba nepiemērotību sievietes ķermenim: *“Ja tas ir fiziski smags darbs, to nedrīkst darīt sieviete. Jo fizioloģiski viņai ir domāta citas funkcija. Lai viņa būtu māte, lai viņa dzemdētu normālus un veselus bērnus, viņa nevar būt traktoriste, kuras ķermenis visu laiku tiek tricināts.” (DD, vīr.)*

Būvniecības, agrārā sektora un ražošanas nozarē ir vismazāk tādu darba devēju, kas uzskata, ka būtu iespējams vai nepieciešams nodarbināt vienādā mērā sievietes un vīriešus (24,2%). Kā redzams 3.5.1.attēlā, darba devēji šajās nozarēs biežāk uzskata, ka ‘nozare nav domāta konkrētā dzimuma pārstāvjiem’ un šajā gadījumā tas vairāk attiecas uz sievietēm. Īpaši populāra šī atbilde ir būvniecībā strādājošo vidū. Nozarēs, kur vairāk tiek nodarbināti vīrieši, arī ir izplatītāks uzskats, ka tie ‘labāk veic darbu šajā nozarē’.

Augstāka sieviešu nodarbinātība ir valsts pārvaldē, izglītībā, veselībā (67,6 % no šīs nozares uzņēmumiem sievietes sastāda 51 – 90% darbinieku; 13,3% gadījumu sievietes ir 91 – 100% no uzņēmuma darbiniekiem), tirdzniecībā, viesnīcu un pakalpojumu jomā. Tomēr vairākums darba devēju uzskata, ka nepastāv nekādi šķēršļi nodarbināt vienādā skaitā vīriešus un sievietes šajās nozarēs (attiecīgi 64,4% un 62,2% no aptaujātajiem darba devējiem), taču konkrētā dzimuma pārstāvji ‘nepiesakās uz vakancēm’. Tas norāda, ka feminizētās nozares ir ievērojami atvērtākas nekā maskulinizētās un, ja vīrietis vēlētos strādāt kādā no „sievšķīgajām” nozarēm, tad tas būtu izdarāms vieglāk nekā sievietei, kas vēlētos darboties „vīrišķīgajās” nozarēs – būvniecībā, transporta vai agrārā un ražošanas sfērā.

3.5.1.attēls. Šķēršļi, kas kavē uzņēmumā vienādā skaitā nodarbināt vīriešus un sievietes (%) Darba devēju aptauja.



Bāze: visi respondenti, kuru uzņēmumos pastāv šķēršļi un kas sniedza konkrētu atbildi, n=366

Piezīmes: Vairākatbilžu jautājums, atbilžu summa >100

55% no visiem respondentiem (n=800) nekādu šķēršļu vai ierobežojumu, lai vienādā skaitā uzņēmumā nodarbinātu sievietes un vīriešus nav.

Avots: DziLDT aptauja "Sievietes un vīrieši darba tirgū".

Analizējot datus pa uzņēmumu lielumiem, redzams, ka 'darba rakstura nepiemērotība' sievietēm vai vīriešiem tiek minēta biežāk mazajos uzņēmumos un, pieaugot uzņēmuma lielumam, samazinās darba devēju skaits, kas piekrīt šim uzskatam. Savukārt tas, ka uz uzņēmuma vakancēm 'piesakās galvenokārt viena dzimuma darbinieki' (svarīgs šķērslis 9,7% no visiem aptaujātajiem darba devējiem), vismazāk minēts mazo uzņēmumu darba devēju vidū (7,1%), bet, svarīgumam pieaugot līdz ar uzņēmumu lielumu, visvairāk minēts lielajos uzņēmumos (16,9%).

Priekšstati par to, kādi amati ir vairāk piemēroti noteikta dzimuma pārstāvjiem, liek domāt, ka pastāv noteikts īpašību kopums, kas ir raksturīgs vīriešiem un sievietēm. Šis dalījums ir arī viens no galvenajiem faktoriem, uz kā pamata tiek noteikta darbinieka atbilstība amatam.

Argumentus, ko padziļinātajās intervijās, skaidrojot darba tirgus segregāciju jeb dalījumu „sievīšķīgajās” un „vīrišķīgajās” profesijās un nozarēs, lieto darba devēji, var dalīt sekojošās grupās:

- ✓ fizioloģiskās atšķirības starp vīrieti un sievieti;
- ✓ domāšanas, izziņas, darbības un lēmumu pieņemšanas veida atšķirības starp vīrieti un sievieti;
- ✓ pieņemtās rīcības normas – stereotipi ("vēsturiski izveidojies", "tā ir pieņemts").

Darba devēju priekšstati par sievietēm un vīriešiem raksturīgākajām īpašībām atspoguļo valdošos stereotipus par sievietes un vīrieša dabu.

Darbiniekiem vīriešiem raksturīgās īpašības:	Darbiniecēm sievietēm piemītošās īpašības:
✓ aukstasinība;	✓ lielākas koncentrēšanās spējas;
✓ objektivitāte;	✓ uzmanība, precizitāte;
✓ apsviedība;	✓ spēcīga atbildības sajūta;
✓ radošums;	✓ intuīcija;
✓ tehniskā, eksaktā domāšana;	✓ loģiskā domāšana;
✓ drosmē uzsākt nezināmas lietas;	✓ lojālākas, uzticamākas darba devējam;
✓ spēja ātrāk pieņemt lēmumus.	✓ patstāvība.

Ļoti svarīgs aspekts ir fiziskā spēka izmantošana darbā, kas norāda uz darba piemērotību vīriešiem. Sievietes, kas veic fizisku darbu, darba devēja skatījumā zaudē daļu sievišķības. „Sievišķības” jēdziena izpratnei atbilstoši ir darbi, kas saistīti ar apkalpošanu, aprūpi, fiziski vieglāki darbi un darbi, kur ir mazāka saskare ar stresa situācijām. „Vīrišķības” jēdziens, savukārt, ir saistīts ar amatiem vai profesiju grupām, kas veic lēmumu pieņemšanu, fizisko spēku un saimniecisko darbu.

Tāpat kā pārējiem iedzīvotājiem, arī darba devējiem pārliecība par to, kas ir „vīrišķīgs” un „sievišķīgs”, tiek iegūta ģimenē un pārmantota no iepriekšējām paaudzēm. Nereti tiek pārņemtas tās pašas dzimumu lomu attiecības, kas ir bijušas viņu ģimenēs, un uz tā pamata veidojas arī priekšstati par darbinieku dzimuma lomu sadali. Darba devēji atzīst, ka sabiedrībā esošie pieņēmumi par dzimumiem atbilstošiem amatiem spēcīgi ietekmē dzimumu segregācijas veidošanos darba tirgū. Bieži vien intervētie uzņēmumu vadītāji atzīst, ka pastāvošie stereotipi praksē var izrādīties nepareizi, taču tomēr tie ietekmē un tiem ir pakļauti gan darba devēji, gan darba ņēmēji.

Arī vertikālā segregācija jeb fakts, ka vīrieši vairāk nekā sievietes ieņem augstākā līmeņa vadošos amatus, ir skaidrojams ar atšķirīgo vīrieša un sievietes lomu vai tiem piemītošo īpašību uztveri. Reālu vertikālo segregāciju uzskatāmi ataino kvantitatīvajā darba devēju aptaujā iekļauto respondentu kopuma amatu sadalījums pēc dzimuma. Aptaujāto respondentu statusa vai ieņemtā amata sadalījumā pēc dzimuma redzams, ka uzņēmumu īpašnieku un vidū vairāk, 59%, bija vīrieši, bet gandrīz 90% no izlasē ietvertajiem vidējā līmeņa un personāldaļas vadītājiem vai grāmatvežiem – sievietes. No visiem aptaujātajiem darba devējiem, kas ieņem augstākā līmeņa vadošos amatus – augstākā līmeņa vadītāji, direktori un valdes priekšsēdētāji, 45% bija sievietes un 55% vīrieši.

Vertikālo segregāciju ietekmējošo priekšstatu mērījumam darba devēju kvantitatīvajā aptaujā tika izmantoti divi apgalvojumi: ‘atrodoties augstā amatā sieviete daudz zaudē no savas sievišķības’ un ‘darbs, kurā jāpieņem atbildīgi lēmumi, vairāk ir piemērots vīriešiem nekā sievietēm.’ Kopumā abi ieguva samērā līdzīgu atbalstu (vidējā vērtība attiecīgi 1,9 un 1,8 skalā no 1 (nemaz nepiekrīt) līdz 4 (pilnībā piekrīt)).

Salīdzinot atbilžu sadalījumu pēc respondentu dzimuma, redzam, ka attiecībā pret abiem apgalvojumiem vērtējumi visai būtiski atšķiras starp sievietēm un vīriešiem. Tam, ka augstā amatā sieviete zaudē sievišķību, piekrīt 15% darba devējas sievietes un 34% vīrieši (nepiekrīt attiecīgi 79% un 62%). Savukārt, tam, ka atbildīgi amati vairāk piemēroti vīriešiem, piekrīt 22% no aptaujātajām darba devējām sievietēm un 38% vīrieši (nepiekrīt attiecīgi 84% un 66%). Biežāk šis apgalvojums tiek atzīts par pareizu to darba devēju vidū, kas ir vecāki par 40 gadiem. Palielinoties darba devēja vecumam, palielinās arī atbalsts minētajam apgalvojumam. Zīmīgi, ka apgalvojumam vairāk sliecas piekrist darba devēji no maskulinizētajām nozarēm.

Vēl izteiktāka atšķirība starp abu dzimumu pārstāvju vērtējumiem redzama aktīvā vecuma iedzīvotāju aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” rezultātos. Salīdzinājumā ar darba devēju viedokli, plašākajā iedzīvotāju grupā to, kas piekrīt apgalvojumam, ka ‘darbs, kurā jāpieņem atbildīgi lēmumi, vairāk ir piemērots vīriešiem nekā sievietēm’, ir vairāk gan sieviešu, gan vīriešu vidū (attiecīgi 27% un 58%).

Kvalitatīvajā izpētes posmā – padziļinātajās darba devēju intervijās tika skaidrota minēto apgalvojumu izpratne un iespējamie argumenti šādam atbilžu sadalījumam.

(1) ‘Darbs, kurā jāpieņem atbildīgi lēmumi, vairāk ir piemērots vīriešiem nekā sievietēm.’

Tie, kas nepiekrīt šim apgalvojumam, uzskata, ka, lai veiktu darbu ar augstu atbildības līmeni, noteicošās ir darbinieka profesionālās un personiskās īpašības vai spējas nevis dzimums, turklāt sievietes šajā ziņā bija noskaņotas kategoriskāk nekā vīrieši. Vairums respondentu, lai gan atzīmējot, ka lēmumu pieņemšanas process vīriešiem un sievietēm, iespējams, ir atšķirīgs, tomēr uzskata, ka abu dzimumu pārstāvji to dara vienlīdz labi. „Lēmumus pieņem cilvēks, nevis vīrietis vai sieviete” (DD siev.).

„Nu, protams, atšķiras lēmumu pieņemšana, bet atbildīgus lēmumus var pieņemt gan vīrieši, gan sievietes.” (DD siev.)

„Jā, vīrieši tos lēmumus pieņem ātrāk un ne vienmēr tos pareizākos, bet sieviete pieņem lēni, apdomīgi un bieži vien precīzāk. Tā kā kopumā nevar piekrist šim apgalvojumam.” (DD vīr.)

„Man liekas, ka tam vīrietim ir drusku vairāk spējas filozofēt, visu izlikt pa plauktiņiem, bet mēs (sievietes) drusku ātrāk pieņemam lēmumus.” (DD siev.)

Tomēr, jāatzīmē, ka tieši pārliecība par atšķirībām lēmumu pieņemšanas procesā ir galvenais arguments arī tiem darba devējiem, kas piekrīt minētajam apgalvojumam. Tā balstās izplatītajos dzimumu stereotipos, ieskaitot neapstiprinātos pieņēmumus par vīriešu īpašajām izziņas spējām.

(2) ‘Atrodies augstā amatā sieviete daudz zaudē no savas sievišķības.’

Skaidrojot šo apgalvojumu darba devēju padziļinātajās intervijās, varam izdalīt atšķirīgus skatījumus. Pirmkārt, abus polāros - striktu nē, tas neatbilst patiesībai un tikpat izteiktu jā, tā tas ir. Argumentējot savu viedokli, ka, atrodies augstā amatā, sieviete neko nezaudē no savas sievišķības, respondenti kā piemērus min daudzas sievietes, kas ir aktīvi iesaistījušās Latvijas ekonomiskajā un politiskajā dzīvē, tajā skaitā, prezidenti, Saeimas priekšsēdētāju, ministres. Bieži vien tiek atzīmēts, ka amats liek pastiprināti sekot līdzi savam izskatam un uzvedībai. Izskanēja arī viedoklis, ka augstu amatu cilvēks ieņem tad, kad viņa personība un stils ir jau izveidojušies un tāpēc laika gaitā mainās maz. Trešais viedoklis manifestē bezdzimuma darbinieka tēlu, jo pildot darba funkcijas, dzimumam un tā izpausmēm neesot nekādas nozīmes. Tai pat laikā intervijās tika pieminēts arī tas, ka pats sievišķības jēdziens ir atvērts un tiek saprasts un tulkots visai atšķirīgi.

„Tam es nepiekrītu. Ir ļoti sievišķīgas sievietes, kuras ieņem ļoti augstus amatus. Viņas ir maigas un šarmantas.” (DD vīr.)

„Acīmredzami... Nē, nu, protams, ja tu pildi darba pienākumus, tad tu diemžēl vairs neesi sieviete, bet tu esi darbinieks, un tev ir jādara tas, kas tev ir jādara neatkarīgi no dzimuma. Ja viņa to tādā veidā nepraktizē, tad viņai būtu grūti pildīt tos darba pienākumus. [...] ir grūti pateikt, ko mēs īsti domājam ar sievišķību. Mēs tomēr vēl izskatāmies pēc sievietēm. Tas izskats tomēr vēl nav pēc vīriešiem”. (DD siev.)

„Viņa var ar visrupjākajiem vārdiem šoferi nolamāt. No tās sievišķības viņai nav – nu, strādājot ar viņiem, citu variantu arī nav. Viņa tiek ar visu galā. Tiem, kuri skatās no malas, smieklī nāk. Bet uzņēmums attīstās, viss kārtībā.” (DD vīr.)

NODARBINĀTIE IEDZĪVOTĀJI

Nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupās pētījuma dalībnieki diskutēja par amatu, profesiju un nozaru sadalījumu “vīrišķīgajās” un “sievišķīgajās” un segregācijas iespējamajiem iemesliem. Gan vīrieši, gan sievietes deklarātīvā līmenī apgalvo, ka „vispār jau jebkurš var darīt jebkuru darbu”. Taču pievērsoties reālajai darba tirgus situācijai un dalībnieku konkrētajām pieredzēm un priekšstatiem, izrādās, ka valda pārliecība par to, ka eksistē profesijas, kuras nebūtu vai būtu īpaši piemērotas sievietēm vai vīriešiem.

Galvenais faktors, kas nosaka profesijas piemērotību vīrietim, ir nepieciešamība izmantot fizisko spēku. Fiziski smagi un arī netīri darbi tiek uzskatīti par vīriešu darbiem. Grupu dalībnieki bieži izsakās, ka vispār jau sieviete var veikt šādu darbu, bet labāk tomēr būtu, ja viņa to nedarītu. Tāpat kā bija vērojams darba devēju grupā, arī iedzīvotāju fokusa grupās tiek uzsvērtas sievietes ķermeņa un ārējā izskata nozīme,

norādot, ka fiziski smags darbs kaitē viņas veselībai un izskatam: *“Es atnāku mājās un smirdu pēc dīzeļdegvielas. Es nezinu, vai būtu priecīgs, ja mana sieva tāda atnāktu. (FGD iedz., vīr., 20-40, lv., Liepāja)”*. Arī darba efektivitāte nebūtu tik augsta kā vīrietim. No otras puses, tiek izteikti apgalvojumi, ka, ja vīrietis izvēlas vieglu darbu, tad viņš nav īsts vīrietis un tas pat ir viņam pazemojoši.

Svarīga nozīme priekšstatā par „vīrieša cienīgu darbu”, ir atalgojuma lielumam. Zemu apmaksātā profesijā strādāt ir „zem vīrieša goda”. Tai pat laikā tiek atzīts, ka sievietes idejas un sabiedriskā labuma vārdā ir gatavas strādāt darbu, kura atalgojums ir krietni vien zemāks par to, kas nepieciešams, lai dzīvotu „cilvēka cienīgu dzīvi”. Sievietes biežāk esot gatavas strādāt par zemāku samaksu arī tāpēc, ka saskata darbā sev svarīgākus labumus – patīkams, interesants, u.c., savukārt, vīrieši darba tirgū tiek raksturoti kā ambiciozi, racionāli, kuriem darba izvēli nosaka tikai atalgojuma lielums. Tā kā viņi ir biežāk gatavi darīt fiziski smagu, netīru darbu, vīriešiem tomēr esot vieglāk atrast darbu nekā sievietēm.

Bez darba rakstura un atalgojuma svarīgi segregāciju veidojoši faktori ir priekšstati par sievietēm vai vīriešiem “jau no dabas piemītošajām” īpašībām. Tiek uzskatīts, ka sievietes ir uzticamākas, lojālākas un atbildīgākas darbinieces nekā vīrieši. *“Sievietes ir uzticīgākas, viņa izdarīs savu darbu. Ja algo sievieti, tad viņa strādās tikai šim uzņēmumam. Vīrietim vienmēr būs paralēli savs biznesiņš.”* (FGD iedz., siev., 20-35, lv., Rīga). Vīriešiem, savukārt, ir piemērotāki tie darbi, kur nepieciešama loģiskā domāšana un analītiskums. Sievietes, atšķirībā no vīriešiem, parasti izpilda doto uzdevumu un nejauc, kāpēc ir jādara tā vai citādi, kā to nereti mēdz darīt vīrieši. *“Vīrietis ir analītisks, kad viņam kaut ko uzdod, tad viņš sāk spriest, vai esi pareizi sadalījis pienākumus.”* (FGD iedz., vīr., 35-55, kr., Rīga)

Vīriešu grupā tika izteikts pieņēmums, ka sieviešu apzinīgā attieksme pret darbu, mazāku prasību izvēršana darba devējam ir saistīta ar lielāku nedrošību par savu darba vietu un bažām par iespējamajām grūtībām iesaistīties darba tirgū. Arī uzskats, ka sievietes daudz labāk nekā vīrieši var veikt vienveidīgu, precīzu un rutīnas darbu, parādās vīriešu grupā. *“Neviens vīrietis nevar izdarīt šo monotono darbu. [...] Vīriešiem vienkārši nav pacietības.”* (FGD iedz., vīr., 35-55, kr., Rīga)

Vīriešu grupās kā svarīga sieviešu priekšrocība darba tirgū tiek minēts viņas izskats un arī izglītība, savukārt neticība tam, ka sieviete, īpaši gados, varētu labi pārzināt tehniskus darbus, piemēram, būt laba datorspeciāliste, tika minēta gan sieviešu gan vīriešu vidū.

Attiecībā uz vertikālo segregāciju fokusa grupu dalībnieki ir novērojuši, ka vīriešiem ir labākas karjeras iespējas. Lai gan sievietes ir izglītotākas, nereti viņas ieņem zemākus amatus, ko tieši ietekmē mācībām un bērnu audzināšanai veltītais laiks. *“Vīrietis pēc iespējas ātrāk aiziet strādāt, sievietes mācās, cik vien var. Tad viņam darba stāžs ir ilgāks, viņu pamana priekšnieks, un tāpēc viņš ir nākamais kandidāts.”* (FGD iedz., vīr., 20-40, lv., Liepāja)

Priekšstati par sieviešu un vīriešu problēmām darba tirgū

Analizējot fokusa grupu dalībnieku definētās problēmas, ar kurām darba tirgū saskaras vīrieši un sievietes, varam saskatīt gan pastāvošās un akceptētās dzimumu lomas, gan izplatītos un darba tirgus segregāciju ietekmējošos profesionālo spēju stereotipus.

3.5.2. attēls Projektīvā metode – domu burbulis: “Kas satrauc vīrieti / sievieti darbā?”



Avots: Vecāku ar maziem bērniem un nodarbināto iedzīvotāju FGD.

Emocionālajā līmenī gan vīriešus, gan sievietes darbā uztrauc līdzīgas psiholoģiskās problēmas, kuras saistītas ar pārliecību vai nepārliecīgumu par savām spējām, vēlmi saņemt sava darba pozitīvu novērtējumu.

Vīriešus vairāk nekā sievietes uztrauc darba atalgojums, kā arī iespēja vienlaicīgi strādāt vairākās darba vietās. Savukārt sievietes vairāk ir orientētas pierādīt savas darba spējas esošajā darba vietā, lai saņemtu labāku atalgojumu un novērtējumu saviem darbiem no darba devēja puses.

Salīdzinot vīriešus un sievietes, tiek minēts, ka vīriešiem ir grūtāk pieņemt bezdarba situāciju, nereti viņi padodas depresijai un pēc tam viņiem ir lielākas grūtības atgriezties darba tirgū. Sievietes spēj labāk pielāgoties jaunām situācijām un meklēt risinājumus izdzīvošanas problēmām. Tiek apgalvots, ka sievietei ir lielāka atbildības sajūta gan par darbu, gan ģimeni, tāpēc viņa meklēs iespējas nopelnīt - kaut vai nedaudz, bet vismaz, lai varētu izdzīvot.

Problēmas, kuras darba tirgū it kā attiecas uz abiem dzimumiem, bet tomēr biežāk uz sievietēm, ir grūtības atrast darbu jauniešiem, kurām nav darba pieredzes un grūtības atrast darbu pirmspensijas vecumā.

3.6. Darba apstākļi

Aptaujā „Sievietes un vīrieši darba tirgū”, raksturojot savus darba apstākļus pēc vairākiem anketā izvirzītajiem kritērijiem, gan sievietes, gan vīrieši visbiežāk piekrita apgalvojumam, ka viņu darbs ir *atbildīgs* (attiecīgi, 94,9% un 94,1%). Gandrīz 90% abu dzimumu pārstāvju minēja, ka darbs ir *sabiedrībai derīgs* un nedaudz vairāk par 80% sieviešu un vīriešu uzskata, ka viņu darbs *sniedz iespēju palīdzēt citiem*. Līdzīga daļa sieviešu un vīriešu (85,8% un 87,2%) atzīst, ka viņu darbs *atbilst pašu spējām*. Aptuveni divas trešdaļas nodarbināto raksturo savu darbu kā *interesantu un radošu* (65,0% sievietes un 66,1% vīrieši).

Sieviešu vidū nedaudz biežāk darbs *dod iespēju atrasties starp cilvēkiem* (attiecīgi, 93,0% un 85,7%). Vīrieši savukārt mazliet biežāk (attiecīgi, 67,5% un 62,6%) atzīst, ka *darbs dod iespēju strādāt patstāvīgi (neatkarīgi no citiem)*. Taču starp sieviešu un vīriešu viedokļiem attiecībā uz dažiem darba apstākļiem pastāv arī būtiskākas atšķirības. Vīrieši biežāk nekā sievietes pozitīvi vērtē *atalgojumu* (attiecīgi, 53,4% un 39,5%) un *karjeras iespējas* (43,6% un 35,6%), savukārt retāk atzīst darbu par *drošu* (62,5% un 76,2%) un atzīmē, ka *nav nepieciešams strādāt brīvdienās* (42,8% un 50,6%).

Sievietes uzņēmējas un dažāda līmeņa vadītājas biežāk nekā pārējās paudužas apmierinātību ar *atalgojumu* un *karjeras iespējām*. Salīdzinot dažādas nozares, ievērojami pozitīvāku vērtējumu par šiem darba aspektiem ir sniegušas finanšu un nekustamā īpašuma sektora darbinieces. Apmierinātība ar *atalgojumu* ir lielāka privātajā sektorā (43,7%), savukārt karjeras iespējas nedaudz biežāk pozitīvi vērtē valsts un pašvaldību uzņēmumu darbinieces (39,5%). Lai gan sievietes kopumā retāk nekā vīrieši ir pakļautas nepieciešamībai strādāt brīvdienās, tās, kuras ieņem vadošus amatus, mēdz to darīt nedaudz biežāk kā pretējā dzimuma kolēģi.

Interesanti, ka vīriešu vidū ir līdzīga situācija ar *atalgojuma* vērtējuma atkarību no uzņēmuma formas (privāto uzņēmumu darbinieki ir apmierināti vairāk nekā tie, kas strādā valsts un pašvaldību uzņēmumos), taču izaugsmes iespēju novērtējums abos uzņēmumu tipos ir līdzīgs. Biežāk sava darba apstākļus par *drošiem* atzinuši vīrieši, kas ieņem augstākā vai vidējā līmeņa vadītāju amatus (attiecīgi 83,3% un 80,6%), speciālisti (71,4%), izglītības (76,5%) un tirdzniecības (71,4%) nozaru darbinieki.

Gan vīrieši, gan sievietes, kas strādā uz līguma pamata, snieguši pozitīvāku vērtējumu par gandrīz visiem darba aspektiem nekā nodarbinātie pēc mutiskas vienošanās. Līdzīga tendence novērota arī sieviešu atbilstīgu sadalījumā pēc izglītības – jo augstāka izglītība, jo biežāk sniegti pozitīvi vērtējumi dažādiem sava darba apstākļiem. Turpretim vīriešu vidū izglītības līmenim praktiski nav būtiska efekta uz minētajiem darba aspektiem.

Vīrieši izjūt lielāku drošību par savām darbavietām nekā sievietes: zināmu vai pat stipru satraukumu par iespēju zaudēt darbu ir pauduši 34,8% aptaujāto vīriešu un 39,6% sieviešu, kas šobrīd strādā. No otras puses, 33,3% vīrišķā dzimuma pārstāvju ir pilnīgi droši par savu pašreizējo darbavietu, kamēr sieviešu grupā šādu pārliecību ir paudušas tikai 27,3%. Jāpiebilst, ka bažas par iespēju zaudēt darbu kļūst izteiktākas vecākiem cilvēkiem.

Arī savas izredzes nepieciešamības gadījumā atrast darbu vīrieši vērtē pozitīvāk nekā sievietes. Vīriešu vidū optimistiskie un pesimistiskie viedokļi par šo jautājumu ir izplatīti gandrīz līdzīgi: 43,4% domā, ka atrast pieņemamu darbu būtu viegli, un 49,5% - ka šis process būtu grūts. Sieviešu grupā „optimistu” skaits ir gandrīz divreiz mazāks nekā „pesimistu” skaits (attiecīgi, 31,4% un 60,6%).

Līdzīgi kā jautājumā par darba zaudēšanas riska vērtējumu gados jaunākie cilvēki izjūt daudz lielāku drošību par iespējām atrast jaunu darbu. Ja vecuma grupās no 15 līdz 24 gadiem un no 25 līdz 34 gadiem aptuveni puse aptaujāto pauž (attiecīgi, 52,7% un 48,5%) pārliecību, ka darba meklēšana nesagādātu grūtības, tad dzīves posmā no 35 līdz 44 gadiem tik droši ir tikai nedaudz vairāk kā trešā daļa (35,5%) iedzīvotāju. Savukārt starp respondentiem, kuri ir vecāki par 45 gadiem, „optimistu” ir tikai nedaudz vairāk par ceturto daļu.

Sociālo garantiju pieejamība darba vietā abu dzimumu pārstāvjiem būtiski neatšķiras. Tomēr sievietēm atbilstoši biežāk strādājot valsts un pašvaldību uzņēmumos, darba devēji veic sociālās apdrošināšanas iemaksas par algu pilnā apmērā – 80,8%, vai par daļu no algas – 19,2%, tātad visām, kamēr vīriešiem - tikai 69,7% un 24,6%, t.i., gandrīz 6% vīriešu sociālās apdrošināšanas iemaksas netiek izdarītas vispār. Sievietes arī nedaudz biežāk atzinušas, ka var apmeklēt darba devēja apmaksātas mācības (52,4% un 47,9%). Toties vīriešiem darba devēji nedaudz biežāk apmaksājuši veselības apdrošinājumu (40,2% pret 35,3%). Gandrīz nemaz nav atšķirību regulāru prēmiju saņemšanā: tās saņem 30,3% vīriešu un 29,5% sieviešu.

Attiecībā uz savu lomu veicamajā peļņas darbā un darbavietas raksturu abu dzimumu pārstāvju izvēle ir mazāk līdzīga: vīrieši biežāk gribētu būt darba devēji (43,7%) nekā sievietes (36,5%), bet viņas labprātāk būtu darba ņēmējas (47,6 pret 42,7%), kas atbilst līdzšinējam vīriešu pārsvaram uzņēmēju vidū. Taču kā vieniem tā otriem faktiskais uzņēmēju īpatsvars ir daudz mazāks par vēlmi darboties šajā jomā – 3,1% nodarbināto vīriešu un 0,8% sieviešu. Sprototams, ka ne visiem, kas izteikuši gatavību kļūt par uzņēmējiem, tiešām piemīt nepieciešamās spējas, taču droši, ka lielai daļai tādas ir. Visādā ziņā, spriežot pēc aptaujas dalībnieku atbildēm, nav pamata uzskatīt, ka Latvijas cilvēkiem un tostarp sievietēm trūkst uzņēmības veidot un vadīt savu uzņēmumu.

Vaicāti par vēlēšanos labāk strādāt mazā vai lielā uzņēmumā 45,4% vīriešu un 53,1% sieviešu izteikušies par labu mazajiem. Tikai nedaudz mazāka daļa vīriešu izvēlētos labāk strādāt lielā uzņēmumā – 35,4%, bet sievietes to darītu vairāk nekā divkārt retāk – 25,5% - nekā mazā uzņēmumā vai iestādē. Tas būtībā atbilst faktiskajai situācijai Latvijā, kur 65% nodarbināto strādā uzņēmumos ar darbinieku skaitu līdz 50. Tātad šai ziņā faktiskā situācija vismaz sievietēm atbilst vēlamajai.

Līdzīgi faktiskajam stāvoklim atbilst arī vīriešu un sieviešu vēlmes strādāt privātā vai sabiedriskā sektora uzņēmumā vai iestādē: vīrieši dod priekšroku privātiem - 49,1% pret 34,8% sievietēm, bet sievietes – valsts vai pašvaldības uzņēmumiem vai iestādēm: 45,8% pret 35,1% vīriešu.

Salīdzinājumā ar faktisko apstākļu vērtējumu, kas nodarbinātajiem vīriešiem un sievietēm vairāk vai mazāk atšķiras, izteikumi par dažādu darba aspektu nozīmīgumu gandrīz pilnībā sakrīt abu dzimumu pārstāvjiem:

- ✓ labs atalgojums attiecīgi 98,4 % vīriešiem un 98,6% sievietēm;
- ✓ labi darba apstākļi – 96,9 un 97,2%;
- ✓ droši darba apstākļi ir ļoti vai – retāk – diezgan svarīgi 95,6% vīriešu un 97,6% sieviešu;
- ✓ atbilstība paša(s) spējām – 95,9 un 94,1%;
- ✓ patīkami koleģi – 94,7 un 95,0%;
- ✓ interesants darbs un iespēja būt radošam – 86,1 un 86,9%;
- ✓ iespēja pašam(ai) plānot savas darba dienas un stundas – 80,2 un 80,1%;
- ✓ iespēja strādāt patstāvīgi – 77,4 un 76,7%;
- ✓ karjeras (izvirzīšanās) iespējas 75,4 un 75,3%;
- ✓ darba atbildīgums – 69,4 un 68,7%.

Tikai nedaudz atšķiras nozīmīgums tādiem aspektiem kā:

- ✓ iespēja palīdzēt citiem cilvēkiem – 75,5 vīriešu un 80,0% sieviešu;
- ✓ noderīgums sabiedrībai – 75,3 un 80,1%
- ✓ iespēja atrasties starp cilvēkiem – 74,7 un 80,8%;
- ✓ ilgs atvaļinājums – 75,4 un 81,2%
- ✓ iespēja nestrādāt brīvdienās – 74,5 un 83,9%;
- ✓ ne pārāk liela spriedze darbā – 81,6 un 88,7%.

Nākas secināt, ka vīriešiem vienlīdz ar sievietēm vissvarīgākie ir darba nosacījumi, kas ietekmē tā rezultātus, bet sievietēm nedaudz svarīgāki kā pretējā dzimuma pārstāvjiem ir sociālie aspekti un iespējas savienot darbu ar pilnvērtīgu atpūtu un ģimenes dzīvi, kas gan arī vīriešiem nav mazsvarīgi.

Sieviešu un vīriešu darba motivācijas faktoru analīze. Lai novērtētu to, cik lielā mērā sieviešu un vīriešu situāciju darba tirgū ietekmē individu personiskās attieksmes vai darba motivācijas, izmantojām no F.Hercberga darba motivācijas teorijas atvasinātu faktoru virkni. Visi – gan strādājošie gan nestrādājošie respondenti novērtēja katra no dotajiem aspektiem svarīgumu darbā, un iegūtie novērtējumi tika analizēti ar faktoru analīzes metodi.

Šī pētījuma ietvaros iegūto personisko attieksmju faktoru grupējumi zināmā mērā atbilst arī A.Maslova (Мацлоу 2001: 77-96) vajadzību hierarhijas modelim, tāpēc to definējumiem tika izmantotas katrai grupai raksturīgākās cilvēka pamata vajadzības.

Faktoru korelācijas matrica, kas parādīta pielikuma tabulā 3.6.1., parāda visu motivācijas aspektu grupējumu 3 faktoros. Šāds faktoru sadalījums tika iegūts, analizējot kopējo izlasi, kā arī atsevišķi tikai respondentus vīriešus:

- 1) „Vajadzība pēc ērtībām” zināmā mērā sasaucas ar pamata – fizioloģiskajām vai eksistences vajadzībām, un šīs grupas faktori norāda uz darba sekundāro nozīmi. To raksturo tādi darba aspekti, kā brīvdienas, ilgs atvaļinājums, ne pārāk saspringts darbs un iespēja pašam plānot savu darba laiku. Mūsu pētījuma kontekstā izteikta šīs faktoru grupas nozīme parāda pat nedaudz paaugstinātu cilvēka dabisko slinkumu.
- 2) „Vajadzība pēc drošības” darba kontekstā vairāk attiecas uz cilvēka psiholoģisko, emocionālo un arī ekonomisko nodrošinājumu. To raksturo tādi darba apstākļi kā labs atalgojums, drošs un labs, spējams atbilstošs darbs, sieviešu mērķa grupā arī patīkami kolēģi, u.c.
- 3) „Pašrealizācijas vajadzība” šī faktora nozīmē apvieno pašcieņas vajadzību vai tieksmi iemantot citu cilvēku atzinību, kā arī pašrealizācijas vai savu spēju, zināšanu un talantu īstenošanas vajadzību. Faktors apvieno darba aspektus, kas saistīti ar interesantu darbu, iespēju strādāt patstāvīgi, atbildīgu, sabiedrībai derīgu un vajadzīgu darbu.

Savukārt aplūkojot sieviešu atbilžu sadalījumu (skatīt faktoru korelācijas matricu pielikuma tabulā 3.6.2.), izveidojās pavisam četras faktoru grupas, kur bez trim jau minētajiem atsevišķi parādījās jauns faktors.

- 4) Sieviešu vērtējumus apkopojošais faktors tika nosacīti nodēvēts par „Altruisma vajadzību”. Tas varētu būt saistīts ar cilvēka sociālajām vajadzībām vai vajadzību pēc piederības un mīlestības, ko raksturo tādi apstākļi kā atbildīgs darbs, kas sniedz iespēju palīdzēt citiem, ir sabiedrībai derīgs un dod iespēju ‘būt cilvēkos’.

Turpinājumā visi faktori pēc to svarīguma pakāpes tika analizēti dažādos griezumos, piemēram, amatu, profesiju, personisko ienākumu, izglītības dalījumā, kā arī pēc vēlamākajiem darba veidiem un formām, pēc tā, cik daudz laika vēlētos veltīt darbam, ģimenei, mājas darbu veikšanai vai draugiem.

Būtiskākās atšķirības faktoru grupu svarīgumā ir novērotas jautājumos par attieksmēm un prioritātēm, kas papildina skaidrojumu par dažādību starp cilvēkiem kā personībām, bet neatspoguļo kādas īpašas viena vai otra dzimuma atšķirības darba tirgū.

Apmaksātais darbs. Analizējot kopējo izlasi un vīriešus, vērojams, ka to respondentu vidū, kas īpaši nevēlētos mainīt šobrīd apmaksātam darbam veltīto laika daļu, pieaug *vajadzība pēc drošības* un *pašrealizācijas* svarīgums, bet samazinās svarīgums *vajadzībai pēc ērtībām*. Četru faktoru grupā, kas paskaidro sieviešu atbilžu sadalījumu, redzams, ka to sieviešu grupā, kas vēlas saglabāt esošo darba laika proporciju, pieaug *vajadzība pēc drošības* un sociālā vai *altruisma vajadzība*, bet samazinās nozīme *vajadzībai pēc ērtībām*.

Starp vīriešiem, kas apmaksātam darbam vēlētos veltīt daudz vairāk laika, vērojama visu darba motivācijas faktoru vai vajadzību svarīguma samazināšanās, bet tiem, kas vēlētos strādāt daudz mazāk, ļoti izteikta ir *vajadzība pēc ērtībām*. Sieviešu grupā, kas būtu gatavas algotam darbam veltīt mazliet vairāk laika, vērojama tendence samazināties *altruisma vajadzībai*, bet tās nozīme, gluži pretēji, būtiski pieaug sievietēm, kas apmaksātam darbam veltītu daudz vairāk laika. Bez tam, šajā grupā pieaug *pašrealizācijas vajadzību* svarīgums, kas varētu vēlreiz apliecināt to, ka sievietes biežāk izjūt trūkumu pēc iespējām sevi realizēt darbā.

Par gluži loģisku varam uzskatīt novēroto *vajadzību pēc ērtībām* nozīmes palielināšanos to cilvēku vidū, kas apmaksātam darbam vēlas veltīt mazāk laika. Te nav vērojamas būtiskas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem.

Mājas darbi. Apskatot vislielāko atbildējušo skaitu – to, kas vēlas saglabāt esošo situāciju mājas darbu veikšanai, redzams, ka vīriešiem samazinās *pašrealizācijas vajadzības* nozīme, bet sievietēm samazinās *vajadzības pēc ērtībām* svarīgums. Sievietēm nedaudz pieaug svarīgums *vajadzībai pēc drošības* un sociālā novērtējuma – *altruisma vajadzībai*.

Kā zināms un arī pētījumā pierādīts, lielāko daļu mājas darbu veic galvenokārt sievietes. Faktoranalīze parāda, ka tas zināmā mērā saistīts ar vajadzību pēc sociālās atzinības vai *altruisma vajadzību*. Jo vairāk laika sievietes vēlētos veltīt mājas darbiem, jo spēcīgāk izteikta ir šī vajadzība, bet starp sievietēm, kuras mājas darbiem labprātāk veltītu mazliet vai daudz mazāk laika, altruisma vajadzības svarīgums nozīmīgi samazinās.

Turpretim visizteiktākā *vajadzība pēc ērtībām* (slinkums) gan sieviešu, gan vīriešu vidū ir vērojama to cilvēku grupā, kas vēlas mājas darbiem veltīt mazāk un daudz mazāk laika.

Vērojams, ka sieviešu grupā mājas darbu proporcijas samazināšana vai palielināšana neuzrāda būtisku korelāciju ar *pašrealizācijas vajadzību* faktoru. Savukārt aplūkojot vīriešu vēlmes un vajadzības, redzams, ka šīs vajadzības svarīgums palielināts ir to cilvēku grupās, kas mājas darbiem vēlētos veltīt vairāk laika. Tas gan nenorāda uz īpašu dzimumu atšķirību, bet ir skaidrojams ar faktu, ka minētajā faktorā iekļaujas arī sieviešu altruisma vajadzībām raksturīgie aspekti, piemēram, iespēja palīdzēt citiem cilvēkiem un atbildīgs darbs.

Saskarsme ģimenē. Tā kā saskarsme ģimenē ir joma, kurai veltīt mazāk laika nevēlētos ne vīrieši, ne sievietes, tad arī faktoranalīze neparāda īpaši lielas atšķirības. Vienīgā tendence ir tā, ka *vajadzība pēc ērtībām* ir nozīmīgāka starp tiem cilvēkiem, kas neko nevēlētos mainīt, bet šī faktora nozīme samazinās grupās, kas ģimenei vēlētos veltīt vairāk laika.

Draugi. Arī saskarsme ar draugiem, pēc lielākās daļas aptaujas dalībnieku domām, nebūtu jāsamazina, bet drīzāk gan jāpalielina. Starp tiem, kas uzskata, ka vajadzētu būtiski palielināt draugiem veltāmo laika daļu, vērojama izteiktāka *vajadzība pēc ērtībām* un arī *vajadzība pēc pašrealizācijas*.

Darba samaksa. Jautājumā par to, vai, ja būtu iespējams izvēlēties, ņemot vērā savu tagadējo darba slodzi un atalgojumu, strādājošie dotu priekšroku strādāt vairāk un pelnīt vairāk vai strādāt tikpat un arī saņemt tikpat, vai arī strādāt mazāk un pelnīt mazāk, vairumā gadījumu gan vīrieši, gan sievietes izvēlējās saglabāt esošo situāciju, tomēr vīrieši izrādīja lielāku gatavību strādāt vairāk. Neko nevēlētos mainīt 54,6% vīrieši un 58,6% sievietes, bet vairāk strādātu, lai nopelnītu vairāk 42,1% vīrieši un 35,9% sievietes. Pavisam niecīgs skaits vīriešu (2,0%) būtu gatavi strādāt un pelnīt mazāk, kaut arī sieviešu vidū šī iespēja tika uztverta tikai nedaudz atsaucīgāk (5,6%).

Darba motivāciju vai vērtību faktoranalīze parāda, ka to cilvēku vidū, kas būtu gatavi strādāt vairāk, lai vairāk nopelnītu, salīdzinoši lielāka nozīme gan sievietēm, gan vīriešiem ir *vajadzībai pēc drošības*, savukārt to sieviešu vidū, kuras izvēlētos mazāk strādāt un arī nopelnīt, nedaudz nozīmīgāka ir *vajadzība pēc ērtībām*.

Aplūkojot atšķirības darba motivāciju faktoru svarīgumā pa visu aptaujāto ienākumu grupām, saskatāma vajadzību teorijas apstiprinoša tendence, kas parāda, ka augstākā līmeņa – *pašrealizācijas vajadzības* kļūst aktuālas tad, ja ir apmierinātas primārās – fiziskās un drošības vajadzības.

- ✓ Personisko ienākumu zemākajā grupā līdz 60 Ls gan vīriešiem, gan sievietēm samazinās svarīgums *pašrealizācijas vajadzību* faktoram, bet sievietēm, pieaugot *drošības vajadzību* nozīmei, samazinās nozīme *vajadzībām pēc ērtībām*;
- ✓ 61-80 Ls ienākumu grupā visiem vērojama samazināta nozīme *vajadzībām pēc ērtībām*;
- ✓ 81-120 Ls ienākumu grupā sievietēm ir visai izteiktas *drošības vajadzības*, savukārt *pašrealizācijas vajadzību* faktoram joprojām ir visai zems svarīgums;
- ✓ 121-200 Ls ienākumu grupā gan vīriešiem, gan sievietēm spēcīgāk izteikta ir *vajadzība pēc ērtībām*, kas visspēcīgāk izpaužas nākamajā – visaugstākajā ienākumu grupā (201 Ls un vairāk);
- ✓ 201 Ls un vairāk ienākumu grupā *pašrealizācijas vajadzību* faktoram svarīgums pieaug un ir visaugstākais gan sieviešu, gan vīriešu grupās.

Savukārt *sociālās atzinības* un *altruisma vajadzības* nozīme nemainās atkarībā no iedzīvotāju ienākumiem.

Profesijas, ieņemamie amati un nozares. Kopumā analizējot motivāciju faktoru ietekmi uz profesijām, ieņemamajiem amatiem un nozarēm, parādās nelielas atšķirības apskatīto darba aspektu svarīgumā.

Pašrealizācijas vajadzību nozīme pieaug pašnodarbināto grupā, arī vidējā līmeņa vadītāju grupā, visai spēcīgi izteikta speciālistiem un sievietēm kvalificētām biroja darbiniecēm. Mazāka šī faktora nozīme ir būvniecībā strādājošo vīriešu, sieviešu strādnieču vai tirdzniecības darbinieču grupā un viszemākais rādītājs ir palīgstrādniecēm vai mazkvalificētām darbiniecēm.

Sociālās atzinības vai *altruisma vajadzības* nozīme ir paaugstināta starp veselības un sociālās aprūpes vai pakalpojumu nozarē strādājošām speciālistēm un kvalificētām strādniecēm.

Drošības vajadzības nozīmīgums paaugstinās speciālistiem, īpaši vīriešu vidū, kā arī kvalificētiem strādniekiem – būvniecībā un rūpniecībā nodarbinātajiem vīriešiem un apstrādes rūpniecībā vai tirdzniecībā nodarbinātajām sievietēm.

Vajadzības pēc ertībām nozīmīgums ir augstāks vīriešu pašnodarbināto un kvalificēto strādnieku vidū. Savukārt sievietēm šī faktora nozīmīgums samazinās mazkvalificēto darbinieču grupā, bet augstāks nekā vidēji vērojams speciālistu un kvalificēto biroja darbinieču grupā.

3.7. Apmierinātība ar darbu

Apmierinātība ar darbu, iespējams, ir izšķirošais indikators, spriežot par dzimumu līdztiesību nodarbināto indivīdu vidū. Apmierinātība „apkopo” darba samaksu, darba apstākļus un saturu, pašrealizācijas un karjeras izaugsmes iespējas un citus individuālajam darbiniekam svarīgus faktoros, pie tam apmierinātība ir subjektīvs mērījums, kas raksturo cilvēka komfortu viņam pieejamos apstākļos un darba situācijā. Tikai tad, kad persona izjūt neapmierinātību ar darbu vai noteiktiem, viņam svarīgiem darba apstākļiem, rodas motivācija situāciju mainīt. Papildus tam, apmierinātība ar darbu pozitīvi atsaucas uz darba motivāciju un caur to – uz darba produktivitāti. Sievietes var „atpalikt” no vīriešiem vienā vai otrā darba aspektā (piemēram, darba samaksā), bet, ja kopumā strādājoša sieviete pārējos vienādos apstākļos ir tikpat apmierināta ar savu darbu kā vīrietis, tad ir pamats pieņemt, ka pastāv citi darba aspekti, kuros sievietes iegūst vairāk, un tādējādi algas starpība tiek kompensēta.

Tomēr pirmajā detalizētajā pētījumā par apmierinātību ar darbu Latvijā, kurš tika veikts projekta „Dzīves kvalitāte Latvijā” ietvaros, tika atklāts, ka „sievietes Latvijā ir mazāk apmierinātas ar darbu (it īpaši ar darba samaksu un iespējām īstenot savus mērķus darbā) nekā vīrieši (pārējos vienādos apstākļos)” (Hazans, 2006:253). Pētījuma autors atzīmē, ka „starptautiskajā kontekstā tā ir diezgan neparasta situācija: pētījumos, kas izmanto veco ES dalībvalstu datus, vai OECD valstu datus, vai OECD un atsevišķu Austrumeiropas valstu datus, lielākoties tiek konstatēta pretēja situācija” (Hazans, 2006:253; 255).

M. Hazana rezultātu pamatā ir 2005. g. jūlija apsekojuma dati par 666 respondentiem, kur apmierinātības novērtējumam tika izmantota 5 punktu skala. Gandrīz gadu vēlāk (2006. g. aprīlī) DziLDT iedzīvotāju aptaujā strādājošiem respondentiem bija piedāvāts novērtēt 10 punktu skalā savu apmierinātību ar darbu kopumā, kā arī ar iespējām saskaņot darba un ģimenes (privāto) dzīvi. Šoreiz izlase bija divreiz lielāka un anketā ir vairāk jautājumu par darba vietu, kas dod iespēju ne tikai vēlreiz pārbaudīt, vai sievietes ir mazāk apmierinātas ar darbu, bet arī salīdzināt dažādu faktoru iedarbību uz sieviešu un vīriešu apmierinātību ar darbu.

3.7.1. tabula. Sieviešu un vīriešu apmierinātības vērtējumu sadalījumi 2006. g. (kolonnu %)

Vērtējumi (1-Neapmierināts, 10-Apmierināts)	Apmierinātība			
	ar iespējām saskaņot darba un ģimenes (privāto) dzīvi		ar darbu kopumā	
	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes
1 līdz 4	14.2	15.4	7.2	10.2
5 līdz 6	24.3	22.9	23.4	24.4
7 līdz 8	40.6	39.7	35.6	35.5
9 līdz 10	21.0	22.0	33.8	29.9
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0
Respondentu sk.	606	713	607	713

Piezīme: Respondenti, kuri nevarēja atbildēt („Grūti pateikt”) ir izslēgti; tādu respondentu bija mazāk nekā 1%.
Avots: DziLDT aptaujas “Sievietes un vīrieši darba tirgū” dati un autoru aprēķini.

3.7.1 tabulā ir salīdzināti sieviešu un vīriešu apmierinātības vērtējumu sadalījumi. Attēls rāda, ka gan vīrieši, gan sievietes ir vienādi apmierināti ar iespējām saskaņot darba un ģimenes dzīvi. Savukārt apmierinātībā ar darbu kopumā sieviešu vidū ir vairāk ļoti zemu (1 līdz 4) vērtējumu un salīdzinoši mazāk ļoti augstu (9 līdz 10) vērtējumu nekā vīriešu vidū.

3.7.2. tabula. Atšķirības starp vīriešu un sieviešu apmierinātību ar iespējām saskaņot darba un ģimenes (privāto) dzīvi un ar darbu kopumā. 2006. gads

	Vidējais vērtējums ^a [izteikts no 3.7.1. tabulas datiem]	Novērtētie apgalvojumi	
		Apmierinātība ar iespējām saskaņot darba un ģimenes dzīvi	Apmierinātība ar darbu kopumā
	Vidējais vērtējums vīriešiem (standartnovirze)	6.84 (2.03)	7.41 (1.92)
	Vidējais vērtējums sievietēm (standartnovirze)	6.77 (2.20)	7.17 (2.06)
	Vidējo vērtējumu starpība (standartklūda)	0.07 (0.11)	0.24** (0.11)
Modeļa nr.	Vērtējumu starpību skaidrojošie kontrolētie faktori katrā aplūkotajā modelī	Starpība starp vīriešu un sieviešu prognozētajiem ^b vērtējumiem (pārējos vienādos apstākļos)	
[1]	Dzimums, izglītība, vecums, tautība, ģimenes stāvoklis, dzīves vieta (6 reģioni un lauki/pilsētas)	0.10	0.28**
[2]	Tie paši, kā modelī [1]+ darba līguma veids, īpašuma sektors, nozare, darbinieku skaits	0.06	0.30**
[3*]	Tie paši, kā modelī [2]+ plaša profesiju grupa (9 profesiju pamatgrupas)	0.21	0.42***
[3]	Tie paši, kā modelī [3*]+ šaura profesiju grupa (20 profesiju grupas)	0.13	0.32**
	Respondentu skaits ^a :		
	Vīrieši	606	607
	Sievietes	713	713
	Kopā	1319	1320

^a Respondenti, kuri nevarēja atbildēt („Grūti pateikt”) ir izslēgti. ^b Lineārās regresijas rezultāti iegūti ar maksimālās ticamības metodi, pieļaujot kļūdu heteroskedasticitāti un kļūdu korelāciju klasteru (izlases punktu) ietvaros.

** , *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību 95%, 99%.

Avots: DziLDT aptaujas “Sievietes un vīrieši darba tirgū” dati un autoru aprēķini.

3.7.2. tabulā attēloti hipotēžu pārbaūžu rezultāti, vai vīriešu un sieviešu vidū apmierinātības līmenis ir vienāds. Hipotēzes tiek pārbaudītas ar statistisko un ekonometrisku testu palīdzību vidēji un pārējos

vienādos apstākļos. Kā redzams, nav pamata noraidīt hipotēzi, ka vīriešu un sieviešu apmierinātība ar iespējām saskaņot darbu un ģimenes (privāto) dzīvi ir vienāda. Apmierinātības ar darbu kopumā vērtējumu starpība ir statistiski nozīmīga – vīriešu apmierinātība ir augstāka (0.24 vidēji un 0.28 līdz 0.42 skalas punktiem, atkarībā no kontrolētiem faktoriem, pārējos vienādos apstākļos). Lai gan 10 punktu skalā šī starpība nav liela, tomēr apstiprinās pieņēmums, ka Latvijas sievietes caurmērā ir tikai mazliet mazāk apmierinātas ar darbu nekā vīrieši. Kā tika minēts, iespējams, sieviešu un vīriešu darba algu atšķirības tiek kompensētas citādi un kopējais rezultāts atspoguļots apmierinātībā ar darbu. Kaut gan dati rāda, ka sieviešu apmierinātība ar darbu ir mazliet zemāka par vīriešu, tomēr starpība ir mazāka nekā dzimumu darba algas starpība. Tādējādi nav jānoraida pieņēmums, ka ir citi darba aspekti, kas kompensē sieviešu zemāko darba algu.

Vīriešu un sieviešu apmierinātību ar darbu ietekmējošo faktoru analīze ir attēlota pielikuma 3.7.3. un 3.7.4. tabulās.

Pielikuma 3.7.3. tabula ietver trīs modeļus. Modelī [1] tiek pieņemts, ka izglītība, vecums, tautība un dzīves vieta nosaka profesiju un zināmā mērā arī citus nodarbinātības aspektus. Modelī [2] darba līguma veids, uzņēmuma īpašuma sektors, nozare un darbinieku skaits arī tiek kontrolēti, bet profesija – netiek. Modelī [3] tiek kontrolēta arī profesija (20 grupas). Gan [1], gan [2] modelī ir redzams, ka vīriešiem vismazāko apmierinātību ar darbu nodrošina vispārējā vidējā izglītība, bet starp citiem izglītības līmeņiem šai ziņā nav būtiskās atšķirības. Savukārt sievietes ar augstāko izglītību ir nozīmīgi vairāk apmierinātas nekā citi (pārējos vienādos apstākļos, bet nekontrolējot profesiju). Kad profesija tiek kontrolēta ([3] modelis), atšķirības starp izglītības līmeņiem pazūd.

Gan vīriešu, gan sieviešu vidū krievu tautības strādājošie vērtē savu apmierinātību apmēram par 0.5 skalas punktiem zemāk nekā latvieši (pārējos vienādos apstākļos); vīriešu vidū šī starpība ir nozīmīga 5% līmenī, bet sieviešu vidū – tikai 10% līmenī. Citu tautību vīrieši ir vēl mazāk apmierināti ar savu darbu, bet citu tautību sievietes šajā ziņā neatšķiras no latvietēm.

Vīriešu apmierinātībai ar darbu atkarībā no vecuma piemīt U-veida forma: visvairāk apmierināti (vienādos pārējos apstākļos) ir jaunieši un gados vecāki darbinieki, savukārt, 40-gadīgie ir vismazāk apmierināti. Sieviešu vidū vecumam nav nozīmīgas ietekmes uz apmierinātību ar darbu.

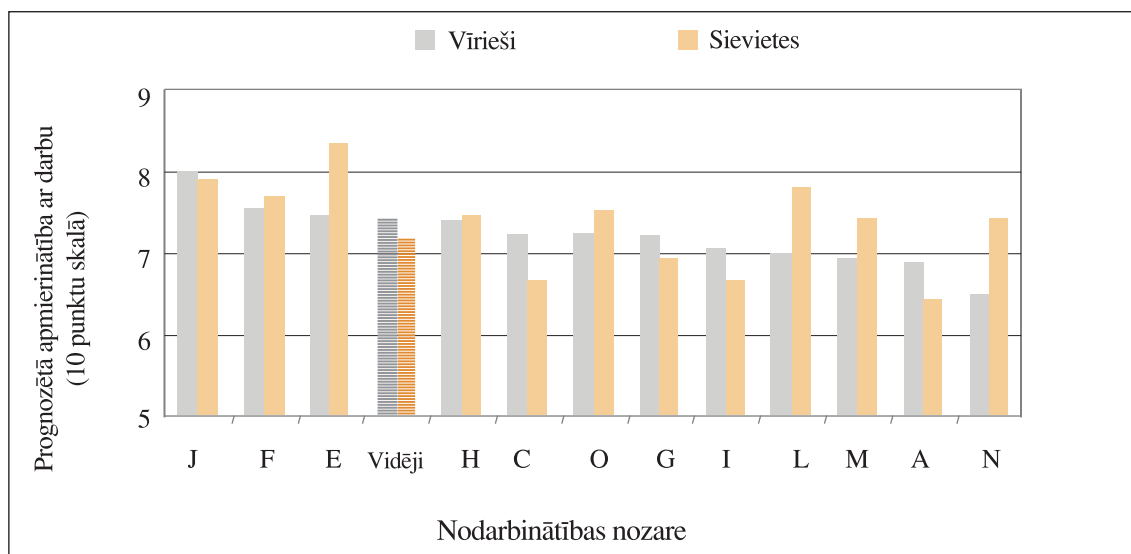
Ļoti interesanta atšķirība starp dzimumiem parādās ģimenes stāvokļa ietekmē: precētie (vai kopā ar partneri dzīvojošie) vīrieši ir nozīmīgi (apmēram par 0.5 punktu) vairāk apmierināti ar darbu nekā tie, kas dzīvo bez partneres, bet sievietēm ģimenes stāvoklis neietekmē apmierinātību ar darbu.

Vīriešu vidū dzīves vietas reģionam un apdzīvotas vietas veidam nav nozīmīgas ietekmes uz apmierinātību ar darbu. Savukārt Pierīgā dzīvojošas sievietes ir mazāk apmierinātas ar darbu (pārējos vienādos apstākļos), salīdzinot ar tām, kuras dzīvo Rīgā vai Vidzemē.

Gan vīriešu, gan sieviešu vidū darbinieki ar līgumiem uz noteiktu laiku vai bez līgumiem ir mazāk apmierināti nekā tie, kam ir līgums uz neierobežotu laiku vai pašnodarbinātie. Sieviešu vidū līgumi uz noteiktu laiku (ap 3% strādājošo) un neregistrētā nodarbinātība (ap 5%) ir sastopama retāk nekā vīriešu vidū (atbilstoši – 5% un 11%). Tomēr šādu „nestabilu” darba attiecību negatīvā ietekme uz apmierinātību ar darbu sieviešu vidū ir izteikta stiprāk. Piemēram, darbiniecēm bez līgumiem apmierinātības vērtējums ir par 1.4 skalas punktiem zemāks nekā tām, kam ir līgums uz neierobežotu laiku (pārējos vienādos apstākļos), un šī starpība ir nozīmīga 5% līmenī. Vīriešu vidū līdzīga starpība ir tikai ap 0.5 punktu un nav nozīmīga. Vērtējumu starpība starp pašnodarbinātiem vīriešiem, no vienas puses, un vīriešiem bez līguma vai līgumu uz neierobežotu laiku, no otras, sasniedz gandrīz 1 punktu un ir statistiski nozīmīga.

Nodarbinātības nozares ietekme uz vīriešu un sieviešu apmierinātību ar darbu ir redzama 3.7.1. attēlā. Trīs nozares, kur vīrieši (pārējos vienādos apstākļos) ir visvairāk apmierināti (finanses un komercpakalpojumi; būvniecība; gāzes, ūdens, elektroapgāde) atrodas diezgan augstu arī sieviešu apmierinātības sarindojumā. Savukārt Valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana, Izglītība, kā arī Veselības aprūpe, ir tās nozares, kur vīriešu apmierinātība ir salīdzinoši zema, bet sieviešu apmierinātība pārsniedz vidējo līmeni. Vismazāk ir apmierinātas ar darbu tās sievietes, kuras strādā apstrādes rūpniecībā, transporta un sakaru sektorā, un arī lauksaimniecībā.

3.7.1. attēls. Vīriešu un sieviešu prognozētā apmierinātība ar darbu atkarībā no nodarbinātības nozares (vienādos pārējos apstākļos). 2006. g.



Piezīmes: Nozares sakārtotas vīriešu apmierinātības dilstošā secībā: JK - Finanšu un komercpakalpojumi; F - Būvniecība; E - Gāzes, ūdens, elektroapgāde; H - Viesnīcas, restorāni; CD - Apstrādes un ieguves rūpniecība; O - Pārējie komunālie, sociālie un individuālie pakalpojumi; G - tirdzniecība; I - Transports, sakari; L - Valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana; M - Izglītība; AB - Lauk-, mež- un zivsaimniecība; N - Veselības aprūpe.

Pārējo mainīgo (izglītība, vecums, tautība, ģimenes stāvoklis, dzīves vieta, darba līguma veids, īpašuma sektors, darbinieku skaits) vērtības ir fiksētas to vidējo vērtību (vīriešu un sieviešu) līmenī. Rezultāti no modeļa ar profesiju kontroli ir līdzīgi.

Avots: DziLDT aptauja "Sievietes un vīrieši darba tirgū" dati un autoru aprēķini.

Statistiskā analīze parāda, ka sieviešu vidū tikai nedaudz vairāk apmierinātas ar darbu (vienādos pārējos apstākļos) ir tās, kuras strādā valsts vai pašvaldību uzņēmumos vai iestādēs; vērtējumu starpība ar pilnībā privātiem uzņēmumiem ir tikai 0.5 punkti (nesasniedz statistisko nozīmīgumu).

Uzņēmuma lielumam ir diametrāli pretēja ietekme uz sieviešu un vīriešu apmierinātību ar darbu: sievietes ir visvairāk apmierinātas, strādājot uzņēmumā ar mazāk nekā 10 darbiniekiem, bet vīrieši – strādājot uzņēmumā ar 500 un vairāk darbiniekiem. Interesanti, ka vismazāk apmierinātas ar darbu (vienādos pārējos apstākļos) ir tās sievietes, kuras strādā uzņēmumos ar 20 līdz 49 darbiniekiem.

Analizējot pielikumā sniegtās 3.7.3. tabulas modeļa [3] rezultātus, var izdarīt šādus secinājumus par profesijas ietekmi uz apmierinātību ar darbu.

- ✓ Gan vīriešu, gan sieviešu vidū visvairāk apmierināti ar darbu (vienādos pārējos apstākļos) juristi, ekonomisti, finansisti, grāmatveži un citi sociālo un humanitāro zinātņu vecākie speciālisti (2.4. profesiju grupa). Šo profesiju pārstāvju apmierinātības vērtējums pārsniedz to pašu jomu speciālistu (ietilpst 3.4. profesiju grupā un veido atsauces grupu) vērtējumu vidēji par 0.7 mērijuma skalas punktiem. Savukārt citu jomu vecāko speciālistu un speciālistu vērtējumi, kā arī kalpotāju un tirdzniecības un pakalpojumu darbinieku vērtējumi caurmērā neatšķiras no atsauces grupas vērtējumiem.
- ✓ Vīriešu vidū no plaši izplatītām profesijām vismazāk apmierināti ir iekārtu un mašīnu operatori un montētāji (8.1% no visiem nodarbinātiem vīriešiem) un vienkāršo profesiju (it īpaši tirdzniecības un apkalpošanas sfērā) pārstāvji (9. pamatgrupā strādā 8.6% no visiem nodarbinātiem vīriešiem, t.sk. tirdzniecības un apkalpošanas sfērā – 2.5%), kā arī kvalificēti lauksaimniecības strādnieki (2.1% no visiem nodarbinātiem vīriešiem). Šo profesiju pārstāvju apmierinātības vērtējumi ir vairāk nekā par 1 skalas punktu zemāki par atsauces grupas vērtējumiem (pārējos vienādos apstākļos).
- ✓ Savukārt sieviešu vidū viszemāko apmierinātību pauž precīzijas un mākslas izstrādājumu (ietilpst 7.3. profesiju grupā) strādnieces (4.8% no visām nodarbinātām sievietēm, apmierinātība – 0.9 skalas

punktu zemāka par atsauces grupas vērtējumu) un pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītājas (1% no visām nodarbinātām sievietēm, apmierinātība – 1.6 punktu zemāka).

Pielikuma 3.7.3. tabulā aprakstīto modeļu determinācijas koeficienti parāda, ka visi minētie faktori kopā izskaidro tikai nelielu daļu (18 procentus) no darbinieku apmierinātības variācijas; apmēram pusi no šīs daļas izskaidro profesija un uzņēmumu raksturojošās pazīmes.

Pielikuma 3.7.4. tabulā apmierinātības noteicošo faktoru kopumam ir pievienoti parasti nedēļā vidēji nostrādāto stundu skaits, darbinieku neto ienākumi, darba laika režīms un dažī uzņēmuma personāla vadības politikas aspekti. Pēdējais faktors ir svarīgs tāpēc, ka bieži teorijā un citos pētījumos tiek norādīts, ka rēķināšanās ar darbinieka laiku un draudzīga darba vide pozitīvi iespaido personas apmierinātību ar darbu un darba ražīgumu. Visu minēto faktoru iekļaušana modelī palielina izskaidroto variācijas daļu vīriešiem līdz 28.5 procentiem un sievietēm līdz 30 procentiem, tātad gandrīz par pusi, salīdzinot ar 3.7.3. tabulā attēloto [3] modeli.

Interesanti, ka gan vīriešu, gan sieviešu vidū apmierinātība sasniedz maksimumu pie 40 nostrādātām stundām nedēļā, bet vismazāk apmierināti ir tie, kas strādā no 35 līdz 39 stundām nedēļā. Vīriešiem, kuri sistemātiski strādā 50 un vairāk stundas nedēļā, kā arī visām sievietēm, kuras strādā vairāk nekā 40 stundas nedēļā, apmierinātības līmenis nozīmīgi neatšķiras no tā, kuru pauž darbinieki ar 40 stundu darba nedēļu. Var pieņemt, ka šīm kategorijām virsstundas ir pietiekoši kompensētas. To pašu diemžēl nevar teikt par vīriešiem, kuri parasti strādā 41 līdz 49 stundām nedēļā: viņu apmierinātības līmenis (pārējos vienādos apstākļos) ir par 0.5 skalas punktiem zemāks.

Strādājošo vīriešu apmierinātība (pārējos vienādos apstākļos) pieaug līdz ar darbinieku neto ienākumu līmeni, bet dati nedod iespēju precīzi nomērīt tieši darba samaksas efektu (anketas jautājums attiecas uz kopējiem ienākumiem). Novērtētais ienākumu efekts nav liels tāpēc, ka modelī tiek kontrolēti tādi faktori kā izglītība, vecums, profesija, reģions, uzņēmuma nozare un citas pazīmes, kuras jau lielā mērā nosaka darba samaksu.

Diezgan pārsteidzoši, ka iespējai darbiniekam pašam noteikt darba sākšanas un beigšanas laiku nav nozīmīga efekta uz apmierinātību ar darbu (vienas dotās profesijas un vienas nozares ietvaros). Vīriešu gadījumā tas pats attiecas uz nepieciešamību strādāt brīvdienās. Sievietes tomēr ir būtiski apmierinātākas (par 0.5 skalas punktu pārējos vienādos apstākļos), ja viņām nav jāstrādā brīvdienās.

Abu dzimumu pārstāvji augsti vērtē iespējas izmantot bezalgas atvaļinājumu vai brīvdienas (vīriešu apmierinātību tas paaugstina par 0.4 punktu, bet sieviešu apmierinātību – pat par 0.8 punktu), kā arī to, ka darba sanāksmes notiek tikai darba laikā. Sieviešu apmierinātības līmenis ir vidēji par 0.5 skalas punktu augstāks (pārējos vienādos apstākļos), ja uzņēmums organizē pasākumus, kuros piedalās darbinieki un viņu ģimenes.

Lai iegūtu pilnīgāku priekšstatu par darba apmierinātības atšķirībām atkarībā no dzimuma, DziLDT pētījuma vajadzībām tika papildus veikta DAIF ietvaros veiktās kvantitatīvās darba ņēmēju aptaujas datu ekonometriskā analīze. DAIF pētījuma dati sniedz papildus informāciju par darba atribūtiem un tur ir arī lielāka izlase, kas ļauj analizēt rezultātus sīkākās apakšgrupās (uz jautājumu par apmierinātību ar amatu pamatdarba vietā ir atbildējuši 3022 respondenti).

Jānorāda, ka DAIF anketā jautājums par apmierinātību tika uzdots citā formulējumā un mērīts pēc citas skalas. Jautājuma formulējums bija: „Kopumā, cik lielā mērā Jūs esat apmierināts ar savu pašreizējo amatu savā pamatdarba vietā?” Vārds „amats”, it īpaši kalpotājiem, speciālistiem un vadītājiem, varētu būt vairāk asociēts ne tikai ar darba saturu, bet arī ar darbinieka pozīciju hierarhijā. DAIF pētījumā tika izmantota piecu punktu apmierinātības skala (skat. 3.7.5. tabulu), nevis 10 punktu skala kā DziLDT pētījumā. Ir zināms, ka respondentu uztvere par attālumiem starp diviem mērījuma skalas punktiem atšķiras atkarībā no tā, vai tiek lietota piecu vai desmit punktu skala. Vēl ir jāņem vērā, kā DAIF izlasē ir tikai pilna laika algotie darbinieki (izslēdzot augstāka līmeņa vadītājus), bet DziLDT izlasē – visi strādājošie (abos gadījumos respondentu vecums ir 18 līdz 64 gadiem). Tas nozīmē, ka dažu aptaujāto grupu īpatsvars abu pētījumu izlasēs nesakrīt, piemēram, DAIF izlasē ir relatīvi vairāk darbinieku ar līgumu uz noteiktu laiku.

**3.7.5.tabula: Strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar savu amatu pamatdarba vietā.
2005. gads (kolonnu %)**

	Vīrieši	Sievietes	Kopā
(1) Ļoti neapmierināti	2.9	3.1	3.0
(2) Drīzāk neapmierināti	10.4	11.4	11.0
(3) Nedz apmierināti, nedz neapmierināti	25.2	22.0	23.4
(4) Drīzāk apmierināti	47.4	47.4	47.4
(5) Ļoti apmierināti	14.1	16.1	15.2
Kopā	100	100	100
Neapmierināti (1+2)	13.3	14.5	14.0
Apmierināti (4+5)	61.5	63.5	62.6

Piezīmes: 3022 respondenti (pilna laika darbinieki vecumā 18-64 gadi).

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

Kā redzams 3.7.5. tabulā, caurmērā pilnu laika strādājošo vīriešu un sieviešu sadalījums pēc apmierinātības pakāpes ir ļoti līdzīgs: nedaudz vairāk nekā 60% darbinieku ir apmierināti ar amatu pamatdarba vietā, bet ap 14% neapmierināti. Arī ekonometriskā analīze apstiprina, ka dzimumam nav nozīmīgas ietekmes uz apmierinātību ar amatu pamatdarbā (3.7.6. tabula). Vienīgais no sešiem modeļiem, kur indikators „sieviete” ir „gandrīz nozīmīgs” (p -vērtība = 0.139), ir tas, kur nozare, uzņēmuma lielums un īpašuma sektors tiek kontrolēti, bet profesija – nē. Izslēdzot no modeļa darba līguma veidu un uzņēmuma nozari, lielumu un sektoru, vai arī iekļaujot profesiju indikatorus, dzimuma efekts uz apmierinātību ar savu amatu pamatdarba vietā kļūst pavisam nenozīmīgs. Var secināt, ka, salīdzinot ar līdzīga vecuma un izglītības līmeņa vīriešiem, sievietēm ir nedaudz mazākas iespējas izvirzīties, bet tas tiek kompensēts ar veiksmīgākas nozares, uzņēmuma tipa un darba līguma veida izvēli.

3.7.6.tabula. Dzimuma efekts uz apmierinātību ar savu amatu pamatdarba vietā. 2005. gads

Modeļa nr.	Modelī iekļautie kontroles mainīgie	Sievietes indikators	
		novērtētā koeficienta un tā standartklūdas attiecība (t -vērtība)	Vērtējuma nozīmīgums līmenis (p - vērtība)
[1]	Dzimums, izglītība, darba atbilstība izglītībai, vecums, latviešu valodas zināšanas, ģimenes stāvoklis, uzņēmuma atrašanās reģions un apdzīvotās teritorijas tips (lauki/pilsētas)	-0.78	0.440
[2]	Tie paši kā modelī [1]+ darba līguma veids, koplīguma esamība, uzņēmuma ekonomiskā situācija, īpašuma sektors, nozare, darbinieku skaits	-1.49	0.139
[3]	Tie paši kā modelī [2]+ profesiju pamatgrupa (9 profesiju pamatgrupas)	-0.97	0.333
[4]	Tie paši kā modelī [2]+ detalizēta profesiju grupa (25 profesiju grupas)	-0.70	0.485
[5]	Tie paši kā modelī [4]+ darba samaksas sistēma, nedēļā parasti nostrādāto stundu skaits, neto darba samaksas apmērs, darba temps, darba laika elastīgums, darbs naktīs un brīvdienās, papildus labumi	-0.18	0.854
[6]	Tie paši kā modelī [4]+ uztverts atalgojuma taisnīgums	-0.07	0.942

Piezīmes: DAIF darba ņēmēju aptauja. 3022 respondenti (pilna laika darbinieki vecumā 18-64 gadi). Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti. t -vērtība ir novērtētā koeficienta un tā standartklūdas attiecība. Atšķirības (t -vērtību) uzskata par statistiski nozīmīgu, ja nozīmīguma līmenis (p -vērtība) ir 0.05 vai mazāka.

Dzimumu specifika parādās, analizējot apmierinātību ietekmējošus faktorus vīriešiem un sievietēm atsevišķi. Šīs analīzes rezultāti ir apkopoti pielikuma 3.7.7A.-3.7.7F. tabulās (kura atbilst 3.7.6. tabulā aprakstītajiem modeļiem [1]-[6]).

Pielikuma 3.7.7A. tabulā ir iekļauti tikai galvenie darbinieka cilvēkkapitālu raksturojošie rādītāji, kā arī uzņēmuma atrašanās reģions. Redzams, ka darbinieki ar augstāko izglītību neatkarīgi no dzimuma ir apmierinātāki ar amatu nekā citi (vecuma, latviešu valodas prasmju, ģimenes stāvokļa un reģiona apstākļiem esot vienādiem). Sieviešu vidū starp pārējiem izglītības līmeņiem apmierinātības ziņā nav būtisku atšķirību. Savukārt vīrieši ar pamatizglītību, kā arī tie, kas pēc vidusskolas ir ieguvuši profesionālo vidējo izglītību, ir daudz mazāk apmierināti nekā vīrieši ar vispārējo vidējo vai arodizglītību. Ja darbs neatbilst izglītībai, apmierinātība sarūk ļoti jūtami, un sievietēm šis efekts ir izteiktāks nekā vīriešiem.

Salīdzinot ar darbiniekiem, kuriem latviešu valoda ir dzimtā, pārējie (it īpaši tie, kas raksturo savas valodas zināšanas kā vājas) ir nozīmīgi mazāk apmierināti ar savu amatu, un šis efekts ir daudz stiprāk izteikts vīriešu vidū. Lai atbildētu uz jautājumu, kā darbojas šis efekts, lietderīgi ir apskatīt, vai mainās efekta stiprums, ja modelim pievieno papildus kontroles mainīgos.

Latviešu valodas zināšanu līmeņa efekts uz sieviešu apmierinātību ar amatu pamatdarbā kļūst statistiski nenozīmīgs pēc uzņēmuma raksturojošo mainīgo pievienošanas (pielikuma 3.7.7B. tabula); sievietēm ar viduvējām vai vājām valodas prasmēm šis efekts tālāk samazinās, pievienojot profesiju indikatorus (pielikuma 3.7.7C., 3.7.7D. tabulas). Tātad valodas prasmes efekts uz sieviešu apmierinātību ir izskaidrojams ar to, ka sievietēm, kam latviešu valoda nav dzimtā, nozares un uzņēmuma izvēles iespējas ir zināmā mērā ierobežotas; sievietēm ar vājām latviešu valodas zināšanām ir apgrūtināta arī pieeja „labām” profesijām. Sievietes ar vājām valodas zināšanām acīmredzot strādā profesijās un uzņēmumos, kur latviešu valodas zināšanām nav būtiskas nozīmes.

Apmierinātības atšķirības starp vīriešiem ar labām latviešu valodas zināšanām un vīriešiem ar dzimto latviešu valodu kļūst statistiski nenozīmīgas tikai pēc uzņēmuma raksturojošo mainīgo, profesiju indikatoru, darba samaksas un darba atribūtu pievienošanas modelim (pielikuma 3.7.7E. tabula). Tātad, vismaz subjektīvi, vīriešiem ar labām (bet ne ļoti labāk vai perfektām) latviešu valodas zināšanām darba samaksas un darba atribūtu kombinācija ir caurmērā mazāk pievilcīga nekā viņu profesijas biedriem ar līdzīgu vecumu, izglītības līmeni, kuri strādā līdzīgā uzņēmumā tanī pašā nozarē un reģionā, bet kuriem latviešu valoda ir dzimtā. Savukārt vīrieši ar viduvējām vai vājām latviešu valodas zināšanām ir daudz mazāk apmierināti ar amatu pamata darba vietā nekā vīrieši ar dzimto latviešu valodu arī tad, kad tiek kontrolēti visi augstāk minētie faktori, ieskaitot darba samaksu un darba atribūtus, kā arī atalgojuma taisnīguma subjektīvo vērtējumu (pielikuma 3.7.7F. tabula). Vienkārši runājot, vīrieši ar vājām latviešu valodas zināšanām ir nodarbināti „sliktajos darbos”, kur valodu prasmēm nav būtiskas nozīmes. Tātad, darbinieki vīrieši ar citu (ne latviešu) dzimto valodu atrodas relatīvi sliktākā pozīcijā nekā sievietes, kuru dzimtā valoda nav latviešu (vismaz subjektīvā vērtējumā).

Līdz pat 60 gadiem personas vecumam nav nozīmīgas ietekmes uz sieviešu apmierinātību ar amatu (tāpat, kā uz apmierinātību ar darbu kopumā); savukārt gados vecākās sievietes ir vairāk apmierinātas ar amatu nekā citas. Savukārt vīriešu vidū visvairāk apmierināti ar saviem amatiem (pārējos vienādos apstākļos) ir 25-29 gadu veci darbinieki. Interesanti, ka bērnu esamība neietekmē sieviešu apmierinātību ar amatu, bet vīrieši, kuriem ir bērni vecumā 7 līdz 18 gadi, jūtas vairāk apmierināti nekā pārējie.

Zemgalē strādājošie pauž augstāku apmierinātību nekā pārējie, un šis efekts ir īpaši nozīmīgs vīriešu vidū.

Pielikuma 3.7.7B. tabulā papildus izglītībai, vecumam, latviešu valodas zināšanu līmenim, ģimenes stāvoklim, uzņēmuma atrašanās reģionam un apdzīvotās teritorijas tipam (kuru efekti būtiski nemainās) tiek iekļauti darba līgumu un uzņēmumu raksturojošie indikatori.

Salīdzinot ar tiem, kam ir darba līgums uz neierobežotu laiku, darbinieki, kas strādā bez rakstiska līguma, ir daudz mazāk apmierināti (šis efekts ir stiprāk izteikts sievietēm; sieviešu vidū darbs bez līguma ir arī mazāk izplatīts). Savukārt līgums uz noteiktu laiku (tā strādā 11 līdz 12 procenti respondentu neatkarīgi no dzimuma) negatīvi ietekmē tikai vīriešu apmierinātību ar amatu. Koplīguma esamībai uzņēmumā nav būtiskas ietekmes uz darbinieku apmierinātību.

Darbs sabiedriskajā sektorā negatīvi ietekmē vīriešu apmierinātību ar amatu, bet neatstāj būtisku efektu uz sieviešu apmierinātību.

Pārējos vienādos apstākļos vīriešu apmierinātība ar amatu ir diezgan mazā mērā atkarīga no nodarbinātības nozares (ekonomiskās aktivitātes sektora), tomēr rūpniecības darbinieki ir apmierināti

mazāk nekā citi. Savukārt sievietes ir visvairāk apmierinātas, strādājot valsts pārvaldē, individuālajos komercpakalpojumos, bet vismazāk apmierinātas ir enerģijas, finanšu un rūpniecības nozaru darbinieces (enerģijas sektorā strādā mazāk nekā 1 procents no sievietēm – darba ņēmējām, finanšu sektorā – ap 2 procentiem, bet rūpniecībā – 13 procenti). Atzīmēsim, ka rezultāti attiecībā uz finanšu un enerģijas nozarēs strādājošām sievietēm ir jāinterpretē piesardzīgi, jo tie nesakrīt ar DziLDT rezultātiem. Viens izskaidrojums ir tas, ka DAIF datus tiek kontrolēta arī uzņēmuma situācija (kura šo divu nozaru uzņēmumiem ir parasti „aug un attīstās”). Turklāt DziLDT datus salīdzinoši nelielas izlases dēļ finanšu nozares un komercpakalpojumu darbinieces bija apvienotas vienā grupā.

Vīriešu apmierinātība ar amatu (pārējos vienādos apstākļos) nav atkarīga no uzņēmuma lieluma, bet sievietes ir visvairāk apmierinātas, strādājot uzņēmumā ar mazāk nekā 10 darbiniekiem. Atgādināsim, ka arī DziLDT rezultāti par apmierinātību ar darbu kopumā ir ļoti līdzīgi.

Modeļi ar profesiju indikatoriem, bet bez darba samaksas un darba atribūtu mainīgiem ir apkopoti pielikuma 3.7.7C., 3.7.7D. tabulās: pirmajā ir apskatītas 9 profesiju pamatgrupas („vertikālā” profesiju skala), bet otrajā katra pamatgrupa ir tālāk sadalīta „horizontāli” vairākās (2 līdz 4) šaurākās grupās. Profesiju efekti šajās divās tabulās netieši atspoguļo arī darba samaksas un darba atribūtu ietekmi uz apmierinātību. Diezgan pārsteidzošs ir fakts, ka pārējos vienādos apstākļos vīriešu vidū visvairāk apmierināti ar savu amatu darba vietā ir kvalificēti strādnieki un amatnieki, kā arī iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (nedz darba samaksas ziņā, ne darba apstākļu ziņā šīs profesijas nebūt nav labākas par citām); tālāk seko vadītāji, vecākie speciālisti, speciālisti un tirdzniecības un pakalpojumu darbinieki, starp kuriem apmierinātības ziņā nav būtisku atšķirību. Vēl mazāk apmierināti ir kalpotāji un vienkāršo profesiju darbinieki, bet pēdējā pozīcijā ir kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki (pielikuma 3.7.7C. tabula).

Savukārt šauro profesiju grupu apmierinātības reitingā (iekļautas tikai profesijas, kurās strādā vismaz 1% vīriešu) līderu pozīcijās ir stacionāro iekārtu un mašīnu operatori un montētāji, vecākie mācību iestāžu speciālisti, metālapstrādes, mašīnbūves, ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki, pašgājēju un celšanas mašīnu iekārtu vadītāji un operatori (pielikuma 3.7.7D. tabula). Salīdzinot iegūtos DAIF un DziLDT rezultātus, novērotās atšķirības apmierinātībā rāda, ka „apmierinātība ar amatu” un „apmierinātība ar darbu kopumā” nevar tikt uzskatītas par sinonīmiem. Darbinieks var būt apmierināts ar amatu, bet nebūt apmierināts ar darbu kopumā. Pēdējais apmierinātības formulējums ir jēdzieniski plašāks, jo ietver gan darba apstākļus, gan darba saturu. Neskatoties uz zemāku apmierinātību ar darba apstākļiem, saturu vai citiem tā aspektiem, darbinieks var būt apmierināts ar amatu, īpaši tad, ja viņš uzskata, ka tas atbilst viņa prasmēm, spējām un ambīcijām kopumā.

Sieviešu vidū apmierinātība ar amatu ir pavisam cita: jo augstāk atrodas profesiju pamatgrupa vertikālajā skalā, jo vairāk tās darbinieces ir apmierinātas ar savu ieņemamo amatu pamatdarbā: visvairāk apmierinātas ir vadītājas, kam seko vecākas speciālistes, speciālistes, kalpotājas, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieces, kvalificētas strādnieces un amatnieces, iekārtu un mašīnu operatores, vienkāršu profesiju darbinieces. Vienīgais izņēmums ir 6. pamatgrupa (kvalificētas lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieces) – tās pārstāves ir vismazāk apmierinātas. Savukārt šauro profesiju grupu apmierinātības reitingā (iekļautas tikai profesijas, kurās strādā vismaz 1% sieviešu) priekšgalā ir fiziķes, ķīmiķes, matemātiķes, inženieres, sociālo zinātņu vecākas speciālistes un speciālistes, MVU vadītājas, fizikas un inženierzinātņu speciālistes, iestāžu kalpotājas un vecākās mācību iestāžu speciālistes (skat. 3.7.7D. tabulu).

Citu faktoru ietekme uz apmierinātību būtiski nemainās pēc profesiju pievienošanas, salīdzinot ar jau aprakstītiem 3.7.7A un 3.7.7B. tabulu rezultātiem (izņemot valodas efektu sievietēm, skat. augstāk).

Ideālajā gadījumā, ja katram būtu iespēja izvēlēties sev vispiemērotāko profesiju, dažādu profesiju pārstāvju apmierinātībai ar amatu darba vietā nevajadzētu nozīmīgi atšķirties, ja citu faktoru (ieskaitot darba samaksu un darba atribūtus) ietekme ir izslēgta (kontrolēta). Vistuvāk šai situācijai atbilst pielikuma 3.7.7E. tabula, kur ir ietverta visu iepriekš minēto faktoru kontrole. Pielikuma 3.7.7F. tabulā pievienots ir arī darba samaksas atbilstības darbam vērtējums darbinieka skatījumā. Interesanti, ka gan vīriešu, gan sieviešu profesiju reitings būtiski nemainās, salīdzinot ar 3.7.7D. tabulu. Ir tikai daži izņēmumi: būtiski uzlabojas vīriešu pārdevēju, kā arī vīriešu kvalificētu lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieku

pozīcijas. Tas norāda, ka šo profesiju darbinieki ir mazāk apmierināti ar savu darba samaksu, darba apstākļiem un citiem darba atribūtiem, bet vairāk apmierināti ar profesiju kā tādu. Savukārt abu dzimumu mazo un vidējo uzņēmumu vadītāju pozīcija pasliktinās, norādot uz to, kā šīs kategorijas apmierinātības galvenais avots ir tieši darba samaksa, darba apstākļi un papildus labumi. Iegūtie rezultāti liecina, ka, vismaz no subjektīvā – apmierinātības viedokļa, tiešām var runāt par „vīriešu” un „sieviešu” profesijām.

Turpinājumā tiks apskatītas darba samaksas, papildus labumu, darba apstākļu un citu atribūtu ietekme uz apmierinātību ar amatu (pielikuma 3.7.7E., 3.7.7F. tabulas). Pirmkārt, jāatzīmē, ka, pieaugot nedēļā parasti nostrādāto stundu skaitam, vīriešu apmierinātība samazinās, bet sieviešu apmierinātība pieaug; efektu stiprums ir vienāds, tikai zīmes ir pretējas. Efekti ir novērtēti pie vidējā stundu skaita (vīriešiem – vidēji 43,6 stundas, sievietēm – vidēji 41,5 stundas). Tas atgādina vīriešu fokusa grupās uzklusīto, ka viņi nereti jūtas spiesti strādāt vairāk, lai pelnītu vairāk un labāk realizētu savu ģimenes apgādnieka lomu, bet sievietes šai ziņā jūtas brīvākas savā izvēlē un biežāk uztver darbu kā iespēju realizēt savas sociālās un garīgās vajadzības. Šie rezultāti visumā saskan arī ar DziLDT rezultātiem par apmierinātību ar darbu kopumā.

Likumsakarīgi, ka apmierinātība ar amatu pamatdarba vietā ir pozitīvi saistīta ar darba samaksu (pārējos vienādos apstākļos). Šis efekts sievietēm ir daudz stiprāks nekā vīriešiem. Darba samaksas efekts uz apmierinātību ar amatu samazinās (un vīriešiem kļūst statistiski nenozīmīgs), kad tiek kontrolēts arī darba samaksas taisnīguma vērtējums darbinieka skatījumā. Uztvertā taisnīguma efekts ir ārkārtīgi stiprs: salīdzinot ar darbiniekiem, kuri uz jautājumu „vai atalgojums atbilst veiktajam darbam?” atbildēja „drīzāk nē”, tiem strādājošajiem, kas atbildēja „drīzāk jā” (vai „jā”) apmierinātības varbūtība (pārējos vienādos apstākļos) ir augstāka par 12 līdz 13 (vai 18 līdz 20) procentpunktiem. Tas krietni pārsniedz algas dubultošanas efektu. Uztvertā „taisnīguma” efektam arī piemīt dzimuma specifika: starp tiem, kuri ir pārliecināti, ka viņu atalgojums neatbilst veiktajam darbam (katrs piektais vīrietis un katra ceturta sieviete pieder pie šīs kategorijas), un tiem, kas atbildēja „drīzāk nē” (pie šīs grupas pieder 32 procenti vīriešu un 38 procenti sieviešu), nozīmīga atšķirība apmierinātības ziņā ir tikai sieviešu vidū (apmierinātības varbūtība pirmajai kategorijai ir par 9 procentpunktiem zemāka). Tātad sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata, ka netiek adekvāti atalgotas, un šādās situācijās sieviešu apmierinātība ar darbu cieš vairāk nekā vīriešu.

Dažādos uzņēmumos darba samaksu var ietekmēt (vai neietekmēt) tādi faktori kā: (i) darba apjoms; (ii) darba kvalitāte; (iii) atalgojuma līmenis līdzīgos uzņēmumos; (iv) grupas (strukturvienības) plāna izpilde; (v) individuāli izstrādātā plāna izpilde; (vi) uzņēmumā nostrādātais laiks; (vii) darbinieka (formālā) kvalifikācija.

Izrādās, ka atšķirībām kompensācijas sistēmā nav nozīmīgas ietekmes uz sieviešu apmierinātību un ir diezgan maza ietekme uz vīriešu apmierinātību: vīrieši negatīvi uztver formālās kvalifikācijas ietekmi uz algām. Tas varētu būt saistīts arī ar vīriešu un sieviešu izglītības līmeni – sieviešu formālā izglītība ir augstāka.

Uzņēmumos, kur darba devējs palīdz darbiniekiem saskaņot darbu un personīgo dzīvi, kā arī tur, kur darba vietu var raksturot kā „ģimenei draudzīgu”, abu dzimumu strādājošo apmierinātība nozīmīgi pieaug (pirmais efekts ir stiprāks sievietēm, bet otrs – vīriešiem). Gan vīrieši, gan sievietes ir daudz vairāk apmierināti ar amatu, ja darbinieki var koriģēt vai mainīt savu darba laiku, ja tas ir nepieciešams. Nakts darbs negatīvi ietekmē tikai sieviešu apmierinātību, bet darbs sestdienās vai svētdienās negatīvi ietekmē gan vīriešu, gan sieviešu apmierinātību ar savu amatu. Kopumā var secināt, ka darba aspekti, kas ir saistīti ar darba un personīgās dzīves saskaņošanu, ir ļoti būtiski abu dzimumu pārstāvjiem.

No algu papildinošiem nemonētārajiem labumiem vīrieši pozitīvi vērtē dienesta komandējumus, uzņēmuma apmaksātas mobilā telefona sarunas un apģērbus, bet uzņēmuma apmaksāti kursi, semināri, konferences, kā arī dāvanas pazemina vīriešu apmierinātību ar darbu. Savukārt sievietes pozitīvi vērtē uzņēmuma dāvanas, bet dienesta dators mājās samazina viņu apmierinātību. DAIF darba ņēmēju kvalitatīvajā pētījumā tika izteikts viedoklis, ka tad, ja darba devējs nodrošina apmaksātu mobilo telefonu vai citus darbam nepieciešamos līdzekļus, viņš uzskata par iespējamu prasīt, lai darbinieks ir pieejams arī ārpus darba laika. Datora pieejamība mājās kā sieviešu apmierinātību ar amatu samazinošs faktors netieši atspoguļo iepriekš minēto – sievietes skaidrāk pauž savu negatīvo attieksmi pret faktu, ka darba dzīve „sasniedz” viņas arī mājās apstākļos. Kontrolējot arī darba samaksas atbilstības darbam vērtējumu darbinieka skatījumā, papildus labumu efekti gandrīz nemainās vīriešiem, bet kļūst pilnīgi nenozīmīgi sievietēm.

4. DZIMUMS UN STUDIJU PROGRAMMAS IZVĒLES MOTIVĀCIJAS

Lai noskaidrotu to, kādā veidā darbinieku izglītības izvēli un profesionālās kvalifikācijas iegūšanu ietekmē piederība dzimumam, tika veikts kvalitatīvais pētījums studentu vidū. Jauniešu vidū valdošie priekšstati par to, kāpēc izvēlēties vienu vai otru studiju virzienu, ir visai dažādi. Tie sakņojas ģimenē un skolā iepazītajos un iemācītajos rīcības modeļos, kas realizējas atkarībā no indivīda interesēm, spējām un resursu pieejamības. Aprakstot faktorus, kas ietekmē studiju vai profesiju izvēles motivācijas veidošanos, jāsecina, ka pašos pamatos nav būtiskas atšķirības starp to esamību un svarīgumu vīriešiem un sievietēm. Tādējādi rezultātu izklāsta sākumā tiks sniegti pētījumā novērotie jauniešiem kopīgie motivāciju veidošanās mehānismi, bet turpinājumā apskatītas dažādu faktoru atšķirīgās ietekmes un dzimtes konstruktīvi studiju un darba tirgus kontekstā.

4.1. Izvēli ietekmējošie faktori

Interese ir viens no jēdzieniem, ko vienlīdz izmanto gan studējošie vīrieši, gan sievietes, pamatojot savu motivāciju izvēlēties šobrīd apgūstamo sfēru. Tas ir cieši saistīts ar savu **spēju** apzināšanos un sekmīgu pielietojumu, taču apstākļi, kādā noritējis šis process, ir dažādi. Lielā mērā tas saistāms arī ar ģimeni un tās vērtību pārņemšanu. Tikpat svarīgi ir salīdzinoši vieglāka priekšmeta apguve: „*Nu principā jau no kādas 7. klases bija pilnīgi skaidrs, ka es iešu mācīties par tulku, jo svešvalodas bija vienīgā lieta, kas man padevās bez jebkādas piepūles. [...] Tā kā cilvēks pēc dabas esmu slinks, tad to, kas visvieglākais, tad to arī [izvēlējos].*” (Stud., vīr.) Jāatzīmē, ka labi rezultāti kādā mācību priekšmetā skolas laikā ne vienmēr ir izšķirošais kritērijs, lai to turpinātu apgūt. Īpaši tas vērojams situācijās, kad sekmes bijušas labas vairākos virzienos: „*Man gandrīz vienlīdz labi padevās valodas un matemātika. Bet es sapratu, ka matemātika man padodas, bet neinteresē.*” (Stud., siev.)

Lielā mērā izvēle tiek saistīta ar skolotājiem un viņu prasmi panākt skolēnu interesi – te svarīgs ir gan paša pedagoga lietpratīgums, gan pieejamie materiālie resursi. Profesionālās vai studiju izvēli var būtiski ietekmēt viena pietiekami veiksmīga skolotāja panākumi. Bieži vien skolotājs talantīgākos skolēnus pat īpaši mudina izvēlēties tieši ar viņa pasniegtajiem priekšmetiem saistītās programmas augstskolā, veltot savu brīvo laiku papildus gatavošanai. „*Mums bija ļoti labs ķīmijas skolotājs. [...] Viņš bija tāds, kas atdeva visu sevi, ja tikai ņēma pretī. Viņš skatījās, kuram tā lieta iet.*” (Stud., siev.)

Interesu nesakrītība ar klases mācību profilu ir bieža parādība. Tomēr ievērojamā eksaktā novirziena audzēkņu iestāšanās sociālajās vai humanitārajās studiju programmās var liecināt par problēmām skolu mācību programmās. Visai bieži skolās sastopamajā neoficiālajā hierarhijā eksaktais novirziens ir prestižākais un to apgūst sekmīgākie audzēkņi, tomēr ļoti bieži tas netiek saistīts ar viņu personīgajiem nodomiem attiecībā uz nodarbošanos vai vietu darba tirgū. „*Bija divas klases – humanitārie un eksaktie. Atšķīrās ar to, ka eksaktajiem bija padziļināti matemātika. Humanitārajiem nekas nebija padziļināti. Vienkārši skaitījās. [...] Tā humanitārā bija nesekmīga. Viņi knapi pabeidza uz četriniekiem.*” (Stud., siev.)

Skolēniem, ja attiecīgais priekšmets interesē vairāk, jāmeklē alternatīvas, kā zināšanas padziļināt ārpus formālās izglītības sistēmas – interešu izglītībā un līdzdalībā. Vairāki aptaujātie studenti uzsvēra šādu aktivitāšu nozīmi tālākā ceļa izvēlē. Daļēji tās tika īstenotas līdzdalības formā, skolēniem vairojot savu pieredzi pašpārvaldēs un mācību firmās, bet biežāk – interešu izglītības ietvaros. Lai arī šeit ir svarīga paša jaunieša brīvā izvēle, jāatceras, ka interešu izglītībā bērnus biežāk iesaista vecāki un, pat ja skolēni šīs aktivitātes neturpina, tās attīsta iemaņas un zināmu nojausmu par savām spējām. Pētījumā parādās, ka pat gadījumā, ja vecāku centieni tiek uztverti kā negatīva pieredze, tā tomēr ļauj jauniešiem radīt savu vēlamu brīvā laika pavadīšanas, karjeras un arī ģimenes modeli nākotnē.

„*Es gāju zīmēšanas pulciņā no pirmās klases. Man visi teica, ka man ar to vajag nodarboties, bet es kādā 3. klasē to pametu. To es ļoti nožēloju, ka mani neviens nepiespieda iet, jo tad es būtu varējusi iestāties Kultūras akadēmijā. Un viss būtu bijis savādāk.*” (Stud., siev.)

„*Bērība man izpaudās vienīgi grāmatās, privātskolotājos, tautas dejās, modernajās dejās, peldēšanā,*

vingrošanā un zīmēšanā. [...] Bija tikai domas par nākotni un izglītību. [...] Varbūt vajadzēja tā radoši savam bērnam sabojāt bērnību, lai kaut kas beigās arī sanāktu, bet tas bija par traku.” (Stud., vīr.)

Vecāku nodarbošanās kā pirmā tuvāk iepazītā sfēra atstāj zināmu ietekmi visos gadījumos, tomēr ir nozares, kurās profesionālās orientācijas pārmantošana ir biežāka. Sevišķi tas raksturīgs medicīnas jomā, kur abu dzimumu pētījuma dalībnieki kā noteicošo minēja vecāku vai citu radnieku – ārstu – ietekmi. Interesanti, ka abos gadījumos lēmums par medicīnu kā savu iespējamo profesionālo sfēru, nostiprinās pēc citu iespēju izpēti.

„Abi mani vecāki ir ārsti. Lai gan viņi nekad netika uzspieduši, ka tas būtu vairāk jāmacās, tīri klausoties sarunas, to sapratu.” (Stud., vīr.)

„Jau kad biju maza, zināju, ka iešu daktera amatā. [...] Es zināju, ka man uz to ir jāiet. [...] Man viss tika nopietni stāstīts, nevis tā kā četrgadīgam bērnam, bet kā pieaugušajam, iespējams, ka tas ir iespaidojis.” (Stud., siev.)

Jāatzīmē, ka interešu apzināšanās ne vienmēr nozīmē to realizēšanu arī studiju programmas izvēlē. Aptuveni divas trešdaļas studentu norāda, ka viņi uz konkrētu studiju programmu gāja pēc rūpīgas piedāvājumu izpēti un informācijas vākšanas – radu un draugu aptaujāšanas, fakultāšu atvērto durvju dienu vai ikgadējās izstādes „Skola” apmeklēšanas. Te gan jāatzīmē, ka iestājdokumenti parasti tiek iesniegti vairākās programmās, izņēmums ir studenti, kuri ir pārliecināti par savu izvēli un spējām iestāties bez sarežģījumiem. „Es pat dokumentus nekur citur neiesniedzu. Citi jau noteikti padomāja, ka esmu traks.” (Stud., vīr.)

Ir virkne gan psiholoģisku, gan finansiālu apsvērumu, kuru dēļ studenti ir atteikušies no sākotnējām vēlmēm. Viens no būtiskākajiem faktoriem ir atbilstošo – labāk pelnošo vai darba vietas garantējošo – darba tirgus sektoru identifikācija. Tam seko savu vai ģimenes materiālo iespēju izvērtējums salīdzinājumā ar studiju ilgumu jeb laiku, kad studentam nepieciešams radnieku atbalsts. Tādējādi sākotnējās intereses tiek samērotas ar objektīviem ierobežojumiem. Tos papildina subjektīvie apsvērumi, kas saistīti ar interešu pārveidošanas atbilstoši vajadzībai saglabāt ontoloģisko drošību. „Visu laiku gribēju iet uz ārstiem, bet es sapratu, ka mana ģimene to nevar pavilkt. [...] Turklāt ārstus apvienot ar darbu nu nekādi nebūtu iespējams. Es ziedoju sevi. [...] Tajā laikā tiešām pieprasīja to ķīmiju un es sapratu, ka nav tā, ka man viņa nepatīk. Es zināju, ka man vajag tādu izglītību, kur man būs darbs.” (Stud., siev.)

Bieži vien apgūtā studiju programma sākotnēji izvēlēta kā sekundāras nozīmes pagaidu izvēle pēc nesekmīga mēģinājuma iestāties prioritārajā virzienā. Tomēr šie studenti turpina iesākt virzienu. No intervētajiem jauniešiem gandrīz neviens nebija vēlreiz stājies sākotnēji izvēlētajā studiju programmā atkārtoti. „Bet tas bija tā pēkšņi – o, netiku, oi, nu labi, būvniecība, tas tā švakāk [nekā arhitektūra], bet nu arī par to tēmu. [...] Nu, es pa to gadu mainīju savas domas.” (Stud., vīr.). Studiju laikā iezīmējas jauniešu reālā informētība par darba tirgus esošajām prasībām, nozares priekšrocībām un savām spējām, taču šī atskārsmē var rasties vien jau studiju procesā. „Tas topošais students jau nemaz nezina, kādas ir priekšrocības, pabeidzot pedagogus.” (Stud., vīr.). Skolas laikā studiju virziena prestižam ir lielāka nozīme. To raksturo arī programmu loks, ko izvēlas jaunieši, kam nereti savas intereses nav skaidras – jurisprudences, ekonomikas zinātne u.c.

Stereotipi ir būtisks faktors motivāciju veidošanā – tie pamato un balsta lielu daļu indivīda lēmumu apstākļos, kad trūkst precīzas informācijas. Stereotipus plaši izmanto gan paši respondenti, gan viņu autoritātes – vecāki, skolotāji, vēlāk pasniedzēji un darba devēji. Pārliecība par sievietēm un vīriešiem piemērotajām profesijām ietekmē gan izvēli, gan studiju procesu, gan arī iespējas izvīrēties darba tirgū.

„Mammai un citiem arī ģimenē liekas, ka tā [būvniecība] nav sievietes profesija. Kad pasaka, ka mācos būvniekos, tad prasa – vai tu celtnieks būs? Tā smieklīgi.” (Stud., siev.)

„Var jau būt, ka augstskolas savos mācību plānos pašas ir tendētas uz konkrēta dzimuma vajadzībām. [...] Negribētos ticēt, ka tas notiek speciāli. Man liekas, tas notiek automātiski.” (Stud., vīr.)

Runājot par apmierinātību ar savu izvēli, studentu, jo sevišķi pēdējo kursu pārstāvju, tekstos, tuvojoties mācību beigām arvien izteiktāks ir kritisks noskaņojums. Daļa no tā vērsta pret mācību programmu, daļa – uz studējošā iespējām, tiesībām un statusu augstākās izglītības iestādē. Problēmu loks ir plašs – sākot ar ierobežotām iespējām pielietot savas zināšanas praksē, līdz nelīdzvērtīgai komunikācijai starp studentu un pasniedzēju vai administrāciju. Daļa studentu bija mēģinājuši tās atrisināt, vai nu vērsoties pie vadības ar ierosinājumiem, tādā veidā vēloties mainīt sistēmu (lielākoties nesekmīgi), vai arī individuālā ceļā. Šādi

apgrūtinājumi ietekmē jauniešu skatījumu uz izglītības sistēmu, liekot šaubīties par veidu, kā gūt zināšanas turpmāk. „Viens mans draugs teica, ka pirmā [augstākā] izglītība ir tikai ķeksīša pēc. Ko tu viens cilvēks mazpilsētā savā skolā vari iemācīties? Tu neko neesi redzējis. Tu nezini, kā cilvēki strādā. [...] Tu aizej uz to, kas tev liekas, ka varētu patikt. Par otro izglītību tu jau sāc domāt nopietnāk.” (Stud., vīr.)

4.2. Skolas ietekme studiju izvēles motivāciju veidošanā

Jauniešu atšķirīgās intereses un to sekmīgs īstenojums iezīmējas jau pamatskolā. Tomēr, raksturojot skolas nozīmi katrā konkrētajā izvēlē, iezīmējas virkne problēmu, kas ir saistāmas ar izglītības ieguvu un tās radīto situāciju darba tirgū.

Aptaujātie studenti kā jūtamu problēmu uzsver kvalificētu skolotāju trūkumu. Darba tirgus situāciju raksturo darbaspēka deficīts, tādējādi skolotāju iegūtā izglītība un pieredze sniedz tiem karjeras iespējas arī labāk apmaksātās nozarēs. Visbiežāk skolas risina kadru trūkumu ar jau esošajiem resursiem, nereti, lai aizpildītu trūkstošās pozīcijas, skolotāji spiesti pārkvalificēties un to skolēni neuzskata par labāko situācijas risinājumu. „Tas notiek tāpēc, ka trūkst skolotāju un ir tie pārkvalifikācijas kursi. [...] Paši vēl neko nesaprot, bet mēģina iemācīt kaut ko citiem. Kā tā vispār var?!” (Stud., vīr.). Tai pat laikā nav novērojama aktīva vēlme šo situāciju mainīt – aptaujātie atzīst, ka tikai retais no studentiem, kas apgūst pedagoģiju, savu nodarbošanos saista ar izglītību.

Skolās nepastāv līdzsvars starp skolotāja un skolēnu tiesībām un pienākumiem, un tas mazina skolotāja profesijas prestižu. „Tagad ir izveidojušās tās skolēna tiesības un pienākumi, un skolotājs ir pilnīga muļķa lomā. Viņam nav nekādu tiesību. Skolēns var darīt visu. Viņu nedrīkst aizskart. Viņam neko nedrīkst teikt. Protams, atalgojums arī ir smieklīgs.” (Stud., siev.). Jaunie skolotāji nereti izjūt arī negatīvu spriedzi, sastopoties ar grūtībām iejusties kolektīvā. „Jaunie skolotāji nevar noturēties starp jau pieredzējušiem pedagogiem, jo tas uzskats ir tāds, ka jaunie vecos izēdīs no viņu vietām.” (Stud., vīr.)

Tādējādi skolēni izjūt atbalsta trūkumu un ne pārāk augstu motivāciju mācīties. Skolotāja attieksme un psiholoģiskais klimats skolā vai klasē ietekmē ne tikai skolēna sekmes, bet arī turpmāko izvēli. „Skolā mums tā ļoti ieborēja, ka jūs jau neko nevarat, neko nemākat, un es vēl mācījos vājākajā klasē. Tā es arī no vidusskolas izgāju ar domu, ka es jau neko nemāku un neko nevaru.” (Stud., siev.)

Profesiju segregācija tikai daļēji saistāma ar izglītības sistēmu. Puišu tieksme uz tehnoloģiju apguvi aizsākas jau ģimenē. Vecāku tradicionālie stereotipi par zēnu un meiteņu interesēm tiek pārmantoti netiešā veidā – spēļu veidā un pienākumu sadalē mājās. „Jau bērnībā – nu nav daudz meiteņu, kas spēlējas ar konstruktoriem, teiksim. Ar laiku tas kaut kā iemācās. Tas arī ir atkarīgs no vecākiem.” (Stud., vīr.)

Skolas kā otrs svarīgākais socializācijas aģents šo situāciju varētu mainīt, taču šobrīd tas tā nenotiek. Skolotāji iemāca savu skatījumu par to, kas piemērots sievietei un vīriešiem. „Es jau pirmajā klasē uzzīmēju, ka gribu būt pilote. Skolotāja, kura bija ļoti stingra, saplēsa manu darbu un teica, ka meitene var būt vai nu ārste, vai skolotāja.” (Stud., siev.). Skolās tūri dabiska šķiet kārtība, ka zēni apgūst darbmācību, meitenes – mājturību, un nav dzirdēts, ka vecāki izvēlētos savādākus šo priekšmetu apmācības principus.

Tālāko noslieci vienā vai otrā virzienā ietekmē arī mācību stilu atšķirības. Puišu interese par noteiktiem (bieži tieši eksaktajiem) priekšmetiem saglabājas, jo tie viņiem padodas labāk bez īpašas papildus piepūles, tikmēr meitenes cenšas iegūt labus rezultātus visos priekšmetos. Redzot, ka zēni rezultātus sasniedz vieglāk, var rasties priekšstats, ka tas saistāms ar noteiktām dzimuma īpašībām. Pareizi organizēta un īstenota pasākumu virkne varētu šo situāciju mainīt. „Par visām tām tehnoloģijām meitenēm ir diezgan tumša bilde, jo skolā to nemāca. Par to vajadzētu vairāk mācīt jau tieši skolā. Ja tev tas ir ielikts pamatos, tad tu to arī turpmāk varēsi izmantot.” (Stud., siev.). „Matemātikas novirziena klasē bija puse uz pusi [meiteņu un zēnu], bet skolēni, kas bija pieteikušies uz programmēšanu, man liekas, ka bija tikai puīši. No sākuma bija arī meitenes, bet tad viņas pazuda. Es vairs īsti neatceros, vai kāda palika.” (Stud., vīr.).

Aptaujātie studenti novērtē augstākās izglītības nozīmi, zemāk vērtējot arodskolās iegūstamo profesiju, kā arī ir pārliecināti, ka tiem, kas neturpina mācības ne vidusskolā, ne augstskolā, tālākajā dzīvē gaidāmas lielākas grūtības. Tomēr tiek atzīts, ka šīs problēmas vairāk saistās ar zēniem. No vienas puses, puīšiem

ir grūtāk pieņemt vidusskolas prasības un iekļauties skolas vidē. „Tie, kas nolemj neiet uz vidusskolu, ir tie lielākie dauzoņas. Tie ir tie audzēkņi, par kuriem skolotāji ir priecīgi, ka viņš vairs nemācās.” (Stud., vīr.). No otras puses, lai atbilstu sabiedrībā valdošajam priekšstatam par vīrieti kā pelnītāju, pēc iespējas agrāk jāiesaistās darba tirgū. „Vīrietim ir jāuztur ģimene un viņi to saprot jau vidusskolā. [...] Vīrietis zaudē darbu un sieva viņu pamet, jo sievietei nevajag nestabilu vīrieti.” (Stud., siev.). Jauniešu izvēli nestudēt veicina esošā darba tirgus situācija, piedāvājot iespējas pelnīt un nodrošināt ekonomisko patstāvību arī bez augstākās un pat vidējās izglītības, piemēram, būvniecības vai mežizstrādes nozarē. „Puiši pēc skolas aizgāja tikai uz tehnikumu un tagad viņi visi ir palikuši turpat laukos, strādā gaterī un ir nodzērušies. Tas ir slinkums, neuzņēmība, viņiem nav dūšas ko turpināt, kompleksi, jo meitenes ir cītīgākas.” (Stud., vīr.). Kā vēra ņemama alternatīva tālākām mācībām vai studijām tiek minēta arī visai populārā iespēja strādāt ārzemēs.

Minētie problēmu loki liecina, ka nepieciešams vērst dziļāku uzmanību uz tām sekām, kas var rasties mācību laikā, vīriešiem pārņemot „tradicionālo” vērtību orientāciju – mazāku interesi par mācībām un agru iesaistīšanos darba tirgū, kas var novest līdz izglītības sistēmas pamešanai. „Pati lielākā problēma tagad ir tā, ka vidusskola nav obligāta. [...] Tad vismaz aizietu tur mācīties. [...] Mūsu valstī nav populāras tās arodskolas.” (Stud., vīr.)

4.3. Vīriešu un sieviešu sadalījums pa studiju programmām

Nevienlīdzīgs dzimumu sadalījums programmu starpā bieži vien tiek pamatots ar apgalvojumu, ka puiši attiecīgi izvēlas eksaktās nozares, bet meitenes dod priekšroku humanitārajām nozarēm. Šis dalījums tomēr nav pārāk stingrs – puiši studē arī sociālās un humanitārās zinātnes, taču visbiežāk tās, kurās sagaidāmi augstāki ienākumi vai pieeja citiem resursiem, piemēram, varai – politikas zinātnei, ekonomiku, jurisprudenci, tiesību zinātnei. Tas norāda uz pastāvošām atšķirīgām rīcību ietekmējošajām vērtībām, kā arī uz noteiktu izglītības programmu sniegtajām atšķirīgajām iespējām iegūt ietekmi publiskajā telpā sievietēm un vīriešiem. „Tur, kur ir politika vai starptautiskās attiecības, ir vairāk puīšu tapēc, ka tas ir vairāk saistīts ar karjeru un izaicinājumiem.” (Stud., siev.)

Lai gan ne visos gadījumos, tomēr vērojams, ka studenti neiebilst pret tradicionālā dalījuma saglabāšanu. Tas tiek pamatots ar sievietēm un vīriešiem piemītošajām prasmēm, kas jāizmanto attiecīgajā nozarē. Meitenes, kas izvēlējušās netipisku profesiju, izjūt lielāku spriedzi un vajadzību sevi pierādīt. „Pati sapratu, ka eksaktajās zinātnēs jābūt vairāk puīšiem. Arī darbā tā vajadzētu būt. [...] Godīgi sakot, ir tā, ka puiši ir diezgan spējīgi. Vismaz mūsu kursā. Viņiem ir tā praktiskā ievirze, un viņi ar to praktisko iziet cauri. Vēl mums ir tādi pasniedzēji, kas pasaka, ka puiši to sapratīs, bet meitenes lai paskatās bildes. [...] Bet dažreiz gan ir stimul pierādīt, ka mēs spējam un varbūt pat tikpat labi kā puiši.” (Stud., siev.)

Runājot par dzimuma ietekmi mācību procesā, jaunieši norāda, ka tam nav nekādas nozīmes – šodien iespējas studēt ir visiem. Tomēr ir jānošķir atšķirīgās intereses un mērķi, ar ko tiek saistītas studijas, kā arī veids, kā tiek sasniegti rezultāti. Šīs atšķirības ir vērojamas arī mācību stilu īpatnībās, kas nereti tiek saistīti ar priekšstatiem par sievietēm un vīriešiem prasmēm. Vīriešiem raksturīgākas īpašības ir praktiskā, analītiskā domāšana, lielāka uzdrošināšanās, un puišiem studiju laikā pietiekot ar esošajām praktiskajām zināšanām. „Puiši mācās daudz mazāk nekā meitenes. Bet viņiem tas ir tāpēc, ka viņiem vienkārši nevajag, jo meitenes visas ir rūpīgas, bet tie puiši, kas iet uz tulkjiem, viņiem vienkārši ir talants.” (Stud., siev.)

Meitenēm tiek piedēvēta cītība, apzinīgums, čaklums un atbildības izjūta. „Jā, es redzu, ka tur ir centība – mācās. Ja es tur tā mācītos, tad man desmitnieki būtu.” (Stud., vīr.). „Meitenes – viņas vairāk uzcītīgi strādā, veic pierakstus, kas ir ļoti labi, jo var nokopēt. [...] Un pilnīgi noteikti meitenes ir apzinīgākas studiju procesā.” (Stud., vīr.)

Jaunieši gan apmulst, ja viņiem lūdz paskaidrot, kas varētu būt šādu atšķirību cēloņi. Viņi pieļauj, ka vīrieši jau skolā pierod pie īpašas attieksmes, nereti – lielākām atļaidēm. Arī darba tirgus šobrīd ļauj vīriešiem gūt labus ienākumus bez izglītības, piemēram, mežsaimniecībā un būvniecībā. Meitenes domā, ka puišiem nav vēlmes un vajadzības šķiest savu laiku izglītības iegūšanai, bet viņas, savukārt, ir spiestas pierādīt savas spējas sabiedrībā, kurā – reāli vai iedomāti – dominē vīrieši. Viņas ātri vien

attīsta savas spējas, vīriešiem atpaliēkot, kas rezultātā atkal liek izmantot vienkāršu stereotipu uzturēšanu kā risinājumu identitātes saglabāšanai. Sievietes apzinās, ka augstākā izglītība ir drošākais ceļš uz labi atalgota, bet galvenais, stabila darba iegūšanu. Vienlaicīgi viņas šo apsvērumu dēļ retāk ir gatavas darbam labi apmaksātās nozarēs, kuras prasa darbu arī ārpus biroja, pret ko vīriešiem nav pretenziju.

„Sievietei bez augstākās izglītības nav nekādas perspektīvas. Atliek vienīgi sētnieks, pārdevējs, konduktors.” (Stud., siev.)

„Varbūt tas, ka viņām ir grūtāk darbu dabūt, un tad arī droši vien viņas cenšas vairāk, lai būtu pārākas.” (Stud., vīr.)

„Latvijā vīrietim tiek ieskaidrots, ka viņš ir tāpat labāks par sievieti, un kāpēc viņam īpaši censties? Savukārt man šķiet, [...] ka sievietēm, lai kaut ko panāktu, ir jādara daudz vairāk nekā vīriešiem, un tad viņas tiešām baigi cenšas.” (Stud., vīr.)

„Es esmu novērojusi, ka reālajā dzīvē tiešām sievietes sāk uzturēt vīriešus. Sāk viņus audzināt, un viņiem nekas nav jādara. Līdz ar to viņiem zūd šī iespēja uzņemt atbildību.” (Stud., siev.)

Pētījuma dalībnieku diskursa analizē vērojams, ka pasniedzēji piedalās stereotipu pārnēsē, tiešā un netiešā veidā ietekmējot konkrēta dzimuma motivāciju. Studenti, kas studē dzimumam „netipiskās” nozarēs, stāsta par īpašu attieksmi. Meitenes to nereti izjūt kā lielāku spiedienu un augstākas prasības. „[RTU] pasniedzēji domā, ka sievietēm nav ko te darīt.” (Stud., siev.). „Viena daļa ķirurgu [...] nodarbībās saka, ka, viņuprāt, sievietēm ķirurģijā neesot ko darīt. [...] Daļa meiteņu, zinot to, kāds viedoklis pastāv, nemaz nemēģina tur „ielauzties” (Stud., vīr.). Puišu pieredzē pasniedzēji bieži vien pret viņiem ir atsaucīgāki, piemēram, nākot pretī atsevišķu problēmu gadījumos vai pat palīdzot iekārtoties darbā, bet nereti pasniedzēji no vīriešiem tāpēc arī gaida vairāk, jo „viņiem tas ir jāzina. [...] Meitenēm jau pieļaujams, ka viņas to nezina.” (Stud., siev.).

Pētījums ļauj runāt par noteiktām iezīmēm, kas studiju laikā ietekmē vienu dzimumu vairāk nekā otru, un ko respondenti identificēja kā dzimumam (nevis sev) piemērošām. Skaidrojot faktu, ka šobrīd vīriešu ar augstāko izglītību ir mazāk nekā sieviešu ar augstāko izglītību, studenti minēja vairākus faktoros, kāpēc puīši nepabeidz mācības augstskolā:

- ✓ Puišiem retāk nekā meitenēm studijas ir pirmajā vietā un pats mācību process biežāk ir vienaldzīgs. Viņi vairāk izvērtē studiju ietekmi uz veidoto karjeru. Ja esošais darbs kādā brīdī spēs piedāvāt vairāk, nekā iespējamā nodarbošanās pēc augstākās izglītības iegūšanas, ir visai liela iespēja, ka mācības tiks pārtrauktas.
- ✓ Studiju laikā puīši vairāk nododas izklaidei (kam bieži vien ir raksturīga arī alkohola lietošana pastiprinātos daudzumos) un darbam, bet tas ietekmē arī sniegumu mācībās. Var veidoties mācību parādi, kas nereti beidzas ar studiju pamešanu. „Students studiju gados vienkārši „izdeg”. Viņš neiztur, jo ir visādas pārmaiņas, ir kādas pēkšņas problēmas un, protams, aktīvā studenta dzīve.” (Stud., vīr.)
- ✓ Ir vērojams, ka puišiem nepieciešama konkurence, pie tam ne tik daudz ar sievietēm, bet sava dzimuma pārstāvjiem. Meiteņu mērķtiecīgais darbs un aktivitāte veicina sieviešu panākumus augstākās izglītības iegūšanas ziņā, tādējādi negatīvi iespaidojot zēnu vēlmi konkurēt. Viņi nojaus, ka galu galā rezultāts būs ja ne vienāds, tad apmierinošs un viņi „izvilks/ tiks izvilkti tāpat”. Tomēr var just savdabīgu pārliecību par to, ka, ja būtu vērts, t.i. būtu mērķis un iemesls pielietot savas spējas, puīšu sasniegumi būtu augstāki.

„Iespējams, ka viņiem [vīriešiem] tiek dotas lielākas atlaides. [...] Man ir novērojums, ka vīrieši jau no mazotnes tiek audzināti un lutināti. Vienmēr arī skolā viņiem tiek dotas lielākas atlaides. [...] Puišiem ir citas intereses. Otrs varētu būt tas, ka puīši diezgan ātri izvēlas sākt strādāt. [...] Viņiem ir šausmīgi svarīgi nodrošināt sevi un dažkārt arī ģimeni.” (Stud., siev.)

„[Kursā puīši] būtu ļoti ziņoši, tikai, ja viņi mazliet pacenstos. Bet viņi iziet uz to – priekš kam man tas vairāk, ja man pietiek ar šo? Ar laiku jau arī „šis” samazināsies, ja nebūs izaugsmes. Tas ir individuāli, ka vīrieši negrib nedaudz piepūlēties.” (Stud., siev.)

Dzimtes konstrukti nemainās arī tad, ja kursa vai darba kolektīvā izteikti dominē vai nu sievietes, vai vīrieši. Lai arī izteikta dzimumu disproporcija studentu skatījumā nav šķērslis studijām attiecīgajā programmā, dzimtei studentu savstarpējās attiecībās ir sava nozīme psiholoģiskā komforta saglabāšanai. Konkurence šādos apstākļos nepastāv un nevar arī veidoties – studenti lieliski apzinās šo situāciju. „*Pirmajā kursā bija vairāk, bet arī maz – mēs bijām četri puīši. Pēc tam atsijājās un mēs palikām divi puīši. Bija sākumā grūti pierast pie tā, ka tikai meitenes, meitenes, meitenes. O, sākumā forši – meitenes! Bet beigās ir tā, ka gribi džeku.*” (Stud., vīr.)

4.4. Studējošie un darba tirgus

Esošās un novērtētās iespējas darba tirgū. Vairums no jauniešiem ir pārliecināti par savu vietu darba tirgū, norādot, ka labi speciālisti būšot vajadzīgi vienmēr. Šis arguments tiek izmantots arī kā pamatojums gadījumos, kad pirms programmas izvēles nav analizēts profesijas pieprasījums darba tirgū.

Intervētie jaunieši ir gatavi mainīt darbu, ja rodas jauns, labāks piedāvājums. Jauniem cilvēkiem lojalitāte darba devējam ir nebūtisks faktors – svarīgāka ir karjeras izaugsme. Sevišķi tas raksturīgs studiju laikā, kad darbs nozarē tiek uztverts kā studiju papildinājums, nodrošinot vajadzīgo pieredzi un prakses iespējas. Pirmajā darba vietā iegūstamā pieredze nereti tiek vērtēta augstāk nekā saņemamais atalgojums.

Studentu „darba ētika” prasa spēt apvienot produktīvu un sekmīgu darbu ar saviem mācību un citiem pienākumiem. Uzņēmībai un aktīvai rīcībai ir vislielākā nozīme jauniešu sekmīgai ieešanai darba tirgū, jo tikai augstākās izglītības iegūšana to ne vienmēr nodrošina. Jauniešiem, kuriem „izrāviens” nav izdevies, apgrūtinātā piekļuve darba tirgum saglabājas arī turpmāk. „*Tāpēc ir jāplāno sava dzīve un jāuzstāda mērķi, kamēr jauns, tikmēr var strādāt dažādās jomās, bet, kad nāk virs 40 gadiem, tad jau tas darba tirgus nav tik plašs.*” (Stud., vīr.)

Intervijās iezīmējās atšķirības, kādiem kompromisiem jaunieši ir gatavi profesionālās karjeras sākumā. Viņi apzinās savas priekšrocības un arī savus trūkumus – galvenokārt mazo praktisko pieredzi. Tādējādi studenti ir gatavi savu tiesību ierobežošanai un sava darbaspēka izmantošanai bez atbilstoša atalgojuma, reizēm darba devēju rīcību pat attaisnojot. Tomēr biežāk tieši pētījuma dalībnieces bija gatavas darīt vairāk un par mazākiem ieguvumiem nekā vīrieši, uztverdamas to kā neizbēgamu karjeras sākumposmu. „*Tas ir jāskatās – cik tu ātri vari izaugt uz augšu. Ja paralēli ir tās iespējas citur strādāt, tad vajag izmēģināt. [...] Es jau esmu nospraudusi mērķi, ka man vajag iet tur, kur es varēšu palikt.*” (Stud., siev.). „*Pēc pāris gadiem sievietes parādi vadīs!*” (Stud., siev.). Aptaujātie puīši tikmēr biežāk ir gatavi aiziet no darba, kas neapmierina tā brīža vajadzības, tik augstu nevērtējot izaugsmes iespējas.

Mācību un darba apvienošana. Lai arī strādājošie studenti kā vienu no savām priekšrocībām norāda spēju savienot virkni pienākumu, ne vienmēr darba devēju attieksme pret studējošiem darbiniekiem ir pozitīva. Studenti bieži vien kā noteikumu, stājoties darbā pat uz pilnu slodzi, izvērza iespēju apmeklēt lekcijas, it īpaši, ja lekciju grafiks ir pietiekami elastīgs. Tomēr jaunieši jūt spriedzi starp mācību un darba pienākumiem, un, cenšoties nezaudēt nevienā no tiem, tie ir ar mieru strādāt uz nelabvēlīgākiem noteikumiem, ja darbavieta pieļauj darba un mācību savienošana. Ne visi darba devēji ļauj izmantot arī likumā paredzētos mācību atvaļinājumus, un arī ne visi studenti ir informēti par šādu iespēju. „*Ļoti nepatīkami, ka nav informācijas pašiem studējošajiem par to, ka viņi drīkst saņemt kaut kādus atvieglojumus [darbā].*” (Stud., siev.)

Taču jāatzīmē arī studiju un darba apvienošanas negatīvās sekas – zemāku atdevi mācībās, jo pilnas slodzes nodarbinātība studiju laikā nozīmē strādāšanu arī brīvdienās un laikā, kas paredzēts mācībām, un ir īpaši svarīgs, tuvojoties eksāmeniem. „*Tagad man ir divas dienas jāiet skolā. Bet būtu vēlams pusslodze, lai tiešām mācībām arī veltītu laiku. Es strādāju uz pilnu slodzi. Labi, es aizeju uz tām lekcijām, bet mācībām es neko nedaru.*” (Stud., vīr.)

Sieviešu un vīriešu iespējas darba tirgū studējošo skatījumā. Runājot par sievietes un vīriešu vietu un iespējām darba tirgū, jaunieši atspoguļo visu sabiedrībā valdošo viedokļu spektru, gan atzīstot, gan noliedzot nevienlīdzīgas attieksmes pastāvēšanu darba tirgū. Šajā grupā izteiktajos dzimumu lomu stereotipos ir skaidri manāma ģimenes un skolas ietekme. Daļa no jauniešiem darba tirgus segregāciju pamato ar vēsturi. Daži to saista ar padomju laika ietekmi, kas joprojām jūtama darba devēju attieksmē.

Nereti paši vīrieši sabiedrību vērtē kā patriarhālu, lai gan „patriarhāts” kā jēdziens visbiežāk kalpo kā attaisnojums pārejas perioda neskaidrajai sabiedrības struktūrai. „Vēsturiski tas tā ir iegājies, ka sievietes ir stāvējusi pie plīts. [...] Sieviešu darbi varētu būt tādi, kas ir ar mazāku atbildību, bet kas tomēr ir nozīmīgi.” (Stud., siev.)

Liela daļa no spriedumiem par vīriešu un sievietes vietu un lomu darba tirgū saistīti ar dažādām psihofizioloģiskām kvalitātēm, tādām kā fiziskā spēka (puišiem) vai ārējā izskata (meitenēm), un retāk piedēvētām psiholoģiskām īpašībām: vīriešiem – loģikas, analītiskuma, autoritātes, bet sievietēm – emocionalitātes, apzinīguma u.c., ar kurām studenti kā būtiskus identificē katram dzimumam atbilstošos sektorus. Jau skolas laikā puīši izvērtē ekonomiskos nosacījumus, un atsevišķos gadījumos mazkvalificēts darbs ir pievilcīgāks kā gadiem ilgās mācības.

„Vīriešiem ir visi meža darbi. Es domāju, ka arī ārstiem vairāk būtu jābūt vīriešiem. [...] Es domāju, ka māsiņām ir psiholoģiski smagāk strādāt. Vīrieši to varētu labāk izturēt. Es domāju, ka šajās profesijās viņi būtu noturīgāki, jo viņi nav tik emocionāli. Protams, ir jau arī sievietes, kuras ir ļoti norūdītas.” (Stud., siev.)

„Meitenes dabū darbu tāpēc, ka Latvija tagad lielākoties izies uz rekreāciju, t.i., uz tūrismu un atpūtas vietām. Loģiski, ka tur priekšroku dod skaistām acīm un skaistai figūrai. Ja džekam ir smadzenes, tad viņš tāpat dabūs darbu.” (Stud., vīr.)

Meitenes nevēlas iesaistīties atsevišķās nozarēs, piemēram, politikā, atzīstot, ka viņas tas neinteresē vai pat biedē. „Daudzas sievietes ir gudras un spējīgas, un viņas būtu atbilstošākas tādiem amatiem. [...] Varbūt viņas nevēlas. Es arī negribu tur iet iekšā.” (Stud., siev.). Tiek atzīts, ka augstais darbaspēka pieprasījums pakalpojumu sfērā garantē darbu arī sievietēm ar pamata vai vidējo izglītību, tiesa gan, ievērojami zemāk apmaksātu nekā vīriešiem ar tādu pašu izglītības līmeni, bet strādājošiem citās nozarēs. Tādējādi studējošās meitenes nākotnē sagaida lielāku atdevi no savas iegūtās augstākās izglītības, un uzskata to kā iespēju mazināt nabadzības risku. „No vienas puses, gribētos savu dzīvi saistīt ar zinātni, bet tur nav atalgojuma, tad man galvenais šobrīd ir pelnīt. Gribētos tikt kādā nopietnā uzņēmumā, lai varētu tā skaisti dzīvot. Tā viegli, lai nav pārāk viss jāskaita.” (Stud., siev.).

Savukārt puīšiem, ņemot vērā to, ka nopelnīt var arī bez izglītības, lielākais ieguvums no augstskolas ir augstāks stāvoklis sociālajā hierarhijā. „Bet sociālais statuss ir svarīgs – tas, kādu stāvokli viņš ieņems sabiedrībā, kā sabiedrība viņu uztver, vai ar cieņu. Tas ir svarīgāk par algu.” (Stud., vīr.)

Studenti, runājot par horizontālo segregāciju, min, ka cilvēki, kas strādā savam dzimumam netipiskā nozarē, nereti tiek vērtēti kā īpatņi un fanātiķi, vai arī kā tādi, kam šī ir tikai pagaidu darba vieta. Piemēram, pedagoga darbs var tikt vērtēts kā viena no profesijām, kurās nonāk krīzes situācijās, piemēram, bezdarba apstākļos, un kuras pamet tie, kam ir iespēja un uzņēmība. „Es nezinu, vai vīrieši grib par skolotājiem strādāt. Vienkārši tā dzīvē sanācis un tā ir. Darbu nevar atrast un tad aiziet par skolotāju. Tas jau nav jāskatās tā, ka tu strādā par skolotāju tikai tāpēc, ka tev tas patīktu. Tas pats ir ar apkopējām.” (Stud., vīr.)

Nozarēs, kurās speciālistu trūkums ir ievērojams, to rekrutēšanai ir vajadzīga mērķtiecīga pasākumu programma. Iespējams, ir jāsāk ar atvieglojumiem tiem studentiem, kas mācās attiecīgajās studiju programmās, radot vairāk budžeta studiju vietu vai lielākas stipendijas, ja students piekrīt strādāt, piemēram, skolās noteiktu laika posmu. Kā norāda viens pētījuma dalībnieks, kurš pats studē pedagogiju, šobrīd ir tā, ka „tie, kas pabeidz pedagogus, neiet strādāt uz skolu. Viņi strādā citās specialitātēs. [...] Vajadzētu kaut kādu līgumu par to, ka, ja tu mācies budžetā, tad tev kaut kāds noteikts laiks ir jānostrādā tajā attiecīgajā sfērā”. Tikpat svarīgi tam radīt arī adekvātu atalgojuma sistēmu zemāk apmaksātajās nozarēs, tādējādi gan veicinot darbinieku pieplūdumu, gan apturot darbinieku aizplūšanu.

4.5. Studiju un ģimenes apvienošana

Studentiem tika uzdots jautājums arī par to, cik lielā mērā studijas var ietekmēt bērna piedzimšana. Viņu skatījumā vienīgās problēmas varētu sagādāt fiziskās grūtības topošajām māmiņām – nokļūšana uz un no lekcijām u.tml., bet kopumā, tāpat kā darba un mācību savienošana, arī bērna piedzimšana vecākiem (īpaši

jaunajām māmiņām) iemāca sadalīt darbus un mobilizēties. „[Sievietes] *paspēj divreiz vairāk nekā pirms bērna.*” (Stud., siev.) Studenti ir informēti par abu vecāku iespējām ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu un puīši neredz īpašas problēmas, kāpēc lai to nevarētu arī izmantot.

Ja diskursa līmenī studiju un ģimenes apvienošanai netiek saskatīti būtiski šķēršļi, tad runājot par reālajām praksēm, jau saskatāms materiālā nodrošinājuma svarīgums. Studenti bakalaura programmas pēdējosursos vēl neplāno veidot ģimeni un bērnus, jo vēlas vispirms „nostabilizēties”. „*Es esmu sapratusi, ka man ir vajadzīga stabila darba vieta. Līdz ar to dzīvē ir jau nodrošinājums. Tālāk jau pats var veidot savu ģimeni.*” (Stud., siev.)

„*Es domāju, ka es nobriedīšu bērnam tad, kad būs kaut kāda stabilitāte dzīvē un darbā. [...] Ja apprecas, tad ir vīrs, kas pelna. Tātad ir drošības sajūta no viņa puses. Ja pašai ir darbs, tad tā ir vēl dziļāka sava drošības sajūta.*” (Stud., siev.)

Akadēmiskais gads kādam no jaunpiedzimušā mazuļa vecākiem, ja nav līdzekļu auklei vai paziņai/radiniekam, pie kuriem atstāt mazuli, bieži ir vienīgā alternatīva. Biežāk tieši tēvs pamet studijas, lai pelnītu naudu, kamēr māte auklē mazuli mājās, tādējādi saglabājot „tradicionālo” sfēru sadalījumu. „*Man ir draugi, kuriem ir piedzimis bērns. Viņi ir pārtraukuši mācīties un tagad mēģina iztikēt. Mācības vairs nav pirmajā vietā. Tas primārais ir nevis tas bērns, bet tā iztikšana. Galvenais ir spēja nodrošināt apstākļus savam bērnam un ģimenei. [...] Es zinu arī veiksmīgus gadījumus, kad viena jauna sieviete ar bērniņu studē un attīsta savu karjeru. Bet, pirmkārt, ir jābūt atbalstam gan no ģimenes, gan no valsts.*” (Stud., vīr.)

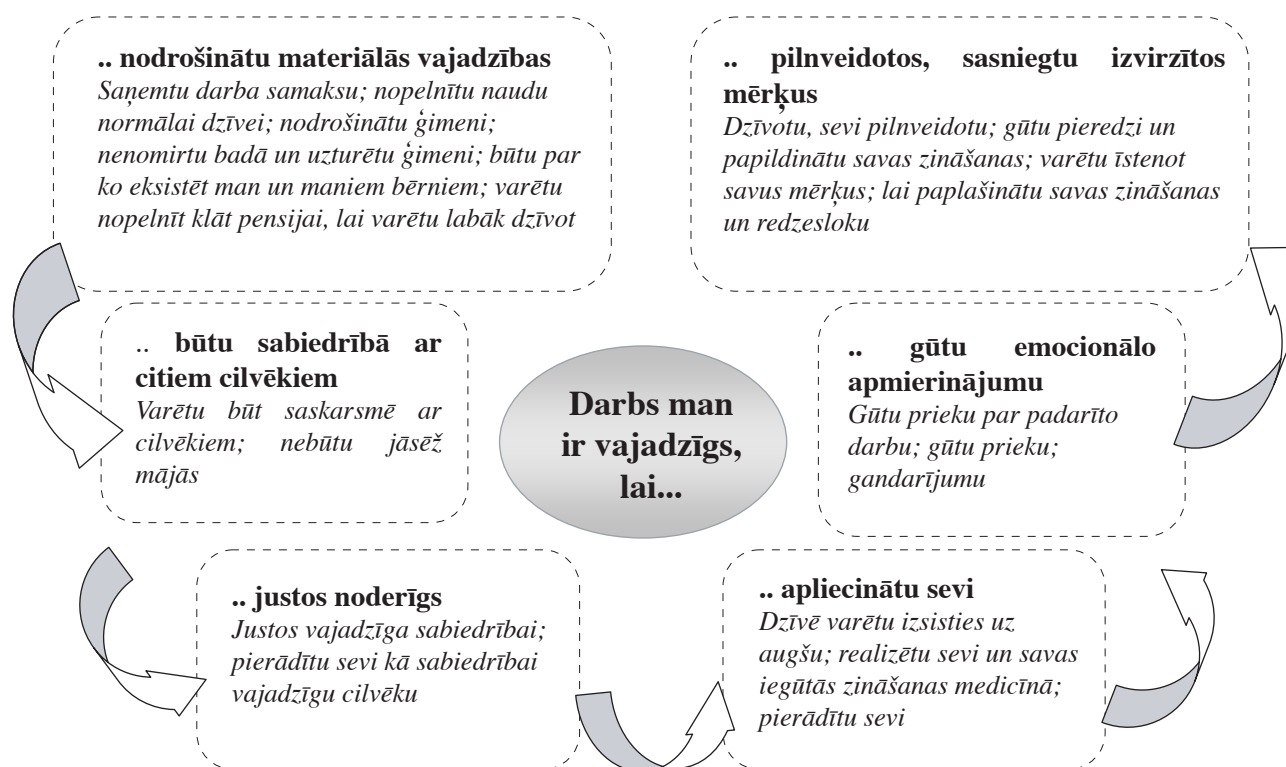
5. ĢIMENE SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU NODARBINĀTĪBAS KONTEKSTĀ

Šīs nodaļas ietvaros ir aprakstīta darba nozīme vīriešu un sieviešu dzīvē, ģimenes uztvere apskatītajās mērķa grupās, esošā un vēlāmā ģimenes pienākumu sadale un vēlamsais laika sadalījums starp dažādām dzīves sfērām, kas sniedz iespēju precīzāk izprast darba un ģimenes dzīves saskaņošanas mehānismus un nepieciešamos uzlabojumus.

5.1. Darba nozīme

Neapšaubāmi, darbs cilvēku dzīvē ieņem nozīmīgu vietu. Darbs gan vīriešu, gan sieviešu dzīvē ir svarīgs materiālās labklājības sasniegšanai un nodrošināšanai. Taču atalgojums nav vienīgais iemesls, kāpēc cilvēki strādā. Tikpat nozīmīgi kā atalgojums ir arī citi darba aspekti – iespēja sevi apliecināt, būt saskarsmē ar citiem cilvēkiem, pilnveidoties un attīstīties. Analizējot fokusa grupu ar nodarbinātajiem iedzīvotājiem un mazu bērnu vecākiem dalībnieku uzskatus par darba nepieciešamību, iezīmējas visaptverošs cilvēka pamatvajadzību spektrs.

5.1.1. attēls. Projektīvā metode – teikumu pabeigšana: “Darbs man vajadzīgs, lai...”



Avots: DziLDT vecāku ar maziem bērniem un nodarbināto iedzīvotāju FGD

Atbilstoši šīm argumentu grupām varam runāt par darba nozīmīgumu cilvēka dzīvē no trīs galvenajiem vajadzību līmeņiem:

- ✓ **Materiālais** – iespēja nopelnīt, lai varētu nodrošināt sevi un ģimeni, celt savu labklājību;
- ✓ **Sociālais** – saskarsme ar citiem cilvēkiem, piederības vajadzība;
- ✓ **Emocionālais (garīgais)** – gandarījums, pašapliecināšanās, pašrealizēšanās un sevis pilnveidošana.

Zīmīgi, ka runājot par individuālo vajadzību kopumu, neparādās būtiskas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm. Tomēr, tā kā pētījumā piedalījās dažādi cilvēki pēc vecuma, nodarbošanās un ienākuma līmeņa, atsevišķās grupās parādās kopīgas iezīmes noteiktu vajadzību līmeņu svarīgumā.

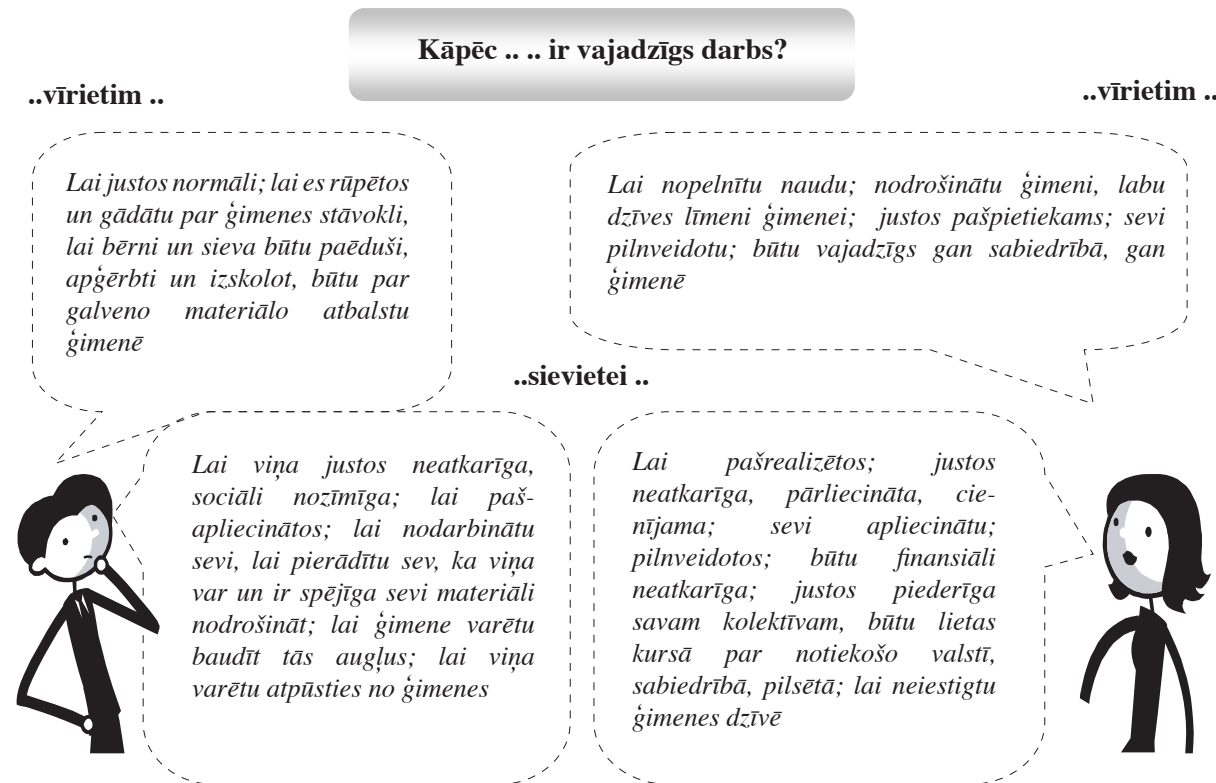
Sievietes (20-35 gadi) ar augstiem ienākumiem biežāk nekā citās grupās min tieši iespēju pilnveidoties un realizēt savus mērķus. Savukārt vecāka gadagājuma sievietēm (50-65 gadi) ar zemiem ienākumiem ir svarīgi ne tikai nopelnīt naudu, bet justies noderīgām, kā arī darbs viņām palīdz uzturēt sevi formā un neieslīgt mājas dzīves rutīnā. „*Ļoti labi, ka gadījās darbiņš. Esmu dikti priecīga. Ja arī pensija būtu lielāka, es tomēr gribētu strādāt. Noteikti. Jo, ko dod tie 300, 400, 500, ja esi mājās. Vairāk vai mazāk vienalga gribētos strādāt. Lai vienkārši būtu ārā no mājas.*” (FGD iedz., siev., 50-65, Cēsis)

Vidējā vecuma sievietēm (30-49 gadi) ar vidējiem ienākumiem, kurām ir bērni, galvenais ir nodrošināt iztiku savai ģimenei, īpaši, ja viņas audzina bērnus vienas pašas.

Vīrieši biežāk nekā sievietes kā galveno darba nepieciešamību min iespēju nopelnīt, lai varētu nodrošināt materiālo labklājību sev vai savai ģimenei – “*pabarot ģimeni*”. Visbiežāk darbs kā ienākumu avots tiek minēts tēvu ar maziem bērniem vidū, kas skaidrojams ar esošo vai pavisam neseno vienīgā pelnītāja pieredzi un atbildību, kas tiek izbaudīta pēc bērna piedzimšanas.

Bez individuālajām darba vajadzībām visās mērķa grupās dalībnieki tika lūgti uzrakstīt arī savu skatījumu par to, kāpēc darbs ir nepieciešams sievietei un kāpēc darbs ir nepieciešams vīrietim. Tādā veidā tika noskaidroti galvenie priekšstati par sieviešu un vīriešu vajadzību atšķirībām.

5.1.2. attēls. Projektīvā metode – teikumu pabeigšana: “Darbs sievietei /vīrietim vajadzīgs, lai...”



Avots: DziLDT vecāku ar maziem bērniem un nodarbināto iedzīvotāju FGD.

Visu vecuma un ienākumu grupu abu dzimumu pētījuma dalībnieki bija vienoti uzskatā, ka vīrietim ir vajadzīgs darbs galvenokārt, lai „nodrošinātu sevi un savu ģimeni”. Tikai pēc tam tiek minēti citi aspekti – sociālās vajadzības un radošā pašizpaušme, bet atšķirībā no sieviešu priekšstatiem, vīrieši kā svarīgus min arī citus darba aspektus, piemēram, izaugsmes iespējas un interesējošo jomu („*ja firmā nav izaugsmes, tad tu iesi tur, kur ir tā izaugsme*”).

Sievietes atzīst, ka ģimene un bērni viņu dzīvē ieņem svarīgāko vietu, bet darbs ir pēc tam. Darbs – tā ir iespēja sevi pilnveidot un papildināt ģimenes budžetu. Lai arī materiālā nodrošinātība ir svarīga, lielāka nozīme tiek piešķirta arī tādiem aspektiem kā izaugsme, pilnveidošanās un iespēja būt saskarsmē ar citiem cilvēkiem.

Arī vīriešu skatījumā sievietēm darbs ir nepieciešams, lai varētu pilnveidoties un apliecināt sevi profesionālajā jomā, kā arī lai papildinātu ģimenes budžetu. Atšķirībā no sievietēm vīrieši min tādu

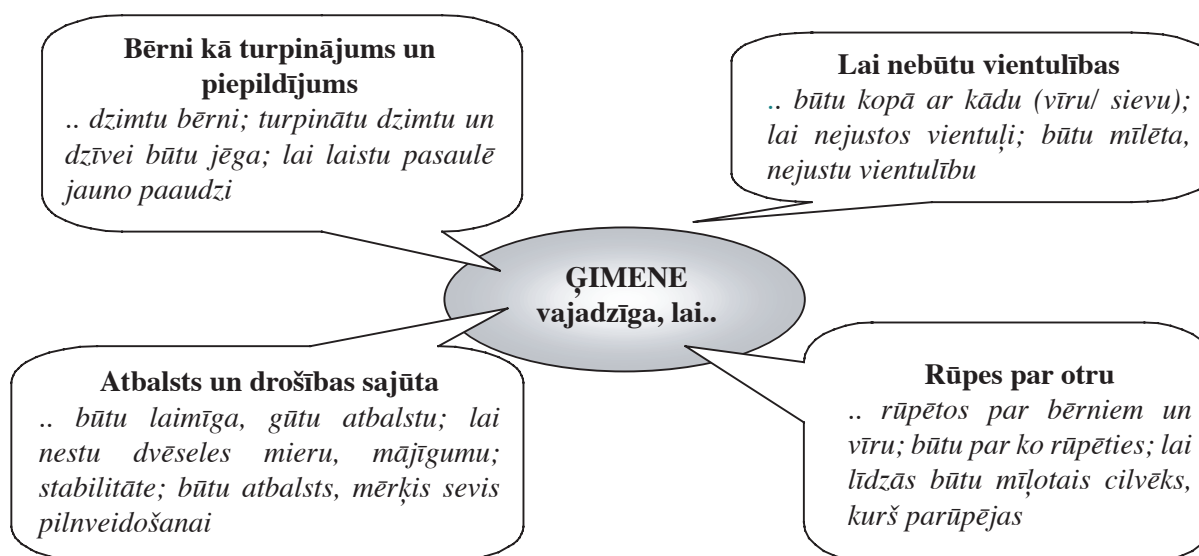
aspektu kā „atpūta no ģimenes”. Savukārt sievietes par sev svarīgo attiecībā uz nepieciešamību pēc darba izvirza „iespēju būt neatkarīgai no vīrieša”. Neatkarība biežāk tiek minēta tieši kā materiālā – lai būtu materiāli neatkarīga. Tomēr tiek minēta arī emocionālā neatkarība – sievietei ir sava dzīve, savs darbs, iespēja apliecināt sevi.

Dažas mazu bērnu māmiņas kā ideālu apraksta situāciju, kad sieviete dzīvo mājās un vīrs var nopelnīt tik daudz, lai uzturētu ģimeni. Tomēr vairākums grupu dalībnieces nepiekrīt šādam uzskatam un apgalvo, ka ideālu materiālo apstākļu gadījumā darbs ir vajadzīgs kā iespēja „būt sabiedrībā” un pašrealizēties.

5.2. Ģimenes nozīme sievietes un vīrieša skatījumā

Vecāku ar maziem bērniem fokusa grupu diskusijās tika iztirzāta ģimenes nozīme. Šajā mērķa grupā redzams, ka ģimene gan vīriešu, gan sieviešu dzīvē kalpo kā primāro pamatvajadzību apmierinātāja. Tā sniedz emocionālo drošību un stabilitāti. Galvenās vajadzības, kāpēc ir nepieciešama ģimene gan vīriešiem, gan sievietēm, ir līdzīgas. Tās ir – dzimtas (sevis) turpināšana, atbalsts, drošības sajūta, stabilitāte, rūpes par citiem, vēlme būt kopā ar kādu.

5.2.1. attēls. Projektīvā metode – teikumu pabeigšana: “Ģimene sievietei /vīrietim vajadzīga, lai...”



Avots: DziLDT vecāku ar maziem bērniem FGD.

Ģimenes nozīme un pamatvajadzības abiem dzimumiem ir līdzīgas, lai gan ar atšķirīgām motivācijām, tomēr tās iekļaujas vienotā, pietiekami stabilā priekšstatā par sabiedrības uzbūvi. Vīrieši uzskata, ka sievietei ģimene ir vajadzīga, lai varētu rūpēties par vīru un bērniem. Savukārt sievietes uzskata, ka vīriešiem ir svarīgi, lai kāds par viņiem rūpētos. Vīrietis ģimeni uztver kā atbalstu, kurš ļauj viņam pašam izpausties un pilnveidoties. Līdz ar to vīriešiem ģimene ir arī kā dzinulis, lai varētu kaut ko vairāk dzīvē sasniegt. Sieviete ģimene ļauj izpaust sevi kā sievieti un māti, realizēt vajadzību rūpēties par citiem. Tai pat laikā, ir ļoti svarīgi saņemt atbalstu un novērtējumu no ģimenes puses – „lai varētu justies mīlēta, vajadzīga; lai būtu, kam dzīvot”.

5.3. Pienākumu sadale ģimenē

Pētījuma DziLDT ietvaros veiktajā aptaujā „Sievietes un vīrieši darba tirgū” iegūtās atbildes uz jautājumiem par mājas darbu sadali norāda, ka bērnu pieskatīšana galvenokārt ir sieviešu ziņā, ja ģimenē ir bērns vecumā līdz 2 gadiem. Šajā grupā 60% sieviešu atzīst, ka par bērna pieskatīšanu rūpējas pašas. 23,7% aptaujāto vīriešu un sieviešu par bērna pieskatītājiem izvēlas vecvecākus. Krietni vien mazāk – 11,1% gadījumos bērna pieskatīšana ir uzticēta bērna tēvam. Arī bērniem sasniedzot 3-6 gadu vecumu, tos biežāk pieskata mātes (30,7%), kamēr šādu tēvu ir tikai 7,5%. Tomēr lielākā (36,8%) daļa bērnu šajā vecumā apmeklē pirmsskolas vecuma iestādes.

Sīku remontdarbu veikšana ir tā lieta, uz kuru vairākums vīriešu (66,5%) atbildējuši, ka to vienmēr dara paši, savukārt sievietēm mājas darbi, kurus vienmēr veic pašas, ir veļas mazgāšana un ēst gatavošana, attiecīgi 83,9% un 81,1%. Arī citos mājas darbos sievietes iesaistās lielākā mērā, piemēram, 80,6% sieviešu mājas uzkopšanu vienmēr uzņemas veikt pašas. Lielāku sieviešu iesaistīšanos apstiprina arī vīriešu sacītais, ka visus mājas darbus, izņemot sīkus remontdarbus, vienmēr veic dzīvesbiedre. Neliels darbu sadalījuma izlīdzinājums ir vērojams vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem, savukārt virs 44 gadiem (un jo īpaši 55-65) šī tendence atkal sliecas uz to, ka biežāk rūpes par mājas darbiem uzņemas sievietes.

Apkopojot fokusa grupu dalībnieku pieredzi par pienākumu sadali ģimenē, varam izdalīt vairākus atšķirīgus modeļus.

Īslaicīgais, maza bērna kopšanas situācijas noteiktais sfēru sadalījums – sievietei mājas, vīrietim darbs.

Visbiežāk vecāku ar maziem bērniem grupā tika minēts, ka, ja sieviete atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā vai nestrādā, visus mājas darbus vai lielāko daļu no tiem veic viņa. Laikā, kad sieviete atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un nestrādā, šāds modelis tiek uztverts kā piemērotākais gan no vīriešu, gan sieviešu puses.

Diskusijā, stāstot par savu pieredzi, gan vīrieši, gan sievietes šādu mājas darbu dalīšanu dēvē kā „klasisku variantu”, „tradicionālu”. Vīrieši, raksturojot savu ģimenes darbu sadales modeli, lieto vārdus „*mani tas apmierina; manu sievu arī; mēs tā vienojamies*”. Turpretī sievietes nelielo vārdus „es esmu apmierināta”, bet gan „*pieņemu šā brīža situāciju; mani pienākumi ir ...; es daru to un to*”. Tāpēc varam pieņemt, ka sievietes, lai arī piekrit šādam modelim, tomēr nejutās pilnīgi apmierinātas ar savu situāciju un vēlētos saņemt lielāku palīdzību un atbalstu no vīriešu puses. “*Es gribētu, lai viņš saprastu, ka nav viegli turēt vienā rokā bērnu, ar otru ēst taisīt, ar trešo vajag istabu uzņemt, bet ar ceturto vēl suni ārā izvest.*” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Sievietes, stāstot par savu ģimenes pieredzi, uzskata, ka vīrieši ir pārāk noslogoti savā darbā, lai reāli varētu viņām palīdzēt. Dažos gadījumos tiek minēts, ka vīrs nemaz nevēlas iesaistīties mājas darbos, uzskatot, ka tas nav viņa pienākums.

Vīrieši, kuri piedalījās pētījumā, atzīst, ka laikā, kad sieviete nestrādā algotu darbu, lielāko daļu no mājas darbiem veic viņa. Taču viņi cenšas, cik vien iespējams, palīdzēt sievai gan bērna aprūpē, gan pārējos darbos. Viņi uzskata, ja sieva atsāktu strādāt, tad noteikti darbu sadalījums mainītos un būtu līdzvērtīgi sadalīts starp viņiem. Daloties savā pieredzē, vīrieši min, ka viņiem neviens no mājas darbiem nesagādā grūtības un viņi var tos paveikt - gan ēst pagatavot, gan māju uzņemt, gan bērnu aprūpēt. Viņi neuztver šo darbu veikšanu kā sevis necienīgu. Tiek uzsvērts, ka viņi labprāt vēl vairāk iesaistītos gan mājas dzīvē, gan bērnu audzināšanā, bet to ierobežo vajadzība strādāt un pelnīt naudu.

Šo modeli raksturo tas, ka vīriešiem mājas ir, kur atgriezties, lai atpūstos, bet sievietēm mājas ir kā darba vieta bērna kopšanas atvaļinājuma periodā.

Tradicionālais ģimenes pienākumu sadalījums vīriešu un sieviešu darbos ar uzsvaru uz jau minēto mājas un ārpus mājas sfēru sadalījumu.

Arī nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupās visizplatītākais ir modelis, kurā lielāko daļu mājas darbu veic sieviete. Lielākā daļa mājas darbu ir sievietes pārziņā un vīrietis tajos neiesaistās, jo daudz strādā, vai arī ģimenē viņa vispār nav. Svarīgi, ka bieži vien sievietes arī nevēlas, lai vīrietis iesaistītos mājas darbos. Tas tiek skaidrots gan ar neuzticēšanos viņa spējām pietiekami labi tos paveikt, gan ar vēlmi pašai kontrolēt un pilnībā noteikt mājas darbu jomu, gan arī ar nevēlēšanos cīnīties par ierastās kārtības maiņu. „*Man mājās ir četri vīrieši un traukus neviens nemazgā, tikai es. [...] Ja es nevaru pa labam, tad es neskriešu*

katru dienu pakal un neblāušu par to netīro šķīvi. Es labāk pati nomazgāju un klusums mājās.” (FGD iedz., siev., kr., Rēzekne)

Dažās ģimenēs ir atsevišķi mājas darbi, kurus veic tikai vīrietis vai tikai sieviete. Piemēram, ēst gatavošana ir vīrieša pārziņā. Savukārt sieviete mazgā veļu, jo vīrietim nepatīk to darīt. Pastāv vienošanās starp vīrieti un sievieti par šādu darbu veikšanu – „*mēs uz pusēm visu darām, viņš tikai veļu nemazgā.*” Mājas darbu sadalījums „uz pusēm” nozīmē, ka pastāv sieviešu un vīriešu darbi, taču nereti šis sadalījums nozīmē, ka reāli sieviete veic lielāko daļu ikdienas darbu.

Modeļa pamatā ir uzskats, ka vīrietis ir galvenais ģimenes apgādnieks un līdz ar to viņa galvenais pienākums ir strādāt ārpus mājas. Sievietes uzdevums ir rūpēties par bērniem un māju, neraugoties uz to, ka arī viņa ir nodarbināta. Tā arī veidojas uzskats par „sieviešu” un „vīriešu” pienākumiem ģimenē.

“Sievā dara sieviešu darbus virtuvē, mazgā veļu, uzkopj māju. Es salaboju, uztaisu, ja ko vajag. [...] Viņa tagad nestrādā, es strādāju. Mani tas pilnībā apmierina un sievu arī. Mēs tā sadalījām pienākumus un netaisāmies neko mainīt. Mana ģimene līdzinās manas bērntības ģimenei.” (FGD ģim., vīr., kr., Rīga)

Vērojams, ka arī ģimenēs ar maziem bērniem pastāv mājas darbu dalījums vīriešu un sieviešu pienākumos, neatkarīgi no tā, vai sieviete ir nodarbināta vai nav, kas liecina, ka bērna kopšanas atvaļinājuma laikā pieņemtās mājas rūpes arī turpmāk visticamāk netiks noveltas no sievietes pleciem.

Jāuzsver, ka tikai dažas no dalībniecēm uzskata, ka rūpes par māju un bērniem ir viņu pienākums, neraugoties uz to, vai viņa pati strādā algotu darbu vai nē. Šādi uzskati parasti tiek pārņemti no vecāku ģimenes, kurā parasti mamma bija tā, kas gādāja par māju, bet tēva pienākums bija tikai strādāt.

Runājot par vecāku pieredzi, vairākas pētījuma dalībnieces atzina, ka nevēlas šādu pieredzi pārņemt no savā ģimenē mājas pienākumu sadali cenšas veidot pēc vienlīdzības principa. Tomēr ne visos gadījumos tas ir viegli izdarāms, ja partnerim ir atšķirīgi priekšstati un pieredze, kuru viņš uzskata par pieņemamu. *“Man liekas, ka vīrs līdzinās tēvam. [...] Tēvs arī nekad neko mājās nedarīja - visu ir jādara sievietei.”* (FGD ģim., siev., kr., Rīga) Ja vīrietis uzskata, ka sievietei ir jādara „sieviešu darbi” un viņam tajos nav jāiesaistās, tad sieviešu mēģinājumi mainīt situāciju visbiežāk nav izdevušies. *„Tīrie mājas darbi man ir 80%. Tā tas paliks, nekas jau nemainīsies, ja jau pa šiem gadiem nekas nav mainījies. Es esmu sapratusi viņa nostāju. Es palieku arvien mierīgāka. Es sadzīvoju ar šo situāciju. Mani kaitina puteklis, tad es pati to arī vācu. Viņš to vispār neredz.”* (FGD ģim., siev., lv., Rīga)

Mājas darbu veikšanā atkarībā no situācijas vienlīdz aktīvi iesaistās gan vīrietis, gan sieviete.

Retāk novērotais mājas darbu sadalījuma princips ir ģimenē pastāvošā vienošanās, ka mājas darbus paveic tas, kuram tajā brīdī ir laiks to darīt. Līdz ar to nepastāv nekāds dalījums vīriešu vai sieviešu darbos. Šāds darbu sadalījums pastāv ģimenēs, kur abi ir nodarbināti. *“Visu uz pusēm darām, jo viņa arī strādā. Istenībā jau mājās nemaz nav tik daudz tā darba.”* (FGD ģim., vīr., kr., Rīga). Jāatzīmē, ka strādājošu vecāku ģimenēs tiek biežāk izmantoti gan aukļu, izpalīdzību un citu profesionāļu pakalpojumi. *„Ja vajag brīvdienās kaut ko, tad auklei lūdzam, jo viņa arī tad ir priecīga papildus nopelnīt. ... ja ir mājās, tad [ar vīru] kopā gatavojam. Bērnu vannojam kopā, ejam ar bērnu ārā kopā. Ar bērnu spēlējas, jo viņa pati „bāžas” tētīm virsū.”* (FGD ģim., siev., lv., Rīga)

Ģimenēs, kurās bērnu audzina tikai sieviete, pienākumu sadalījums ir atkarīgs no tā, vai viņa dzīvo kopā tikai ar savu bērnu, vai arī ar citiem radniekiem. Ja sieviete viena dzīvo kopā ar savu bērnu, tad visi mājas darbi ir viņas pārziņā. Savukārt, ja viņa ar bērnu dzīvo savā vecāku ģimenē, tad mājas darbu dalījums notiek atbilstoši vecāku ģimenes modelim.

Veids, kā tiek sadalīti mājas darbi ģimenē, lielā mērā ir atkarīgs no pieredzes, kāda ir gūta vecāku ģimenē. Daļa pētījuma dalībnieču ir uzaugušas šķirtās ģimenēs, kurās mamma bija galvenā apgādniece, tāpēc viņas uzskata, ka sievietei ir jādara viss pašai – „*viņa mūs visus uzaudzina, izmācīja, visu darīja pati, es cenšos būt kā viņa*”. Savukārt, vīrieši, kuri auguši nepilnā ģimenē, cenšas palīdzēt savai sievai, lai neatkārtotu vecāku ģimenes pieredzi, kad sieviete ir pārslogota ar darbiem.

Savā ģimenē vecāku pieredzi cenšas pārņemt gadījumos, ja ir piedzīvots, ka tēvs ar māti abi ir iesaistījušies gan bērnu audzināšanā, gan mājas dzīves organizēšanā. *„Mums ģimenē dara tas, kam ir laiks. [...] Manā*

ģimenē un vīra ģimenē bija tāpat, tas laikam ieaudzināts.” (FGD iedz., siev., kr., Rēzekne) Sievietes, kuru tēvs ir piedalījies viņu audzināšanā, cer, ka arī viņas vīrs rīkosies tāpat. Tomēr ne vienmēr izdodas sagaidīt no vīra cerēto rīcību.

Sievietes, kuras savā vecāku ģimenē ir pieredzējušas, ka mamma ir tā, kura padara visus darbus, bet tēvs nekādi nav iesaistījies mājas darbos, vēlas savā ģimenē novērst šādu situāciju. „*Manā ģimenē mēs ar mammu un māsu appuišojām tēvu. Viņš tikai tīri kādus vīriešu darbus izdarīja – pieskrūvēja, izurba.*” (FGD iedz., siev., kr., Rēzekne)

Kopumā varam secināt, ka vecāku ģimenē gūtajai pieredzei ir liela nozīme, kā tiek veidota pašu ģimene. Tie, kas ir piedzīvojuši pozitīvas, uz līdztiesību un savstarpējo izpratni orientētas ģimenes attiecības, tādas cenšas atkārtot savā ģimenē. Savukārt negatīvo pieredzi guvušie grib un mēģina neatkārtot vecāku ģimenes modeli. Tomēr tas nav viegli izdarāms, jo ģimenē satiekas divi cilvēki ar dažādu pieredzi, un ja attieksme pret šo pieredzi ir atšķirīga, tad ir visai grūti vienoties.

Apskatot stereotipus, kas ietekmē iedzīvotāju viedokļus un atbilstoši arī to uzvedību, DziLDT kvantitatīvajās aptaujās tika novērtēts, cik lielā mērā tiek atbalstīti dažādi apgalvojumi par sievietes un vīrieša lomu darbā un ģimenē. Līdzīgi kā novērots citās veiktajās iedzīvotāju aptaujās (piemēram, SKDS 2001: 282), arī vairums aktīvā vecuma iedzīvotāju aptaujas “Sievietes un vīrieši darba tirgū” respondentu uzskata, ka vīrietis ir galvenais pelnītājs, bet sieviete – mājas un ģimenes aprūpētāja. Apgalvojumu ‘vīram jāpelna nauda, bet sievietei jāpūljas par māju un ģimeni’ atbalsta 68 % vīriešu un 61 % sieviešu, pie tam lielāku atbalstu šis apgalvojums ir guvis vecākajās paaudzēs. Pieredzē balstītu vēl lielāku piekrišanu šis apgalvojums ir guvis mazu bērnu tēvu vidū. Apskatot “Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujas” rezultātus redzams, ka tam pilnībā vai drīzāk piekrīt (77% vīrieši un 62% sievietes).

Runājot par darba un ģimenes dalījumu, visai ievērojama piekrišana tika izteikta arī spriedumam ‘Visā visumā ģimenes dzīve cieš no tā, ka sieviete strādā pilnu darba dienu’ – iedzīvotāju aptaujā to atbalsta 68% vīriešu un 72% sieviešu, bet mazu bērnu vecāku aptaujā šim apgalvojumam piekrīt 73% tēvi un 65% mātes.

5.4. Vēlamais sadalījums starp darbu un privāto dzīvi

DziLDT veiktajā aptaujā „Vīrieši un sievietes darba tirgū” tika veikts mērījums par atšķirībām vēlamajā laika sadalījumā starp dažādām dzīves jomām. Par lielāku noslieci uz darbu ārpus mājas vai ģimenes rūpēm liecina atbildes uz jautājumiem, kurai no šīm darbības jomām aptaujātie gribētu veltīt vairāk vai mazāk laika nekā līdz šim. Abos gadījumos populārākā atbilde izrādījās „tikpat cik šobrīd”. Vairāk apmierināti ar līdzšinējo laika sadali starp abām jomām ir vīrieši – esošo darba laiku saglabātu bez pārmaiņām 41,2%, mājas rūpes – 51,5%; sievietes attiecīgi 37,6% un 46,5%. Līdzīgs daudzums abu dzimumu pārstāvju vidū ir tiem, kas katram no minētajiem darbības veidiem veltītu vairāk laika: vairāk strādātu 30,1% vīriešu un 27,6% sieviešu, mājas rūpēm vairāk nodotos attiecīgi 28,9% un 28,7% katra dzimuma pārstāvju. Savukārt, samazinātu savu slodzi abās darbības jomās, galvenokārt, sievietes – apmaksātā darbā 21,1% (15,6% vīriešu) un mājās attiecīgi 22,7% un 15,8%.

Ja attiecībā uz laika sadali starp darba jomām nevienai no tām nav izteikta pārsvara, tad saskarsmei ģimenē vismaz puse abu dzimumu pārstāvju vēlētos veltīt vairāk un pat daudz vairāk laika – 50,4% vīriešu un 56,3% sieviešu. Nedaudz mazāk ir tādu, kas veltītu saskarsmei ģimenē tikpat daudz laika kā līdz šim – attiecīgi 43,1% un 37,9%, bet darītu to mazāk tikai 2,0% un 3,3%. Šāds atbilžu sadalījums nepārprotami norāda uz to, ko cilvēku vairākums visai vienprātīgi uzskata par vērtīgāko ģimenes dzīvē un kam viņi atvēlētu no visiem darbu veidiem atbrīvojušos laiku.

Kā vēlamā darba stundu apjomu gan vīrieši, gan sievietes, kas šobrīd nestrādā, visbiežāk minēja 40 stundas nedēļā (attiecīgi 48,1% un 30,2%). Taču ievērojama daļa sieviešu izteica vēlmi strādāt uz nepilnu slodzi: līdz 34 stundām nedēļā vēlētos strādāt 36,5% sieviešu un tikai 21,4% vīriešu. Savukārt vīriešu vidū nedaudz vairāk nekā sievietēm ir izplatīta vēlēšanās strādāt vairāk par 40 stundām nedēļā (attiecīgi 8,7% un 3,2%). Vēlme strādāt nepilnu darba nedēļu (līdz 34 stundām) ir izteiktāka to respondentu vidū, kas ir galvenie atbildīgie par mājas darbiem (35,5%), vai kas pilda šādus pienākumus kopā ar kādu citu (31,7%). Taču jāatzīmē, ka arī 22,4% no tiem, kas nepiedalās ikdienas mājas darbos, ir pauduši šādu vēlmi.

5.5. Ģimenes ietekme uz darba spējām un atdevi darbā

Vecāku fokusa grupu dalībnieki definēja sabiedrībā eksistējošus pretējus stereotipus, kas sastopami arī darba devēju vidū par sievietēm ar maziem bērniem kā darbiniecēm:

- ✓ Sieviete, kurai ir mazi bērni, nevar pilnvērtīgi strādāt, jo bērni bieži slimo;
- ✓ Sieviete, kurai ir ģimene un bērni, ir atbildīgāka un nopietnāka attieksme pret darbu.

Pētījuma gaitā atklājās, ka pirmo aizspriedumu nereti veido pašas mazo bērnu māmiņas, gan uzsverot vajadzību pēc elastīga darba, lai „*varētu palikt mājās, ja bērns saslimst*”, gan minot nevēlēšanos iesaistīties darba tirgū līdz konkrētam bērna vecumam. „*Līdz 2,5 gadiem viņš lēnām adaptēsies dārziņā, daudz slimos un es tāpat visu laiku ņemšu slimības lapas. Nav jēgas iet strādāt.*” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Darba devēju vidū priekšstats par sievietēm ar maziem bērniem kā mazāk vērtīgām darbiniecēm arī balstās uz minētajiem apsvērumiem:

- ✓ Šīs grupas sievietes vairāk izvēlas nepilnu slodzi – mātei nākas vairāk laika pavadīt ar bērnu. “*Sieviete ir sieviete, ļoti daudz problēmas, māte ņemas ar bērniem, arī uz skolu iet pārsvarā skolēnu mammās.*” (DD, vīr.);
- ✓ Darba devējam jāreķinās ar saraustītu darba dienu vai darba kavējumiem – mātei var rasties pēkšņa nepieciešamība apmeklēt bērnu slimības vai kādā citā gadījumā.

Pārbaudot pieņēmumu par to, ka sievietes ar bērniem un īpaši sievietes ar maziem bērniem ir darba devējam neizdevīgas, jo bieži kavē darbu, sīkāk tika apskatīti aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” dati par darba kavējumiem dažādās mērķa grupās.

Jāsecina, ka, pirmkārt, analizējot aptaujas datus par darba kavējumu pēdējo sešu mēnešu laikā slimības vai citu iemeslu dēļ (neskaitot atvaļinājumu), nav novērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm. Visvairāk – 65% (gan vīriešu, gan sieviešu vidū) ir to, kas atzīst, ka nav kavējuši nevienu darba dienu. Statistiski nozīmīgas atšķirības dzimumu griezumā nav manāmas arī citos gadījumos: vidēji 4,7% abu dzimumu respondenti pēdējo sešu mēnešu laikā ir kavējuši darbu vairāk par 20 dienām, 11 – 20 dienas ir kavējuši apmēram 4% no vīriešiem un sievietēm, 6 – 10 dienas ir kavējuši vidēji 8,7%, bet salīdzinoši vairāk ir īso darba kavējumu – 15% respondentu darbā nav bijuši līdz piecām dienām.

Otrkārt, nav redzama statistiski nozīmīga korelācija starp kavētajām darba dienām un bērnu esamību. Pavisam niecīga un uz aptaujāto skaita nenozīmīga starpība redzama, salīdzinot respondentus ar un bez bērniem (līdz 18 gadiem), bet praktiski neatšķiras sieviešu un vīriešu atbilžu biežumi. Šādā sadalījumā redzams, ka darbu nav kavējuši 66% sieviešu un vīriešu bez bērniem un 64% abu dzimumu nodarbināto ar bērniem.

Uz aptaujā aptvertās izlases lielumu nenožīmīgas ir arī darba kavējumu rādītāju atšķirības dalījumos pa bērnu vecuma grupām un bērnu skaitu ģimenē. Apskatot no pārējiem visatšķirīgāko grupu (strādājoši vecāki ar bērniem bērnudārza vecumā no 3 līdz 6 gadiem), starp vīriešiem tie, kas pēdējo sešu mēnešu laikā nav kavējuši nevienu dienu, ir 61%, bet starp sievietēm - 63%. Vidēji no visiem nodarbinātajiem 65% nav kavējuši nevienu dienu. Redzam, ka pētījuma rezultāti nesniedz pamatojumu apgalvojumam, ka sievietes ar maziem bērniem ir biežākas darba kavētājas nekā citi.

Salīdzinot iepriekš minētos divus pretējos stereotipus par sievietēm ar bērniem kā darbiniecēm, par izplatītāku varam uzskatīt viedokli par sievietēm ar bērniem kā pieņemamām un piemērotām darbiniecēm. Darba devēju kvantitatīvajā aptaujā respondenti tika lūgti novērtēt savu attieksmi pret apgalvojumu: “Sievietes pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma ir ļoti motivētas atgriezties darba aprītē”. Atbildes rāda, ka tam pilnībā vai drīzāk piekrīt 90% darba devēju – gan sievietes, gan vīrieši. „*Māmiņas ir atnākušas no bērnu kopšanas atvaļinājuma, un mēs redzam, cik viņas ir enerģijas pilnas, strādāt gribošas, ideju pārpilnas un ar atdevi metas iekšā tajā darbā.*” (DD siev.)

Komentējot šo apgalvojumu, darba devēji gan minēja virkni faktoru, kas ierobežo sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma aktivitāti un darba atdevi. Tās galvenokārt ir praktiskas dabas grūtības, kas saistītas ar bērna aprūpes organizēšanu – vietu trūkumu bērnudārzos, darba ritma pakārtošanu bērna aprūpei

utt. Tomēr, no otras puses, priekšstats par sievietēm ar bērniem kā stabilāku un atbildīgāku darbaspēka daļu lielā mērā veidojies, balstoties uz citu negatīvo stereotipu – par jaunām sievietēm bez bērniem, kā potenciāli nedrošām darbiniecēm ar paredzamiem ilgām bērnu kopšanas atvaļinājumiem. “*Es labāk pieņemtu sievieti, kas jau ir 2 bērnu māte, nekā jaunu speciālisti, kas vēl nav precējusies un nav bērnu. Ja atnāktu divas, es noteikti pieņemtu to, kurai jau ir 2-3 bērni, jo es zinu, ka tas būs uz gadiem, uz ilgām laikiem. Ar vienu 18-gadīgo es zinu, ka tas būs viens bērns uz diviem, trim gadiem.*” (DD vīr.).

Darba devēju skatījumā tas, ka sieviete vai vīrietis audzina bērnus, liecina par lielāku stabilitāti un nobriedušāku personību. “*Viņa uzzināja, ka man ir viens bērns, un teica, ka tas mani turot pie zemes, jo lielāka atbildības sajūta esot.*” (FGD ģim., siev., lv., Liepāja).

6. VECĀKI AR MAZIEM BĒRNIEM DARBA TIRGŪ

Ģimenes ar maziem bērniem ir tā mērķa grupa, kura visuzskatāmāk atspoguļo sabiedrībā pastāvošo dzimumu lomu sadalījumu, kā arī parāda darba tirgus situāciju, kas saistīta ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām. Šī pētījuma nodaļa apraksta vecāku ar maziem bērniem mērķa grupas kvalitatīvā posma (fokusa grupu diskusiju) un kvantitatīvā posma “Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujas” izpētes rezultātus. Tie sniedz informāciju par mazu bērnu vecāku iesaistīšanos darba tirgū, atklājot gan pieredzi pirms jaunākā bērna piedzimšanas, gan esošo situāciju un iespējas atgriezties darba tirgū tiem vecākiem, kas izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu.

6.1. Vecāku nodarbinātība pirms bērna piedzimšanas

Iekļaujoties darba tirgū pirms bērna piedzimšanas, topošajiem vecākiem rodas iespēja bērna piedzimšanas gadījumā saņemt attiecīgu valsts atbalstu – sociālās garantijas un atvieglojumus, kas noteiktas Darba likumā un atbilstošajos likumos, kā arī MK noteikumos. Apvienojot bērnu audzināšanu ar profesionālo nodarbinātību, palielinās iespēja uzlabot ģimenes materiālo situāciju, apmierināt personisko vēlmi pēc profesionālās izaugsmes (karjeras), sociālajiem kontaktiem u.c.

Pirms bērna piedzimšanas algotu darbu, ieskaitot gan oficiāli, gan neoficiāli nodarbinātos, strādāja 68,5% no aptaujātajām sievietēm un 95,2% aptaujātie vīrieši. Tēvi bija nodarbināti biežāk nekā topošās mātes no visa respondentu kopuma. Laulātās un ar partneri kopā dzīvojošās sievietes bija nodarbinātas biežāk nekā neprecētās, bet gados jaunākās sievietes biežāk bija nestrādājošas: pirms bērna piedzimšanas nebija nodarbinātas 75,3% sieviešu 16-20 gadu vecumā.

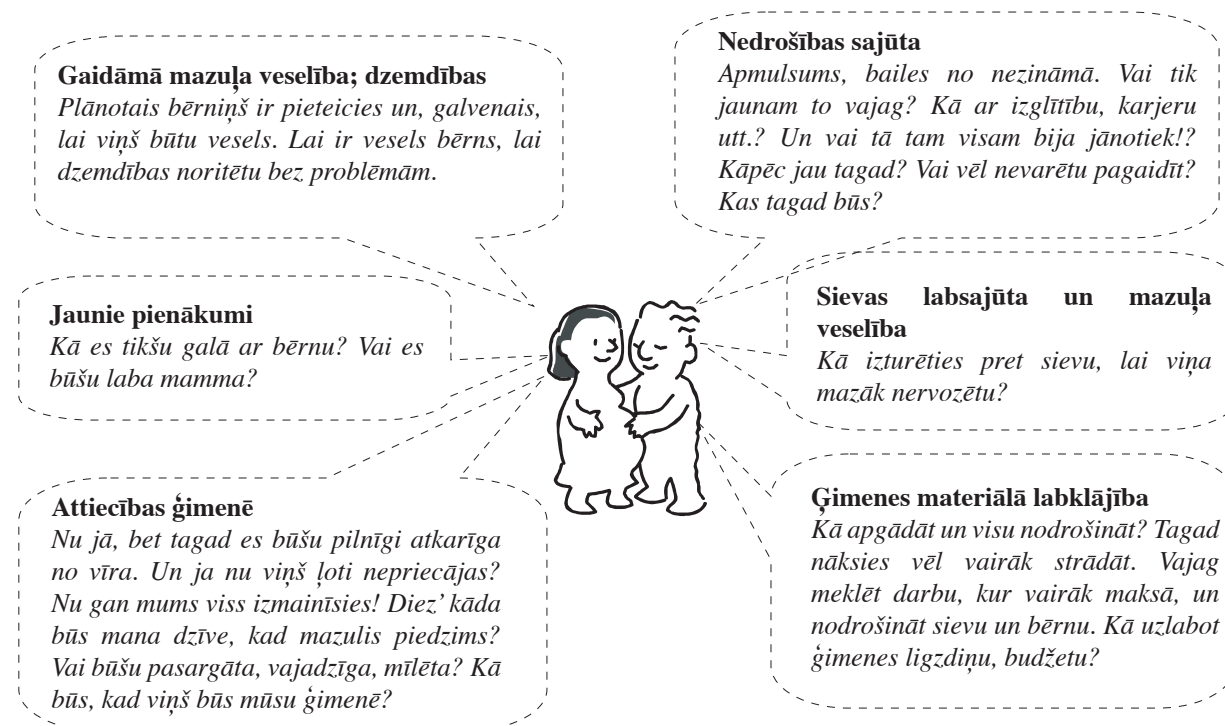
Atbilstoši vecumam mazāku pirms bērna dzimšanas nodarbināto īpatsvaru veido pamatzglītību (vai zemāku izglītību) ieguvušās sievietes (36,4%). Arī pārējos izglītības līmeņus apskatot, redzams, ka jo augstāka izglītība, jo lielāks strādājošo sieviešu īpatsvars: pirms bērna piedzimšanas strādāja 63,2% no sievietēm ar vispārējo vidējo izglītību, bet no sievietēm ar augstāko izglītību – 88,3%. Pirms bērna piedzimšanas pētījuma dalībnieces strādāja lielākoties tirdzniecībā un sabiedriskajā ēdināšanā, izglītības nozarē un rūpniecībā. Retāk – veselības un sociālās aprūpes sfērā, komunālo pakalpojumu un informāciju tehnoloģiju nozarē, arī valsts pārvaldē. Vidzemē pirms bērna dzimšanas bija nodarbinātas 81,0% topošo māmiņu, Rīgā – 80,5%, Pierīgā – 73,3%, vismazāk Kurzemē (49,4%), Zemgalē (52,6%) un Latgalē (57,6%). Sieviešu vidū lielāko īpatsvaru veido tirdzniecības un pakalpojumu darbinieces, vīriešu – kvalificētie strādnieki.

Pirms bērna piedzimšanas pilnu darba nedēļu vai pat vairāk par 40 stundām pamatdarba vietā strādāja 70,1% nodarbināto topošo māmiņu. Galvenokārt šāda darba slodze bija raksturīga sievietēm 31-40 gadu vecumā (75-79% no minētā vecuma grupas pārstāvēm); sievietēm, kas ieņem vadošu amatu; sievietēm, kuras nodarbinātas valsts pārvaldē, tirdzniecībā un sabiedriskās ēdināšanas sfērā, kā arī veselības un sociālās aprūpes nozarē. Mazāk par 20 stundām nedēļā pirms bērna piedzimšanas biežāk strādāja jaunas sievietes (16-20 gadi); sievietes ar augstāko izglītību; Latgalē dzīvojošās sievietes; sievietes, kuras bija nodarbinātas izglītības, komunālo pakalpojumu sfērā; un mazkvalificēta darba veicējas. Nepilnu slodzi - 20-39 stundas nedēļā – pirms bērna piedzimšanas strādāja kurzemnieces un rīdzinieces; kvalificētās speciālistes un amatnieces; un komunālo pakalpojumu un izglītības sfērā strādājošās.

6.2. Pārmaiņas darba un ģimenes dzīvē pēc bērna piedzimšanas

Bērna gaidīšana. Bērna piedzimšana ir notikums, kurš maina ģimenes dzīvi. Jau pirms bērna dzimšanas, kaut arī tas ir plānots un gaidīts bērniņš, gan topošo māti, gan topošo tēvu nodarbina un satrauc virkne jautājumu. Svarīgākās abu vecāku domas un priekšstati par pretējā dzimuma viedokli tika atklāti fokusa grupu pētījumā, izmantojot projektīvo metodi – “domu burbuļa” tehniku.

6.2.1. attēls. Projektīvā tehnika: “Ko domā topošā māmiņa / topošais tētis?”



Avots: DziLDT vecāku ar maziem bērniem FGD

Kopumā redzams, ka topošos vecākus uztrauc līdzīgi jautājumi. Sievietes vairāk domā un uztraucas par bērnu un nedomā, kā tas ietekmēs viņu darba dzīvi. Galvenie jautājumi ir saistīti ar gaidāmā bērniņa veselību, dzemdībām, rūpēm par sevi. Liela nozīme tiek pievērsta tam, kā bērniņš izmainīs attiecības ģimenē, vai bērna tēvs būs priecīgs par to. Jautājumi, kuri saistīti ar materiālo labklājību, lai arī ir svarīgi, tomēr paliek otrajā plānā. “Es sapratu, ka gadu vai divus būšu pilnīgi atkarīga no vīra – gan emocionāli, gan fiziski, gan materiāli. Dzīve būs kājām gaisā.” (FGD ģim., siev., lv., Rīga) Līdzīgi uzskata arī vīrieši, kuri min, ka sievietes vairāk uztraucas un domā par bērna veselību, kā arī to, kā varēs tikt galā ar jaunajiem pienākumiem.

Savukārt sievietes ir pārliecinātas, ka topošos tēvus vairāk uztrauc tieši ģimenes labklājības nodrošināšanas jautājumi. Taču pašu vīriešu atbildes vairāk atklāj neziņu un bailes, kā arī apmulsumu par jauno situāciju. Vīriešu prātus lielā mērā nodarbina tas, kā viņi spēs nodrošināt ģimeni, taču arī jautājumi, kas attiecas uz mazuļa veselību un pārmaiņām dzīvē, nav mazsvarīgi.

Darba devēja attieksme pret grūtniecības faktu. Pētījuma ietvaros ar padziļināto interviju metodi intervētie darba devēji apgalvo, ka, lai pietiekami efektīvi risinātu darbinieces aizstāšanas nepieciešamību, informācija būtu jāsniedz vismaz 3-4 mēnešus pirms grūtniecības atvaļinājuma. „Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujā” puse no sievietēm, kuras strādāja pirms bērna piedzimšanas, bija par savu grūtniecību pastāstījušas darba devējam jau līdz 12. grūtniecības nedēļai, bet trešā daļa (34,3%) topošo māmiņu – laikā no 13.-24. grūtniecības nedēļai. Tomēr jāatzīmē, ka desmitā daļa no sievietēm darba devēju informēja pēc 25. grūtniecības nedēļas (sestajā mēnesī), kas ir krietni pavēlu, skatoties no darba devēja viedokļa.

Vairums minēto argumentu, izvēloties vēlāku laiku (pēc 12. nedēļas) sarunai ar darba devēju, ir personiska

rakstura, no kuriem visbiežāk minētais: „Māņticība, nevēlēšanās runāt par grūtniecību pirms pilnīgas pārliecināšanās par to” (36,1%). *“Man ir ļoti labs darba devējs. Bet es līdz 3 mēnešiem nevienam neteicu. Tas ir tāds ticējums.”* (FGD ģim., siev., lv., Rīga) Visai bieži sievietes jutušās neveikli vai arī nevēlējas, lai viņām pievērstu uzmanību (24,6%), kā arī pirmajos mēnešos nezināja par grūtniecības iestāšanos (5,5%). Retāk minēti, tomēr pietiekami nozīmīgi, arī tādi iemesli kā bailes zaudēt darbu (13,1%) un nevēlēšanās ierobežot izaugsmes iespējas (4,4%). Salīdzinoši ar iepriekšējiem argumentiem mazāk sastopamas ir grūtnieču bailes no tā, ka darba devējs varētu samazināt algu (2,7%).

Runājot par šo jautājumu fokusa grupās ar vecākiem ar maziem bērniem, dalībnieču vidū biežāk minētais laiks, kad darba devējam tiek paziņots par gaidāmo bērnu, ir 4. – 6. grūtniecības mēnesis. Sievietes atzīst, ka darba vietā, paziņojot par grūtniecību, ir sastapušās ar dažādu darba devēju attieksmi. Vairumā gadījumu darba devēji saprotoši uztver ziņu par darbinieces grūtniecību un (vismaz ārēji) izturas pret to kā pozitīvu notikumu. *„Ļoti labi uztvēra, vēl pielika pie algas.”* (FGD ģim., siev., lv., Rīga)

Tomēr fokusa grupu dalībnieču vidū tika minēti arī problēmgadījumi – vai nu vienkārši darba devēja neapmierinātība par to, ka jāmeklē jauns darbinieks, vai pat atbrīvošana vai mēģinājums atlaist no darba. Tādā gadījumā tiek pieņemta apzināta informācijas noklusēšana līdz *„pēdējam brīdim”*, lai netiktu atlaista no darba. *“Es neteicu, jo zināju, ka mani atļāvē uzreiz. Man gribējās tur ilgāk pastrādāt.”* (FGD ģim., siev., kr., Rēzekne)

Lai gan ne pārāk bieži, tomēr tika minēti gadījumi, kad grūtniecība nav kavējusi darba veikšanas iespējas. „Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujas” rezultāti liecina, ka 6,5% no pirms bērna dzimšanas nodarbinātajām sievietēm nav izmantojušas pirmsdzemdību atvaļinājumu, jo strādājušas līdz dzemdībām, bet 4,2% šo atvaļinājumu izmantojušas tikai daļēji.

Sieviete un vīrietis pēc bērna piedzimšanas. Pēc bērna piedzimšanas lielākās izmaiņas notiek sievietes dzīvē, jo galveno vietu ieņem rūpes par bērnu. Tomēr bez šīm pilnībā jaunajām rūpēm mātei palielinās arī ikdienā veicamo darbu slodze, jo biežāk izplatītajā ģimenes modelī abas puses uzskata par pašsaprotamu, ka viņas ziņā pāriet visi mājas darbi. Nereti tūlīt pēc bērna piedzimšanas nākas sastapties ar dažādām pēcdzemdību perioda grūtībām. Fokusa grupu dalībnieces apgalvo, ka tieši šajā laikā ir ļoti svarīgi saņemt atbalstu un palīdzību no vīrieša puses, tādējādi padarot vienkāršāku pielāgošanos jaunajai situācijai.

Kopumā visi jaunie vecāki – gan mātes, gan tēvi – ir vienprātīgi, ka līdz ar bērna piedzimšanu sievietes dzīve kļūst ierobežotāka un viņa ir vairāk piesaistīta mājai. Ja nav palīga bērna pieskatīšanā, tad būtiski samazinās sievietes mobilitāte – ir grūti „izrauties” no mājas. Mājas dzīves ikdienas rutīna bieži vien rada papildus slodzi attiecībās ar vīru, jo tiek gaidīts fizisks vai emocionāls atbalsts, bet vīrieši, savukārt, uzskata, ka viņiem jāstrādā vairāk, lai apgādātu ģimeni.

Sieviete lielāko dienas daļu mājās ir viena ar bērnu un nereti atstāj novārtā gan savu fizisko labsajūtu, gan garīgo vai intelektuālo attīstību. Dažas no pētījuma dalībniecēm uzskata, ka periodā, kad bērni ir mazi un prasa visu sievietes uzmanību, tas ir normāli, un mātei pietiek ar emocionālo gandarījumu, ko sniedz mazulis. Tomēr vairums dalībnieču nepiekrīt šādam uzskatam un uzsver, ka sieviete nedrīkst aizmirst rūpēties par sevi. Tas palīdz justies labāk ne tikai fiziski, bet arī psiholoģiski un vairo pašapziņu.

Savukārt vīriešiem bērna piedzimšana rada papildus motivāciju un atbildības sajūtu, lai vēl labāk veiktu savu darbu un virzītos pa karjeras kāpnēm. *“Es pakāpos 10 soļus augstāk, nekā vispār biju domājis, ka uzkāpšu tuvāko 15 gadu laikā.”* (FGD ģim., vīr., lv., Rīga) Bērna piedzimšana ir labs dzinulis, lai uzlabotu savas ģimenes materiālos apstākļus un meklētu labāk atalgotu darbu. Taču tas prasa lielāku darba slodzi un rezultātā vīrietis pavada mazāk laika kopā ar ģimeni. *“Ja maksā maz, tad meklē citu darbu vai strādā vairāk. Tev ir jāapgādā ģimene. Pusstundu pirms darba ierodos un trīs stundas pēc darba aizeju. Ir jādara. Tā ir pilnīgi cita sajūta.”* (FGD ģim., vīr., lv., Rīga)

Vīriešiem bērns vairo pozitīvās emocijas un veido labvēlīgāku attieksmi pret apkārtējiem, rada lielāku vēlmi pēc darba atgriezties mājās. Vīrieši savas izjūtas „būt par tēvu” raksturo kā *„laimi un prieku par bērnu; ir patīkama sajūta, ka esi ko jaunu radījis; patīkami tas ir, bet ļoti lēni tas atnāca”*.

“Emociju līmenī tas nav izsakāms. [...] Gribas vairāk un labāk strādāt. Lai dzīvi uzlabotu ne tikai savai ģimenei.” (FGD ģim., vīr., kr., Rīga)

6.3. Atgriešanās darba tirgū

Mātes darba atsākšanas vai uzsākšanas laiks un slodze. Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujas brīdī, t.i. pēc bērna piedzimšanas, nodarbinātas bija 17,5% no aptaujātajām sievietēm un 92% vīrieši. Vidējais jaunākā bērna vecums bija 10,2 mēneši, modālais (biežāk pārstāvētais) bērnu vecums – 4,4 mēneši. Nedaudz vairāk kā puse (58,5%) bērnu bija vecumā līdz gadam. Iespējams tāpēc aptaujas brīdī darba tirgū bija atgriezušās vien nepilna piektā daļa no aptaujātajām māmiņām jeb 25,5% no iepriekš nodarbinātajām. Biežāk sievietes virs 30 gadu vecuma; sievietes ar trim un vairāk bērniem; tās, kurām augstāks iegūtās izglītības līmenis.

No mātēm, kuras jau atsākušas/ uzsākušas strādāt pēc bērna piedzimšanas, lielākā daļa (69,5% no nodarbinātajām) ir noformējušas darba attiecības oficiāli, tomēr 28,6% strādā, bet oficiāli nav noformējušas, 1,9% strādā gan oficiāli, gan neoficiāli.

Aptaujas brīdī nestrādāja, taču plānoja atgriezties darba tirgū vēl 62,0% sieviešu. No tām oficiāli noformēt darba attiecības plānoja 80,4%, strādāt gan oficiāli, gan neoficiāli – 8,1%, pilnībā neoficiāli – 2,7%, bet 8,9% vēl nebija izlēmušas par darba attiecību tiesiskā statusa noformēšanu.

Pirms bērna piedzimšanas pamatdarba vietā pilnu darba laiku strādāja 49,9% sieviešu, vairāk nekā 41 stundu nedēļā – 20,2%, bet nepilnu darba laiku (līdz 40 stundām nedēļā) vien 16,8% (6.3.1.tab.).

6.3.1.tabula. Nostrādāto stundu skaits mātēm pirms un pēc jaunākā bērna piedzimšanas (% no strādājušo sieviešu skaita katrā grupā)

Sievietes, kuras strādāja/ strādā	Vidēji nedēļā nostrādāto stundu skaits pamatdarba vietā					Nav atbildes; Grūti pateikt
	Mazāk kā 20	20-39	40	41-49	50+	
pirms bērna piedzimšanas (n=411)	2,7	14,1	49,9	13,9	6,3	13,1
pēc bērna piedzimšanas (n=105)	14,2	38,1	41,6	2,7	-	3,5

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja

Gan tās, kuras jau atgriezušās darba tirgū, gan tās, kas vēl tikai plāno, vairumā gadījumu strādā vai domā strādāt pilnu slodzi, nepilnu slodzi - apmēram ceturtdaļa. Tās, kuras jau strādā, nepilnu slodzi un dažādus līgumdarbus vai projektus veic biežāk (10,5%), nekā gribētu tās, kuras vēl tikai plāno atgriezties darba tirgū (3,5%).

Mazāk par 40 stundām nedēļā strādā 52,3% pēc bērna piedzimšanas strādāt atsākušo māmiņu, 40 stundas - 41,6%, bet 2,7% strādā vairāk nekā 40 stundas nedēļā (6.3.1.tabula). Pēc bērna piedzimšanas nepilnu darba nedēļu (mazāk par 20 stundām nedēļā) strādāja 16-20 gadīgās sievietes, informācijas tehnoloģiju nozarē nodarbinātas. Nedēļā 20-39 stundas strādā biežāk sievietes, kurām bija 31-40 gadi, vadošo amatu pārstāves un mazkvalificētu darbu veicējas; veselības un sociālās aprūpes sfērā, izglītībā un komunālo pakalpojumu nozarē nodarbinātas. Nepilnas slodzes darbs (mazāk par 40 stundām nedēļā) biežāk izplatīts Kurzemē nekā citos reģionos.

Pilnu darba nedēļu (40 stundas nedēļā) pēc bērna piedzimšanas strādāja vidēji 41,6% māmiņu, galvenokārt 21-30 gadu vecumā; ar augstāko izglītību; Vidzemē un Rīgā dzīvojošās; izglītības un tirdzniecības sfērā nodarbinātas. Vairāk par 40 stundām nedēļā strādāja māmiņas Zemgalē; 26-35 gadu vecumā; veselības un sociālās aprūpes sfērā nodarbinātas.

Puse no visām aptaujas brīdī faktiski strādājošajām māmiņām (50,5%) atgriezās darba tirgū pirmo 12 mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas (līdz bērns sasniedza gada vecumu), 44,8% - kad bērnam palika 1-1,5 gads. Tās, kuras vēl nav atsākušas, bet plāno atgriezties, lielākoties domā atsākt, kad bērns būs sasniedzis vismaz pusotra gada vecumu (6.3.2. tabula).

**6.3.2. tabula. Bērna vecums, no kura māte atsākusi vai plāno atsākt strādāt
(% un skaits katrā grupā)**

Bērna vecums	Mātes, kas atsākušas strādāt		Mātes, kas plāno atsākt strādāt	
	Kol %	Skaits	Kol %	Skaits
līdz 3 mēnešiem	8,6	9	-	-
4-6 mēneši	12,4	13	0,3	1
7-12 mēneši	29,5	31	4,8	18
13-18 mēneši	44,8	47	19,6	73
19-24 mēneši	4,7	5	35,2	131
Vēlāk	-	-	29,6	110
Grūti pateikt	-	-	10,5	39
Kopā	100,0%	105	100,0%	372

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja

No tām mātēm, kuras jau ir atsākušas strādāt, iepriekšējā darba vietā atgriezās 72,0% (77 sievietes) un 85,7% (66) no tām tika saglabāts iepriekšējais amats, bet 14,3% (11) māmiņu amats netika saglabāts. No tām, kam netika saglabāts, amatā paaugstināja - 3, līdzīgā amatā iecēla - 6, bet divas pazemināja amatā – kvalificētu biroja darbinieci un kvalificētu strādnieci rūpniecības nozarē.

Lielākajai daļai - 68,8% jeb 53 strādāt atsākušo māmiņu iepriekšējais atalgojums ticis saglabāts, bet 24 – netika saglabāts. No tām atalgojumu paaugstināja astoņām, maksāja mazāk – 10, bet pārējās sniedza atbildi „Grūti pateikt”. Diemžēl amatā pazemināto un mazāku atalgojumu saņemošo māmiņu skaits aptaujā ir pārāk mazs, lai izdarītu korektus vispārinošus secinājumus. Datu analīze sniedz vien ieskatu situācijā, un norāda, ka problēma pastāv, taču nesniedz precīzu novērtējumu par tās nozīmi un apmēriem.

Sievietes, kuras pirms bērna piedzimšanas strādāja, bet aptaujas brīdī nebija nodarbinātas, attiecībā uz darba vietas un amata saglabāšanu ir salīdzinoši optimistiski orientētas: lielākā daļa uzskata, ka būs saglabāta gan iepriekšējā darba vieta (71,4%), gan amats (67,5%), gan arī atalgojums noteikti būs vismaz iepriekšējā līmenī vai tiks paaugstināts (64,7%). Jāatzīmē, ka visai lielai daļai bērna kopšanas atvaļinājumā esošo sieviešu bija grūti novērtēt sagaidāmo atalgojuma līmeni 22,4% (skatīt 6.3.3. tabulu).

6.3.3.tabula. Iepriekšējās darba vietas, amata un atalgojuma saglabāšanas prognoze mātēm (%).

n = 255	Noteikti jā	Drīzāk jā	Drīzāk nē	Noteikti nē	Grūti pateikt	Kopā
Būs saglabāta darbavieta	46,7	24,7	6,3	8,6	13,7	100,0
Būs saglabāts iepriekšējais amats	40,4	27,1	6,3	9,8	16,4	100,0
Atalgojums palicis vismaz iepriekšējā līmenī vai paaugstināts	34,1	30,6	4,3	8,6	22,4	100,0

Piezīme: mātes, kas pirms bērna piedzimšanas strādāja un aptaujas brīdī nebija nodarbinātas

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja

Atgriešanās darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Kā parāda fokusa grupu pētījums, atgriešanās darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir saistīta gan ar psiholoģiskām, gan profesionālām problēmām.

Kopumā gan vīrieši, gan sievietes uzskata, ka pēc bērna kopšanas atvaļinājuma nav grūti atgūt profesionālās iemaņas, jo pamatiemaņas neaizmirst un ir nepieciešams neilgs laiks, lai atgūtu savas prasmes. “Ja cilvēkam ir zināšanas, iemaņas un prasme, tad atgriešanās nav tik traka.” (FGD ģim., vīr., kr., Rīga) Zināmā mērā tas ir arī atkarīgs no darba specifikas un darbinieces kvalifikācijas – jo augstāka kvalifikācija, jo mazākas iespējas to zaudēt. Taču ir profesijas, kurās ilgstoši nestrādājot, ir nepieciešami papildus kursi vai apmācība, lai sekmīgi varētu turpināt darbu, piemēram, grāmatvedība. “Tagad ir pagājuši 2,5 gadi, tagad mēs esam ES, ir izmainījušies visi likumi. Es esmu izkritusi no aprites. Es vairs neko nezinu. Man vajag obligāti kursus.” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Sievietes uzskata, ka pēc atvaļinājuma ir papildus motivācija un vēlme sevi pierādīt, jo, sēžot mājās, ir apnikusi ikdienas dzīve. *“Pēc šī pārtraukuma, man liekas, es esmu spēka pilna. Gribētu strādāt un strādāt.”* (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Vīrieši lielākās grūtības, kādas ir sievietei atgriežoties darbā, saskata nevis profesionālajā jomā, bet tieši praktiskajā dzīves organizēšanā. Mainās sievietes dzīves ritms un tas sākotnēji varētu radīt problēmas. Latviešu grupās vīrieši vairāk akcentē tieši psiholoģiskās grūtības nevis profesionālās. Tāpat tiek minēts, ka darba devēji nemaz nevēlas ņemt atpakaļ darbinieces, jo uzskata, ka mazi bērni bieži slimo, un tas varētu būt traucēklis sekmīgai darba veikšanai. *“Liels procents jau arī neatgriežas, jo viņas vienkārši neņem, jo bērni jau bieži slimo.”* (FGD ģim., vīr., lv., Rīga)

Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma kļūst aktuāls jautājums par atgriešanos iepriekšējā darba vietā vai jauna darba meklēšanu. Daļa no pētījuma dalībniecēm ir atgriezušās vai plāno atgriezties iepriekšējā darba vietā. Citas uzskata, ka labāk ir meklēt jaunu darba vietu, jo iepriekšējā viss ir mainījies, vai arī saskata šo kā iespēju beidzot nomainīt darbu, ja jau iepriekš ir par to domājušas: *„Direktore visu noformēja tā, ka es netieku atlaista, bet es teicu, lai nerēķinās, ka es atgriezīšos. Viņa jau cer, ka iešu atpakaļ un grib mani likt augstākā amatā – par administratori, bet es esmu nolēmusi visas saites ar to uzņēmumu saraut.”* (FGD ģim., siev., lv., Rīga)

Iemesli citas darba vietas meklēšanai ir arī saistīti ar darba devēja attieksmi pret viņas grūtniecību. Ja došanās bērna kopšanas atvaļinājumā ir bijusi saistīta ar problēmām un negatīvu attieksmi no darba devēja puses, tad darbiniece neplāno atgriezties iepriekšējā darba vietā. Sekmīga atgriešanās darbā ir atkarīga arī no darba kolektīva. Ja kolektīvā ir pozitīva attieksme pret darbinieci, tad iekļaušanās nerada lielas grūtības. *“Es zinu, ka tajā vietā, kur mani gaida atpakaļ, es droši varēšu ņemt slimības lapas, ja bērns saslims, un neviens neko neteiks.”* (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Sieviešu ar maziem bērniem darba atsākšanas vai uzsākšanas iemesli. Salīdzinot „Ģimeņu ar maziem bērniem aptauja” noskaidrotos darba atsākšanas vai uzsākšanas iemeslus starp sievietēm, kas jau atsākušas strādāt vai plāno atsākt darbu, abās grupās mātes visbiežāk (86,7 un 78,3%) minēja *nepieciešamību pēc lielākiem ienākumiem* un to, ka *bērna kopšanas pabalsts ir pārāk mazs* (attiecīgi 59,3 un 53,0%). Pārējie iemesli faktiski strādājošām un tām, kuras tikai plāno atsākt, nedaudz atšķiras. Strādāt atsākušajām trešais svarīgākais iemesls – *ir, kas aprūpē bērnu, ceturtajā vietā – gribējās ko vairāk, nekā nodarboties tikai ar bērnu*, kā arī māte atsāka strādāt, jo *negribēja zaudēt kvalifikāciju*.

Tām, kuras atgriezties darba tirgū vēl tikai plāno, trešais nozīmīgākais iemesls ir *bērna kopšanas atvaļinājuma beigšanās* (strādāt atsākušajām septītajā vietā). Būtiska nozīme ir tam, ka *bērns ir iekārtots/plāno iekārtot bērnu pirmsskolas iestādē*. Bez tam mātēm *gribas ko vairāk, nekā tikai nodarboties ar bērnu, negribas zaudēt kvalifikāciju un pietrūkst sociālo kontaktu, komunikācijas*.

Būtībā visi nosauktie iemesli ir vairāk vai mazāk nozīmīgi katrā atsevišķā gadījumā, jo īpaši strādāt atsākušo māmiņu vidū tie tika minēti pietiekami bieži. Tām, kuras tikai plāno atgriezties darba tirgū, mazāk nozīmīgi ir tādi iemesli kā bērna aprūpētāja esamība vai darba devēja lūgums. Protī, pēc darba devēja lūguma sievietes atgriežas darbā pirms bērns ir sasniedzis 2 gadu vecumu.

Mātēm bija jāatzīmē arī viens galvenais, noteicošais iemesls, kāpēc viņas atsākušas vai plāno atsākt strādāt. Neskatoties uz bērna kopšanas pabalsta lieluma pielīdzināšanu iepriekš saņemtajai algai un būtisku palielināšanu iepriekš nestrādājošām mātēm, tomēr galvenais iemesls, lai atsāktu strādāt vispār un pirms bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, kā jau tika minēts, ir materiālais faktors – *nepieciešamība pēc lielākiem ienākumiem*, turklāt mātes atzīst, ka *bērna kopšanas pabalsts ir pārāk mazs* (otraajā vietā). Pārējie nav tik nozīmīgi izlasei kopumā, bet svarīgi individuāli.

Kā viens no iemesliem nodarbinātības atsākšanai pēc bērna piedzimšanas tika minēts *baidījosi/ baidos, ka varu zaudēt darba vietu* (devītajā/ desmitajā vietā). Tas ir svarīgs 16,8% strādāt atsākušo māmiņu un 15,3% tām, kuras plāno atsākt. Bailes zaudēt darba vietu kā galveno iemeslu, lai atsāktu strādāt pēc bērna piedzimšanas, atzina attiecīgi 3,5 un 2,0% māmiņu (skatīt pielikuma 6.3.4. tabulā).

Lai novērtētu to, kā sieviešu ar maziem bērniem atgriešanos darbā vai bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu ietekmē personiskās attieksmes, darbā atgriešanās iemeslu analīzei pielietojām faktoru analīzes metodi. Faktoru korelācijas matricas, kas parādītas pielikuma 6.3.5. un 6.3.6. tabulā, parāda darbā

atgriešanās iemeslu grupējumus divās atsevišķās mērķa grupās, katrā pa piecu faktoru sadalījumiem. Analizējot to sieviešu atbildes, kuras aptaujas brīdī jau bija atsākušas vai sākušas darbu, tika secināts, ka aptaujas izlasē aptvertais šīs grupas lielums (105 sievietes) nebija pietiekams, lai izdarītu ticamus secinājumus par šo faktoru nozīmīgumu respondentu dalījumos pēc demogrāfiskiem vai jautājumu.

Analizējot darba atsākšanas iemeslu grupējumus to sieviešu vidū, kuras plāno atsākt darbu (372 sievietes), svarīgi, ka šie apsvērumi nebalstās aptaujāto pieredzē, bet tos lielā mērā ietekmē viņu vēlmes un gaidas. Faktoru analīzes rezultātā tika iegūti šādi grupējumi:

- ✓ „Labi darba un bērna aprūpes apstākļi” – pozitīvi motivējošie iemesli, līdzīgi kā strādājošo sieviešu grupā, arī vēl nestrādājošajām tie raksturo gluži vai ideālo modeli, kur bērnam ir nodrošināta aprūpe, bet sieviete ir nodarbināta ar patīkamu darbu.
- ✓ „Rūpes par karjeru” – faktors, kas strādājošo grupā apvieno ar darbu kā pienākumu saistītus argumentus – to, ka ilgstoša nestrādāšana atstāj negatīvu ietekmi uz karjeru un profesionālo izaugsmi. Sievietēm, kam izteikti svarīgi bija šīs faktoru grupas iemesli, spēcīgāka nekā citiem motivācija pavadīt ilgāku laiku mājās ar mazuli bija tādu ar pienākumu saistītu argumentu dēļ kā neuzticība aukļu gādībai un nekvalitatīvi bērnu aprūpes iestāžu pakalpojumi. Nestrādājošajai grupai ir raksturīgs nedaudz augstāks satraukums par darbavietas, kvalifikācijas un turpmāko darba iespēju saglabāšanu.
- ✓ „Bailes zaudēt darbu” strādājošo grupā parādās kā gandrīz patstāvīgs arguments, kas šajā grupā ir saistīts ar nepieciešamību atgriezties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.
- ✓ „Sociālā aktivitāte” – apvieno sociālo kontaktu trūkumu, vēlmi veikt ko vairāk bez bērna aprūpes, kā arī bērna socializācijas nepieciešamību – argumentus, ko strādājošo grupā nereti min ilgāku laiku ārpus darba tirgus bijušās sievietes. Biežāk minēts kā svarīgs iemesls tajā sieviešu grupā, kas strādā nepilnu darba slodzi. Nestrādājošo grupā vēlme pēc sociālajiem kontaktiem un šī faktora nozīme ir augstāka nestrādājošo sieviešu grupā ar vidēji augstiem ienākumiem (151-200 Ls uz ģimenes locekli).
- ✓ „Bērna kopšanas pabalsta svarīgums” – parādās kā faktors nestrādājošo sieviešu grupā un norāda uz saistību starp bērna kopšanas atvaļinājumu, pabalstiem un sociālajām iemaksām.
- ✓ „Ienākumi” – vajadzība pēc augstākiem ienākumiem vēl nestrādājošo sieviešu vidū gluži dabiski izveidojās kā atsevišķs faktors. Strādāt atsākušo sieviešu grupā, savukārt, tas kā vissvarīgākais un izplatītākais darba atsākšanas iemesls neparāda pietiekami izteiktu korelāciju ne ar vienu no pārējiem analizētajiem iemesliem un nav uzskatāms par atsevišķas grupas uzvedību izskaidrojošu faktoru.

To sieviešu, kas vēl nestrādā, bet plāno atgriezties vai iesaistīties darba tirgū, izlases lielums bija pietiekams, lai analizētu minēto faktoru svarīgumu pa ienākumu, izglītības un bērna vecuma, apstākļu, kas kavē agrāku darba atsākšanu, viedokļu un attieksmju jautājumu grupām. Pietiekami nozīmīgas atšķirības parādījās tikai nodarbinātību kavējošo apstākļu svarīguma un attieksmju jautājumos, kā arī jautājumos, kas saistīti ar materiālā stāvokļa vērtējumu.

Apstākļi, kas kavē iesaistīšanos darba tirgū. Analizējot to sieviešu daļu, kuru iesaistīšanos darba tirgū kavē bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums, vērojams kritums faktorā *rūpes par karjeru*, bet paaugstinās faktora *ienākumi* nozīmīgums. Gluži dabiski *ienākumu* nozīme paaugstinās, ja ir svarīgi apstākļi, kas ir saistīti ar tiešu vai netiešu naudas trūkumu: kur sievietes par pamudinājumu palikt ilgāk kopā ar bērnu min pārāk dārgus bērnu aprūpes pakalpojumus vai nekvalitatīvus bērnu aprūpes iestāžu pakalpojumus.

Apgalvojumu vērtējums. Izteikta korelācija parādās starp apgalvojumu, ka „Tēvam vajadzētu vairāk iesaistīties mazu bērnu aprūpē” un faktoru *rūpes par karjeru*: jo augstāka piekrišana apgalvojumam, jo lielāka nozīme karjeras svarīgumam, tādējādi jāsecina, ka sievietes, kas vēlas pēc bērna piedzimšanas turpināt savu karjeru, vēlas lielāku atbalstu no bērna tēva.

Līdzīgus rezultātus var iegūt, aplūkojot sieviešu viedokli par apgalvojumu: „Izņemot bērna barošanu ar

krūti, tēvs maza bērna kopšanai ir tikpat labi piemērots kā māte”. Sievietes, kas drīzāk piekrīt šādam apgalvojumam piešķir lielāku nozīmi faktoriem *rūpes par karjeru* un *sociālā aktivitāte*.

Karjera ir nozīmīgs faktors starp sievietēm, kuras drīzāk piekrīt, ka „Ģimenes dzīve cieš no tā, ka sieviete strādā pilnu slodzi”. To sieviešu vidū, kuras pilnībā nepiekrīt minētajam apgalvojumam, paaugstinās *sociālo aktivitāšu* un *labā darba un bērna aprūpes apstākļu* svarīgums, tādējādi norādot to, ka patīkams darbs un sociāla aktivitāte var arī netraucēt sievietes ģimenes dzīvei. Papildus gan ir jāņem vērā, ka minētais faktors atspoguļo labāk sakārtotu bērna aprūpi.

Loģiska ir arī korelācija starp apgalvojumu „Lai justos pilnvērtīgi, mazu bērnu mātei būtu jāstrādā” un faktoriem *labs darbs un bērna aprūpes apstākļi* un *sociālā aktivitāte*. Jo zemāka piekrišana šim apgalvojumam, jo zemāka nozīme faktoram *sociālā aktivitāte*, bet pieaug nozīme *labam darbam un bērna aprūpes iespējām*.

Materiālā stāvokļa vērtējums. Faktoriem *rūpes par karjeru* un *ienākumi* vērojama korelācija ar ģimenes ienākumiem. Starp sievietēm, kuru ģimenes ienākumi uz vienu cilvēku ir mazāki par 60 latiem, *rūpes par karjeru* ir maznozīmīgs faktors, bet sievietēm, kurām ģimenes ienākumi ir virs 150 latiem, *karjeras* nozīme ievērojami pieaug, bet mazāk svarīgi kļūst *ienākumi*. Tieši tāda pat sakarība starp *rūpes par karjeru* un *ienākumiem* redzama arī respondentu subjektīvajā ienākumu vērtējumā: jo labāks materiālais stāvoklis, jo lielāka nozīme faktoram *rūpes par karjeru*, un jo sliktāks ģimenes materiālais stāvoklis, jo augstāka nozīme faktoram *ienākumi*.

Darbā atgriešanās iemesli, kas apkopoti faktorā *labs darbs un bērna aprūpes apstākļi*, nozīmīgāki ir grupā ar labu ģimenes materiālo stāvokli, bet zemāki to sieviešu vidū, kuras ģimenes ienākumus pirms bērna piedzimšanas vērtē kā drīzāk sliktus, bet pilnībā nesvarīgs šis faktors ir sievietēm ar zemiem ienākumiem (līdz 80 latiem uz vienu ģimenes locekli).

6.4. Faktiskā un vēlamā mazu bērnu uzraudzība

Bērnu pieskatīšanas formu sadalījums. „Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujā” vecāki tika lūgti aprakstīt esošo vai plānoto bērna pieskatīšanas kārtību dažādos vecumos. Pēc tam atsevišķi mātei un tēvam tika lūgts sniegt savu skatījumu, kāds, viņuprāt, ir vislabākais (ideālais jeb vēlamais) bērna pieskatīšanas veids katrā no minētajiem vecuma posmiem. Salīdzinot iegūtās atbildes, kā faktiskā bērna pieskatīšana tiek uzskatīta reāli pieredzētā un plānotā tiem bērniem, kas nav sasnieguši attiecīgo vecumposmu (skatīt pielikuma 6.4.1. tabulu).

- ✓ Bērni līdz gada vecumam.

Līdz gadam, īpaši līdz 9 mēnešu vecumam, bērnu pārsvarā aprūpē māte un faktiski dara to biežāk, nekā uzskata par vēlamāko uzraudzības formu: atkarībā no bērna vecuma tieši māte visbiežāk pieskata bērnu 97-86% ģimenēs, bet vēlētos to darīt 94-78% ģimenēs. Sievietes vēlētos, lai tēvi mazu bērnu aprūpē iesaistītos vairāk (14-21%), savukārt vīrieši par vēlamāko bērna uzraudzītāju minētajā vecumā tēvu atzīst nedaudz mazāk (9-19%), nekā tas tiek darīts faktiski (10-15%). Bērna pieskatīšanu abiem vecākiem savstarpēji mainoties par labāko abi vecāki atzina pusotru līdz divas reizes biežāk, nekā šis aprūpes veids ticis praktizēts reāli. Savukārt vecvecākus iesaistīt mazu bērnu aprūpē, īpaši līdz 9 mēnešu vecumam, vecāki gribētu nedaudz mazāk, nekā īstenojuši faktiski. Kopumā gan sievietes, gan vīrieši par vislabāko bērnam līdz gada vecumam atzīst pašu vecāku aprūpi, un tieši vecākiem mainoties, nevis iesaistot vecvecākus vai citus radniekus.

- ✓ Bērni no viena līdz 1,5 gadu vecumam (12-18 mēneši).

Bērnam sasniedzot gada vecumu, mātes kā aprūpētājas loma pakāpeniski samazinās. Pēc aptaujas datiem māte bērnu vecumā no 12-18 mēnešiem visbiežāk pieskatīja 76,1% ģimeņu, bet par vēlamāko šādu modeli atzina 2/3 sieviešu un vīriešu, kas ir mazāk nekā faktiskais mātes aprūpes īpatsvars. Trešā daļa respondentu par vēlamāko uzraudzības veidu šāda vecuma bērniem atzīst vecāku savstarpēju mainīšanos, bet reāli īsteno vien 17,5%. Pēc sieviešu domām, bērnu aprūpē varētu vairāk iesaistīt vecvecākus, savukārt, vīrieši domā pretēji – vēlamākais būtu mazāk, nekā tiek īstenots reāli.

- ✓ Bērni no pusotra līdz divu gadu (18-24 mēneši) vecumam.

Reāli minētā vecuma bērnus 69,2% ģimeņu aprūpēja māte, 31,8% izmantoja vecvecāku palīdzību, 18,2% - ar bērna uzraudzību tika galā abi vecāki pārmaiņus, 17,2% - bērnu aprūpēja tēvs. Bērnu pirmsskolas iestādes apmeklēja 15,1% bērnu. Salīdzinājumā ar reāli izmantoto, par labāko uzraudzības veidu vecāki 1,9 reizes biežāk atzina savstarpējo mainīšanos bērna aprūpē, vēlāmākais būtu lielāka tēvu iesaistīšana. Arī bērnu pirmsskolas iestāžu un aukļu pakalpojumus vecāki atzīst par vēlamu biežāk, nekā izmantojuši vai izmantos šos uzraudzības veidus faktiski.

Apmaksātas aukles pakalpojumu izmantošana. Līdz gada vecumam aukles pakalpojumus izmanto visai neliels skaits ģimeņu – visvairāk pēc 9 mēnešu vecuma sasniegšanas (4%), bet tie, kas izmanto, uzskata to par optimālo bērna pieskatīšanas formu. Savukārt pusotra līdz divu gadu veciem mazuliem vidēji faktiskā aukles pakalpojumu izmantošana ir mazāka (8,7%), nekā par vēlāmāko atzītā (12,2%). Vairumā gadījumu aukli kā vēlāmāko bērna pieskatīšanai atzina strādāt atsākušās sievietes.

Bērniem vecumā no gada līdz pusotram vecāki biežāk faktiski izmanto apmaksātas aukles pakalpojumus, nekā atzīst šo veidu par vēlāmāko, īpaši Rīgas reģionā dzīvojošie un divu bērnu vecāki. Mazākais pieprasījums un vēlmes pēc aukļu pakalpojumiem ir Latgales reģionā.

Bērnu pirmsskolas iestāžu izmantošana. Pēc „Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujas” datiem bērnu, kas jaunāki par 9 mēnešiem, uzraudzīšanai netika izmantoti pirmsskolas iestāžu pakalpojumi. Pēc statistikas datiem 2005./2006.mācību gada sākumā bērnu pirmsskolas iestādes apmeklēja vien 44 bērni vecumā līdz gadam [Izglītības iestādes Latvijā 2005./2006. – 22.lpp.].

Pēc aptaujas datiem Zemgalē vecāki 1-2 gadus vecos bērnus bērnu pirmsskolas iestādēs faktiski sūtīja biežāk, nekā atzina šo uzraudzības veidu par vēlāmāko. Savukārt Pierīgā un Rīgā dzīvojošie 1,5-2 gadīgo bērnu vecāki bērnu pirmsskolas iestādes kā vēlāmāko uzraudzības veidu atzinuši biežāk, nekā izmanto faktiski, pie kam Pierīgā vecāki vēlētos biežāk izmantot bērnudārzus arī bērniem 1-1,5 gadu vecumā.

Vidēji 76,5% bērnu vecāku, kas vēl nav iekārtojuši bērnu pirmsskolas iestādē, vēlētos izmantot šo iestāžu pakalpojumus. Tikai 12,7% neplāno sūtīt bērnu uz pirmsskolas iestādi. Lielākā daļa plāno iekārtot bērnu pirmsskolas iestādē no 2 vai 3 gadiem: no 2 gadiem – 37,3%, no trim – 32,1%, bet 16,7% bija grūti nosaukt vecumu, no kura izmantos bērnu pirmsskolas iestādes pakalpojumus.

Dzīvesvietas tuvumā pieejamās bērnu aprūpes iestādes. Aptaujā “Ģimenes ar maziem bērniem” viens no jautājumiem bija par bērnu pirmsskolas izglītības iestādēm (PII) dzīvesvietas tuvumā. Uz jautājumu vidēji 13,8% respondentu bija grūti atbildēt, visbiežāk Rīgā (21,1%) un Latgalē (20,0%). Tā kā grūtības atbildēt bija tieši vecākiem ar ļoti maziem bērniem (līdz 4 mēnešu vecumam), iespējams, viņi vēl nav interesējušies par vietām bērnu dārziņos, jo šis jautājums pagaidām nav aktuāls. Ņemot vērā, ka modālais (biežāk izplatītākais) bērna vecums aptaujas respondentiem bija 4,4 mēneši, tas zināmā mērā izskaidro salīdzinoši lielo atbildes “grūti pateikt” īpatsvaru.

Vidēji vien piektā daļa (20,3%) ģimeņu atzina, ka dzīvesvietas tuvumā ir pieejams/ir iespēja iekārtot PII bērnu vecumā līdz 2 gadiem (atbilde “ir grupiņas, ir vietas”). Lielākoties Pierīgā dzīvojošie (34,4%) un tie, kam jaunākais bērns ir vecumā 17-24 mēneši (25-26%). Mazāk pieejamu dārziņu ir Rīgā (13,7%) un Kurzemē (19,2%).

Nedaudz lielākam procentam (23,7%) ģimeņu dzīvesvietas tuvumā ir pieejama bērnu pirmsskolas iestāde ar vietām bērniem no 2 gadu vecuma. Sliktāks nodrošinājums ir Zemgalē (vien 14,1%), labākā situācijā ir Vidzemē un Pierīgā dzīvojošie bērni (33,3%).

Rotaļu grupas maziem bērniem, kurās ir iespēja atstāt bērnu uz pāris stundām, aptaujā aptvertās izlases ietvaros biežāk pieejamas ir Pierīgā un Latgalē (11,1%), vidēji Latvijā pieejamas 4,2% ģimeņu ar maziem bērniem.

Jāsecina, ka nepieciešamība pēc tālākas bērnu pirmsskolas iestāžu tīkla attīstības vai citu alternatīvu (piemēram, aukļu) veicināšanas, ir aktuāla, jo mazu bērnu vecāki vēlas izmantot šos pakalpojumus, bet ne visur tie ir pieejami. Bērnu pirmsskolas iestādēs trūkst vietu vai dzīvesvietas tuvumā vispār nav šādas iestādes. Īpaši aktuāli ir veidot bērnudārzu jaunākās grupas vai rotaļu grupiņas bērniem līdz 2 gadu vecumam un 2-3 gadīgajiem.

6.5. Valsts atbalsta ģimenēm ar maziem bērniem izmantošana un vērtējums

Ņemot vērā pētījuma DziLDT mērķus un uzdevumus, vecāku ar maziem bērniem mērķa grupā tika aplūkota esošā valsts atbalsta loma vecāku un īpaši sieviešu ar maziem bērniem iekļaušanā darba tirgū. Atbilstoši ģimenes politikas pasākumi, kas nostiprināti likumu normās, var veicināt dzimumu līdztiesību abiem dzimumiem: vīriešiem, ļaujot vairāk iesaistīties bērnu aprūpē un audzināšanā, sievietēm – uzlabojot iespējas savienot profesionālo nodarbinātību ar mātes lomas īstenošanu.

Sieviešu aktivitāte valsts sniegtā atbalsta izmantošanā. Šobrīd nodarbinātība pirms bērna piedzimšanas tieši ietekmē gan sociālās garantijas, gan dažādu pabalstu izmaksu un lielumu. Pirms bērna piedzimšanas strādājušās sociālā nodokļa maksātājas saņem maternitātes pabalstu 100% iepriekšējās algas (pēc nodokļu nomaksas) apmērā. Pēc LM Sociālā ziņojuma datiem (LM 2004.novembris, 26.lpp), Latvijā 2003.gadā maternitātes pabalstu saņēma vidēji 65,7% no jaundzimušo bērnu mātēm (ja salīdzina maternitātes pabalsta saņēmēju skaitu ar dzimušo bērnu skaitu). Statistika rāda, ka maternitātes pabalstu saņēmušo īpatsvars pieaug: 2002.gadā pabalstu saņēma 62,9% dzemdējušo māmiņu, 2001.gadā – 60,1%, 2000.g. – 56,7%.

No visām ģimeņu aptaujā iekļautajām respondentēm maternitātes pabalstu bija saņēmušas vidēji 78,7%. Tas ir nedaudz augstāks, tomēr visai tuvs rādītājam, kādam pēc iepriekšējos periodos novērotā pieauguma vajadzētu būt pabalsta saņēmēju īpatsvaram vidēji Latvijā.

Pēc aptaujas datiem no sievietēm, kas pirms jaunākā bērna piedzimšanas strādāja algotu darbu, maternitātes pabalstu saņēma 90%. Jaunākā vecuma sieviešu vidū maternitātes pabalstu saņēmušo īpatsvars ir mazāks, kas skaidrojams ar faktu, ka sievietes nav bijušas nodarbinātas.

Arī grūtniecības un pēcdzemdību atvaļinājums pienākas tikai pirms bērna piedzimšanas nodarbinātām sievietēm. Grūtniecības atvaļinājumu pilnībā izmantoja 87,1% no sievietēm, kuras strādāja pirms bērna piedzimšanas, daļēji – 4,2%, bet atvaļinājumu neizmantoja, jo strādāja līdz dzemdībām 6,5% topošās māmiņas. Pēcdzemdību atvaļinājumu pilnībā izmantoja 94,0%, daļēji 3,0%. Tūlīt pēc bērna piedzimšanas atsāka strādāt 1,0% jeb 4 no aptaujātajām sievietēm.

Pašreizējie likumi un MK noteikumi paredz, ka bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot viens no pirms bērna piedzimšanas nodarbinātajiem vecākiem – tas var būt bērna tēvs, tomēr biežāk atvaļinājumu bērna kopšanai izmanto māte. To pilnībā izmantoja 78,0% pirms bērna piedzimšanas nodarbināto sieviešu, daļēji 13,4%, tūlīt pēc pēcdzemdību atvaļinājuma atsāka strādāt 2,4% mātes.

Bērna piedzimšanas pabalstu izmaksā neatkarīgi no nodarbinātības. Šo pabalstu bija saņēmušas 96,6% iepriekš nodarbināto un 95,8% pirms bērna piedzimšanas nestrādājušo sieviešu.

Bērna kopšanas pabalstu saņēma/saņem vidēji 96,7% sieviešu. Šo pabalstu maksā arī tām sievietēm, kuras pirms bērna piedzimšanas nestrādāja, vienīgi atšķiras pabalsta apmērs. Laikā no 01.01.2005 līdz 01.03.2006. pabalstu nemaksāja, ja māte, kamēr bērns sasniedza gada vecumu bija nodarbināta pilnā vai nepilnā slodzē. Pabalstu varēja saņemt tikai uz bērna aprūpes laiku (līdz gada vecumam) nenodarbinātās sievietes.

Vīriešu aktivitāte valsts atbalsta izmantošanā. Valsts sociālo pabalstu likums paredz iespēju lielāko daļu ģimenēm ar bērniem domāto pabalstu saņemt vienam vai otram no vecākiem, proti, to var darīt arī tēvi. Lai veicinātu tēvu iesaistīšanu mazu bērnu aprūpē un nodrošinātu dzimumu līdztiesību profesionālā un ģimenes dzīves saskaņošanu īpaši tiem, kuri audzina mazus bērnus, tēviem paredzēti īpaši atbalsta pasākumi. Tēvu līdzdalības veicināšanai un tiesību nodrošināšanai paredzēts paternitātes atvaļinājums un pabalsts, tēvi var izmantot arī atvaļinājumu bērna kopšanai. Citus pabalstus lielākoties saņem māte, taču arī tēviem šāda iespēja pastāv.

Paternitātes pabalsts ir tas no ģimenes pabalstiem, kuru tēvi saņēmuši visbiežāk. Pārējo pabalstu saņēmējas vairumā gadījumu ir mātes. Tomēr arī pēc aptaujas datiem redzams, ka daļa tēvu ir izmantojuši iespēju saņemt kādu citu no ģimenes pabalstiem. Tie tēvi, kam bērni pavisam maziņi, ir vairāk izmantojuši pabalstus. Gandrīz 2/3 tēvu, kuriem bērns tūlīt sasnies 2 gadu vecumu, nav saņēmuši nevienu, arī ne paternitātes pabalstu (6.5.1.tabula).

6.5.1.tabula. Tēvu izmantotie pabalsti (% no tēviem ar konkrētā vecuma bērnu)

Pabalsts	Jaunākā bērna vecums, mēnešos						Kopā
	0-4	5-8	9-12	13-16	17-20	21-24	
Paternitātes pabalsts	41,9	21,8	25,5	35,0	30,1	32,8	31,5
Bērna piedzimšanas pabalsts	8,1	3,4	4,1	5,0	-	7,8	4,8
Bērna kopšanas pabalsts	7,4	2,5	4,1	3,0	-	3,1	3,7
Ģimenes valsts pabalsts	5,9	1,7	4,1	3,0	-	3,1	3,2
Bezdarbnieka pabalsts	0,7	0,8	2,0	-	2,4	4,7	1,5
Cits	0,7	-	-	-	-	-	0,2
Grūti pateikt/neattiecas	53,7	73,9	69,4	63,0	68,7	64,1	65,0
<i>n =</i>	<i>115</i>	<i>99</i>	<i>75</i>	<i>87</i>	<i>71</i>	<i>53</i>	<i>500</i>

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja

Pēc VSAA datiem paternitātes pabalsta saņēmēju skaits pakāpeniski pieaug. Pirmajā izmaksu mēnesī – 2004. g. janvārī – iespēju saņemt paternitātes pabalstu izmantoja vien 32 tēvi, nākamajos – vidēji 377 tēvi mēnesī. Pakāpeniski paternitātes pabalstu saņēmušo tēvu skaits pieaug: 2005.gadā vidēji mēnesī pabalstu saņēma 458 tēvi. Ja 2004.g. pabalstu saņēma pavisam 4521 tēvs, tad 2005.gadā jau 5495. Ja 2004.g. tas vidēji bija vien 22-25% no jaundzimušo kopskaita katrā mēnesī, tad 2005.gada decembrī paternitātes pabalstu saņēmušo īpatsvars sasniedz 31% no dzimušo kopskaita. Izteikta tendence pieaugt saņēmēju īpatsvaram bijusi tieši 2005.gada pēdējos mēnešos. Tas nozīmē, ka pieaug reālā līdzdalība, jo arvien vairāk tēvu izmanto savas likumā noteiktās tiesības.

Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujas rezultāti rāda, ka paternitātes pabalstu nav saņēmuši visi tēvi, kuri izmantoja paternitātes atvaļinājumu – pabalstu saņēma 31,5%, atvaļinājumu izmantoja 41,2%. Tēvi, kas pirms bērna piedzimšanas strādāja, paternitātes pabalstu saņēma biežāk – 37,6% pirms bērna dzimšanas nodarbināto tēvu. Pabalstu biežāk saņēma tie tēvi, kuru ģimenēs ienākumi uz 1 cilvēku pārsniedz 100 Ls un Vidzemē dzīvojošie. Savukārt, bērna piedzimšanas, bērna kopšanas un ģimenes valsts pabalstu biežāk saņēmuši tēvi, kam jaunākais bērns ir vecumā līdz 4 mēnešiem.

No “Ģimeņu ar maziem bērniem aptaujas” respondentiem vīriešiem (n=500) paternitātes atvaļinājumu pilnībā bija izmantojuši 38,4%. Biežāk paternitātes atvaļinājumu izmantoja:

- ✓ tēvi, kuriem 26-30 gadi,
- ✓ vīrieši no Kurzemes,
- ✓ tēvi, kas audzina 2 bērnus,
- ✓ tie tēvi, kam augstāks izglītības līmenis (ar augstāko izglītību 46,4%),
- ✓ tie, kuriem ģimenes ienākumi uz 1 cilvēku Ls 151-200 mēnesī pēc nodokļu nomaksas.

Salīdzinoši liela daļa – 57,2% tēvu - paternitātes atvaļinājumu neizmantoja. Neizmantojušo vidū bija vairāk gados jaunie tēvi (līdz 20), iespējams tāpēc, ka nestrādā, un tie, kuriem vairāk nekā 40 gadi.

Kvalitatīvā pētījuma – vecāku ar maziem bērniem fokusa grupu dalībnieki bija informēti un pozitīvi novērtēja iespēju tēvam izmantot 10 dienu atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas.

Daļa no pētījuma dalībniekiem ir izmantojuši šo atvaļinājumu un uzskata, ka tas ir bijis ļoti noderīgi. Gan vīrieši, gan sievietes, kuru vīri ir izmantojuši šo atvaļinājumu, atzīst, ka tā ir laba iespēja, kā vīrietis reāli var palīdzēt savai sievai pēc mazuļa piedzimšanas. Tas ir ļoti svarīgi, īpaši gadījumos, ja sievietei ir kādas pēcdzemdību veselības problēmas. “Viņš mūs atveda mājās, palīdzēja iedzīvoties. Man pēc dzemdībām bija fiziski ļoti grūti, es pat nezinu, ko es darītu bez viņa tās 2 nedēļas.” (FGD ģim., siev., lv., Rīga) Tomēr dažās pētījuma dalībnieku ģimenēs 10 dienu atvaļinājumu vīrietis izmantoja, lai varētu papildus pastrādāt. Tas atbilst visai bieži pieprasītajai vīrieša lomai ģimenē: „Tēvs nes mājās naudu un piedalās bērna audzināšanā.” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Priekšrocības atvaļinājuma izmantošanā ir tiem, kuri strādā oficiāli vai valsts iestādē. Problēmas ar atvaļinājuma izmantošanu ir tiem vīriešiem, kuri strādā neoficiāli vai saņem atalgojumu par nostrādāto dienu. “Es zināju, bet neņēmu, jo tad nebūtu naudas. Es katru dienu saņemu naudu, tāpēc nevarēju

nestrādāt.” (FGD ģim., vīr., lv., Rīga) Šajos gadījumos atvaļinājuma piešķiršana vai nepiešķiršana ir pilnībā atkarīga no darba devēja attieksmes un labvēlības.

Citi iemesli, kāpēc atvaļinājums nav ticis izmantots:

- ✓ Bērns piedzimis intensīva darba periodā, kad nav iespējams izbrīvēt 10 dienas;
- ✓ Darba režīms ir pietiekami elastīgs, lai tāpat varētu izbrīvēt vairākas brīvdienas.

Viena dalībniece minēja ierosinājumu, lai vīrietis 10 dienu atvaļinājumu varētu izmantot ilgākā laika periodā par Darba likumā noteiktajiem 2 mēnešiem pēc bērna piedzimšanas. Tas dotu iespēju atvaļinājumu izmantot tiem, kuri uzreiz to nevar darba pienākumu dēļ: *“Mums iekrita tie mēneši tad, kad viņam bija ļoti daudz darba. Ja varētu pūsgada laikā izņemt to, tad viņš to darītu, jo viņš arī gribēja to darīt. Bet darbs prasa savu. To likumdošanā vajadzētu mainīt, tas arī finansiāli nekādas sekas neradītu. Tikai pagarināt termiņu vajag, kad to var izņemt.”* (siev., lv., Rīga)

Šobrīd statistika neapkopo datus par tēviem, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu. No aptaujas respondentiem bērna kopšanas atvaļinājumu izmantoja (vai izmanto) 22 tēvi jeb 4,4% no vīriešiem. Pārsvārā no Vidzemes un Rīgas, bet Latgalē neizmantoja neviens no aptaujātajiem tēviem.

Mazu bērnu vecāku fokusa grupu pētījums parāda, ka vairumā gadījumu ģimenē pat netiek apspriests jautājums par to, kurš izmantos bērna kopšanas atvaļinājumu. Kā pats par sevi saprotams tiek pieņemts, ka to izmantos sieviete. Tomēr visās grupās tiek minēti gadījumi no paziņu dzīves, kad šo atvaļinājumu ir izmantojis vīrietis. *“Mans paziņa viens paņēma, materiālu apsvērumu dēļ. Bija ļoti labi ienākumi, sanāca labs pabalsts. Sieva strādāja. Ja cilvēks grib auklēt bērnu, tad ir šāda iespēja gan sievietēm, gan vīriešiem. Tas ir ļoti labi.”* (FGD ģim., vīr.,kr., Rīga)

Fokusa grupu dalībnieču vidū valda pārliecība, ka vīrietis nemaz nevarētu pusotru gadu dzīvot mājās un audzināt bērnu. Viņuprāt tas, ka vīrietis izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir drīzāk kā izņēmuma gadījums, tas iespējams tikai tad, ja sievietei salīdzinot ar vīrieti ir ļoti labi apmaksāts darbs, vai arī nav iespējams ilgāku laiku nestrādāt.

No grupu dalībnieku teiktā var secināt, ka, ja tiktu izskatīti abi varianti, lēmumu par to, kurš izmantos bērna kopšanas atvaļinājumu, galvenokārt ietekmētu finansiāli apsvērumi:

- ✓ Tas no vecākiem, kuram alga (oficiālā vai neoficiālā) ir augstāka par valsts noteikto maksimālo iespējamo pabalsta summu (395 Ls), atgriežas darbā, bet bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto tas, kam alga zemāka (ņemot vērā pastāvošo algu starpību un sociālo iemaksu apjomu, biežāk tās ir sievietes);
- ✓ Ja abu vecāku algas apmērs nesasniedz pabalsta „griestus”, bet bērna tēvam ir lielāka alga, tad atvaļinājumu un pienākošos pabalstu varētu izmantot bērna tēvs.

Diemžēl jāatzīst, ka kā iespējami tiek minēti arī krāpšanās gadījumi. Ja māte nav strādājusi vai līdz šim saņēmusi minimālo algu, tad tēvs strādā neoficiāli un saņem pabalstu pilnā apjomā, bet ar bērnu būtu māte vai aukle, gadījumā, ja arī bērna māte strādā.

Arī nodarbināto iedzīvotāju mērķa grupā, lai gan vairumam no fokusa grupu dalībniekiem nebija tāda pieredze, tika noskaidrota attieksme pret to, ka bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto tēvs, nevis māte. Redzams, ka tie paši stereotipi, kas nosaka ģimenes modeļa īstenošanu fokusa grupu pētījumā ar mazu bērnu vecākiem, nodarbināto iedzīvotāju grupās izpaudās daudz spēcīgākā un neslēptā formā. Gan vīrieši, gan sievietes uzskata, ka vislabāk līdz gada vecumam par bērnu var rūpēties māte. Sievietes pieļauj, ja būtu tāda situācija, iespējams, viņas pašas nemaz nevēlētos atgriezties darbā uzreiz pēc bērna piedzimšanas.

Kopumā pētījuma dalībnieki secina, ka šāda iespēja ir apsveicama un ir jābūt iespējai arī tēvam izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, tomēr katrai ģimenei vajadzētu izvēlēties sev piemērotāko variantu. Gan vīrieši, gan sievietes pirmām kārtām tēvu bērna kopšanas atvaļinājumā saista ar finansiālajiem apsvērumiem un uzskata, ka tas būtu veiksmīgs risinājums situācijās, ja bērna tēvam ir slikti atalgots darbs, vai arī viņš ir bezdarbnieks. Tad ir pieļaujams un pat vēlams, lai sieviete atgrieztos darbā. *„Normāli, ja māte pelna vairāk un tēvs nē, vai vispār ir bez darba, tad kāpēc ne?”* (FGD iedz., siev., 30-49, kr., Rēzekne)

Tomēr nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupu dalībnieki minēja vairākus iemeslus, kas, viņuprāt, traucē vīriešiem izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu.

- ✓ Psiholoģiskā nesagatavotība – bailes no atbildības par mazuli; nespēja izturēt vienveidīgu dienas ritmu; prasmes un pieredzes trūkums mājas darbos un bērna aprūpē;
- ✓ Kauns, ka sieva strādā, bet vīrietis dzīvo mājās – atbilstoši iepriekš minētajam apsvērumam, kas bērna kopšanas atvaļinājumā var iedomāties tikai tēvu neveiksminieku (bezdarbnieku, mazapmaksāta darba veicēju);
- ✓ Vīrietim ir pieejamas vairāk darba iespējas, viņš vairāk var nopelnīt un vieglāk atrast darbu, tāpēc labāk, lai viņš strādā;
- ✓ Iesakņojies un pamatojumu neprasošs priekšstats, ka sieviete vislabāk spēs rūpēties par savu bērnu – „sievietei tas jau ir no dabas”; „bērnām māti neviens nespēj aizvietot.” Māte grib un arī ir pelnījusi vairāk palikt kopā ar bērnu, tāpēc, ka to iznēsājusi un dzemdējusi.

Dalībnieki norādīja, ka iespēju vīrietim izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot arī fiktīvi. Esot dzirdēts par gadījumiem, ja māte nav strādājusi vai par viņu nav veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas, atvaļinājums nokārtots uz tēva vārda, lai gan mājās ar bērnu atrodas māte, bet tēvs turpina strādāt neoficiāli.

Tēvu informētība un gatavība izmantot paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumu. Par iespēju tēvam izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu bija informēti 73,2% vīriešu, nebija 19,0%, pārējiem grūti atbildēt. Arī par paternitātes atvaļinājuma izmantošanas iespējamību nebija informēta apmēram 1/5 tēvu. Par iespēju izmantot atvaļinājumu bērna kopšanai informētākie ir tēvi 26-30 gadu vecumā (80,5%), tēvi ar augstāko izglītību (85,5%), Vidzemē dzīvojošie (86,4%), tie, kuri audzina 2 un 3 bērnus (attiecīgi 75,3% un 76,0%), tēvi, kam bērni ir vecumā 5-12 mēneši (78,1%) un vīrieši, kam ģimenes ienākumi uz 1 cilvēku pēc nodokļu nomaksas ir 151-200 Ls.

Vecāku ar maziem bērniem fokusa grupās iespēja tēvam ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu tiek uzskatīta par vienu no līdztiesības izpausmēm, tādējādi pozitīvi novērtēta. Tomēr vērojama pretrunīga attieksme mērķa grupas pārstāvju vidū. No vienas puses, tiek uzskatīts, ka tas ir normāli – ja tā rīkotos kolēģis vai paziņa, tas tiktu uztverts ar sapratni. Bet, no otras puses, runājot par sevi tiek apgalvots, ka mātei ir jābūt kopā ar bērnu, īpaši pēc piedzimšanas. “*Tas ir pilnīgi nepieņemami. Viņa beidzot ir tikusi pie tā bērna, viņa nemaz psiholoģiski negribēs iet uz darbu.*” (FGD ģim., vīr., lv., Rīga) Īpaši svarīgi tas ir gadījumā, ja māte baro savu bērnu ar krūti.

Arī kvantitatīvajā aptaujā redzams, ka ne visi tēvi būs gatavi izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, lai paliktu mājās un aprūpētu bērnu, vēl mazāk reāli izmantos tādu iespēju. Uz jautājumu ‘*Vai Jūs pieļaujiet iespēju, ka Jūs varētu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu?*’ 59,5% tēvu atbildēja ar *noteikti nē* vai *drīzāk nē*. Atvaļinājumu noteikti gatavi izmantot ir 8,2%, bet 20,3% *drīzāk jā*, savukārt 12,1% bija grūti atbildēt. Lielāku iespēju, ka varētu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, izteikuši Kurzemē un Rīgā dzīvojošie tēvi, vismazāk gatavi iesaistīties ir mazu bērnu tēvi Pierīgā un Vidzemē.

Tomēr, ja būtu nepieciešams, iespēja tēvam izmantot bērnu kopšanas atvaļinājumu ir salīdzinoši augsta. Uz jautājumu ‘*Kādi apsvērumi vai apstākļi mudinātu Jūs izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu?*’ tikai 3,2% tēvu atbildēja, ka nekas nepiespiestu viņus izmantot atvaļinājumu bērna kopšanai. Noraidošāki ir gados jaunie vīrieši un vecākie vīrieši – līdz 20 un pēc 40 gadiem, tēvi ar pamatskolas izglītību, kā arī vīrieši Kurzemē un tie, kuriem bērns ir 13-16 mēnešu vecumā. Daļai vīriešu (7,6%) grūti pateikt, vai viņi izmantotu atvaļinājumu bērna kopšanai. No vīriešiem ar augstāko izglītību nebija neviena, kurš atbildētu, ka nekas nepiespiestu izmantot atvaļinājumu bērna kopšanai.

Lielākoties gan tas tiek uztverts kā galējais risinājums – divas trešdaļas (66 %) vīriešu iesaistītos, ja bērna māte darba vai veselības dēļ nevarētu būt kopā ar bērnu. Nākamie pēc nozīmes svarīgākie (biežāk minētie) ir emocionāli apsvērumi – prieks vairāk būt kopā ar bērnu un iespēja būt kopā ar bērnu tā attīstības svarīgākajos posmos (29,0% un 26,8%). Nozīmīgs motīvs ir bezdarbs – ja tēvam būtu grūtības atrast darbu, vai baidoties, ka darbu varētu zaudēt māte, 27% vīriešu izmantotu atvaļinājumu bērna kopšanai. Bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums, to dārdzība kā motivācija bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanai ir nozīmīgākā vīriešiem virs 40 gadu vecuma, neuzticība aukļu gādībai 31-35 un 21-25 gadīgiem vīriešiem. Bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanā ieinteresētākie ir vīrieši ar augstāko izglītību.

Ja māte nevarētu – atvaļinājumu drīzāk izmantotu tie tēvi, kam 1-2 bērni. Emocionālie motīvi ir nozīmīgāki tēviem, kam ir 3 bērni. Bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums, neuzticība auklēm kā motivācija biežāk minēta vienu bērnu audzinošo tēvu atbildēs. Bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums varētu būt svarīgs iemesls arī tiem, kam bērns sasniedzis 13-16 mēnešus, mazāku bērnu tēviem (īpaši līdz gada vecumam) tas ir mazāk nozīmīgs.

Kā redzams, tēvu faktiskās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu ir atkarīgas no sieviešu iespējām un lēmuma. Tomēr kvalitatīvais pētījums parāda, ka sievietes psiholoģiski nav gatavas uzticēt šo atvaļinājumu vīrietim.

Teorētiski sievietes pieļauj iespēju, ka bērna kopšanas atvaļinājumu tikpat labi var izmantot arī bērna tēvs. Taču praktiski gan sievietes, gan vīrieši pieturas pie viedokļa, ka vismaz līdz 1 gada vecumam bērnam mamma ir svarīgāka: “Mamma ir mamma, un līdz 1,5 gadiem to neviens neaizstās.” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Vērojama neuzticēšanās vīrieša spējām, sievietes pašas nav pārliecinātas par to, vai tiešām viņš ar visu spēš tikt galā, un šo nedrošības sajūtu sāk izjust arī bērna tēvs. Šī problēma parādās gan tajās ģimenēs, kur sieviete uzskata, ka vīrietis ļoti labi var tikt galā ar bērnu, gan arī tajās ģimenēs, kurās sieviete bērna tēvam neuzticas. “Man ir tāda situācija, ka es visu daru pati, un domāju, ka mans vīrs to nevarētu. Es viņam neuzticu bērnu. Es visu, kas saistās ar bērnu, daru pati. Man liekas, ka tā ir labāk.” (FGD ģim., siev., kr., Rīga). “Es arī nevarētu aiziet uz darbu un bērnu atstāt tēvam. Lai gan viņš māc gan pamperus nomainīt, gan pabarot un putru uztaisīt. Bet viņa vēl maziņa ir, kaut kas notiksies, viņš nezinās, ko darīt. Sieviete no dabas to visu labāk māc.” (FGD ģim., siev., kr., Rēz)

Neskatoties uz to, ka vīriešu viedokļos izskanēja arī bažas un satraukums par savām spējām attiecībā uz bērna kopšanu (īpaši agrīnajā vecumā), tomēr tie, kam bija bijusi reālā pieredze, apgāz stereotipus un ir pārliecināti, ka tēvi spēj aprūpēt mazuli un tas nesagādā problēmas. “Ar pirmo bērnu viss bija jauns, bija grūtāk tikt galā. Tagad, kad ir otrs, tad vairāk novērtē, ka viņš ir maziņš un mīļš.” (FGD ģim., vīr.,lv.,Rīga)

Kopumā tomēr attiecībā uz bērnu audzināšanu gan vīrieši, gan sievietes uzskata, ka tajā ir jāiesaistās abiem vecākiem. Kaut arī tiek atzīts, ka zīdaiņa vecumā svarīgākā ir mamma, tomēr tēvs nedrīkst palikt otrā plānā. Fokusa grupu diskusiju dalībnieku vidū bija gan vecāki, kuri uzskata, ka bērna tēvs var tikpat labi parūpēties par zīdaiņi kā mamma, gan tie, kas uzskata, ka reizēm tēvam tas var izdoties pat labāk, jo jaunā māmiņa ir nogurusi, bet tēvam ir vairāk spēka un pacietības, lai spēlētos vai nomierinātu mazuli. “Kad es atnāku, tad uzreiz klausu. Citādi nekā. Es nezinu, kā ir ar meitenēm, bet puikām tas ir ļoti svarīgi. Un lielākiem zēniem tas ir vēl svarīgāk, jo bez tēva es nezinu, kas tur var izaugt.” (FGD ģim., vīr., kr., Rīga)

Pabalstu izmantošana jaunākajam un iepriekšējam bērnam. Lai spriestu par situācijas izmaiņām pabalstu izmantošanā, visu aptaujāto vecāku atbildes tika salīdzinātas ar ģimeņu, kurās ir vairāki pirmsskolas vecuma bērni, sniegto informāciju par izmantotajiem pabalstiem iepriekšējam bērnam.

6.5.2. tabula. Mātes un tēva saņemtie pabalsti jaunākajam un iepriekšējam bērnam (% katrā grupā)

Pabalsti	Māte		Tēvs	
	jaunākajam bērnam	iepriekšējam bērnam*	jaunākajam bērnam	iepriekšējam bērnam*
Maternitātes pabalsts	78,7	69,2	x	x
Paternitātes pabalsts	x	x	31,5	9,2
Bērna kopšanas pabalsts	96,7	98,5	3,7	0,8
Bērna piedzimšanas pabalsts	96,3	95,4	4,8	1,5
Ģimenes valsts pabalsts	72,0	73,8	3,2	1,5
Bezdarbnieka pabalsts	14,8	18,5	1,5	-
Cits	0,5	0,8	0,2	0,8
Grūti pateikt/neattiecas	0,5	0,8	65,0	88,5
<i>n =</i>	600	137	500	137

Piezīmes: *Visi aptaujātie, kuriem ir vairāki bērni līdz 6 gadu vecumam.

Vairākatbilžu jautājums, kas nozīmē, ka aptaujātā persona var saņemt vairākus no tabulā minētajiem pabalstiem, un tāpēc atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja.

Vairākus bērnus audzināja 43,0% aptaujas “Ģimenes ar maziem bērniem” respondentu. No visām ģimenēm, kuras audzināja vairākus bērnus (n=258), 53,1% gadījumu (n=137) otrs jaunākais bērns bija vecumā līdz sešiem gadiem, ieskaitot. Lielākai daļai (62,1%) minētā vecuma iepriekšējiem bērniem aptaujas brīdī bija 2-4 gadi. Uz tiem, kuriem otrs jaunākais bērns ir vismaz 2 gadus vecs, vēl attiecās pabalstu saņemšanas iepriekšējie nosacījumi. Proti, pabalsta lielums visiem bija vienāds - par bērniem līdz 1,5 gadu vecumam Ls 30,- mēnesī, par bērniem vecumā no 1,5 līdz 2(3) gadiem – Ls 7,50 mēnesī. Pabalstu maksāja arī gadījumos, ja tā saņēmējs strādāja algotu darbu noteiktu stundu skaitu nedēļā. No mātēm, kurām ir vairāki bērni vecumā līdz 6 gadiem, laikā, kad iepriekšējais (otrs jaunākais) bērns bija vecumā līdz 1,5 gadiem, 42,3% strādāja pilnas vai nepilnas slodzes algotu darbu. Lielākoties oficiāli – 38,0%, neoficiāli vien 4,3%.

Redzams, ka tēvu aktivitāte dažādu pabalstu, jo īpaši paternitātes pabalsta, izmantošanā iepriekšējam bērnam un jaunākajam bērnam ir pieaugusi (attiecīgi 9,2% un 31,5%). Paternitātes pabalstu tēvi var saņemt no 2004.gada, tāpēc piedzimstot iepriekšējam bērnam, šo pabalstu varēja saņemt tikai daļa, kas izskaidro krasās saņēmēju īpatsvara atšķirības. Iepriekšējam bērnam tikai viens tēvs ir saņēmis pabalstu bērna kopšanai, jaunākajam – jau 3,7% (22 tēvi). Arī maternitātes pabalsta izmantošana jaunākajam bērnam ir nedaudz augstāka salīdzinājumā ar iepriekšējo mazuli.

Bērna kopšanas atvaļinājumu iepriekšējam bērnam izmantoja 85,4% no mātēm, kurām otrs jaunākais bērns ir vecumā līdz 6 gadiem (n=137). Iepriekšējam bērnam minēto atvaļinājumu neizmantoja visbiežāk sievietes līdz 25 gadu vecumam, un ar pamata un vispārējo vidējo izglītību, proti, pirms bērna piedzimšanas algotu darbu nestrādājušas sievietes. Atvaļinājuma ilgums iepriekšējā jaunākā bērna kopšanai sievietēm bijis dažāds:

- ✓ 25,6% sieviešu, kurām ir vairāki bērni līdz 6 gadu vecumam, izmantoja atvaļinājumu ne ilgāk kā līdz bērna gada vecumam;
- ✓ 35,0% 13-18 mēnešiem;
- ✓ 14,5% 19-24 mēnešiem;
- ✓ 13,7% pēc bērna 2 gadu vecuma.

11,1% bija grūti atbildēt par izmantotā atvaļinājuma garumu. Darba likums, kurš stājās spēkā 2002.gadā, nosaka, ka atvaļinājums tiek piešķirts uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu (156.pants), tomēr, iespējams daļa atbildēja nevis par atvaļinājuma garumu, bet laiku, kuru pavadīja mājās aprūpējot bērnu un saņemot pabalstu. Minētais atbilžu sadalījums liecina par vecāku neinformētību savu tiesību un iespēju izmantošanā. Tomēr atbildes raksturo reālo laiku, kurš tiek pavadīts mājās, aprūpējot bērnu un nestrādājot.

Attieksme pret izmaiņām bērna kopšanas pabalstu izmaksas kārtībā un iespējamie uzlabojumi. Vecāku ar maziem bērniem fokusa grupās tika secināts, ka kopumā valsts atbalsts ģimenēm ar bērniem ir nepietiekams. Taču ir novērojami uzlabojumi, īpaši attiecībā uz bērna piedzimšanas un bērna kopšanas pabalstu. Bērna kopšanas pabalsta pieaugums kā redzamākais un jūtamākais atbalsts ir radījis pozitīvāku attieksmi pret valsti un valsts atbalstu ģimenēm.

Pozitīvi tiek vērtēts:

- ☺ Jaunais bērna kopšanas pabalsts .
- ☺ Likums, ka nevar atlaist sievieti no darba, kamēr viņa ir bērna kopšanas atvaļinājumā.
- ☺ Arī līdz bērna gada vecumam vecākam atļauts strādāt oficiāli, saglabājot pusi no bērna kopšanas pabalsta.

Negatīvi tiek vērtēts:

- ☹ Bērna kopšanas pabalsta krasais samazinājums pēc bērna 1 gada vecuma, jo vajadzības tikai palielinās, sakarā ar to, ka šāda vecuma bērnu aprūpe ārpus mājas – bērnudārzi vēl nav pieejami.
- ☹ Tas, ka strādājošajiem vecākiem pienākas tikai puse no bērna kopšanas pabalsta. Kritika pamatota ar to, ka vecākam pienākas pabalsts pilnā apmērā, jo tiek darītas divas pietiekami svarīgas lietas

– audzināts bērns un vairota valsts labklājība, iesaistoties darba tirgū. „Kāpēc valsts domā, ka cilvēks strādājot, velta mazāk uzmanības savam bērnam? Visi taču maksā nodokļus. Kāpēc ģimene nesāņem šo pabalstu, ja viņa paralēli bērna audzināšanai valstij vēl saražo produkciju? Te ir liela netaisnība.” (FGD ģim., vīr., kr., Rīga)

- ⊗ Kopumā nepietiekamais vietu skaits valsts un pašvaldību bērnudārzos.
- ⊗ Atbalsta trūkums skolas vecuma bērniem: „Varēja tas pabalsts skolas vecuma bērniem būt lielāks. Par māmiņu algām nesūdzamies, bet kā būs pēc tam?” (FGD ģim., siev., kr., Rēzekne).

Satversmes tiesa atcēla nodarbinātības ierobežojumu bērna līdz gada vecumam vecākiem pabalsta saņemšanai, (tas darbojās no 2005.gada 1.janvāra). Kopš 2006. gada 1. marta stājās spēkā jaunie noteikumi bērna kopšanas pabalsta saņemšanā – viens no strādājošajiem vecākiem var saņemt pusi no aprēķinātā bērna kopšanas pabalsta. Aptaujā mazo bērnu vecākiem tika jautāts, vai un kādā mērā viņi ir apmierināti ar jauno bērna kopšanas pabalsta piešķiršanas un izmaksu kārtību. 17,3% māmiņu un 21,4% tēvu nebija informācijas par jauno kārtību un viņi nevarēja izvērtēt tās atbilstību vēlmēm, grūti atbildēt attiecīgi 7,2 un 9,0%. Tādējādi, ceturtā daļa māmiņu un 30% tēvu neraksturoja savu nostāju – tādas nebija, kas ir skaidrojams ar faktu, ka aptauja tika sākta tikai dažas dienas pēc jaunās kārtības stāšanās spēkā. Pilnībā neapmierinātas bija 8,0% sievietes. Jaunā kārtība vairāk vai mazāk apmierina 34,7% mazu bērnu māmiņu un 29,6% tēvu (6.5.3.tabula).

6.5.3.tabula. Mazu bērnu vecāku apmierinātība ar šī brīža bērna kopšanas pabalsta izmaksu kārtību* (% katram dzimumam pa grupām)

	Mātes (vidēji visas)	atkarībā no nodarbinātības aptaujas brīdī			Tēvi
		strādā oficiāli	strādā neoficiāli	nestrādā	
Pilnībā apmierināti	11,5	12,3	3,3	11,9	8,0
Drīzāk apmierināti	23,2	28,8	10,0	23,2	21,6
Ne apmierināti, ne neapmierināti	18,0	12,3	26,7	18,2	19,2
Drīzāk neapmierināti	14,8	17,8	20,0	13,9	20,8
Pilnībā neapmierināti	8,0	9,6	6,7	7,9	-
Nav informācijas par jauno kārtību	17,3	11,0	30,0	17,6	21,4
Grūti pateikt	7,2	8,2	3,3	7,3	9,0

Piezīme: * Kārtība, kas stājās spēkā no 01.03.2006.

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja

Par jauno pabalsta izmaksu kārtību lielāku apmierinātību izteikušas sievietes ar augstāko izglītību un 26-30 gadus sasniegušās. Informācija par jauno kārtību nebija sasniegusi 27,3% māmiņu virs 41 gada vecuma 22,6% vecumā 21-25 gadi. No sievietēm ar vispārējo vidējo izglītību nebija informētas 23,0%.

6.6. Optimālā bērna kopšanas atvaļinājuma kārtība un ilgums

Darba likumā noteikts, ka ikvienam darbiniekam pienākas atvaļinājums bērna kopšanai uz laiku līdz pusotram gadam, ko vecāki var izmantot līdz bērna astoņu gadu vecumam. Šādu atvaļinājumu neapmaksā darba devējs, bet līdz bērna divu gadu vecumam vienam no vecākiem pienākas valsts sociālais pabalsts bērna kopšanai. Pabalsta apmērs līdz bērna gada vecumam ir diferencēts atkarībā no sociālo apdrošināšanas iemaksu lieluma, bet bērna vecumā no 1-2 gadiem tas ir visiem vienāds: 30 Ls mēnesī.

Fokusa grupu dalībnieki vēlētos saņemt valsts palīdzību bērna kopšanas risinājumam arī pēc gada vecuma, piemēram, paaugstināt līdz bērna 1,5-2 gadu vecumam izmaksātā pabalsta apmēru, kad bērns sāk iet bērnudārzā un vecāki var atgriezties darbā. Vairākas mātes uzskata, ka ideālā variantā „lielo pabalstu” varētu izmaksāt pat līdz bērna 3 gadu vecumam.

Kvantitatīvajā ģimeņu aptaujā vecākiem tika lūgts izvērtēt, kāds, pēc viņu domām, būtu optimālais bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums. Atbildēs uz šo jautājumu bērna kopšanas atvaļinājums tika pieņemts kā laiks, par kuru tiek maksāts bērna kopšanas pabalsts. Kopumā vairums māmiņu uzskata, ka optimālais bērna kopšanas pabalsta izmaksas ilgums būtu līdz bērna 2 gadiem vai pat 2-3 gadiem. Ilgāku laiku saņemt pabalstu bērna kopšanai vēlētos tās māmiņas, kuras nestrādā un neatrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, piemēram, bezdarbnieces (55,0%) un māsaiņnieces (61,3%), savukārt, strādāt atsākušo lielākā daļa (46,5%) uzskata, ka optimālais ilgums varētu būt līdz diviem gadiem (6.5.4.tabula). Ļoti ilgstošs atvaļinājums, proti, ilgāks par 3-4 gadiem pēc mazu bērnu vecāku domām nebūtu vēlams.

6.5.4.tabula. Optimālais bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums mazu bērnu vecāku izvērtējumā
(kolonnu % katram dzimumam attiecīgā grupā)

Optimālais bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums	Mātes atkarībā no nodarbinātības aptaujas brīdī					Tēvi
	Vidēji	Nodarbinātās	Nestrādājošās			
			Vidēji	Bērna kopšanas atvaļinājumā	Citas nestrādājošās	
līdz 12 mēn.	1,7	1,0	1,8	1,8	1,8	3,2
13-24 mēneši	41,5	46,5	40,6	43,2	30,5	43,2
25-36 mēneši	43,3	35,6	44,8	42,2	54,6	34,6
37-48 mēneši	2,5	5,0	1,8	2,3	0,9	2,0
49 + mēneši	4,0	3,0	4,2	4,3	3,7	4,8
Grūti pateikt	7,0	8,9	6,7	6,1	8,3	12,2
Kopā	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>n</i> =	600	105	495	391	104	500

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja.

Analizējot bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu, kvalitatīvajā pētījumā vīrieši un sievietes, fokusa grupu dalībnieki, uzskata, ka bērnam vismaz līdz 1 gadu vecumam ir ļoti svarīgi būt kopā ar māti. Arī DziLDT pētījuma ietvaros veiktajās kvantitatīvajās gan iedzīvotāju, gan ģimeņu ar maziem bērniem aptaujās apgalvojumam ‘Piedzimstot bērnam, sievietei nevajadzētu strādāt vismaz līdz bērna 1 gada vecumam’ tika sniegts gandrīz vienprātīgs atbalsts. Iedzīvotāju aptaujā to kopumā atbalsta (pilnībā un drīzāk piekriņ) 93 % no vīriešiem un 92 % no sievietēm, bet ģimeņu aptaujā – 95% no mazu bērnu tēviem un mātēm.

Praktiski apsvērumi kā optimālo atvaļinājuma ilgumu liek uzskatīt, to vecumu, kad bērns sāk apmeklēt bērnudārzā. “Es līdz 2 gadiem gribētu atvaļinājumu, kamēr viņš nesāks iet bērnudārzā. Nav jau kur viņu likt. Līdz 2,5 gadiem viņš lēnām adaptēsies dārziņā, daudz slimos un es tāpat visu laiku ņemšu slimības lapaš. Nav jēgas iet strādāt.” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Ideālā variantā dažas pētījuma dalībnieces vēlētos pēc iespējas ilgāk izmantot šo atvaļinājumu, taču reālajā dzīvē šāds variants ir reti iespējams. Galvenais iemesls, kāpēc tiek pieņemts lēmums par atvaļinājuma pārtraukšanu, ir finansiālie apsvērumi. Savukārt kā lielākā problēma tiek uztverta emocionālās saites

pārraušana, kas rada problēmas gan bērnam, gan mammai. “*Ne tikai māte bērnam ir galvenais, bet arī sievietei tīri emocionāli ir grūti šķirties no bērna.*” (FGD ģim., siev., lv., Rīga) Bez minētajām emocionālajām grūtībām vecākiem problēmas sagādā bērna uzticēšana svešam cilvēkam, ja nav iespējams, ka bērna pieskatīšanu uzņemas vecvecāki.

Bērna kopšanas atvaļinājuma formu dažādošana. Pašreizējie likumi un MK noteikumi paredz, ka bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot viens no vecākiem – tas var būt arī bērna tēvs. Pēc savstarpējas vienošanās atvaļinājumu var izmantot abi vecāki – vispirms izmanto viens, tad otrs, taču vienlaicīgi abiem vecākiem atvaļinājumu izmantot nav iespējams. Fokusa grupās tika izteikta vēlme izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu vienlaicīgi abiem vecākiem – katram strādājot nepilnu darba slodzi un saņemot pusi no pienākošā bērna kopšanas pabalsta.

- ☉ Tā būtu lielāka iespēja tēvam vairāk laika pabūt ar bērnu un iesaistīties mājas darbu veikšanā, tai pat laikā nezaudējot savus ienākumus un realizējot savu vajadzību būt par ģimenes apgādnieku: “*Lai palīdzētu mātei un bērnam – izcilāt bērnu, iznēsāt bērna ratiņus, varbūt tēvam arī vajadzētu kādu bērna kopšanas pārtraukumu darbā paredzēt.*” (FGD ģim., siev., lv., Rīga) “*Vīram vajag atrast iespēju, lai var atpūsties sieva. Vīrs jau vairāk par to materiālo uzņemas.*” (FGD ģim., vīr., lv., Rīga)
- ☉ Sieviete nezaudētu savas darba prasmes – netiktu izslēgta no darba tirgus un spētu turpināt savu profesionālo izaugsmi, bet tai pat laikā varētu apmierināt savu vajadzību būt kopā ar bērnu, ieskaitot krūts barošanu.
- ☉ Teorētiski mazinātu nepieciešamību iesaistīties nelegālajā nodarbinātībā.

Tomēr (īpaši krievu grupās) tika minēti arī iebildumi un grūtības izmantot šādu iespēju:

- ☉ Māte nespēj veltīt nedalītu uzmanību bērnam, ja zināms, ka pēcpusdienā vai nākamajā dienā jāiet uz darbu: “*Mazam bērnam jau neizskaidrosi, ka mammai ir jāiet pelnīt naudu pamperiem un ēdamajam. Mammu vajag visu laiku bērnam.*” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)
- ☉ Skepse un neticība tam, ka vecāki, īpaši vīrieši neizmantos šo iespēju, lai turpinātu strādāt pilnu slodzi, saņemot aplokšņu algu, bet papildus sievietes nepilnajai darba slodzei uzvels viņas plecos arī visu atbildību par mājas rūpēm, bērna audzināšanu un aukles atrašanu. “*Es nevarētu gadu palikt (atvaļinājumā). Pāris mēnešus es paņēmtu vasarā.*” (FGD ģim., vīr., lv., Rīga)

Kā ne pārāk reālu, bet pozitīvu ideju vecāki ierosina piedāvāt iespēju bērna kopšanas atvaļinājumu izmantot ilgāk gadījumā, ja to ņem abi vecāki. Tad, piemēram, vienu gadu atvaļinājumu izmantotu māte, bet pēc tam bērna aprūpē iesaistītos tēvs, tādējādi līdz bērnudārza vecumam atrisinot bērna pieskatīšanas problēmu. Tas arī veicinātu vīriešu iesaistīšanos ģimenes dzīvē.

Balstoties uz fokusa grupās izteiktajiem priekšlikumiem un nolūkā izzināt mazu bērnu vecāku vēlmes par iespējamiem uzlabojumiem ģimenes politikas pasākumos, kas varētu veicināt gan tēvu aktīvāku līdzdalību bērnu aprūpē, gan dzimumu līdztiesību, ģimeņu ar maziem bērniem aptaujas anketā tika iekļauts jautājums ‘*Cik Jums būtu svarīgi, lai abi vecāki vienlaicīgi varētu izmantot atvaļinājumu bērna kopšanai, ja abi strādātu nepilnu slodzi?*’ Šāda iespēja ļoti svarīga šķīta 18,3% māmiņu un 14,4% tēvu. Kopumā par vairāk vai mazāk svarīgu (ļoti svarīga un diezgan svarīga) to atzina 42,6% sieviešu un 36,8% vīriešu, bet 39,3% sieviešu un 45,6% vīriešu par nesvarīgu (ne pārāk un nemaz nav svarīgi).

7. IESPĒJAS DARBA UN ĢIMENES DZĪVES SASKAŅOŠANAI

Viena no dzimumu līdztiesības principa īstenošanas politikas nostādnēm ir saistīta ar īpašas uzmanības pievēršanu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām.

7.1. Apmierinātība ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām nodarbināto sievietes un vīriešu vidū

Kā minēts pētījuma 5.4.nodaļā ‘Vēlamais sadalījums starp darbu un privāto dzīvi’, kopumā nodarbinātie iedzīvotāji drīzāk ir apmierināti ar esošo sadalījumu starp darbu ārpus mājas un ģimenes rūpēm. Lielākā daļa no vīriešiem un sievietēm, kas vēlētos kaut ko mainīt, gribētu veltīt nedaudz vairāk laika gan mājai, gan darbam, bet samazinātu savu slodzi abās darbības jomās nedaudz vairāk sievietes nekā vīrieši. Joma, kur vismaz puse abu dzimumu pārstāvju vēlētos veltīt vairāk un pat daudz vairāk laika ir saskarsme ģimenē, kas norāda gan uz ģimenes vērtību nozīmi iedzīvotāju skatījumā, gan arī uz pastāvošajiem trūkumiem attiecību veidošanā un saglabāšanā.

Fokusa grupu diskusijās tika novērots, ka apmierinātākas ar savām iespējām saskaņot darbu un mājas dzīvi ir sievietes, kurām ir augstāka izglītība, kuras ieņem augstākas pozīcijas darbā un kuras brīvi var plānot savu darba laiku. Tās, kurām ir lielākas ģimenes – bērni un mazbērni, skolas vecuma bērni, vai arī arī mācās pašas, uzskata, ka mājas un darba savienošana ir visai sarežģīta. Galvenā problēma – pietrūkst laika, lai visu varētu paveikt labi: *“Es mācos jau ceturto gadu, un jūtu, ka vairs nav spēka. Nepietiek laika mācībām. Laika katastrofāli trūkst. Darba devējs jau saprot. Bet mums neko neapmaksā. Es darba grafiku varu pamainīt. Tādā ziņā darba devējs nāk pretī. Bet to visu man vajag atstrādāt.”* (FGD iedz., siev., 30-49, kr., Rēzekne)

Lai noskaidrotu, kādiem faktoriem ir lielāka ietekme uz sievietes un vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvaru, DziLDT aptaujas ietvaros respondentiem tika lūgts novērtēt (10 punktu skalā) savu apmierinātību ar iespējām saskaņot darba un ģimenes (privāto) dzīvi. Ekonometriskās analīzes rezultāti ir attēloti pielikuma 7.1.A. un 7.1B. tabulās. 7.1A. tabulas [1] modelī tiek iekļautas tikai galvenās demogrāfiskās pazīmes; [2] modelī tiek kontrolēts arī darba līguma veids, uzņēmuma īpašuma sektors, nozare un darbinieku skaits; [3] modelī kontrolēto faktoru lokam tiek pievienota arī profesija. Parasti nostrādāto stundu skaita, darba samaksas, darba laika režīma un uzņēmuma personāla vadības politikas ietekme ir apkopota 7.1B. tabulā.

Demogrāfisko pazīmju pilnā (t. i. gan tiešā, gan pastarpinātā caur profesijas un darba vietas izvēli) ietekme ir redzama pielikuma 7.1A. tabulas [1] modelī. Rezultāti rāda, ka sievietes vidū vislabāko līdzsvaru starp darbu un ģimenes dzīvi nodrošina augstākā izglītība (apmierinātības vērtējums ir gandrīz par 0.5 skalas punktiem augstāks nekā darbiniecēm ar pamata vai vispārējo vidējo izglītību). Vīriešiem izglītības ietekme uz šo dzīves aspektu ir mazāk izteikta, tomēr visvairāk apmierināti ir strādājošie ar pamata izglītību, vismazāk – ar vispārējo vidējo izglītību. Gan vīrieši, gan sievietes ir nedaudz vairāk (par 0.2 līdz 0.3 skalas punktiem) apmierināti ar iespējām saskaņot darba un ģimenes dzīvi, ja viņiem ir dzīves biedrs (laulātais vai partneris). Krievu tautības strādājošie ir nozīmīgi mazāk nekā latvieši ar līdzīgām demogrāfiskām pazīmēm apmierināti ar savu darba un privātās dzīves līdzsvaru (vīrieši – par 0.4 punktu, bet sievietes – par 0.6 punktu mazāk).

Statistiski nozīmīgas apmierinātības atšķirības reģionu griezumā nav novērotas. Pēc izglītības, tautības, reģiona un ģimenes stāvokļa ietekmes izslēgšanas, vīriešu vidū visvairāk apmierināti ar iespējām saskaņot darba un ģimenes dzīvi ir jaunieši līdz 24 gadiem un gados vecākie darbinieki. Savukārt sievietes vidū apmierinātība ar šo aspektu pieaug ar vecumu.

Pārejot pie [2] modeļa, kur tiek kontrolētas gan darbinieka, gan uzņēmuma pazīmes, jāatzīmē, ka pārējos vienādos apstākļos vislielākās grūtības darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanā ir sievietēm ar līgumiem uz noteiktu laiku. Pēc nozares un līguma veida efektu izslēgšanas uzņēmuma lielumam nav ietekmes uz vīriešu iespējām saskaņot darbu un privāto dzīvi; savukārt sievietes ar šo aspektu ir visvairāk apmierinātas (pārējos vienādos apstākļos), kad viņas strādā uzņēmumos ar darbinieku skaitu līdz 9 cilvēkiem, bet vismazāk apmierinātas, ja uzņēmumā strādā no 20 līdz 49 darbiniekiem.

Vīrieši – būvniecības un enerģētikas darbinieki (pārējos vienādos apstākļos) ir vairāk apmierināti ar iespējām saskaņot darba un ģimenes dzīvi nekā citās nozarēs strādājošie. Savukārt sievietēm labi izdodas atrast darba un ģimenes dzīves līdzsvaru, ja viņas strādā būvniecībā, enerģētikā, valsts pārvaldē, finanšu sektorā un komercpakalpojumos; tālāk seko izglītība, veselības aprūpe un citi pakalpojumi; vismazāk apmierinātas ar šo aspektu ir tirdzniecības, transporta un sakaru, kā arī apstrādes rūpniecības darbinieces.

Gan līguma un nodarbinātības veida, gan nozares ietekme uz darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām ir stiprāka sieviešu vidū. Turpretī profesijas ietekme (skat. [3] modeli) ir daudz stiprāka vīriešu vidū. Salīdzinot ar 3.4. profesiju grupas sociālo sfēru speciālistiem (pārējos vienādos apstākļos, t. sk. vienas nozares ietvaros), vairākās profesiju grupās vīriešiem apmierinātības līmenis ar iespēju saskaņot darba un ģimenes dzīvi ir zemāks. Iekārtu un mašīnu operatori un montētājiem, kā arī tirdzniecības un apkalpošanas sfēras vienkāršo (8.1., 8.2. un 9.1. grupas) profesiju pārstāvjiem apmierinātības līmenis ir par 1.6 līdz 1.8 skalas punktiem zemāks, pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītājiem un celtniecības, rūpniecības un transporta vienkāršo (8.3. un 9.3. grupas) profesiju pārstāvjiem – par 1.1 līdz 1.2 skalas punktiem zemāks, bet ieguves rūpniecības un būvniecības strādniekiem (7.1. grupa) – par 0.6 skalas punktiem zemāks nekā atsauces grupas profesijām.

Sieviešu vidū profesiju griezumā vienas nozares ietvaros nav nozīmīgu atšķirību apmierinātībā ar iespēju saskaņot darba un ģimenes dzīvi. Vienīgā profesija, kuras ietekme uz darba un ģimenes dzīves līdzsvaru ir negatīva, ir vadītājas (0.7 skalas punkti zemāk par atsauces grupu). Formāli mazāk apmierinātas ir arī vecākās mācību iestāžu (2.3. grupas) speciālistes (1.3 skalas punkti zemāk par atsauces grupu), bet šo efektu pilnīgi kompensē izglītības nozares pozitīvais efekts.

Jāatzīmē, ka adekvātu priekšstatu par profesijas efektu uz darba un ģimenes dzīves līdzsvaru nevar iegūt atrautībā no nozares ietekmes, jo dažu profesiju pārstāvji strādā praktiski tikai vienas nozares ietvaros (piemēram, pārdevēji – tirdzniecībā, iekārtu un mašīnu operatori un montētāji – rūpniecībā un nedaudz lauksaimniecībā). Ņemot vērā šo apstākli un kombinejot [3] modeļa nozaru un profesiju koeficientus, redzams, ka sieviešu vidū vismazāk apmierinātas ar iespējām saskaņot darbu ar privāto dzīvi ir: (a) pārdevējas; (b) rūpniecības strādnieces; (c) iekārtu un mašīnu operatores un montētājas; (d) vadītājas, kā arī uzskaites un finanšu speciālistes, kuras strādā tirdzniecībā, lauksaimniecībā, apstrādes rūpniecībā vai transporta un sakaru nozarē; (e) pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītājas; (f) lauksaimniecības, tirdzniecības un apkalpošanas sfēras vienkāršo profesiju pārstāves; (g) vecākās mācību iestāžu speciālistes.

Pielikuma 7.1A. tabulā apskatīto modeļu determinācijas koeficienti rāda, ka visi minētie faktori kopā izskaidro tikai nelielu daļu (14 procentus) no darbinieku apmierinātības ar darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām variācijas; vairāk nekā pusi no šīs daļas izskaidro profesija un uzņēmuma pazīmes. Pielikuma 7.1B. tabulā apmierinātības noteicošo faktoru lokam ir pievienoti parasti nostrādāto stundu skaits, darbinieku neto ienākumi, darba laika režīms un daži uzņēmuma personāla vadības politikas aspekti. Tas palielina izskaidroto apmierinātības variācijas daļu vīriešiem līdz aptuveni 23 procentiem un sievietēm – līdz 27 procentiem.

Pārējos vienādos apstākļos vīrieši, kuri strādā virsstundas (36% no visiem respondentiem), ir aptuveni par 0.5 skalas punktiem mazāk apmierināti ar darba un ģimenes līdzsvaru nekā tie, kam ir normāla darba nedēļa. Sieviešu vidū šāds efekts nav novērots, neskatoties uz to, ka virsstundas strādā katra ceturrtā darbiniece. Lai gan novēroto nepilna darba laika efektu statistiskā nozīmība nav pietiekami augsta, lai tos uzskatītu par stabiliem, tie kopumā pozitīvi atsaucas uz sieviešu apmierinātību ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanu. Sievietes, kuras strādā līdz 20 stundām nedēļā, ir par 1 skalas punktu apmierinātākas ar darba un ģimenes dzīves līdzsvaru, sievietes ar darba laiku no 20 līdz 34 stundām – par 0.6 skalas punktu apmierinātākas nekā pilna laika darbinieces (pārējos vienādos apstākļos). Savukārt vīrieši, kuri strādā 20 līdz 34 stundām nedēļā, ir par 0.9 skalas punktu mazāk apmierināti nekā tie, kuri strādā 40 stundas nedēļā; acīmredzot, tas ir netieša ienākumu efekta rezultāts.

Darba samaksas pozitīvs efekts uz iespējām saskaņot darba un ģimenes dzīvi ir stiprāk izteikts vīriešu vidū, tomēr arī tad šis efekts nav liels: neto ienākumu dubultošana (pārējos vienādos apstākļos) paaugstina apmierinātības līmeni tikai par 0.35 skalas punktiem ($0.51 \times \ln(2) = 0.51 \times 0.7 = 0.35$). Jāatzīmē, ka aptaujā bija pieejami dati par respondenta kopējiem ienākumiem, nevis darba samaksu; tomēr tieši pēdējā ir

galvenā ienākumu komponente. Ir jāņem vērā, ka darba samaksas efekts šajā modelī daļēji izpaužas arī caur citu kontrolējamo faktoru (nostrādāto stundu, izglītības, nozares, profesijas, reģiona) efektiem.

Nepieciešamība sistemātiski strādāt brīvdienās samazina vīriešu apmierinātību par 0.6 punktiem un sieviešu apmierinātību – gandrīz par veselu punktu (pārējos vienādos apstākļos). Sieviešu apmierinātība ar iespēju saskaņot darbu un ģimenes dzīvi samazinās arī tad, ja brīvdienās jāstrādā tikai dažreiz.

Iespējas izmantot bezalgas atvaļinājumu vai brīvdienas paaugstina vīriešu apmierinātību ar darba un ģimenes dzīves līdzsvaru par 0.4 skalas punktiem, bet sieviešu apmierinātību – par 1 skalas punktu (pārējos vienādos apstākļos). Abu dzimumu pārstāvji atzinīgi vērtē arī to, ka darba sanāksmes notiek tikai darba laikā un ka uzņēmums organizē pasākumus, kuros piedalās darbinieki un viņu ģimenes: katrs no abiem faktoriem palielina apmierinātību par 0.3 līdz 0.4 skalas punktiem.

7.2. Darba devēja loma un atbalsts

Analizējot darba devēja lomu darba un ģimenes dzīves saskaņošanā, nodarbināto iedzīvotāju un vecāku ar maziem bērniem fokusa grupu diskusiju dalībnieki uzsvēra gan priekšnieka vai priekšnieces personiskās attieksmes, gan darbavietas materiālo iespēju, īpašuma formas, lieluma un darba specifikas nozīmi. Valsts iestādēs, īpaši izglītības iestādēs, darba devējam iespējas atbalstīt savus darbiniekus ir samērā ierobežotas, bet skaidras un paredzamas. Visbiežāk tieši valsts iestādēs strādājošie mazu bērnu vecāki ir izmantojuši pārtraukumus bērna barošanai Savukārt privātajos uzņēmumos atbalsts ir atkarīgs no darba devēja personīgās attieksmes pret darbinieku. Pētījuma dalībnieki ir saskārušies ar darba devējiem, kuri nekādā veidā neatbalsta ne tikai ģimenes ar bērniem, bet vispār noraidoši izturas pret darbinieku privāto dzīvi: *“Manam vīram darbā nezina tādu vārdu kā ģimene.”* (FGD ģim., siev., lv., Rīga)

Tas gan neattiecas uz uzņēmumiem, kur tiek slēgti koplīgumi, paredzot visas darba ņēmējiem pienākošas garantijas un priekšrocības: *“Mums pabalstu par bērna piedzimšanu maksā, tas tagad koplīgumā ir iekšā.”* (FGD ģim., vīr., lv., Rīga)

Fokusa grupu dalībnieku minēto iespēju, kā darba devējs atbalsta savu darbinieku darba un privātās dzīves saskaņošanu, vidū ir gan materiāla palīdzība, gan pasākumu organizēšana, gan pozitīva attieksme:

- ✓ Ja nepieciešams darba laikā var nokārtot ar ģimeni, bērniem saistītas lietas;
- ✓ Darba devēja organizēts autobuss uz darba vietu;
- ✓ Pasākumu organizēšana, kuros darbinieki var ierasties kopā ar ģimeni (balles, sporta spēles, atpūtas braucieni);
- ✓ Veselības apdrošināšanas polises, apdrošināšana ar uzkrājuma veidošanu;
- ✓ Dāvanas svētkos (parasti Ziemassvētkos).

Darba devēja atbalsts ģimenēm ar bērniem:

- ✓ Pabalsts vecākiem noteiktos gadījumos, piemēram, 1. septembrim vai izlaidumam (biežāk to nodrošina arodbiedrība);
- ✓ Pabalsts sakarā ar bērna piedzimšanu;
- ✓ Ziemassvētku pasākumi bērniem;
- ✓ Iespējas izmantot atvaļinājumu vasarā sievietēm ar bērniem līdz 12 gadu vecumam;
- ✓ Brīvdienas bērna slimības gadījumā;
- ✓ Papildus apmaksāts atvaļinājums (līdz vienai nedēļai);
- ✓ Darba vietas atbalsts un iespēja izmantot likumā noteiktās tiesības uz pārtraukumiem maza bērna barošanai.

Kā biežāk izmantotā un pozitīvi novērtētā darba devēja palīdzība ir iespēja darba laikā nokārtot ģimenes lietas, ja rodas tāda nepieciešamība (piemēram, jāaizbrauc pēc bērna uz bērnudārzu, skolu, jāapmeklē ārsts, u.c). Vairumam nodarbināto iedzīvotāju vai vecāku ar maziem bērniem šādas iespējas tiek sniegtas, ja vien to neierobežo darba specifika: *“Ja tas nekaitē darbam, tad var.”* (FGD iedz., vīr., 35-55, kr., Rīga)

Zīmīgi, ka kā īpašs atbalsts un valsts iestāžu priekšrocība tiek uztverta arī slimības lapu izmantošana: “Privātie uzņēmēji ir ar to neapmierināti, ja daudzreiz slimosi, viņi centīsies no tevis šķirties.” (FGD iedz., siev., 50-65, kr., Rīga) Kopumā minētie atbalsta veidi tiek uzskatīti ne tikai kā pretimnākšana no darba devēja puses, bet arī kā ieinteresētība un vēlme noturēt darbiniekus. Tomēr ar darba devēja atbalstu vai likumā paredzēto normu zināšanu nepietiek, lai varētu saskaņot darbu un privāto dzīvi. Mātēm ar maziem bērniem ļoti svarīga ir arī labvēlīga darba kolektīva attieksme, kas nereti nozīmē sev pienākošos atvieglojumu neizmantošanu, lai neizprovocētu nelabvēlību no darba kolēģu puses.

To, ka minētā problēma nav šaura un vienpusēja, norāda arī fokusa grupās atsevišķos gadījumos, īpaši no jaunāko grupu dalībnieku puses paustā noraidošā attieksme pret ģimenes un darba saskaņošanas pasākumiem, uzskatot, ka nav nepieciešams ģimeni iesaistīt darba pasākumos un vajadzētu atdalīt darbu no privātās dzīves.

Lai ar kvantitatīvu rādītāju palīdzību novērtētu darba un ģimenes saskaņošanas iespējas aptaujā „Sievietes un vīrieši darba tirgū” tika iekļauti jautājumi par dažādu iespēju pieejamību un darba devēja atbalstu. Kā liecina rezultāti, nav vērojama būtiska atšķirība iespējās abu dzimumu darbinieku iespējās saskaņot darbu ar ģimenes dzīvi. Nepieciešamības gadījumā bezalgas atvaļinājumu var izmantot 71,6% vīriešu un 69,8% sieviešu, darba sanāksmes notiek tikai darba laikā 64,6% vīriešu un 68,0% sieviešu, uzņēmumu dāvanas svētkos, tai skaitā darbiniekiem ar bērniem, pieejamas attiecīgi 50,8 un 53,5% gadījumos, uzņēmumu rīkoti pasākumi darbiniekiem ar viņu ģimenēm – 41,0 un 42,7% gadījumos. Nedaudz vairāk atšķiras pozitīvo atbilžu biežums par piešķirtiem papildus apmaksātiem atvaļinājumiem un brīvdienām – tie pieejami 19,0% vīriešu un 23,5% sieviešu. Tādas atšķirības un nelielais pozitīvo atbilžu skaits varētu būt izveidojies pieredzes un informācijas trūkuma dēļ. Lai gan darba likums īpašus noteikumus paredz grūtniecēm, vecākiem ar bērniem līdz pusotra gada vecumam, kā arī vecākiem, kam ir 3 un vairāk bērni līdz 16 gadu vecumam, visai bieži cilvēki par šīm iespējām vispār nav dzirdējuši, vai arī zina tikai tie, kas reāli ar šādām iespējām vai nepieciešamību ir saskārušies.

Iedzīvotāju, no kuriem vairums bija darba ņēmēji, pieredze un vērtējumi nav pretrunā ar darba devēju izpētes rezultātiem. Padziļinātājās intervijās tika atzīts, ka kopumā gan vadītājiem, gan viņu darbiniekiem ir grūti saskaņot darbu un ģimenes dzīvi. Taču mēģinājumi to darīt un darba devēja atbalsts darbinieku ģimenes dzīves un darba saskaņošanai tiek vienprātīgi atzīts kā vērtīga un pozitīva prakse. Ap 92% darba devēju pilnībā piekrīt vai drīzāk piekrīt tam, ka darba devēja atbalsts darbinieku ģimenēm veicina pozitīva mikroklimata veidošanos uzņēmumā, kā arī paaugstina darbinieku darba motivāciju un piesaista tos darba vietai. Abiem šiem apgalvojumiem sliecas piekrist nedaudz vairāk sievietes darba devēji nekā vīrieši darba devēji.

Neskatoties uz kopējo pārliecību, ka darba un ģimenes dzīves saskaņošana labvēlīgi ietekmē uzņēmumu, cits jautājums ir par darba devēju iespējām realizēt kādus konkrētus pasākumus. Pamatā galvenais šķērslis ir finansiālie līdzekļi, kas arī veido lielāko atšķirību starp mazajiem un lielajiem uzņēmumiem. Galvenie finansiālie avoti ģimenes un darba saskaņošanas pasākumu atbalstam ir:

- ✓ darba devēja un uzņēmuma līdzekļi – darba devējs apzinās, ka iegulda personīgos līdzekļus un tādēļ vēlas vai nu redzamus rezultātus vai arī atbalstu no valsts;
- ✓ darbinieku līdzekļi – darbinieku papildus izmaksas var negatīvi ietekmēt ģimenes budžetu;
- ✓ arodbiedrības – kopumā tiek saņemts vismazākais finansiālais atbalsts, kas parasti ir jāpapildina no iepriekšējiem diviem avotiem.

Mazo uzņēmumu darba devēju vidū ir izplatīts viedoklis, ka ģimeņu atbalstīšana ir valsts funkcija un atbildība par to ir pilnībā jāuzņemas valstij. Lielo uzņēmumu darba devēju vidū šāds apgalvojums ir mazāk populārs. Viedoklim par to, ka valstij būtu jāuzņemas pilnīga atbildība par ģimeņu atbalstīšanu pārsvarā piekrīt darba devēji, kuriem nav augstākās izglītības, kā arī uzņēmuma vadošie darbinieki vīrieši. Vairākums darba devēju (71%) uzskata, ka valsts nodokļu sistēma neveicina uzņēmumus atbalstīt darbinieku ģimenes dzīvi. Šāds uzskats ir gandrīz vienlīdzīgi izplatīts visu lielumu uzņēmumu darba devēju vidū. Lielāku valsts atbildību ģimeņu atbalstīšanā sagaida lielākā daļa vīriešu darba devēju (73%), kamēr sievietes darba devējas, retāk piekrīt minētajam apgalvojumam (57%). Salīdzinoši lielāks atbalsts šim

apgalvojumam vērojams starp būvniecībā – izteikti maskulīnā nozarē strādājošajiem darba devējiem.

Galvenās darba un ģimenes dzīves saskaņošanas un atbalsta formas ir:

- ✓ Nepieciešamības gadījumā iespēja izmantot bezalgas atvaļinājumu vai brīvdienas – šādu iespēju var piedāvāt 78,5% darba devēju, taču lielākas iespējas to piedāvāt ir lielajiem uzņēmumiem (86,6% no uzņēmumiem “500 darbinieku un vairāk” ir gatavi piedāvāt šādu iespēju);
- ✓ Finansiālais atbalsts – šis atbalsta veids arī ir galvenokārt lielo uzņēmumu priekšrocība (it sevišķi veselības apdrošināšanas un ārstēšanās izdevumu segšanas formā). Finansiālais atbalsts visbiežāk tiek sniegts bērnu vai tuvinieku saslimšanas gadījumā un sakarā ar bērna piedzimšanu;
- ✓ Darba sanāksmes tiek organizētas tikai darba laikā – 73,8% no darba devējiem nodrošina to, ka darbinieki netiek traucēti brīvajā laikā;
- ✓ Dāvanas darbinieku ģimenes locekļiem sakarā ar svētkiem – šis atbalsta veids vairāk funkcionē kā laba darbavietas mikroklimata veidojošs un darbinieku lojalitātes stiprinošs faktors;
- ✓ Darbiniekiem tiek piedāvāta nepilna slodze vai elastīgs darba grafiks – atbalsta veids, ko var sniegt aptuveni 50% no lielajiem uzņēmumiem, bet nepilni 40% no mazajiem;
- ✓ Pasākumu organizēšana, kur piedalās darbinieku ģimenes kopā ar bērniem – atbalsta veids, kuru sniedz vairāk par 80% lielo uzņēmumu. Pārsvarā šie pasākumi ir ekskursijas, sporta spēles, balles uzņēmumā.

Intervijās darba devēji kā darba un ģimenes dzīves saskaņošanas galveno aktivitāti pārsvarā min kopējo pasākumu rīkošanu. Lielo uzņēmumu gadījumā tiek vairāk pieminēta arī atvaļinājumu piešķiršana, kas atsevišķos gadījumos ir izteikta lielo uzņēmumu priekšrocība gan finansiālā, gan darbinieku īslaicīgas aizvietošanas ziņā.

Lai gan pasākumi, ko rīko darba devēji, bieži vien ir paredzēti tikai uzņēmuma darbiniekiem pastāv tendence nenošķirt pasākumus “darbiniekiem” un kopīgus pasākumus “ģimenēm un darbiniekiem”. Pasākumu rīkošanas motivācija no darba devēju puses parasti ir pragmatiska:

- ✓ Stiprināt labvēlīgu mikroklimatu darbavietā;
- ✓ Nodrošināt neformālo komunikāciju darba vietā;
- ✓ Veidot kopības sajūtu darba kolektīvā;
- ✓ Veicināt darbinieku lojalitāti;
- ✓ Paaugstināt darba produktivitāti.

Vairākums darba devēju (87%), gan vīriešu, gan sieviešu, ir vienoti uzskatā, ka darbinieku privātajai dzīvei tomēr ir jābūt nodalītai no viņu darba dzīves. Šāda pārlicība nemotivē darba devējus īpaši atbalstīt darbinieku ģimenes vai palielināt laika daudzumu, ko darbinieks var pavadīt kopā ar ģimeni. Tā gan nebūtu jāuztver tikai kā negatīva tendence, jo, kā tika atklāts kvalitatīvajā pētījumā, darba un privātās dzīves striktais nodalījums darba devēju skatījumā nozīmē ievērot skaidru un noteiktu darba laiku bez papildus virsstundām, izvairīties no darba brīvdienās un „nenest darbu uz mājām”.

7.3. Elastīgā darba formu piedāvājums un pieprasījums

Kvalitatīvajos pētījuma posmos – iedzīvotāju un vecāku ar maziem bērniem fokusa grupu diskusijās tika uzklautāta un apkopota pieredze par iespējamajiem un vēlamajiem elastīgā darba veidiem.

Iztaujāti par esošajām un vēlamajām elastīga darba laika iespējām, nodarbinātie iedzīvotāji nesaskatīja īpašas problēmas šajā jomā. Kopumā gan vīrieši, gan sievietes atzīst, ka ir apmierināti ar savu darba laiku. Vienojoties ar darba devēju un kolēģiem, parasti ir iespējams arī iegūt brīvdienu vai brīvu laiku, kad tas ir nepieciešams. Vēl papildus vajadzība pēc elastīga darba režīma pētījuma dalībnieku vidū nav aktuāla.

Elastīgā darba laika priekšrocības nodarbināto iedzīvotāju skatījumā:

- ☺ ir iespējams labāk plānot savu laiku;
- ☺ darbinieks ir motivēts ātrāk padarīt savu darbu;
- ☺ nav jāatrodas darba vietā tad, kad nav, ko darīt: „*Ir darbs - strādāju 10-12 stundas, nav darba - sēžu mājās.*” (FGD iedz., siev., 30-49, kr., Rēzekne)
- ☺ izdevīgi, ja nepieciešams rūpēties par bērniem (jāved pie ārsta, uz dažādām nodarbībām).

Tas, ka ne visās darba vietās ir ieviests un tiek izmantots elastīgais darba laiks, grupu dalībnieku uztverē ir saistīts ar pašu darbinieku savstarpējām grūtībām darba grafiku saskaņošanā, kā arī ar nozares vai profesijas specifiku – nav iespējams to plaši izmantot apkalpojošajā sfērā strādājošajiem, piemēram, banku darbiniekiem, pārdevējiem, bērnudārza audzinātājiem u.c. „*Pārdevējs, piemēram, to nevar atļauties. Viņam darba jābūt līdz pēdējai minūtei.*” (FGD iedz., siev., 50-65, kr., Rīga)

Vecākiem savu profesionālo nodarbinātību un bērnu audzināšanu vieglāk savienot, ja ir iespējams izmantot specifiskas darba formas, piemēram, elastīgo vai summēto darba laiku, strādāt nepilnu slodzi (saīsināto darba dienu), veikt attālināto (distances) darbu. Fokusa grupu pētījuma dalībnieki atzīst, ka tāda visai bieži izplatīta darba forma, kā darbs maiņās, var gan atvieglot, gan sarežģīt darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, īpaši, ja vecākiem nākas pakārtot dienas režīmu bērnudārza vai skolas ritmam.

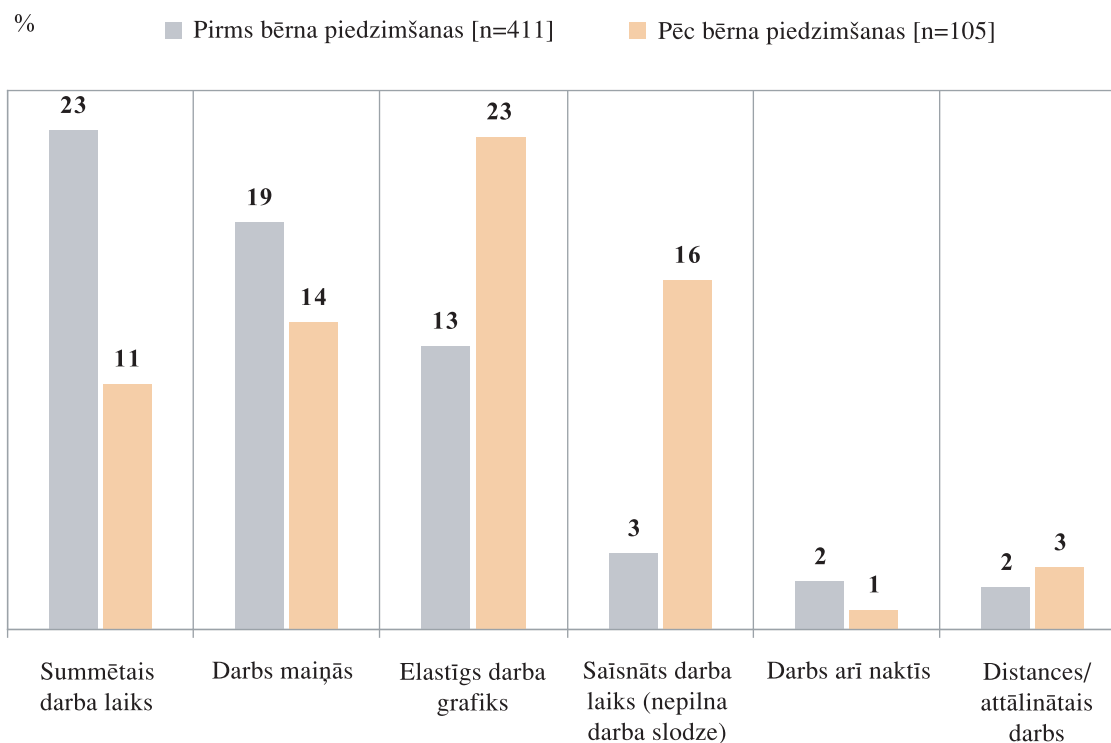
Fokusa grupās mazu bērnu vecāki nosauca vairākas elastīgā darba formas, kas varētu atvieglot mātes atgriešanos darba tirgū.

- ✓ Vissvarīgākais ir brīvs jeb elastīgs darba grafiks, piemēram, iespēja no rīta ierasties vēlāk, nepieciešamības gadījumā paņemt brīvu dienu, vai brīvas stundas darba dienā - *lai varētu, kad vajag, tikt pie bērna.*
- ✓ Vēlams būtu saīsināts vai vismaz normāls darba dienas ilgums, lai nebūtu jāstrādā garas darba stundas – *lai atliek laiks mājas darbiem; lai ar bērnu vēl nodarboties, pabarot viņu.*
- ✓ Svarīgi, lai darba devējs nepārmestu un nedraudētu ar atlaišanu gadījumos, ja tiek izmantotas slimības lapas bērna slimības gadījumā.
- ✓ Daļa no fokusa grupu dalībniecēm labprāt izmantotu iespēju strādāt mājās.
- ✓ Tās mātes, kuru bērni apmeklē dārziņu vai skolu, būtu apmierinātas, ja nebūtu jāstrādā brīvdienās un svētku dienās.

Kvantitatīvajā ģimeņu ar maziem bērniem aptaujā respondentiem tika jautāts par dažādu elastīgā darba formu reālo izmantošanu un ieinteresētību kādu no tām izmantot. Atbilstoši reālajai praksei, kas parāda, ka mazus bērnus visbiežāk aprūpē māte, sīkāk analizējam tieši sieviešu rīcību un vēlmes. Jautājums par darba raksturojumu tika uzdots arī vīriešiem, bet vairumu no nosauktajām specifiskajām darba formām bija izmantojuši vien dažī procenti no tēvu kopskaita.

Pirms bērna piedzimšanas strādāja 68,5% sieviešu. 2006.gada pavasarī strādāt atsākušas/uzsākušas bija 17,5% mazo bērnu māmiņu jeb nepilna ceturtā daļa no tām sievietēm, kuras strādāja pirms tam. Pirms bērna piedzimšanas 20,6% strādājušo sieviešu veiktajam darbam nebija raksturīga neviena no uzskaitītajām elastīgā darba formām (7.3.1.attēls).

7.3.1.attēls. Darba raksturojums sievietēm pirms un pēc bērna piedzimšanas (%)



Bāze: sievietes, kuras strādājušas algotu darbu pirms jaunākā bērna piedzimšanas

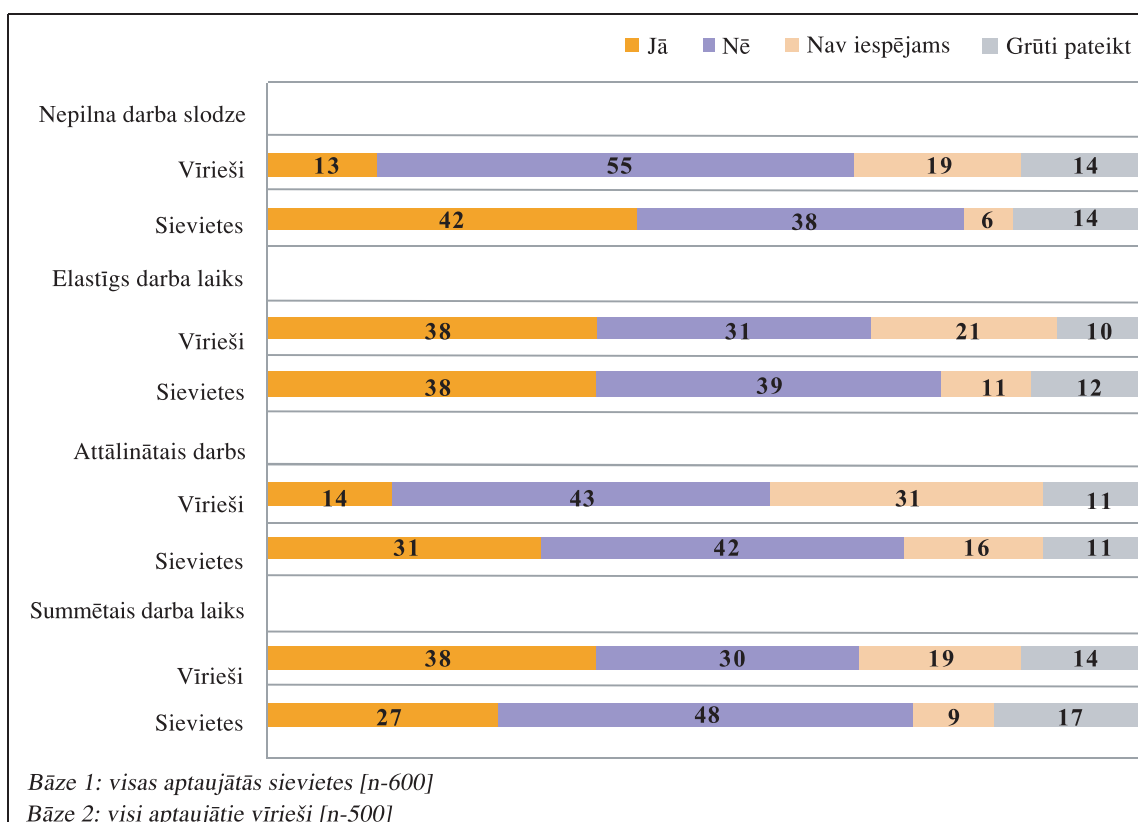
Bāze: sievietes, kuras strādā šobrīd [n=105]

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja.

Sievietes, kuras atsākušas strādāt pēc bērna piedzimšanas, biežāk izmanto kādu no elastīgā darba formām – lielākoties, tas ir elastīgs darba laiks un nepilna darba slodze. Summēto darba laiku un maiņu darbu, arī naktis darbu sievietes pirms bērna piedzimšanas strādāja biežāk, savukārt, nepilnu slodzi un elastīgu darba laiku izmantoja retāk. Acīmredzot tās ir elastīgā darba formas, kas palīdz apvienot mazu bērnu aprūpi ar profesionālo nodarbinātību, tāpēc arī tiek izmantotas biežāk nekā pirms bērna piedzimšanas.

Vērojamas arī zināmas atšķirības elastīgā darba formu izmantošanā pa atsevišķām nozarēm un reģioniem. Trijās plašāk pārstāvētajās nozarēs – tirdzniecībā, izglītībā un rūpniecībā pēc bērna piedzimšanas strādājošās sievietes biežāk izmanto iespēju strādāt nepilnu slodzi, vairāk veic attālināto darbu, mazāk izmanto summēto darba laiku.

7.3.2.attēls. Vecāku ieinteresētība izmantot kādu no elastīgā darba formām (% - procentos no sieviešu un vīriešu kopskaita)



Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja.

Sieviešu ar maziem bērniem ieinteresētība elastīgo darba formu izmantošanā. Ne visās nozarēs un specialitātēs ir iespējama elastīgā darba formu izmantošana. Tas atkarīgs no konkrētās sfēras specifikas, darba devēja ieinteresētības un strādājošo māmiņu vēlmēm. Atbildes uz jautājumu ‘Vai Jūs šobrīd būtu ieinteresēta izmantot kādu no 4 nosauktajām elastīgā darba formām?’ rāda, ka kopumā visvairāk (42,3%) māmiņu gribētu strādāt nepilnu slodzi. Otrs ieinteresētības ziņā svarīgākais ir elastīgs darba laiks, kuru labprāt izmantotu 37,8%, trešais – attālinātais jeb distances darbs – 31,3% (7.3.2. attēls). Tomēr tieši attālinātais darbs ir darba forma, kuru visbiežāk nav iespējams izmantot konkrētajā profesijā – 15,7% sieviešu nevar izmantot, jo viņu darbā tas nav iespējams. Salīdzinoši lielai respondentu daļai 11-17% bija grūtības atbildēt par personisko gatavību vai vēlmi izmantot kādu no šīm minētajām elastīgā darba formām, kas skaidrojams ar aptaujas brīdī nestrādājošu sieviešu lielo īpatsvaru.

Izteiktās vēlmes par elastīgo darba formu izmantošanu ir atšķirīgas sievietēm, kuras atsākušas/uzsākušas strādāt un tām, kuras aptaujas brīdī vēl nestrādāja. Tās, kurām ir pieredze nodarbinātības un bērnu audzināšanas savienošanā, biežāk izteikušas vēlmi izmantot kādu no elastīgā darba formām (skatīt 7.3.1.tabulu). Nestrādājošām ir grūtāk atbildēt par ieinteresētību elastīgo darba formu izmantošanā.

Strādāt atsākušās arī biežāk atbildēja, ka konkrētā darba forma viņu profesijā nav iespējama. Attālinātā darba izmantošanā sievietes biežāk nav ieinteresētas, un attiecībā uz šo darba formu, ir lielākais atbilžu īpatsvars par neiespējamību to izmantot konkrētajā profesijā.

Ieinteresētība izmantot konkrētu elastīga darba iespēju ir atšķirīga sievietēm dažādos vecumos. Strādāt nepilnu slodzi (saīsinātu darba laiku) biežāk ir ieinteresētas sievietes 26-40 gadu vecumā, summēto darba laiku – 31-35gadīgās biežāk nekā pārējās. Savukārt attālinātā darba iespēju izmantošanas vēlme samazinās, pieaugot sievietes vecumam: visaugstākā ieinteresētība bija 16-20gadīgajām māmiņām, bet

vismazāko ieinteresētību izteica sievietes pēc 41 gada vecuma. Elastīgā darba laika izmantošanā vairāk ieinteresētas ir sievietes vecumā virs 30 gadiem.

Vēlmi strādāt nepilnu slodzi praktiski vienādā mērā izteikušas visu reģionu sievietes. Latgales sievietes biežāk nekā citu reģionu pārstāves izteikušas vēlmi strādāt arī elastīgu darba laiku un veikt attālināto darbu. Summētā darba laika izmantošanā ieinteresētākas ir Pierīgā dzīvojošās mazu bērnu māmiņas. Sievietes Zemgalē un Vidzemē biežāk atbildējušas, ka nav ieinteresētas izmantot kādu no minētajām četrām elastīgā darba formām. Profesionālās vai nozares specifikas dēļ tās nav iespējams izmantot galvenokārt Pierīgā dzīvojošajām sievietēm.

7.3.1.tabula. Elastīgā darba formu potenciālais pieprasījums (% katrai darba formai)

Darba forma	Strādājoša māte (n=105) Nestrādājoša māte (n=495) Tēvs (n=500)	Vai Jūs būtu ieinteresēta(-s) izmantot kādu no elastīgā darba formām?			
		Jā	Nē	Manā profesijā nav iespējams	Grūti pateikt
Elastīgs darba grafiks	Strādājoša māte	52,5	23,2	20,2	4,0
	Nestrādājoša māte	34,5	43,0	8,7	13,7
	Tēvs	38,0	31,4	21,0	9,6
Summētais darba laiks	Strādājoša māte	34,3	34,3	15,2	16,2
	Nestrādājoša māte	24,8	50,7	7,9	16,6
	Tēvs	37,8	30,0	18,6	13,6
Nepilna slodze (saīsināts darba laiks)	Strādājoša māte	46,5	32,3	11,1	10,1
	Nestrādājoša māte	41,6	39,0	4,6	14,7
	Tēvs	12,6	54,6	19,2	13,6
Attālinātais (distances) darbs	Strādājoša māte	29,3	37,4	28,3	5,1
	Nestrādājoša māte	31,5	43,2	13,1	12,1
	Tēvs	14,4	43,2	31,4	11,0

Piezīme: Vīriešu un aptaujas brīdī strādājošo un nestrādājošo sieviešu ieinteresētība dažādu elastīgā darba formu izmantošanā. Tabulā izceltas statistiski nozīmīgas rādītāju atšķirības starp vecāku grupām.

Avots: DziLDT ģimeņu ar maziem bērniem aptauja.

Vīriešu ar maziem bērniem ieinteresētība elastīgo darba formu izmantošanā. Arī tēviem tika jautāts par viņu ieinteresētību izmantot kādu no elastīgā darba formām. Visu minēto formu izmantošanā vīrieši atzīst visai lielu nozares vai profesijas ierobežojumu ietekmi, tai skaitā vismazāk viņiem būtu iespējams izmantot distances jeb attālināto darbu (skatīt 7.3.1.tabulu). Tomēr mazu bērnu tēvi ir izteikuši zināmu ieinteresētību izmantot elastīga (38,0%) un summētā (37,8%) darba laika iespējas. Retāk viņi vēlētos strādāt nepilnas slodzes un distances darbu (attiecīgi 12,6% un 14,4%).

Grūtības realizēt dažādas elastīgā darba formas (*manā profesijā nav iespējams*) ir biežāk minējuši lauksaimniecībā un valsts pārvaldē nodarbinātie tēvi. Valsts pārvaldē strādājošie ir arī mazāk ieinteresēti minēto darba formu, īpaši nepilnas slodzes darba izmantošanā. Savukārt attālinātā darba iespējā vairāk ieinteresēti ir informāciju tehnoloģiju nozarē nodarbinātie un, tāpat kā nepilnas darba slodzes darbā, aptaujas brīdī nestrādājošie vīrieši. Lielākā ieinteresētība elastīga darba laika izmantošanā ir rūpniecībā un lauksaimniecībā strādājošiem vīriešiem, summētā darba laikā – tirdzniecībā un sabiedriskajā ēdināšanā, kā arī transporta un sakaru nozarēs nodarbinātajiem.

Nodarbinātie iedzīvotāji un elastīgais darbs. Aptaujā „Sievietes un vīrieši darba tirgū” strādājošie iedzīvotāji, raksturojot savu darba režīmu un izpildes vietu, norāda, ka nav īpaši brīvi un elastīgi sava darba veikšanā, ko lielā mērā nosaka veicamā darba raksturs un pastāvošās līgumattiecības. Sievietes biežāk nekā vīrieši veic darbus, kuru sākšanas un beigšanas laiku nosaka darba devējs – 73,7% (vīrieši – 62,3%). Savukārt vīriešu vidū vairāk ir tādu, kas paši pilnībā nosaka, kad sākt un beigt darbu: 12,8% pret 5,7% sievietēm. Tāpat lielāka daļa sieviešu ik dienas strādā noteiktā darba vietā – 87,2% pret 70% vīriešiem.

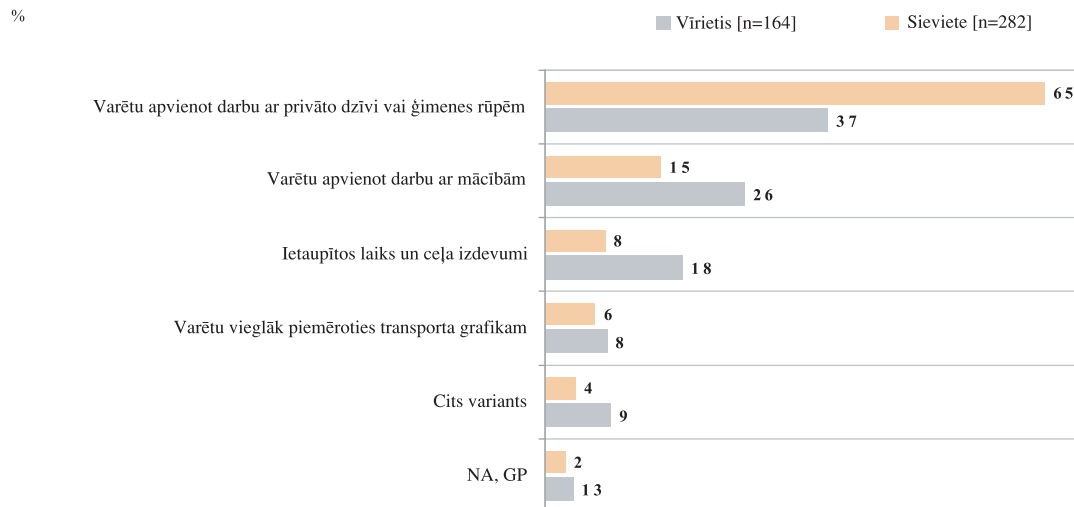
Aptaujā „Sievietes un vīrieši darba tirgū” strādājošie iedzīvotāji raksturojot savu darba režīmu un izpildes vietu norāda, ka nav īpaši brīvi un elastīgi sava darba veikšanā, ko lielā mērā nosaka veicamā darba raksturs un pastāvošās līgumattiecības. Sievietes biežāk nekā vīrieši veic darbus, kuru sākšanas un beigšanas laiku nosaka darba devējs – 73,7% (vīrieši – 62,3%). Savukārt vīriešu vidū vairāk ir tādu, kas paši pilnībā nosaka, kad sākt un beigt darbu: 12,8% pret 5,7% sievietēm. Tāpat lielāka daļa sieviešu ik dienas strādā noteiktā darba vietā – 87,2% pret 70% vīriešiem, kuri biežāk daļu laika strādā mājās (3,1%) vai dažādās vietās (20,3%).

Vīriešu un sieviešu darba slodze jeb nedēļā nostrādāto stundu skaits ir atšķirīgs. Lai gan abās grupās aptuveni puse atzina, ka strādā 40 stundas nedēļā (50,8% vīriešu un 54,2% sieviešu), vīriešu vidū ir lielāks tādu darbinieku īpatsvars, kuri strādā vairāk par 40 stundām (36,2%), savukārt sievietes gandrīz divas reizes biežāk kā vīrieši strādā uz nepilnu slodzi (18,2%).

Nestrādājošie iedzīvotāji un elastīgais darbs. Aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū” rāda, ka elastīgā darba formas būtu samērā pieprasītas arī to cilvēku vidū, kuri šobrīd nav nodarbināti ārpus mājas, bet vēlētos strādāt. Kā liecina saņemtās atbildes, šai ziņā nav būtiskas atšķirības pēc dzimuma. Abu dzimumu darba meklētāju vidū vispieprasītākais būtu elastīgais darba grafiks, ko izvēlētos gandrīz puse no nestrādājošajiem (45,4% vīriešu un 48,7% sieviešu). Sieviešu vidū pieprasītāks būtu arī distances jeb attālinātais darbs, ko vēlētos veikt 28,0% sievietes salīdzinot ar 18,7% vīriešiem, savukārt vīriešu vidū mazliet vairāk ir to, kam būtu pievilcīgs summētais darba laiks (attiecīgi 23% un 17%).

Gan šobrīd nestrādājošajiem vīriešiem, gan sievietēm galvenais iemesls elastīgā darba izmantošanai ir vēlme savienot darbu ar ģimenes rūpēm, tomēr sieviešu vidū šis iemesls ir minēts biežāk nekā vīriešiem (65% un 37%). Vīriešiem svarīgāki nekā sievietēm ir citi biežāk minētie iemesli: darba un mācību apvienošana (26% un 15%) un laika un ceļa izdevumu ietaupīšana (18% un 8%).

7.3.3.attēls. Galvenais iemesls, kāpēc nestrādājošie vēlētos izmantot elastīgo darbu (% - atbilžu sadalījums procentos)



Bāze: respondenti, kuri būtu ieinteresēti izmantot kādu no elastīgajām darba formām [n=446]

Avots: DZI LDT aptauja “Sievietes un vīrieši darba tirgū”.

Redzams, ka visdažādākajās nozarēs un darba veidos būtu atsauce šādiem darba piedāvājumiem, ja vien tas tiktu piedāvāts no darba devēja puses. Tomēr jāpiemin, ka apmēram piektā daļa – 24% no minētās mērķa grupas vīriešiem un 19% sieviešu nevēlētos izmantot nevienu no netradicionālāku formu darbiem, bet attiecīgi 13% no abu dzimumu nestrādājošajiem nebija viedoklis par šādiem darba veidiem.

7.4. Elastīgā darba iespējas uzņēmumos darba devēju vērtējumā

Kvantitatīvās darba devēju aptaujas rezultāti parāda, ka šobrīd 57% uzņēmumu nodarbina nepilnas slodzes darbiniekus. Feminizētajās nozarēs (tirdzniecība, viesnīcas, pakalpojumi un valsts pārvalde, izglītība, veselība) nepilnas slodzes darbinieku ir vairāk nekā maskulinizētajās (būvniecība, transports).

Vairākumā uzņēmumu darbinieki, kas strādā uz nepilnu slodzi, procentuāli sastāda mazāk par 15% no kopējā darbinieku skaita. Pastāv atšķirība starp mazajiem un lielajiem uzņēmumiem. Procentuāli ir vairāk lielo uzņēmumu, kur ir darbinieki uz nepilnu slodzi, taču šajos uzņēmumos nepilnas slodzes darbinieki ir mazāk par 15% no kopējā darbinieku skaita. Mazie uzņēmumi ar nepilnas slodzes darbiniekiem ir mazāk, taču tajos, kuros ir šie darbinieki, tie sastāda vairāk par 15% no kopējā darbinieku skaita. Tas nozīmē, ka procentuāli nepilnas slodzes darbinieku skaits ir lielāks mazajos uzņēmumos līdz 49 darbiniekiem.

Lielākajā daļā (67%) uzņēmumu vairāk nekā puse no nepilnu slodzi nodarbinātajiem darbiniekiem ir sievietes, kas atbilst arī iepriekš apskatīto mērķa grupu pieredzei un sieviešu lielākai vēlmei un gatavībai izmantot saīsinātu darba dienu, lai varētu vairāk laika veltīt ģimenei.

Elastīgu darba laiku saviem darbiniekiem piedāvā 45% no aptaujātajiem uzņēmumiem un no tiem uzņēmumiem, kur šobrīd tas netiek piedāvāts, ap 16% darba devēju atzīst, ka viņu uzņēmumā būtu iespējams darbiniekiem piedāvāt elastīgā darba grafiku. Mazāk iespējama elastīgā darba grafika ieviešana ir maskulinizētajās nozarēs – ražošana, būvniecība, transports, sakari, finanses. Divas galvenās elastīgā darba formas, kas tiek izmantotas uzņēmumos, ir nepilns darba laiks un summētais darbs. Šīs elastīgā darba formas tiek pārsvarā izmantotas lielajos uzņēmumos.

Darba devēju padziļinātajās intervijās, sīkāk apskatot elastīgo darba laiku, kopumā darba devējiem ir pozitīva attieksme pret elastīgā darba laika ieviešanu. Tiek saskatīti sekojoši ieguvumi:

- ☺ Ceļas darba produktivitāte, jo darbinieks strādā tad, kad nepieciešams. Tādējādi var izvairīties arī no tā sauktās “stundu atsēdēšanas”;
- ☺ Darbinieki ir apmierinātāki, jo tiem ir vairāk laika, ko pavadīt kopā ar ģimeni;
- ☺ Darbinieks var saskaņot darbu ar mācībām un citām nodarbēm.

Tiesa gan, ieguvumi, ko saņem darbinieks, ieviešot elastīgu darba laiku, ir salīdzinoši lielāki par tiem, ko iegūst darba devējs. Ir atsevišķas nozares, kurās strādājošiem uzņēmumiem vai iestādēm darba laiks ir fiksēts un stingri reglamentēts. Gadījumos, ja kādam no darbiniekiem nākas savienot darbu ar mācībām, bērnu kopšanu vai kādu citu darba vietu, darba devēji pieļauj varbūtību veidot dalītās darba vietas, vai piedāvā darbiniekiem slīdošo grafiku. Pārsvarā fiksētais darba laiks ir saistīts ar pakalpojumu sniegšanu – darbu tirdzniecībā, bankās, valsts pārvaldē, medicīnā u.tml.

Intervijās darba devēji norāda, ka viņiem izdevīgākā elastīgā darba laika forma ir nepilna slodze, kas līdz ar summēto darba laiku tiek arī visbiežāk praktizēta darba vietās.

Darba devēji min sekojošus faktorus, kas ierobežo elastīgā darba ieviešanu:

- ✓ Darbs ar apmeklētājiem – nozarēs, kur ir darbs ar apmeklētājiem, elastīgās darba formas ieviest ir sarežģīti, jo klients var ierasties tikai uzņēmuma fiksētajā darba laikā (piem., medicīna, tirdzniecība, veikals, konsultēšana utt.): „*Ja darbs ir ar cilvēkiem – pie manis kāds atnāk, bet es tanī laikā vēl neesmu ieradies darbā, tas ir nonsenss. Tā nedrīkst...*”. (DD vīr.)
- ✓ Pasūtījuma darbs – elastīgais darba laiks ir iespējams nozarēs, kur ir vairāk nepieciešams darba rezultāts noteiktā termiņā nevis darbinieka klātesamība noteiktā laika periodā un vietā. Šajā gadījumā elastīgais darba laiks tiek asociēts ar gabaldarbiem;
- ✓ Individuālā atbildība – darbiniekiem, kuri ir nodarbināti elastīgajā darba grafikā, ir jāpiemīt atbildības sajūtai, jāprot organizēt savs laiks. Ja darba devējs nenodrošina noteiktu darba disciplīnu, tad darbinieks var neveikt darbu laikā;
- ✓ Darbs komandā – elastīgais darba laiks ir grūti integrējams nozarēs, kur ir kolektīvs darbs un nepieciešamība darbus saskaņot;

- ✓ Likumdošana – daži darba devēji nav informēti par tādu iespēju vai pat norāda, ka galvenais šķērslis elastīgā darba laika ieviešanai ir likumdošana, kas neparedz šādu darba laika formu;
- ✓ Mazāka darba devēja kontrole – elastīgā darba laika formās (atskaitot nepilnu slodzi) būtiski mazinās darba devēja kontrole pār darbinieku gan darba ritma ziņā, gan arī darbam patērētā laika ziņā, kas vēlāk ietekmē darba samaksu.

Tieši samazināta darba devēja kontrole, darbu saskaņošanas nepieciešamība un darbs ar klientiem ir galvenie faktori, kas attur darba devējus no elastīgā darba laika ieviešanas. Tomēr tiek minēts, ka arī pēc darba rakstura mazāk elastīgos uzņēmumos, darbinieki individuāli var vienoties par darba grafiku. Tas parasti notiek sakarā ar bērnu kopšanu, mācībām vai apvienošanu ar citu darbu. Parasti darba devējs ar darbinieku vienojas par nepilnas slodzes darbu vai arī summēto darba laiku. Šāda lēmuma pieņemšana ir tieši saistīta ar darba devēja un darbinieka attiecībām, ka arī ar darbinieka vērtību darba devējam. „*Mēs skatāmies, ja darbinieks ir labs, tad mēs pēc tam dodam strādāt uz pusslodzi un ja tur tā otra puse darba iztrūkst un ja cilvēks vēlas pastrādāt pa vakariem, mēs dodam šādu iespēju un naudas summa ir tāda pati, ko maksājam.*” (DD vīr.)

8. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS SUBJEKTĪVĀ UZTVERE

8.1. Dzimumu līdztiesības jēdziena racionālā un emocionālā uztvere

Lai apkopotu subjektīvos aspektus, kas saistās ar DziLDT pētījuma galveno priekšmetu, visās pētījuma aptvertajās mērķa grupās ar dažādu metožu palīdzību tika padziļināti pētītas asociācijas, uztveres un racionālie skaidrojumi jēdzienam ‘dzimumu līdztiesība’. Aptaujā „Sievietes un vīrieši darba tirgū”, kā arī darba devēju kvantitatīvajā aptaujā bija iekļauti atvērtie jautājumi par asociācijām ar vārdu salikumu ‘dzimumu līdztiesība’. Darba devēju un studējošo dziļajās intervijās pētījuma dalībnieki tika lūgti pastāstīt par saviem priekšstatiem, attieksmi un pieredzi attiecībā uz dzimumu līdztiesību, bet fokusa grupu diskusijās – ar vizuālo materiālu palīdzību parādīt savas asociācijas un skaidrot izpratni par minēto jēdzienu.

Kvalitatīvās un kvantitatīvās pieejas un diskursu analīzes pielietojums ļauj izdalīt divu līmeņu – racionālo jeb loģiski skaidrojošo un emocionālo jeb asociatīvo, domu, jūtu un personiskās attieksmes jēdziena uztveri.

Racionālā uztvere

Koncepcijā dzimumu līdztiesības īstenošanai (LM, 2003:5) minētais pamatjēdziens ir skaidrots kā nostāja, kur vīriešu un sieviešu loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un tikpat vienādas to izmantošanas iespējas. Rokasgrāmatā dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmumos (Mieze, 2003:10) norādīts, ka dzimumu līdztiesība nozīmē nodrošināt abiem dzimumiem vienlīdzīgas tiesības un iespējas, nevis uztvert vīriešus un sievietes kā vienādas būtnes. Lai gan starp vīriešiem un sievietēm pastāv fizioloģiskas atšķirības, tas nevar kalpot par pamatu viņu pašrealizācijas iespēju un tiesību ierobežošanai.

Minētie dzimumu līdztiesības skaidrojumi ietver sevī sekojošus elementus:

- ✓ sieviešu un vīriešu līdzvērtīga loma sabiedrības attīstībā;
- ✓ vienādas tiesības;
- ✓ vienāda atbildība;
- ✓ vienāda pieeja resursiem;
- ✓ vienādas resursu izmantošanas iespējas;
- ✓ pašrealizācijas iespēju nodrošināšana;
- ✓ fizioloģisku atšķirību atzīšana un vērā ņemšana.

Jēdziena „dzimumu līdztiesība” diskursu sabiedrībā lielā mērā veido masu mediji un šīs jomas speciālisti. Gan grupu dalībnieki, gan interviju respondenti apgalvo, ka šis jēdziens ir bieži dzirdēts presē un TV. Informāciju kampaņu ietekme un iedarbīgums vērojams pētījuma dalībnieku apgalvojumos un interpretācijās.

Pētījuma DziLDT ietvaros veiktajās kvantitatīvajās aptaujās tika noskaidrota iedzīvotāju kopumā, kā arī darba devēju un mazu bērnu vecāku attieksme pret dzimumu līdztiesības problēmas aktualizēšanu. Kopumā viedoklim „Dzimumu līdztiesības jautājumiem tiek pievērsta pārspīlēti liela uzmanība” piekrīt apmēram puse no aptaujātajiem respondentiem. Visu aptauju rezultāti, bet īpaši tieši darba devēju aptauja iezīmēja tendenci, ka vīriešu vidū ir nedaudz vairāk to, kuri pilnībā vai drīzāk piekrīt šādam viedoklim, bet sievietes biežāk pilnībā vai drīzāk nepiekrīt tam, ka dzimumu līdztiesības jautājumi būtu pārspīlēti (darba devēju aptaujā apgalvojumam piekrīt 65% vīrieši un 40% sievietes no tiem, kam bija viedoklis šajā jautājumā). Šāda tendence norāda uz dzimumu līdztiesības saistīšanu ar galvenokārt sievietēm nozīmīgiem jautājumiem.

Otra tendence, ko parāda visu aptauju rezultāti, ir tā, ka jaunāko respondentu vidū ir mazāk to, kas uzskata dzimumu līdztiesības tēmu par pārspīlētu, bet, pieaugot respondentu vecumam, biežāk sastopama piekrišana minētajam apgalvojumam.

Aplūkojot asociācijas ar šo jēdzienu, jāuzsver, ka kopumā nav novērotas nozīmīgas atšķirības starp sievietes un vīriešu priekšstatiem par dzimumu līdztiesību racionālajā uztveres līmenī. Vairākums aptaujāto (37,3% darba devējiem un 18,5% iedzīvotājiem) dzimumu līdztiesību raksturo ar izteikumu ‘vienādas tiesības’. Fokusa grupu pētījumā, skaidrojot šī jēdziena izpratni, vienādas tiesības tiek nesaraucami saistītas ar vienādām iespējām. Vecāku ar maziem bērniem mērķa grupā novērojām, ka sievietes vairāk uzsver abu dzimumu vienlīdzīgās iespējas, bet vīrieši akcentē to, ka katram ir tiesības darīt to, ko viņš vēlas.

“Jebkuram dzimumam ir tiesības, lai viņš tiktu novērtēts pēc tā, ko izdara, nevis pēc tā, vai ir vīrietis vai sieviete.” (FGD, ģim., siev., lv., Liepāja)

Savukārt vīrieši min sievietes vēlmi sevi pierādīt dažādās jomās – *„sievietes vairāk cenšas pierādīt, ka viņas arī var būt prezidentes”*. Krieviski runājošie vīrieši vairāk uzsver, ka dzimumu līdztiesība nav iespējama. Kā galvenais arguments tiek minēts, ka sievietes ir fiziski vājākas, tāpēc nav iespējams runāt par vienādām iespējām – *„sieviete nekad nevarēs pacelt smagāku svaru stieni par vīrieti vai noskriet ātrāk par viņu.”* Kopumā vīrieši piekrīt tam, ka abiem dzimumiem pastāv vienādas tiesības, taču atzīmē, ka reālajā dzīvē tās ir grūti īstenojamas.

Koncepcijā minētais jēdziens par vienādu pieeju resursiem gan darba devēju, gan iedzīvotāju diskursā biežāk parādās kā ‘vienlīdzīga vai vienāda darba samaksa/ atalgojums’ (attiecīgi 29% un 10%). Tas sasaucas arī ar samērā bieži (ap 20% abās mērķa grupās) minētajām ‘vienlīdzīgajām darba vai karjeras iespējām’, kuras nereti tiek uztvertas arī kā iespējas pašrealizēties.

Arī par sievietes un vīrieša līdzvērtīgo lomu sabiedrībā runā gan darba devēju, gan iedzīvotāju aptaujas respondenti, uzsverot to, ka dzimumu līdztiesība attiecas uz ‘vienlīdzību visās jomās’, ‘visi cilvēki ir vienādi’ un ‘netiek šķiroti cilvēki pēc dzimuma’. Iedzīvotāji fokusa grupās runā par līdzvērtīgu izpaušanos visās dzīves jomās, tai skaitā par tiesībām veikt vienādus pienākumus.

Darba devēju vidū biežāk, bet iedzīvotāju vidū retāk tika minētas arī asociācijas, kas saistītas ar abu dzimumu pārstāvju ‘vienādiem pienākumiem vai atbildību’ (6,4% un 1,5%, pie kam nedaudz biežāk minēts vīriešu vidū).

Savukārt norāde uz fizioloģiskajām atšķirībām tiek uztverta kā pretstats dzimumu līdztiesībai - ‘tā nav iespējama, jo sievietes atšķiras no vīriešiem’, ‘vīriešiem smagāks, bet sievietēm fiziski vieglāks darbs’ utml. (kopā 1,5% iedzīvotāju un 2,8% darba devēju vidū).

Fokusa grupu diskusijās vīrieši norāda uz to, ka fiziskais spēks ir būtiska atšķirība starp sievietēm un vīriešiem. Tas arī nosaka, ko var vai nevar paveikt sieviete. Lai arī sieviete ir spējīga veikt darbu, kurš prasa fizisku piepūli, tas tomēr būs mazāk efektīvi. Izpratne par dzimumu līdztiesību kā fizisko atšķirību nolīdzināšanu izskanēja kā vienkāršotais priekšstats – *„tas nozīmē, ka arī sieviete var strādāt par traktoristi”*.

„[...] līdztiesības lieta bieži vien tiek aizvesta līdz absurdam, ka sievietes var tiešām darīt visu, ko var darīt vīrieši. Bet ne vienmēr to vajag darīt, jo tomēr ir lietas, kam sievietes nemaz nav pielāgotas.” (Stud., vīr.)

Tomēr jāatzīst, ka, uzsverot atšķirības starp dzimumiem, vīrieši mēdz norādīt arī uz savu intelektuālo pārkumu: “Sievietes vienkārši nogaidīja, kad vīrietis izdomās atvieglotumus dzīvē, tehnoloģijas un datorus, un tagad nāk iekšā un pilda to pašu lomu, ko vīrietis.” (FGD iedz., vīr., lv., Liepāja)

Daļa aptaujāto jēdziena atšifrējuma vietā novērtējuši, ka ‘šai jomā viss ir kārtībā’ vai ‘jau pastāv’ (3,5% iedzīvotāju un 1,3% darba devēju).

Kā tika novērots, publiskajā diskursā vismazāk tika skarti tie dzimumu līdztiesības aspekti, kas saistīti ar abiem dzimumiem vienādām resursu izmantošanas iespējām. Diskusijās tiek runāts par sievietēm un vīriešiem piemītošajam atšķirībām, taču tai pašā laikā uzsverot, ka iespējas sabiedrībā abiem dzimumiem ir vienādas un ir svarīgi, ka sabiedrība to atzīst: “Kad abiem dzimumiem ir vienādas iespējas sasniegt kaut ko, ko atzītu sabiedrība, jo gan vīrietim, gan sievietei ir vienādas spējas un iespējas. Galvenais, lai sabiedrība arī uz to tā raugās.” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

Emocionālā uztvere. Sniedzot spontānu atbildi aptaujā par dzimumu līdztiesību, respondenti visbiežāk saista to ar ‘vienlīdzību ģimenē’ (3,5%) un ‘savstarpēju izturēšanos’, ‘cieņu vienam pret otru’, kas norāda uz personiskajā pieredzē balstītu emocionālo uztveri.

Visās mērķa grupās izskanēja arī sabiedrībā pastāvošais priekšstats, ka dzimumu līdztiesība attiecas uz sievietēm (‘emancipācija’, ‘feministes’, ‘sieviešu nediskriminēšana’, ‘privilēģijas, lielākas iespējas sievietēm’). Šāda veida izteikumi kvantitatīvajā iedzīvotāju aptaujā parādās gan vīriešu, gan sieviešu asociācijās (attiecīgi 1,9% un 1,2%), Tomēr jāuzsver, ka tie nav pārāk bieži minēti izteikumi.

Lai gan visai reti, bet atsevišķos gadījumos izskanēja arī negatīvi emocionālie vērtējumi, piemēram, ‘frāžainība’, ‘kaitinošs’, ‘kaitinošas reklāmas’ un ‘neinteresē’, kā arī asociācijas ar pagājušajiem laikiem – ‘padomju tradīcijas’.

Tikai sieviešu vidū tika paustas arī ar zināmu emocionālu rūgtumu iekrāsotas asociācijas, piemēram, ‘diskriminācija’, ‘sievietēm mazāk tiesību’, ‘sievietes iznes visu smagumu’ vai ‘lielāka slodze sievietēm’.

Fokusa grupās, lai palīdzētu dalībniekiem paust savu emocionālo attieksmi un pret pētāmo jautājumu, tika izmantota kolāžu veidošanas metode. Izveidotajās kolāžās gan nodarbinātie iedzīvotāji, gan vecāki ar maziem bērniem attēlo tās dzīves jomas, kurās viņuprāt pastāv vai arī nepastāv dzimumu līdztiesība. Kā vadmotīvs abu dzimumu dalībnieku kolāžās ir parādīts tas, ko vīrieši un sievietes var darīt kopā.

Būtiski, ka visās grupās – gan vīriešu, gan sieviešu kolāžās uzsver, ka pirmām kārtām vienlīdzībai ir jābūt ģimenē un dzimumu līdztiesība tiek saistīta ar vienlīdzīgām tiesībām un pienākumiem ģimenes dzīvē. Tieši ģimene tiek uzskatīta par vietu, kur tiek realizēti līdztiesības principi – piedalīties bērnu audzināšanā, atpūsties, izklaidēties, iekārtot savu ģimenes māju.

Ģimenē līdztiesība tiek saistīta ar mīlestību un savstarpēju sapratni. Sievietes vairāk nekā vīrieši uzsver tieši līdztiesību ģimenē – gan vīriešiem, gan sievietēm līdzvērtīgi būtu jāiesaistās gan bērnu audzināšanā, gan mājas darbu veikšanā. Vīrieši līdztiesību ģimenē uztver vairāk vispārīgā līmenī, izmantojot attēlus ar ģimeni (tēvs, māte un mazulis). Savukārt sievietes vairāk konkretizē, kā šai vienlīdzībai jāizpaužas dzīvē – attēli ar vīrieti, kurš gatavo ēst, rūpējas par bērnu, slauka istabu un tamlīdzīgi.

Kopumā sieviešu izveidotās kolāžas raksturo tas, ka viņas dzimumu līdztiesību saskata kā iespējas visas lietas veikt līdzvērtīgi vīrietim vai arī kopā ar viņu. Galvenie vārdi, kuri raksturo sieviešu kolāžas, ir: „(kaut ko) **var darīt abi**; ar (kaut ko) **var nodarboties abi**”, kā arī: „sieviete var tikpat labi kā vīrietis; abi ir tiesīgi atpūsties, izklaidēties; abi kopā (kaut ko dara); pienākumiem ir jābūt vienādiem; arī vīrietis var auklēt bērnu; vienlīdzīgas tiesības/ pienākumi; visu var darīt gan vīrieši, gan sievietes.”

Savukārt vīriešu kolāžās uzsver, ka līdztiesība nozīmē iespēju katram darīt to, ko viņš vēlas – „katrs jau izvēlas pats, ko darīt, katram ir savi ideāli”, kā arī „abiem ir **tiesības darīt (kaut ko)**; sievietei ir **tiesības**.”

Minētie dzimumu līdztiesības emocionālie jeb izjūtās balstītie skaidrojumi, kur minēti galvenokārt

tādi vārdi kā ‘varēt’, ‘iespējas’ un ‘tiesības’, norāda uz neatbilstību starp teorētiski iespējamo un reālo līdztiesību – lai arī būtu iespējams, tomēr tā netiek dzīvē īstenota.

Tas, ka sieviete pamet darba tirgu ģimenes dēļ, tiek uztverts kā upuris un faktiskā nelīdztiesība no pašu sieviešu puses: *“Parasti jau sieviete aiziet no darba. Vīrietim primārais ir būt pašam, valdīt pār sevi. Viņš neziedos visu ģimenei. Sievietes upurējas kāda labā.”* (siev., 20-35, lv., Rīga)

Visās izveidotajās kolāžās tika parādītas arī lietas, kas drīzāk runā par dzimumu nelīdztiesību. Vīrieši to pamato kā dabas dotu atšķirību – līdztiesība nav iespējama, jo daba sievietes un vīriešus ir radījusi atšķirīgus. Tāpēc dzimumu līdztiesība ir mākslīgi radīta problēma. Vīriešu kolāžas raksturojošie vārdi ir: *„sievietes un vīrieši ir dažādi, bet tai pat laikā kā viens vesels; līdztiesība nav iespējama; nekad nebūsim vienādi.”* Īsta līdztiesības pastāvēšana iespējama tikai mīlestībā un savstarpējās attiecībās.

Tomēr sievietes vairāk runā par nelīdztiesību un atspoguļo diskriminējošās situācijas jeb dzīves jomas, kurās netiek izjusta vai saskatīta līdztiesība starp abiem dzimumiem. Viņu galvenais skaidrojums apgalvojumam, ka līdztiesība nepastāv, ir saistīts ar sabiedrībā pastāvošajiem stereotipiem un aizspriedumiem, kuri nosaka gan vīriešu, gan sieviešu uzvedību, kā arī ar vīriešu deklarēto fizisko un intelektuālo pārkumu par sievietēm.

Ideālais „dzimumu līdztiesības” modelis. Fokusa grupu diskusijās, runājot par ideālu dzimumu līdztiesības situāciju, vīrieši uzsver gan dabisko (fizioloģisko) atšķirību esamību, gan arī savstarpējās cieņas un mīlestības nozīmi, kā arī to, ka svarīgi ir pašrealizēties. Katram jādara tas, ko viņš vēlas vai prot vislabāk: *„līdztiesība ir tad, kad katrs dara savu.”*

Līdzīgās domās ir vecāka gadagājuma sievietes, uzskatot, ka sievietes, vēloties līdzināties vīrietim, rezultātā ir ieguvušas vairāk pienākumu. Minētās vecuma grupas pētījuma dalībnieces piekrīt, ka notiek pārmaiņas gan darba, gan ģimenes jomā, taču tās ne vienmēr liecina par līdztiesību.

Jaunākās sievietes domā, ka uzlabojumi līdztiesības jomā varētu būt nākamajās paaudzēs, ja bērnus šodien audzinās savādāk – jau no mazotnes stāstot un arī rādot ar savu piemēru, ka gan mammai, gan tētim ir vienādi pienākumi ģimenē. Vidējā vecuma sievietes uzskata, ka esošā situācija ir pietiekami laba, *„jo īstā nevienlīdzība ir Austrumos.”* *“Man nekādu līdztiesību nevajag. [..] Mēs uz sevi esam uzņēmušas dubultu atbildību salīdzinājumā ar vīriešiem. Tagad esam tik līdzīgi, ka nesaproti, kurš ir vīrietis, kura – sieviete.”* (siev., 50-65, kr., Rīga)

“Visur nevajag līdztiesību. Nevajag sievietei likt zemi rakt un traktoru vadīt.” (siev., 50-65, lv., Cēsis)

8.1.1. attēls. Dzimumu līdztiesības jēdziena uztvere. Kolāžu tehnikas apkopojums vecāku ar maziem bērniem fokusa grupās.

Apzīmējumi: *sievietes*
Vīrieši

...mīlestība, laime, savstarpēja sapratne
Tur, kur skūpstās – tā ir līdztiesība, jo mīl viens otru. Laimīgi cilvēki – vienlīdzīgas tiesības būt laimīgiem. Tiekme pēc harmonijas un līdzsvara. Sievietes un vīrieši ir dažādi pēc fiziskās uzbūves, viņi ir kā divi krasti, bet pa vidu tilts, tur viņi satiekas un izveidojas viens vesels. Vīrietis un sieviete – it kā dažādi, katram ir izvēle – tā ir vienlīdzība, bet tai pat laikā kā viens vesels. Kopā idille līdz mūža galam.

...tiesības izvēlēties jebkuru darbu
Sievietes arī var būt pirmklasīgas ķirurges. Lidotāja – sievietes spēj pārvarēt stresa situācijas tikpat labi kā vīrieši. Un vīrieši var gatavot tikpat labi kā sievietes. Abi var būt modeļi.

LĪDZTIESĪBA IR..

.. vienādas brīvā laika pavadīšanas iespējas
Gan vīrietis, gan sieviete ir tiesīgi atpūsties. Nevar būt tā, ka brīvdienās vīrietis gul, bet sieva ceļas un skrien gatavot brokastis. Pat tadā vienkāršā nodarbē kā makšķerēšana, sieviete parāda, ka prot ķert zivis. Viņa palīdz, lai viņš izvelk to lomu. Sieva ir palīgs un atbalsts vīram, viens viņš netiktu galā. Tad kopā var atpūsties. Sievietes, tāpat kā vīrieši jautri dzer šnabi.

..rūpes par ģimeni, bērniem
Tēvs ar bērnu, kamēr māte strādā. Viņiem abiem vienlīdzīgi jā rūpējas par bērnu. Tēvam arī ir tiesības piedalīties bērna audzināšanā. Abi kopā veido savu sadzīvi. Nevis vīrietis izvēlas mēbeles un sieviete interjeru, bet abi kopā. Bērns, tēvs, māte – abi vienlīdz daudz nodarbojas ar bērna audzināšanu. Tēvs arī var būt kopā ar bērnu.

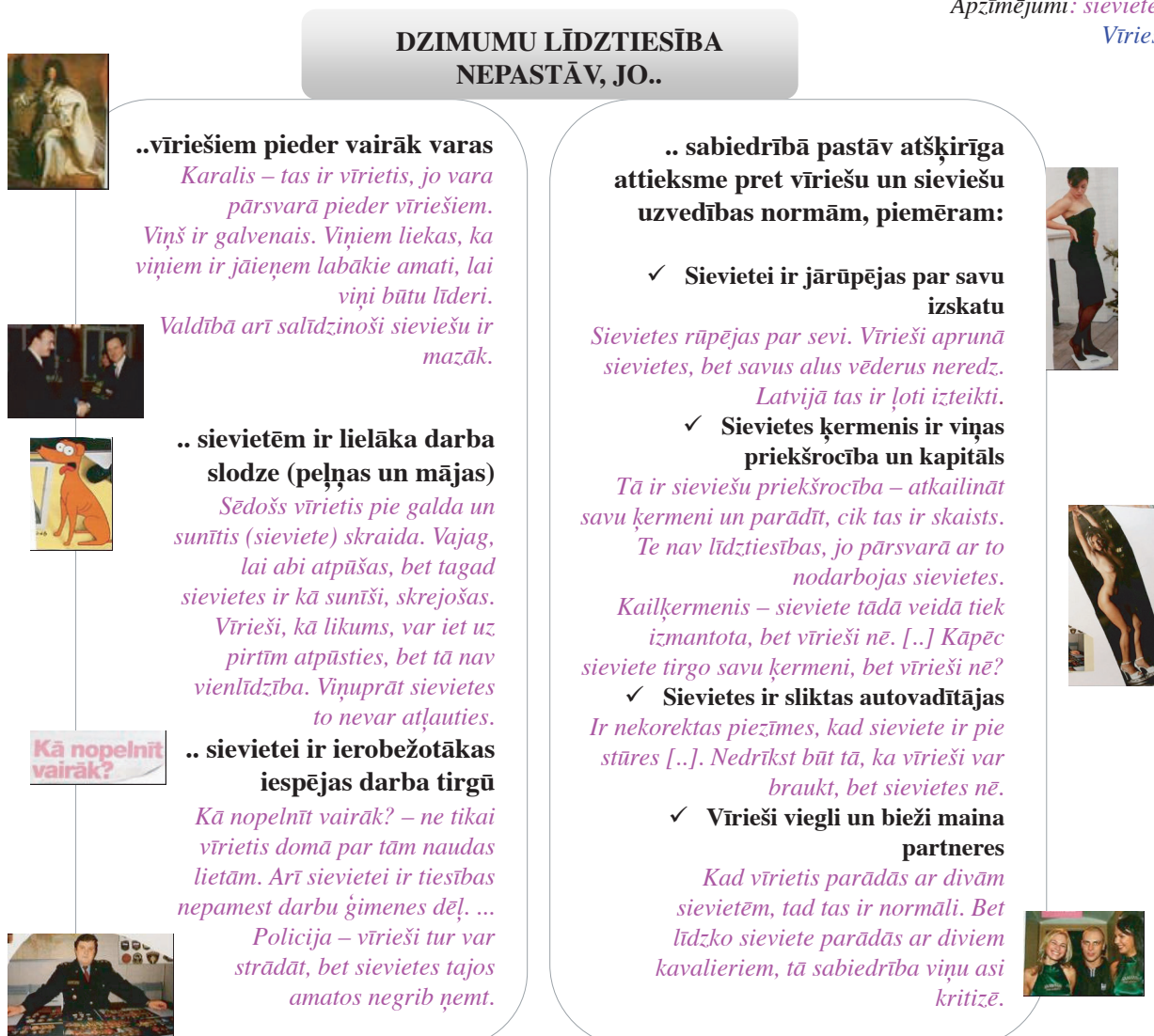
8.1.2. attēls. Dzimumu līdztiesības jēdziena uztvere. Kolāžu tehnikas apkopojums nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupās.

Apzīmējumi: *sievietes*
Vīrieši



8.1.3. attēls. Dzimumu līdztiesības jēdziena uztvere. Kolāžu tehnikas apkopojums vecāku ar maziem bērniem un nodarbināto iedzīvotāju fokusa grupās.

Apzīmējumi: sievietes
Vīrieši

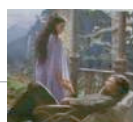


.. vīriešiem un sievietēm ir dabas dotas atšķirības

Mēs dažādi domājam, mums ir dažādas īpašības, mums dažādi strādā smadzeņu puslodes, tāpēc mēs nekad nebūsim vienādi [...]. Un mākslīgi uzspiest dzimumu līdztiesību un kultivēt to sabiedrībā ir galēji neprātīgi. Tas ir pretdabiski. [...] Un tajās bildēs, spēkoties ar vīrieti armrestlingā vai šahā ir muļķīgi – tāpat vīrietis ir spēcīgāks.

... patiesībā to nevēlas ne vīrieši, ne sievietes

Vienlīdzībai pie mums ir deklaratīvs raksturs. Piemēram, vīrietis guļ, bet sieviete apkalpo viņu, vai otrādi, vīrietis uzvelk sievietei kurpes – tur līdz vienlīdzībai ir tālu! Kāpēc viņam būtu jāvelk viņai kurpes kājā, ja jau mēs visi esam vienlīdzīgi? [...] Līdztiesība ir līdztiesība, tas viss ir ļoti labi un skaisti, bet mūsu sabiedrībā līdz īstai vienlīdzībai vēl ir tālu.



Jēdziena uztveres atšķirības dažādās mērķa grupās

NODARBINĀTIE IEDZĪVOTĀJI

Ja vecāku ar maziem bērniem mērķa grupā dzimumu līdztiesība tika skatīta gandrīz vai tikai caur ģimenes šķautni, tad nodarbināto iedzīvotāju diskusiju grupās samērā nozīmīga bija tēma par izmaiņām dzimumu līdztiesības izpratnē un īstenošanā.

Vīriešu grupās vērojams uzskats, ka līdz ar tehnoloģiju attīstību, kas ir atvieglējusi daudzas lietas gan ražošanas, gan sadzīves sfērā, ir notikušas izmaiņas tradicionālajos uzskatos par vīriešu un sieviešu lomu sadalījumu. Mūsdienās ir samazinājies fiziskā darba apjoms un nozīme, un bieži vien sievietes var paveikt darbus, kuri agrāk viņām nebija piemēroti.

Vecākās paaudzes fokusa grupu dalībnieču pārliecība ir, ka pārmaiņas sabiedrības attieksmē pret dzimumu līdztiesību un tādējādi tās ieviešanā varētu nākt tikai ar paaudžu nomainīšanu, liekot cerības uz jauno paaudzi, kas, kā liecina viņu pieredze, nepārņem iepriekšējos uzvedības un rīcības modeļus. Vecākās sievietes uzskata, ka viņu bērnu ģimenēs ir novērojams, ka vīriešu un sieviešu lomas satuvinās – jaunie cilvēki vairs nav tik tradicionāli savos uzskatos, īpaši attiecībā uz mājas darbu veikšanu. Pēc viņu domām jaunās paaudzes ietvaros ir vairāk izteikta dzimumu līdztiesība gan darbā, gan atpūtā nekā iepriekšējā paaudze. *“Jaunajās ģimenēs ir pilnīga līdztiesība. Viņi vienādi strādā vai mācās. Viņi ģimenes pienākumus sadala vienlīdzīgi, neuzvel kādam vairāk.”* (FGD iedz., siev., 50-65, kr., Rīga)

Tomēr ne visas sievietes piekrīt, ka mūsdienu pārmaiņas ir veicinājušas līdztiesību. Tieši vecākās paaudzes pētījuma dalībnieces ir izjutušas to, ka sieviete papildus mājas darbiem, kuri tāpat ir palikuši viņas pārziņā, tagad ir uzņēmusies vēl veidot savu darba dzīvi. Viņuprāt, labāk būtu bijis saglabāt tradicionālo modeli, kurā vīrietis ir atbildīgs par ģimenes labklājību, bet sieviete var vairāk sevi veltīt mājas dzīvei, un darbs viņai ir nepieciešams tikai tāpēc, lai uzturētu zināmu materiālo neatkarību no vīrieša. *“Tagad sieviete ir uz sevis uzvēlusi visu – stiepj saiņus no tirgus, audzina bērnus, strādā, cep un virzās pa karjeras kāpnēm. Es uzskatu, ka sievietei ir vairāk laika jāvelta mājai. Un arī strādāt var, protams, bet ne jau līdz spēku izsīkumam, un tad vēl ar pēdējo elpas vilcienu audzināt bērnu.”* (FGD iedz., siev., 50-65, kr., Rīga)

STUDEJOŠIE

Studentu mērķa grupā dzimumu līdztiesības tēma tiek vērtēta kā svarīga un aktuāla, bet parādās kā atsvešināta no viņu ikdienas. Lai gan jaunieši biežāk izsakās teorētiski pareiziem jēdzieniem, tomēr nespēj skatīt ikdienas situāciju caur dzimumu līdztiesības prizmu, vēl retāk identificējot dzimumu līdztiesības jautājumus arī savā pieredzē. Lai arī vairums studentu izsakās par vienādām tiesībām un vienlīdzīgas pienākumu sadales nepieciešamību, rodas iespaids, ka daudzi jaunieši priekšroku dotu tradicionālajam ģimenes modelim:

“Materiālā ziņā ģimeni jāuztur tomēr būtu vīrietim. Protams, nevajadzētu būt tā, ka sieviete tikai sēž mājās un neko nedara. [...] tam vajadzētu būt proporcionāli, bet tomēr tam vīrietim vajadzētu būt augstāk tajā peļņas ziņā.” (Stud., siev.)

„Nav pareizi, ja sieviete valda ģimenē un vairāk pelna naudu. Tā ir vēsturiski izveidojies – labāk ir, ja vīrietis ģimenē ir galvenais. Bet, ja sieviete ir pilnībā atkarīga, tad tas arī nav labi. Ja vīrietis domā, ka viņš ir noteicējs, tad viņam būs vara pār viņu. Ģimenē ir jābūt harmonijai, katram ir kaut kas jāziedo [...] Ja sieviete pelna vairāk, tad vīrietis jutīsies apspiests un centīsies apspiest sievieti citās jomās.” (Stud., vīr.)

„[...] mans plāna modelis ir tāds „sieviete – mājsaimniece”. Protams, viņa var strādāt, bet viņai ir jāpiedomā, lai, kad es atnāku mājās, man būtu, ko paēst un audzinātu bērnus. Ir tās primārās prasības, kas no sievietes ir jāprasa.” (Stud., vīr.)

Izšķirošā nozīme tam, kādu attiecību modeli jaunietis centīsies ieviest savā ģimenē, ir vecāku rādītājam paraugam. *„Kurš ir pirmais mājās vai kuram ir laiks, tas arī taisa vakariņas un mazgā traukus. [...] Nu, ir varbūt tā saucamie sieviešu un vīriešu darbi, bet manā ģimenē tas nav izteikti. Tas arī ir tas, kas man ļoti patīk manā ģimenē, un ko es no savas bērnības esmu redzējusi.”* (Stud., siev.)

Studējošo viedokļos vērojama noraidoša attieksme pret ‘galējībām’, kā viņi tās definē. Viens no šādiem piemēriem ir priekšstats par to, ka dzimumu līdztiesības vārdā nereti tiek mēģināts nojaukt jebkādas robežas starp dzimumiem, taču noteiktas atšķirīgas iezīmes pastāv un nav atņemamas. Bieži vien tiek piesaukts feminisms, kas jauniešu apziņā saistās ar noteiktiem aizspriedumiem par ierobežojumiem un situācijas pārspīlēšanu. „Laikam dzimumu līdztiesība nav tas pats, kas feminisms. Līdz ar to es esmu par dzimumu līdztiesību.” (Stud., vīr.)

„It kā pozitīvi, bet no otras puses jau skan vārdiņš „feminisms”. Man tas vārds un vispār viņu ideja ne īpaši patīk. [...] tās sievietes krietni grib pārspīlēt savu situāciju un savas tiesības.” (Stud., siev.)

„Man nepatīk šis vārdu salikums [dzimumu līdztiesība]. Es esmu par to, bet pats vārdu salikums rupji skan. Tāda sajūta, ka ir kāds patriarhāts vai matriarhāts. [...] tas uzliek kaut kādus rāmjus un tu sāc domāt, vai drīkst darīt vai nē, lai tikai neapvainotu kādu.” (Stud., vīr.)

DARBA DEVĒJI

Jēdzienu „dzimumu līdztiesība”, protams, ir dzirdējuši visi kvalitatīvā pētījuma ietvaros intervētie darba devēji. Respondentu spontāni dotās definīcijas nedaudz variējas pēc formas, toties pēc satura tās ir visai līdzīgas – vienādas tiesības visiem, vienādas algas neatkarīgi no dzimuma. Rodas iespaids, ka vairums respondentu distancējas no šīs problēmas. Vien retais no aptaujātajiem atzina, ka ir nācies dzirdēt vai saskarties ar reālām dzimumu līdztiesības pārkāpšanas situācijām. Ir skaidrs, ka respondenti izprot dzimumu līdztiesību ļoti burtiski, *de jure* līmenī, un nepamana pārkāpšanas latentās izpausmes.

Padziļinātājās intervijās ar darba devējiem atklājas, ka vairums no tiem ir informēti par dzimumu līdztiesības jautājumiem samērā virspusēji. Daļa vīriešu respondentu “dzimumu līdztiesību” saista ar feminismu. Vairāki respondenti norāda arī uz Latvijas salīdzinoši labo stāvokli dzimumu līdztiesības ievērošanā un saista to ar valsts izaugsmi un demokrātiju.

Dziļajās intervijās iegūtā informācija liecina, ka kopumā darba devēju deklarēto jeb manifestēto uzskatu līmenī situācija valsts darba tirgū dzimumu līdztiesības jomā ir visnotaļ apmierinoša. Analizējot dažus būtiskākos potenciāli diskriminējošus momentus darba tirgū, tādas kā darbinieku atlase un darba samaksas noteikšana, redzams, ka lielākoties darba devējiem esot praktiski identiska attieksme pret abu dzimumu darbiniekiem. Jauni darbinieki tiek piesaistīti, balstoties uz profesionālajai darbībai nepieciešamām īpašībām, nevis dzimuma pazīmi.

Runājot par darbinieku algām un to aprēķināšanas kārtību, visi respondenti kategoriski noliedza jebkuru iespēju, ka piederība vienam vai otram dzimumam varētu ietekmēt atalgojumu – tas esot atkarīgs no, pirmkārt, no profesionalitātes, daudzos gadījumos – no pieredzes (darba stāža), arī darba apjoma, personiskā ieguldījuma. To uzņēmumu pārstāvji, kuru vadītājs var relatīvi neatkarīgi veidot algu un prēmiju fondu, īpaši noliedza, ka būtu iespējams diferencēt atalgojumu pēc dzimuma principa – galvenais, lai darbinieks strādātu pietiekami profesionāli un būtu motivēts.

Vairāki respondenti atzina, ka reālajā nodarbinātības situācijā liela loma ir tradīcijām, sociāliem ieradumiem. Zīmīgi, ka dzimumu līdztiesības kontekstā darba devēji galvenokārt runāja par nepieciešamību sievietēm ienākt tradicionāli par vīrišķīgajām uzskatītajās profesijās un daudz retāk apsvēra pretējo tendenci jeb vīriešu ienākšanu feminizētajās profesijās.

8.2. Dzimumu diskriminācijas uztvere un pieredze

NODARBINĀTO IEDZĪVOTĀJU UN VECĀKU AR MAZIEM BĒRNIEM FOKUSA GRUPAS

Visās fokusa grupās pēc tam, kad tika apspriests un skaidrots dzimumu līdztiesības jēdziens, dalībnieki dalījās arī savās pārdomās par dzimumu diskrimināciju. Visbiežāk tā tiek uztverta kā antonīms līdztiesībai – nevienlīdzīga ģimenes pienākumu sadale, mazākas iespējas sievietei, kā arī augstāks atalgojums vīriešiem. „Vīriešiem ir lielākas iespējas iegūt darbu. Ja būtu jāizvēlas starp mani un mana vecuma vīrieti, viņu noteikti izvēlētos”. (FGD iedz., siev., 50-65, lv., Cēsis) *Es zinu, ka sieviete darīja to pašu darbu, ko vīrietis, bet saņēma mazāk, tā ir diskriminācija.* (FGD iedz., vīr., 20-40, lv., Liepāja)

Runājot par konkrētu pieredzi, lielākā daļa pētījuma dalībnieku uzskata, ka uz viņiem personīgi šī problēma neattiecas. Tomēr diskusijas gaitā sieviešu grupās tika nosaukti arī reāli pieredzēti dzimumu diskriminācijas piemēri.

Nodarbinātās sievietes ir saskārušās ar faktu, ka sievietes ar maziem bērniem tiek negribīgi ņemtas darbā, jo darba devējs uzskata, ka bērni bieži slimos un darbiniecei būs bieži jāizmanto slimības lapas. To, ka jūtas diskriminētas, ja viņām darba intervijās darba devējs atļaujas uzdot jautājumus par ģimenes plānošanu, ko nekad nejaudātu vīrietim, atzīst arī mazu bērnu māmiņas. Atbilde, ka potenciālā darbiniece plāno bērnu, var būt par šķērslī tikt pieņemtai darbā. „Pēc darba devēja viedokļa es biju atbilstoša amatam. Un tad man pajautāja, vai es drīzumā nedomāju par ģimenes pieaugumu? Vai es plānoju bērnu? Teicu, ka jā. Tad uzreiz jautājums bija izsmelts un viņi ņēma nākamo kandidātu. Vīrietim jau neko tādu nejaudātu.” (FGD ģim., siev., lv., Rīga)

Sievietes ar maziem bērniem izjutušas, ka tiek apšaubīta viņu kompetence sava darba veikšanai. „Citi domā, ka sievietes ir dumjākas. Mums bija kafējnīca firmai un vīrieši uzskatīja, ka bārmene ir dumiķīte, jo ir sieviete.” (FGD ģim., siev., kr., Rīga). Īpaši tad, ja sieviete vēlas strādāt profesijā, kura atbilst priekšstatam par „vīriešu darbu”, viņai nākas pierādīt, ka viņa tiešām spēj veikt savus darba pienākumus.

Vīriešu grupā tika izdalītas pieļaujamā un ļaunprātīgā diskriminācija. Par pieļaujamu diskrimināciju tiek uzskatīti gadījumi, kad tikai sievietēm tiek piedāvāti kādi amati, piemēram, sekretāres amats. Teorētiski piekrītot tam, ka gan vīrieši, gan sievietes var darīt jebkuru darbu, tomēr viņuprāt būtu labāk, ja sievietes ieņemtu tos amatus, kas atbilst priekšstatiem par „sieviešu darbu” – „piemēram, sekretāres vienmēr ir sievietes.”

Līdzīgi arī sieviešu grupās kā iespējama diskriminācijas situācija tika minēta prakse, ka, ja darbam sieviešu kolektīvā pieteiktos vīrietis un sieviete ar līdzīgām prasmēm, priekšroka tiktu dota vīrietim, īpaši izglītības iestādēs. Vīrietim būtu priekšroka pat gadījumā, ja sievietei būtu labāka izglītība. Tas iekļaujas priekšstatā par to, ka vīrietis sieviešu kolektīvā uzlabo mikroklimatu: „jo, kad ir sieviešu kolektīvs, tad vienmēr ir visas tās aprunāšanas.” (FGD iedz., siev., 30-49, kr., Rēzekne)

No visām fokusa grupām neviens vīrietis savā darba pieredzē nav piedzīvojis situācijas, kurās viņš būtu jutis dzimuma diskrimināciju. Vienīgi kāds no nodarbināto iedzīvotāju grupas dalībniekiem kā diskriminācijas piemēru atzina, ka viņam nav bijis patīkami atrasties sievietes pakļautībā darbā, kas saistīts ar militārajām struktūrām. Krievu vīriešu priekšstatā par diskrimināciju iekļaujas arī tas, ka darba devējs piespiež darbinieku darīt kaut ko tādu, kas sākotnēji nav paredzēts darba pienākumos, par ko nav bijusi vienošanās.

Savukārt pirmspensijas vecuma sieviešu grupās biežāk kā ar dzimumu diskrimināciju pētījuma dalībniecēm ir nācies sastapties ar diskrimināciju vecuma dēļ. „Man bija ļoti grūti atrast darbu. Kad ierauga, cik ir gadu, tad uzreiz atteica. Nemaž neprasa, kāda man ir izglītība. Teica, ka mani ņemtu, ja man būtu kaut 40 gadi.” (FGD iedz., siev., 50-65, lv., Cēsis)

Ar diskriminācijas gadījumiem saskārušies pētījuma dalībnieki nav meklējuši palīdzību vai aizstāvību kādā tiesību sargājošajā institūcijā vai organizācijā un īsti nezina, kur būtu jāvērsas šādā situācijā. Bez tam kopumā visās fokusa grupās dalībnieki bija vienoti uzskatā, ka sūdzēties diskriminācijas gadījumos nav nozīmes, jo tie ir ļoti grūti pierādāmi.

DARBA DEVĒJI

Skaidrojot dzimumu diskriminācijas jēdzienu darba devēju mērķa grupā, redzams, ka nav būtiskas atšķirības jēdziena uztverē. Padziļināto interviju respondenti visbiežāk min iespējamās dzimumu diskriminācijas gadījumus attiecībā uz darbinieku (biežāk sievietes) pieņemšanu darbā, darba samaksas atšķirībām un ieņemamām pozīcijām vai amatiem.

Neviens no intervētajiem vadītājiem tieši neatzina, ka dzimumu diskriminācija būtu vērojama viņa pārstāvētajā uzņēmumā. Izplatīti bija stāsti par “citu uzņēmumu” vai arī “kaut kur ir dzirdēts”. *“Noteikti, ka tādas ir, bet man nav tādu konkrētu piemēru... Sabiedrību vajadzētu audzināt par dzimuma līdztiesību, bet tādu konkrētu diskriminācijas piemēru man nav.”* (DD siev.). *“Tas varētu būt lielākos uzņēmumos, kur ir vairāk darbinieku, mūsu uzņēmumā nekas tāds nepastāv.”* (DD vīr.)

Kvantitatīvajā darba devēju aptaujā aptuveni 40% no visiem darba devējiem uzskata, ka ‘vīrietis mūsu sabiedrībā tiek vērtēts augstāk nekā sievietē’. Šim apgalvojumam piekrīt 35% no darba devējiem vīriešiem un 48% no darba devējām sievietēm, kas gan norāda uz vērā ņemamām atšķirībām viedokļos par pretējā dzimuma novērtējumu, gan arī nav pretrunā ar statistikas rādītājiem par vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirībām.

Padziļinātajās intervijās, sīkāk apskatot šo apgalvojumu, vērojams, ka kopējā emocionālā attieksme pret šī apgalvojuma saturu ir negatīva, tas tiek dēvēts kā atavisms, t.i., kaut kas tāds, kas saglabāties no aizvēsturiskiem laikiem, un kam mūsdienu sabiedrībā nav vietas. *„Tas tā ir jau no Romas impērijas laikiem.”* (DD siev.) Tomēr, runājot par reālo situāciju Latvijā, lai arī negribīgi, tomēr daļa respondentu, pārsvarā vīrieši, atzīst, ka šāds sociālais uztveres stereotips daļā sabiedrības tomēr ir saglabājis un darbojas, iespaidojot konkrētas dzīves jomas. *„Jā. Par Latvijas sabiedrību kopumā gribu teikt, ka te vēl ir ko strādāt. It kā jau tas patriarhālais ir zudis, bet tomēr tā domāšana vēl varētu būt saglabājusies.”* (DD vīr.)

„Tas tā varētu būt. Ja paņem politiku - vīrietī vairāk klausās, respektē vairāk. Bet tās ir iesīkstējušas paliekas no kaut kā negatīva. Bet tas pastāv.” (DD vīr.)

„Ņemot vērā, ka vīriešu Latvijā mums ir mazāk nekā sievietes, kaut kādā jomā viņi tiek vērtēti augstāk.” (DD siev.)

Darbinieku atlasē pastāvošie dzimumu diskriminējošie principi. Kopumā jāsecina, ka darbinieku atlasē, lai gan ne pārāk izplatīti, tomēr eksistējošie dzimumu diskriminējošie principi galvenokārt darbojas par labu vīriešiem. To veicina gan stereotipi par sievietes vai vīriešu piemērotību noteiktām profesijām (piemēram, sievietes nepiemērotība fiziski smagiem darbiem), gan dzimumu segregācija pa noteiktām izglītības nozarēm un vīriešu zemāks izglītības līmenis kopumā.

Nereti kā labā prakse, lai, pieņemot jaunus darbiniekus, izvairītos no dzimumu diskriminēšanas, tiek minēta konkrētu prasību definēšana attiecīgajai vakancei. Parasti tiek ņemti vērā attiecīgā izglītība, pieredze un darba prasmes un kvalifikācija. *“Mēs tiešām nešķirojam, absolūti. Tikai varbūt profesionālo kvalifikāciju, pieredzi. To rezultātu neietekmē, vai tas ir vīrietis vai sievietē.”* (DD siev.)

Šāda atlase ir pietiekami objektīva un tajā pašā laikā darbojas kā netieši dzimumu diskriminējoša. Kā minēts, attiecīgās profesionālās izglītības trūkums sievietes vai vīriešu vidū atsevišķās nozarēs ir vērā ņemams šķērslis vienādi sievietes un vīriešu nodarbināšanai. Šajā gadījumā problēmas sakne iesniedzas izglītības un skolu sistēmā, kura sekmē eksakto un tehnisko zināšanu trūkumu sievietes vidū. Darba devēji norāda, ka maz sievietes apgūst tehniskās profesijas, turpretim vīrieši neapgūst “sievšķās” profesijas. *“Sievietes jau īpaši neizvēlās tehniskās profesijas.”* (DD vīr.). *„Ja vairāk meitenes ies mācīties uz enerģētikas nozari, tad tā attiecība uzlabosies. Laikam jau sievietē par montieri nemācīsies. Vispār jau visi pāriet uz sociālajām zinātnēm...”* (DD vīr.)

Darba devēji norāda, ka uz tā sauktajām “vīriešu profesijām” (metinātāji, būvnieki u.tml.) sievietes nepiesakās. Pirmkārt, kā jau tika minēts iepriekš, tas ir saistīts ar to, ka izglītības iestādēs, kas sagatavo darbiniekus ir izteikts viena dzimuma īpatsvars. Bet šajā gadījumā darbojas vēl viens aspekts – priekšstati par dzimumiem un stereotipi par attiecīgiem amatiem kā feminizētie un maskulinizētie darbi. *“Inženiera darbs jau vēsturiski pēc pieredzes ir vairāk vīrieša darbs un arī 80% no visiem inženieriem ir vīrieši.”* (DD vīr.) *“Ja es gribētu, lai strādā sievietes, es to nespētu, man būtu ilgi jāmeklē, tadēļ, ka*

tehnisku sieviešu ir mazāk, nekā vīriešu, jo uz šādu darbu vairāk nāk vīrieši." (DD vīr.)

Zināmas grūtības sievietēm iesaistīties "vīrišķīgajās" nozarēs saistās arī ar darba devēju bažām par iespējamajām papildus izmaksām infrastruktūras pārveidošanai: „*Ja dotajā cehā viņa būs viena ar 30 metinātājiem - vienīgā sieviete, nez vai viņai patiks. Nu un darba devējam arī nav izdevīgi visu to infrastruktūru pārveidot, ja viņa ir vienīgā. Viņai būs grūti to darbu dabūt, jo viņai vajag citas garderobes un citas dušas telpas.*” (DD vīr.)

Tomēr vairumā gadījumu attieksme pret sieviešu iesaistīšanu nozarēs, kur pārsvarā nodarbināti vīrieši, no darba devēju puses ir pozitīva un atsaucīga. “*Es labprāt pieņemtu sievietes. Es zinu, ka sievietes ir meistari un vada vīriešu kolektīvu – tā kā, laipni lūdzam, meitenes mūsu pulciņā!*” (DD vīr.)

Darba devēji norāda arī uz demogrāfiskajām problēmām – vīriešu skaita samazināšanos, pieaugot vecuma grupai, un darbaspēka migrāciju, kas rada nepieciešamību pēc atbalstošajām darbībām, lai veicinātu vīriešu iesaistīšanos darba tirgū. Tiek uzsvērts, ka Latvijā vērojams darbaspēka trūkums vispār un īpaši saasināta šī problēma ir vīriešu vidū: “*... kas Latvijā ir vairāk – sievietes vai vīrieši? Sievietes. Līdz ar to ir vīriešu deficīts, un, protams, jebkurā kolektīvā gribas, lai šī dzimuma proporcija būtu kaut kādā līdzsvarā.*” (DD siev.). Darbaspēka migrācijas rezultātā darba devējs kļūst mazāk izvēlīgs un pieņem tos darbiniekus, kas ir pieejami. Vissaasinātākā šī situācija ir lauku rajonos, kur vairums darbaspējīgo iedzīvotāju ir pārcēlušies uz kādu no lielajām pilsētām vai arī ārzemēm, bet potenciālo darbinieku vīriešu darbaspēka kvalitāte degradējas arī izplatītā vīriešu alkoholisma ietekmē. „*Redziet, mums nav konkurss. Mums nav pieci kandidāti uz šo vienu vietu, jo darbinieku trūkst. Mums ir vienalga, vai tas jaunais darbinieks ir sieviete vai vīrietis. Mēs esam laimīgi, ka viņš vispār ir atnācis.*” (DD siev.). „*[Sievieti] var likt nedomājot, ja kārtīga un saprotoša, tad ir vieglāk, nekā no vīriešu kontingenta. Tē vairs nekā laba nav... tie, kas ir, arī ar dzeršanām ņemas...*” (DD vīr.)

Par tiešu dzimumu diskriminējošo faktoru var uzskatīt darba devēju izvairīšanos pieņemt darbā sievietes reprodūktīvajā vecumā, it īpaši – jaunākas par 30 gadiem. Lai gan apgalvojumam ‘nav izdevīgi pieņemt darbā sievietes reprodūktīvajā vecumā’ kvantitatīvajā aptaujā piekrīt tikai 14% sieviešu un 22% vīriešu darba devēju, tomēr visvairāk šim apgalvojumam piekrīt „vīrišķīgajās” nozarēs strādājošie darba devēji. Tie darba devēji, kuriem ir augstākā izglītība, sliecas piekrist minētajam apgalvojumam retāk nekā darba devēji ar zemāku izglītību. “*[Vīriešiem] attiecībā uz karjeru ir drusku vieglāk, jo viņi neaprecēsies, viņiem nedzims bērni, viņi neaizies dekrētā. Sākuma posmā ar attiecīgu izglītību viņiem ir vieglāk. Sievietes ir labāki darbinieki ap kādiem četrdesmit gadiem, jo tad viņām ir bērni, viss ir sakārtots. Četrdesmit gadi sievietēm ir īstais laiks. Tad viņa ir ļoti laba darbiniece...*” (DD siev.). “*Varētu tam piekrist, ja tas ir saistībā ar šo grūtniecību vai ar bērna slimošanu. Es varētu piekrist, ka tas rada zināmas problēmas, jo tas ir neprognozējami.*” (DD vīr.)

Tajā pašā laikā saskatāma atšķirība starp lielajiem un mazajiem uzņēmumiem, kā arī valsts un privātajiem uzņēmumiem. Lielie uzņēmumi, kur darbinieku meklēšanas un atlases metodes ir labāk organizētas, sastopas ar mazākiem riskiem un potenciālajām izmaksām, kas rodas līdz ar darbinieka aiziešanu bērna kopšanas atvaļinājumā. Savukārt mazie, privātie uzņēmumi ir visvairāk pakļauti riskiem, kas saistās ar darbinieka aiziešanu, kaut arī tā ir tikai periodiska. To apstiprina kvantitatīvajā aptaujā atspoguļotā tendence, ka apgalvojumam ‘nav izdevīgi pieņemt darbā sievietes reprodūktīvajā vecumā’ vairāk sliecas piekrist darba devēji no mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. “*Ja tas ir komercuzņēmums, tad jūs nevarat prasīt, lai visi tik iet bērnu kopšanas atvaļinājumā. Tad tu vispār sāc domāt vai sievietēm vispār ir jāstrādā, ja viņas grib kopt tos bērnus.*” (DD vīr.)

Samērā liels darba devēju (35,5%), it īpaši vīriešu darba devēju skaits (52%) atbalsta dzimumu lomu sadalījumu “vīrietis – naudas pelnītājs”, “sieviete – bērnu aprūpētāja”. Sevišķi liels atbalsts šim apgalvojumam ir mazajos uzņēmumos. Tas nozīmē, ka nereti darba devēji atzīst un atbalsta tieši sieviešu aiziešanu bērna kopšanas atvaļinājumos un negatīvi skatās uz darba un bērna kopšanas apvienošanu. “*Tagad, kad pašam ir bērns, es varbūt ar šķībāku aci skatos uz māmiņām, kas noliek bērnu siltē un grib nākt strādāt. Varbūt tie ir ekonomiskie apsvērumi, kas viņas spiež,... bet es arī nekādā gadījumā nelieģšu viņai to darīt.*” (DD vīr.)

Jāatzīst, ka piekrišana apgalvojumam par vīrieti kā naudas pelnītāju un sievieti kā mājas aprūpētāju ir tendence pieaugt līdz ar darba devēja vecumu. Vislielākais atbalsts šim apgalvojumam ir to darba devēju vidū, kas ir vecāki par 45 gadiem.

Daži darba devēji atzina, ka jaunu darbinieku atlasē darbam, kur ir tieša saikne ar cilvēkiem, nozīmīgu lomu spēlē ārējais izskats, komunikēšanās spēja un manieres. Ārējais izskats esot svarīgs, strādājot ar cilvēkiem, piemēram, viesnīcu biznesā: „*Kur jūs esat redzējuši tuklas oficiantes? Varbūt vienīgi kaut kādā picērijā...*” (DD siev.). Labam ārējam izskatam ir svarīga loma, taču to nevarētu uzskatīt par dzimumu diferencējošu, līdz brīdim, kamēr darbinieks vai darbiniece krasi neatbilst darba devēja priekšstatam par to, kā jāizskatās, jāģērbjas, jāizturas vīrietim vai sievietei. „*Ja atnāktu lelle, nemoderni nokrāsojusies vai pārkrāsojusies, tad nē. Bet ja skaista sieviete vai arī vīrietis – uzvalkā, ar kaklasaiti, tad uz mani tas nostrādātu, noteikti.*” (DD vīr.)

Tomēr zīmīgi, ka neviens no vadītājiem padziļinātajās intervijās neatzina, ka jaunu darbinieku pieņemšanā jebkad būtu ņēmis vērā dzimumu kā atlasē kritērijiem. Dažādās variācijās praktiski visi intervijas dalībnieki uzsvēra, ka, meklējot jaunus darbiniekus, orientējas tikai un vienīgi uz profesionāliem kritērijiem. Ja ticam šīm atbildēm, tad vidēji statistiskajam darba devējam nav svarīgs ne dzimums, ne vecums, ne sociālā izcelsme, ne etniskā piederība, nedz arī potenciālā kolēģa fiziskie parametri. Jautāti par to, vai fiziskajai pievilcībai ir kāda nozīme darbā pieņemšanas situācijā, vairums interviju respondentu to noliedza. Tiesa, viens no respondentiem vīriešiem vaļsirdīgi paziņoja: „*Es gribēju „Dienā” ielikt sludinājumu, ka gribu smukas un dumjas māsiņas, kuras ir tikko beigušas, bet man neļāva likt. Tāpēc, ka no tām var iztaisīt labas māsas. No baigām gudriniecēm nekas nesanāk.*” Intervētājs: „*Un smukas un gudras?*” „*Tādas nav. To taču jūs zināt!*” (DD vīr.) Šis atklātais cinisms visai precīzi norāda uz arī iedzīvotāju kvalitatīvajā pētījumā uzsvērtu faktu, ka ķermenis un fiziskā pievilcība sievietēm tiek izvirzīts kā būtisks priekšnoteikums veiksmīgas sociālas karjeras uzsākšanai un veidošanai.

Seksuālā uzmācšanās darba vietās

NODARBINĀTO IEDZĪVOTĀJU UN VECĀKU AR MAZIEM BĒRNIEM FOKUSA GRUPAS

Fokusa grupu diskusijas parādīja, ka iedzīvotāju uztverē seksuālā aizskaršana kopumā netiek uzskatīta par plaši izplatītu problēmu. Lai gan neuzskatot to kā problēmu, tomēr tiek atzīts, ka sievietēm nereti ir nācies uzklaut dažādas piezīmes un jokus tikai tāpēc, ka viņas ir sievietes. „*Vīrieši atļaujas pajokot ar tevi tā, kā neatļautos ar sadarbības partneriem vīriešiem.*” (FGD iedz., siev., 20-35, lv., Rīga)

Zīmīgi, ka gan vīriešu, gan sieviešu grupās kā galvenā atbildīgā par seksuālās aizskaršanas gadījumu pieļaušanu vai pat izraisīšanu un provocēšanu tiek minēta sieviete. „*Ja sieviete pati atnāk uz darbu ar dzīļu dekolte, tas traucē vīriešiem strādāt. Tas ir izaicinoši. Tas novērš uzmanību. Dzelzceļa pārvaldē strādā daudz vīriešu, un tur atnāk uz darbu dažas sievietes tik īsos svārciņos, ka vīriešiem nav kur acis likt.*” (FGD iedz., siev., 30-49, kr., Rēzekne) Šajā gadījumā sievietes loma ir pretēja tradicionālajai, jo viņai piedēvētas tiek „aktīvā” subjekta īpašības. Tieši no sievietes uzvedības lielā mērā ir atkarīga vīrieša darbība un, ja viņas uzvedībā nebūs nekas izaicinošs, tad arī vīrieši nereaģēs. Tā, piemēram, lai izvairītos no nepatīkamām situācijām darba vietā, sievietei ir svarīgi „*uzreiz demonstrēt savu attieksmi un nepieļaut nekādas divdomības*”.

„*Sievietes dara visu iespējamo, lai izprovocētu vīriešus – flirtē, spēlējas. Viņas neko negrib, bet rezultātā ir spiestas piekrist noteikumiem, kurus pašas ir noteikušas sev par sliktu. Par visu jau ir jāmaksā.*” (FGD ģim., siev., kr., Rīga)

„*Sievietes bieži vien provocē. Ar piedauzīgu apģērbu. Viņām sagādā baudu, kad vīrietis uzķeras. Viņām patīk, kad vīrietis ir pavadā. Ne jau zem tupeles, bet vadāms. [...] Viņa var netīšām pieliekties un uzsmaidīt bosam, un tiks momentā pieņemta darbā par projektu vadītāju.*” (FGD ģim., vīr., lv., Rīga)

Tiek uzskatīts, ka sievietes klātbūtne vīriešu kolektīvā izmaina attiecības starp kolēģiem. Lai arī viņa pati to neapzinās, tieši viņas dēļ var veidoties konfliktsituācijas.

Vīriešu vidū tiek nosodīta uzvedība situācijās, kad iereibis vīrietis mēģina uzmākties savai darba kolēģei – „*ja tu uzbāzies iedzēris sievietei, tad ar tevi nav kaut kas kārtībā.*” Tai pat laikā abpusēji pieņemamas īslaicīgas seksuālas attiecības ar simpātisku kolēģi ir pilnībā pieņemamas. „*Es ikvienai sievietei, kura pie manis strādās, to nepiedāvāšu. Jāskatās, kāds ir cilvēks. Ja viņa ir simpātiska, jauka un ir abpusēja vienošanās, tad var. Ja*

es gribu, bet viņa nē, tad tā ir uzmākšanās, tas ir noziegums, manuprāt. To nedrīkst darīt. Tas ir nenormāli, ja es prasu no viņas to, draudot, ka atlaidīšu.” (FGD iedz., vīr., 35-55, Rīga)

Vīrieši pieļauj arī situāciju, kurā sieviete darbojas kā tiešais agresors – „sagribējusi”, bet vīrietis kā „upuris”, jo atteikt sievietei esot vēl grūtāk. „*Ir jau arī, ka sievietes to pieprasa. Viņas ir vēl agresīvākas. Ja sieviete to ir sagribējusi, tad ir briesmīgāk nekā, kad vīrietis to dara. ... Un atteikumu uztvers kā personisku apvainojumu.”* (FGD iedz., vīr., 35-55, Rīga)

Pētījuma gaitā tika atklāta arī pieredze, kad atsakoties sniegt seksuālus pakalpojumus priekšniekam, sievietei ir nācies zaudēt darbu. „*Mani atlaida šī iemesla [seksuālās uzmākšanās] dēļ. Man priekšnieks prasīja – vai nu viņš atstās darbā to sievieti [citu darbabiedreni] vai mani. Es izvēlējos aiziet.”* (FGD iedz., siev., 30-49, kr., Rēzekne). „*Man priekšnieks teica, vai nu būs tā, kā viņš grib, vai nebūs nekā. Man nācās aiziet no tā darba prom.”* (siev., kr., Rīga)

Dalībnieces uzskata, ka situācijās par seksuālo uzmākšanos darba vietās nav vērts meklēt aizstāvību tiesiskās institūcijās, jo ir grūti pierādīt šādus faktus. Līdzīgi uzskata arī vīrieši, apgalvojot, ka seksuālā aizskaršana ir ļoti subjektīvi interpretējama situācija, līdz ar to arī grūti pierādāma: „*Vienai sievietei kāds vīrieša skatiens varbūt šķītijs seksuāls. Var dažādi interpretēt.”* (FGD iedz., vīr., kr., Rīga),

DARBA DEVĒJI

Padziļinātajās intervijās darba devējiem tika jautāts par viņu informētību attiecībā uz personas aizskaršanas jēdzienu, kā arī viņu pašu un uzņēmuma pieredzi, tai skaitā arī par seksuālās uzmākšanās gadījumiem. Jāatzīst, ka personas aizskaršanas jēdziens šajā mērķa grupā ir svešs un neizraisa asociācijas. Vairāk informācijas sniedza tieši jautājums par seksuālo uzmākšanos.

Seksuālā uzmākšanās tiek definēta (Mieze, 2003:5) kā jebkuras formas negribētas verbālas, neverbālas vai fiziskas darbības, kurām ir seksuāls raksturs ar mērķi aizskart personas cieņu vai arī, ja tāds bijis šo darbību rezultāts, īpaši, ja tiek radīta naidīga, pazemojoša vai agresīva atmosfēra. Seksuālā uzmākšanās tiek uzskatīta par diskrimināciju, kas saistīta ar dzimumu. Darba devējiem attiecībā uz “seksuālās uzmākšanās” definēšanu rodas ievērojamas grūtības, it sevišķi tādēļ, ka uztvere par to, kas ir seksuālā uzmākšanās, viņuprāt, var atšķirties starp dzimumiem. Bieži vien darba devēji tā vietā, lai izteiktu savu viedokli par jēdzienu “seksuālā uzmākšanās vai aizskaršana”, atbild, ka viņu darbavietā tāda nepastāv. Aizskaršana arī tiek asociēta ar emocionālo aizskaršanu, tā saukto “izēšanu”.

Seksuālās uzmākšanās gadījumi tiek saistīti ar vīriešiem un sievietēm pastāvošo atšķirīgo situācijas izpratni un gaidām. Tā kā likumdošanas līmenī ar seksuālo uzmākšanos neviens no intervētajiem respondentiem nebija saskāries, tad darba devēji akcentē aizskaršanas individuālo, subjektīvo interpretācijas esamību, kā arī lielo atkarību no konteksta un uzņēmuma mikroklimata. Pamatproblēma seksuālās uzmākšanās identificēšanā ir robeža noteikšana starp “draudzīgā klimata uzturēšanu” un “uzmākšanos”.

Darba devēji raksturojot “seksuālo uzmākšanos” praktiski nelietoja vārdus cieņa, aizvainojums, varmācība, agresija. Vairāk tika raksturotas mulsinošas situācijas vai arī grūtības noteikt “seksuālās uzmākšanās vai aizskaršanas” esamību kā tādu. “Seksuālā uzmākšanās” pēc respondentu domām visdrīzāk ir iespējama vīriešu kolektīvā un hierarhizētā kolektīvā. Attiecībā uz grūtībām atcerēties seksuālās uzmākšanās gadījumus darba devēji atzīst, ka problēma ir atšķirīgajā interpretācijā. Izteikumi, ka patiesībā nekāda aizskaršana nebija domāta, sasaucas ar darba devēju norādītajām seksuālās aizskaršanas definēšanas grūtībām.

Apgalvojumu ‘Gadās, ka mūsu uzņēmumā strādājošie rada situācijas, kas liek justies neērti pretējā dzimuma pārstāvjiem’ kopumā noliedza ap 90% darba devēju. Šādu situāciju esamību atzina 9,2% darba devēju uzņēmumos, kuros tiek nodarbināti līdz 9 darbiniekiem, kā arī darba devēji lielajos uzņēmumos (250 – 499 darbinieku 7% un 500 un vairāk darbinieku 10,3%). Galvenās jomas, kur darba devēji atzina situāciju esamību, kas liek justies neērti pretējā dzimuma pārstāvjiem, ir agrārais sektors, ražošana, būvniecība un transports, sakari, finanses. Attiecībā pret respondenta dzimumu, nedaudz vairāk “neērtu situāciju esamību” atzina vīrieši; attiecībā pret vecumu nozīmīgu atšķirību nav, kaut gan izceļas vecumgrupa 55 un vairāk gadu, kurā nedaudz biežāk par citām atzīti „neērtās situācijas” gadījumi. Tas gan diez vai nozīmē to, ka gados vecāki priekšnieki īpaši sekmētu pretējam dzimumam neērtu situāciju radīšanu, bet drīzāk norāda uz viņu ilgāku darba pieredzi un lielāku atklātību savās atbildēs.

Darba devēju padziļinātajās intervijās daži respondenti atcerējās šādas cilvēka cieņu aizskarošas situācijas no savas darba dzīves un neslēpa savu arī negatīvo attieksmi pret to. Citi pieļāva, ka kaut kas tamlīdzīgs varētu viņu uzņēmumā atgadīties, taču nevarēja (vai nevēlējās) minēt konkrētus piemērus. Bija arī pilnīgi noliedzošas atbildes – viņu uzņēmumā nekas tāds nav, nekad nav bijis un nav arī iespējams, ka būs. Pēdējo minēto viedokli visai bieži deklarēja sievietes darba devējas. Uzsvērsim, ka neviens no aptaujajajiem darba devējiem, vērtējot doto izteikumu neminēja, ka „pretējais dzimums” šādā kontekstā varētu būt arī vīrietis.

Seksuālā uzmākšanās zināmā mērā ir tabu temats, par kuru nevēlas runāt un it sevišķi – atklāt. Tas liek domāt, ka vairums no šādiem gadījumiem darba vietās tiek noklusēti un neizpausti uzņēmuma vadītājam vai arī likumsargājošajām instancēm. Bīstama tendence ir izplatītais uzskats, ka “nevienam nevar uzmākties, ja viņš to nevēlas”. Tādējādi seksuālās uzmākšanās upuri tiek nostādīti vaininieku lomā, kas iespējams, kļūst par iemeslu šo pārkāpumu noklusēšanai. Darba devēju skatījumā seksuālās uzmākšanās gadījumi tiek saistīti ar ne pārāk izglītotiem vai arī gados jauniem un nepieredzējušiem darbiniekiem.

Vairākās atbildēs uzrādās dzimumu diskriminēšana attiecībā uz seksuālās uzmākšanās nodarījumu. Pastāv tendence attaisnot (vai pat leģitimēt attiecībā uz seksuālo aizskaršanu) vīriešu dzimuma pārstāvjus pat neskatoties uz to, ka ir bijuši nodarījuma vaininieki

Lai arī kopumā respondenti reti min seksuālās uzmākšanās gadījumus, viesnīcās strādājošajiem nākas saskarties ar aizskaršanu no klientu puses, kas kā jau ir norādīts iepriekš, paliek aizskartā darbinieka kompetencē. Citās nozarēs (medicīna, uzņēmumu vadošie amati) aizskaršanas gadījumi notiek stresa situācijās (piem., svarīgu lēmumu pieņemšana) un respondenti uzsver, ka aizskārumi nav bijuši domāti personīgi, lai kādu pazemotu vai aizvainotu, bet gan tie ir bijuši situācijas radīti.

STUDEJOŠIE

Studējošo mērķa grupā, apskatot jautājumu par personas aizskaršanu vai seksuālo uzmākšanos darba vai studiju vidē, vairums pētījuma dalībnieku atzīst, ka paši nav saskārušies ar personas aizskaršanas gadījumiem. Savukārt tie, kas saskārušies, nevēlas par to runāt. Par centieniem noklusēt un nevēlēšanos šajos jautājumos iejaukt cilvēkus no malas liecina gadījums ar studentu prakses vietā, kurai bija nācies piedzīvot priekšnieka vārdiskus uzmanības apliecinājumus. Par to viņa pastāstīja vienīgi vecākiem, pie kam vecāku ieteikumu vērsties atbildīgajās iestādēs noraidīja, daļēji to attaisnojot ar dažādiem iespējamajiem ‘atvieglojumiem’ pašā darba vietā.

Studentu vidū priekšstats par personas aizskaršanu ir cieši saistīts ar ikdienišķajām neformālajām attiecībām kolektīvā. Valda viedoklis, ka „sieviete ir sieviete un vīrietis ir vīrietis”, kas nozīmē, ka piederība dzimumam ir nozīmīga kolektīva iekšējās attiecībās. Gadījumā, ja interese ir abpusēja, draudzīgu jūtu izrādīšana ir tikai ‘normāla’, lai arī nereti tā nenāk par labu darbam. Savukārt arī gadījumā, ja interese ir tikai no vienas puses, pietiekami labā kolektīvā, kurā valda veselīgs psiholoģiskais klimats un līdzvērtīgas attiecības, tālākiem ekscesiem notikt nevajadzētu. Tas viss esot atkarīgs no cilvēka audzināšanas, līdz ar to kritiski tiek vērtēta iespēja tiesiskā ceļā noteikt vispārēju aizliegumu, visbiežāk atsaucoties uz viņu skatījumā pārspīlēto Amerikas Savienoto Valstu pieeju. Visbiežāk studenti paļaujas uz savām psiholoģiskajām īpašībām un te taktikas var būt dažādas.

„Esmu dzirdējis, ka kolēģi tā neuzkrītoši pievērš uzmanību, un tas cilvēks pasaka, ka viņš nevēlas no tevis nekādu uzmanības apliecinājumus. Vienam tas var likties jautri, un ka tas nav nekas sliktis, bet otrs cilvēks ir pilnīgi izmisumā.” (Stud., vīr.)

„Bet te ir tas jautājums par robežām. Kur ir uzmākšanās un kur – simpātiju izrādīšana? Skaidrs, ka attiecības darba vietā ir jāveido, bet kā gan tad lai izrāda to uzmanību?” (Stud., vīr.)

„Ir justs, ka darba jautājumos ar vīrieti, viņš tevi noliek kā sievieti, nevis kā profesionāli. Cilvēki nemāk atdalīt lietas. Es cenšos laist gar ausīm, jo uztvert visas negācijas nav iespējams [..]” (Stud., siev.)

Gan studējošās meitenes, gan puīši atzīst, ka sievietes saskarsmē izmanto savu sievišķību, un vīrieši norāda, ka viņas bieži arī gaida uzmanību: „Vairumam sieviešu tas pat patīk, ne jau tieši, ka palaiž rokas, bet, ka dod mājienu.” (Stud., vīr.) Tomēr uzskats, ka seksuālās uzmākšanās gadījumi būtu attaisnojami,

jo „upuri” ir paši „vainīgi”, studentiem nav raksturīga. „Domāju, ka sievietēm patīk izaicināt, bet tas nenozīmē, ka sievietes pašas ir vainīgas par to, ja viņas tiek izvarotas.” (Stud., siev.)

Raksturojot iespējamus riska faktoros, studenti norāda, ka sektoros ar augstu vīriešu īpatsvaru strādājošām sievietēm varētu būt vairāk problēmu, it sevišķi kolektīvos, „kur lielākoties ir vīrieši ar ne tādu ļoti augstu izglītības līmeni” (Stud., vīr.). Jebkurā gadījumā, gan šī, gan citu apsvērumu vadīti, studenti labprātāk strādātu kolektīvos bez kāda dzimuma dominējoša pārsvara. Dzimumu paritāte uzlabo rezultātus, disciplinējot darbiniekus un pat veicinot konkurenci viņu vidū.

AKTĪVĀ VECUMA (15-65 gadi) IEDZĪVOTĀJI

Apskatot aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” rezultātus, redzams, ka tieša dzimumu diskriminācija darba vietā Latvijā nav vērojama vai vismaz reti kur sastopama, ko apliecina aptaujāto atbildes uz tiešiem jautājumiem par līdztiesības situāciju darbavietā. Vairāk par 86% abu dzimumu pārstāvju noliedz, ka būtu saņēmuši zemāku atalgojumu vai prēmijas par vienādu darbu salīdzinājumā ar pretējā dzimuma pārstāvjiem. Tomēr 8,9% sieviešu un 3,8% vīriešu tādu attieksmi esot piedzīvojuši. Un tas ir mazāk nekā līdzīga netaisnība salīdzinājumā ar citiem sava dzimuma darbiniekiem: tādu jutuši 9,5% vīriešu un 12,1% sieviešu. Paliek, protams, jautājums, cik precīzi katrs var novērtēt savu un kolēģu veikumu un cik informēti esam par citu saņemto. Ne velti 9-10% vīriešu un 4,2-5,4% sieviešu nav varējuši atbildēt uz minētajiem jautājumiem.

Līdzīgi kā netaisnu darba samaksu aptaujātie piedzīvojuši arī aizskārumu no pretējā dzimuma darbabiedru puses: 2,3% vīriešu un 8,1% sieviešu, bet 0,5% vīriešu 3,1% sieviešu – augstākstāvošu darbinieku seksuāla rakstura uzmācību. Biežāk gadījies izjust aizskārošu attieksmi kā pret vīrieti vai sievieti no klientu vai apmeklētāju puses – tādu minējuši 2,8% vīriešu un pat 9,7% sieviešu.

Jāsecina, ka personiskajās attiecībās darbavietā (neformālajos kontaktos) zināmu diskrimināciju vai aizskārumu nākas piedzīvot biežāk nekā tiešajās darba attiecībās, pie kam, sievietēm - aptuveni 3 reizes biežāk nekā vīriešiem. Savukārt gadījuma rakstura tuvas attiecības darbabiedru starpā vīrieši atzinuši biežāk nekā sievietes – 2,3 un 1%, bet darbā radušās paliekošas romantiskas attiecības otrādi – vīrieši nedaudz retāk: 3,1 un 4,9%. To varētu izskaidrot ar atšķirībām vīriešu un sieviešu uztverē – tā vien šķiet, ka attiecības ar kolēģiem, kas nesaistās ar tiešajiem pienākumiem, viņi vērtē par gadījuma, bet viņas – par romantiskām attiecībām.

Salīdzinot apmierinātības pakāpi ar dažādiem darba aspektiem, jāsecina, ka iespējamie personas aizskaršanas gadījumi jeb piedzīvotās novirzes no koleģiālām attiecībām nav būtiskākais apstāklis darba dzīvē vai arī aizskārošie atgadījumi nav bijuši pārāk smagi. Vērtējot apmierinātību ar darbu kopumā, apmēram piektā daļa gan nodarbināto sieviešu, gan vīriešu (22,2 un 18,7%) pauduši lielāku vai mazāku neapmierinātību. Atsevišķu darba aspektu vērtējums uzrāda biežāko neapmierinātības cēloni: tās izrādās iespējas saskaņot darba un ģimenes dzīvi, ko minējuši vienādi daudz abu dzimumu pārstāvju: 27,9 un 27,5%. Visai niecīgs ir to darbinieku skaits, kurus neapmierina attiecības ar vadību (3,1% sievietes un 1,4% vīrieši), tāpat arī attiecības ar darbabiedriem – 1,4% sieviešu un tikai 0,5% vīriešu. Šīs pēdējās atšķirības varētu būt saistāmas ar iepriekš minētajiem seksuālā aizskāruma gadījumiem, no kā cietušas galvenokārt sievietes.

9. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS ĪSTENOŠANAS POLITIKA UN INFORMĀCIJAS APRĪTE

Latvijā dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas mehānisms ir izstrādāts pēc integrētās pieejas (*mainstreaming*) principa. Integrētās pieejas uzdevums ir pārstāvēt dzimumu līdztiesības principus visos valsts pārvaldes līmeņos. Praktiski tā izpaužas kā obligāts dzimumu līdztiesības kritērijs vai pozīcija, kura tiek iekļauta ikvienā valsts institūciju sagatavotā dokumentā, tas ir, ikviens politikas dokuments novērtē savas politikas ietekmi uz dzimumu līdztiesības jautājumiem. Katrā ministrijā tiek nozīmēta valsts sekretāra vietnieka līmeņa amatpersona, lai uzraudzītu un atbildētu par dzimumu līdztiesības principu ievērošanu savā ministrijā.

Vispārējo dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas shēmu ilustrē 9.1 attēls. Tas ataino gan kārtību kā tiek sagatavoti LM dzimumu līdztiesības nodaļas priekšlikumi, gan arī to, kā sagatavotie priekšlikumi tiek virzīti uz galveno lēmējinstītūciju – Ministru kabinetu.

Atbilstoši mūsdienīgas valsts attīstībai, lēmumu pieņemšanā un politikas īstenošanā aizvien nozīmīgāks kļūst sociālais dialogs. Dzimumu līdztiesības īstenošanā darbojas divas darba grupas, kas kopā ar nevalstiskajām organizācijām un ministriju pārstāvjiem koordinē un īsteno dzimumu līdztiesības principus. Dalībnieki, kuri piedalās dzimumu līdztiesības darba grupās, parādīti 9.2 attēlā.

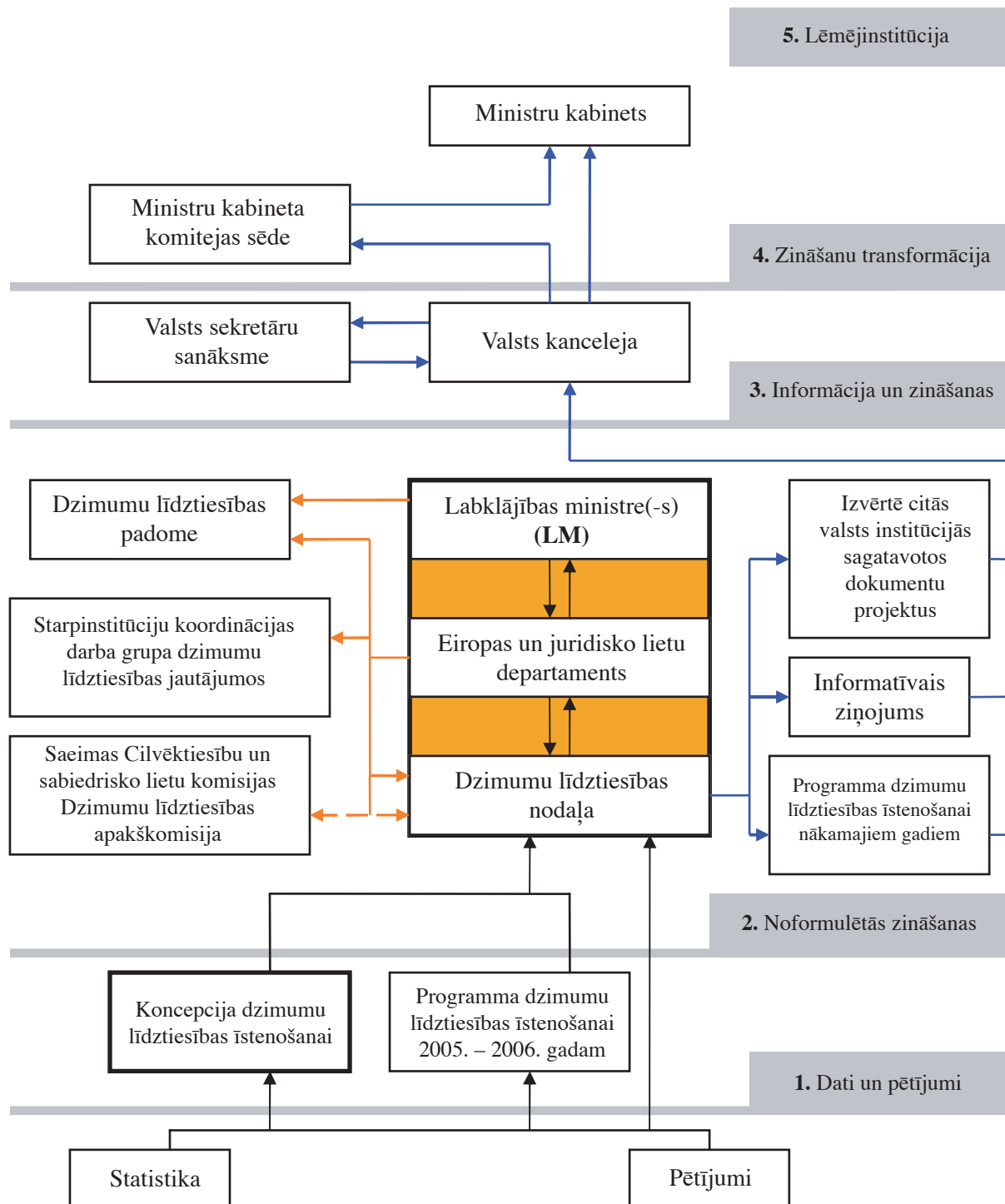
Lēmumu pieņemšanas struktūra sastāv no pieciem līmeņiem. Pirmais līmenis ir būtiskākie dati un pētījumi, kurus dzimumu līdztiesības nodaļa izmanto politikas dokumentu sagatavošanā un ieteikumu pamatošanā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Otrais līmenis uzskaita un novērtē svarīgākos politikas dokumentus, pēc kuriem tiek īstenota dzimumu līdztiesības politika. Šis līmenis atbilst noformulēto zināšanu konceptam S. Henczelas (Henzel 2000:210-226) teorētiskajās pamatnostādņēs.

Trešais līmenis attēlo zināšanu radīšanas un uzkrāšanas procesu, kuru sīkāka apskatīšana ietver to procesu analīzi, kas ietekmē politikas dokumentu kvalitāti gan no noformulēto zināšanu pozīcijas (dokumenti), gan no nenoformulēto zināšanu pozīcijas (speciālistu pieredze). Noformulēto zināšanu līmenī notiek informācijas apmaiņa starp valsts institūcijām un sabiedriskajām organizācijām. Turklāt sabiedriskās organizācijas novērtē LM Dzimumu līdztiesības nodaļas sagatavotos priekšlikumus. To izvērtēšanā tiek pielietotas gan noformulētās, gan nenoformulētās zināšanas par dzimumu līdztiesību.

Ceturtais lēmumu pieņemšanas struktūras līmenis ir zināšanu transformācija, kas attēlo LM Dzimumu līdztiesības nodaļas noformulēto zināšanu papildus novērtējumu Valsts sekretāru sanāksmē un, ja nepieciešams, arī Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomes sēdē. Papildus, nepieciešamības gadījumā, atsevišķs saskaņošanas darbs tiek veikts ar Latvijas Pašvaldību savienību. Valsts kanceleja ir centrālā valsts institūcija augstāk minēto sanāksmju koordinēšanā un informācijas plūsmas organizēšanā starp sanāksmēs iesaistītajiem partneriem.

Piektais lēmumu pieņemšanas struktūras līmenis ir lēmējinstītūcija – Ministru kabinets, kurš pieņem gala lēmumu par dzimumu līdztiesības jautājumiem valstiskā līmenī.

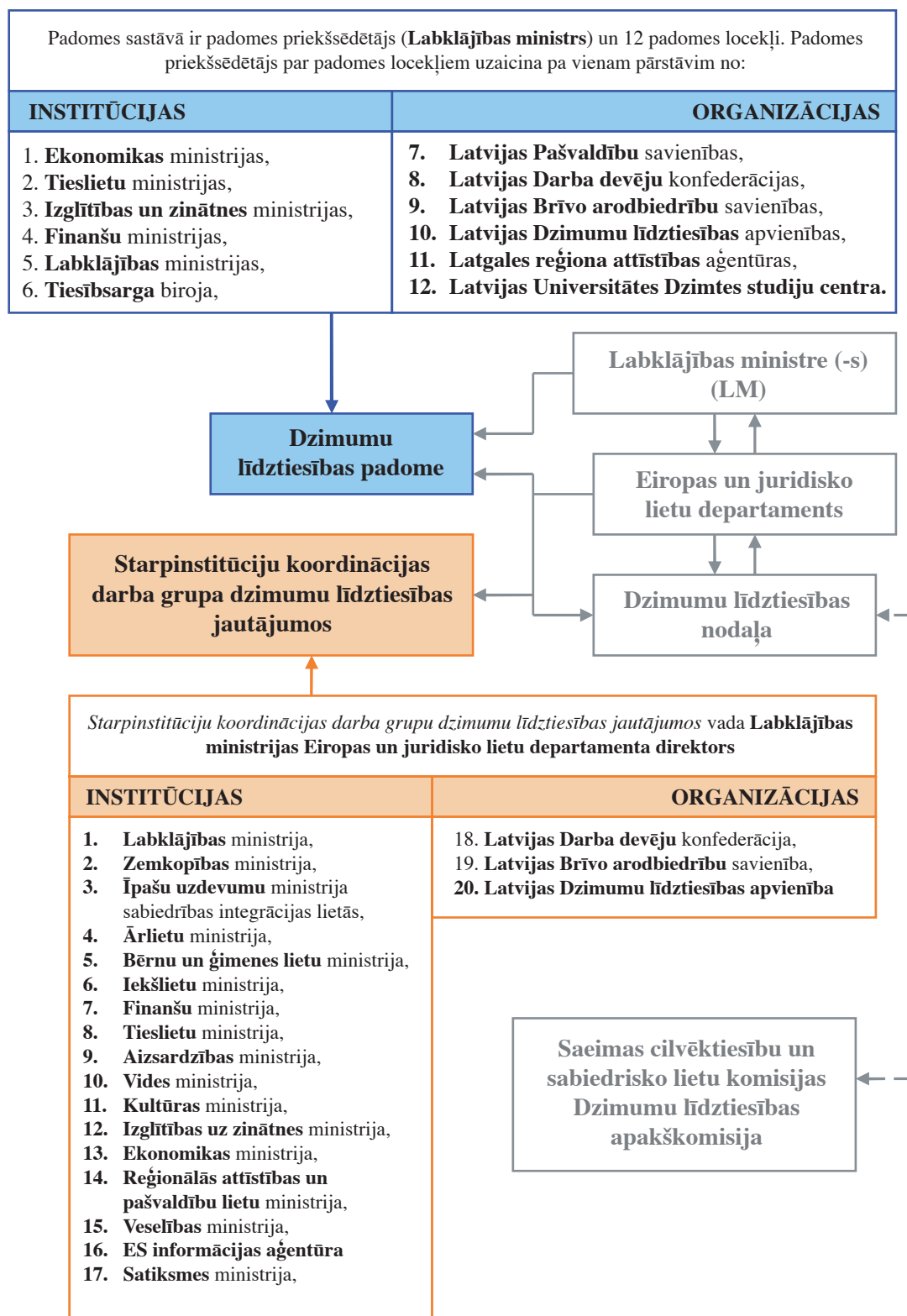
9.1. attēls. Dzimumu līdztiesības jautājumu izskatīšanas un lēmumu pieņemšanas institucionālā shēma



MELNĀ bulta apzīmē galveno datu plūsmu no kuras tiek sagatavoti politikas un darbību regulējošie dokumenti. **ZILĀ** bulta apzīmē sagatavoto dokumentu izskatīšanas un virzīšanas kārtību līdz galvenajai lēmējinstācijai – Ministru kabinetam. **ORANŽĀ** bulta apzīmē starpministriju un nevalstisko organizāciju sadarbību.

Atbilstoši 9.1. attēlam atspoguļotajai dzimumu līdztiesības jautājumu izskatīšanas un lēmumu pieņemšanas institucionālajai shēmai, turpinājumā aplūkosim katru no izceltajiem līmeņiem, kā arī noteiktu valsts iestāžu un nevalstisko organizāciju līdzdalību lēmumu pieņemšanā.

9.2. attēls. LM Dzimumu līdztiesības nodaļas organizētās konsultatīvās struktūras un to dalībnieki



Šajā shēmā nav iekļauta sabiedriskā organizācija Resursu centrs sievietēm „Marta”, kas formāli minēto darba grupu nolikumos nav iekļauta kā patstāvīgs loceklis. Šeit gan jāatzīmē, ka praksē šo nevalstisko organizāciju pārstāvji salīdzinoši regulāri piedalās Dzimumu līdztiesības padomes sēdēs.

9.1. Galvenie politikas dokumenti, kas regulē dzimumu līdztiesības politiku Latvijā

Šajā sadaļā ir sniegts apkopojums par Latvijā sagatavotiem dokumentiem, kuri tiešā veidā ietekmē dzimumu līdztiesības politiku valstī. Citi Latvijai saistošie dzimumu līdztiesības dokumenti, kas sagatavoti starptautiskajās institūcijās, kā, piemēram, “ANO konvencija par jebkuru sieviešu diskriminācijas izskaušanu”, netiek ņemti vērā, jo Latvijas valsts institucionālajam mehānismam ir ierobežotas iespējas to ietekmēt.

LM Dzimumu līdztiesības nodaļa ir vienīgā valsts institūciju struktūra, kas sagatavo politikas dokumentus par dzimumu līdztiesību. Pārējās valsts institūcijas galvenokārt skar dzimumu līdztiesības tēmu vienreizējos dzimumu līdztiesības projektos, vai arī tikai atsevišķus dzimumu līdztiesības aspektus, kā, piemēram, VCTB (Tiesībsarga birojs), kas skata diskriminācijas jautājumus, vai BĢLM, kas veicina ģimenes un darba dzīves saskaņošanu, attīstot pirmskolas bērnu aprūpes iestāžu tīklu.

Galvenie dzimumu līdztiesības politikas dokumenti ir „Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai” un „Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai [X] gadam”, kā arī atskaites dokuments - „Informatīvais ziņojums par Programmu dzimumu līdztiesības īstenošanai [X] gadam”. Vērtējot politikas dokumentus, pētnieki neatklāja būtiskus trūkumus vai nepilnības, kas saistītas ar kvalitatīvo dokumentu sagatavošanas procesu, kurā tika iesaistīti vairāku nozaru speciālisti un nevalstiskās organizācijas.

Šobrīd vairāki eksperti uzsver, ka koncepciju ir nepieciešams atjaunot. Pētījumi, uz kuriem atsaucas koncepcija, galvenokārt apkopoja ārvalstu pieredzi. Koncepcijā izmantotā ārvalstu pētījumu pieredze tika pielāgota Latvijas situācijai, tādējādi kompensējot informācijas trūkumu par Latvijas situāciju dzimumu līdztiesības jomā. Jāpiezīmē, ka 2001. gadā, kad tika izstrādāta koncepcija, Latvijā nebija pieejami pētījumi par Latvijas situāciju dzimumu līdztiesības jomā. Taču kopš 2001. gada ir veikti vairāki pētījumi par dzimumu līdztiesības problēmām Latvijā, tādēļ aptaujātie eksperti par nepieciešamu atzīst jaunāko pētījumu datu iekļaušanu dzimumu līdztiesības koncepcijā.

Balstoties uz dzimumu līdztiesības koncepciju un iepriekšējos gados sasniegto, ir izstrādāta „Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai”. Šī programma ir uzskatāma par rīcībdokumentu, kas plāno konkrētas darbības ar valsts finansējuma piesaisti dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai. Kā uzskata eksperti, tad „Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai” ir ietekmīgākais no valsts institūcijās sagatavotajiem dokumentiem dzimumu līdztiesības politikas veidošanā, jo tas paredz konkrētu rīcību. Līdzīgi kā dzimumu līdztiesības koncepciju, arī dzimumu līdztiesības programmu eksperti kopumā vērtē atzinīgi. Kā viena no būtiskākajām priekšrocībām, programmas sakarā, tiek minēti tās reāli sasniedzamie mērķi.

DziLTD iesaka jaunajā dzimumu līdztiesības programmā pastiprinātu uzmanību pievērst NAP prioritātēm, īpaši koncentrējoties uz efektīvas cilvēkresursu izmantošanas programmu – veicināt sieviešu iesaistīšanos perspektīvās tautsaimniecības nozarēs, pamatojoties uz kopumā augstāku sieviešu izglītības līmeni. Tā rezultātā, iespējams, paaugstināsies valsts atbalsts dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai un pieaugs citu nozaru politikas veidotāju izpratne par konkrētiem ieguvumiem, ko sniedz dzimumu līdztiesības politikas ieviešana. Īstenojot efektīvas cilvēkresursu izmantošanas programmu dzimumu līdztiesības un NAP politikas ietvaros, samazināsies nabadzības risks izglītoto sieviešu vidū un tiks īstenota NAP uzstādītā prioritāte: virzīšanās uz zināšanām balstītu tautsaimniecību.

Kā liecina ekspertu apgalvojumi, dzimumu līdztiesības politikā bieži, īpaši starp politiķiem (lēmumu pieņēmējiem), valda stereotipi vai spekulatīva jēdzienu interpretācija. Kā viens no izplatītākajiem stereotipiem, kas kavē, piemēram, sieviešu nodarbinātību veicinošu lēmumu pieņemšanu, ir uzskats, ka līdz ar sieviešu nodarbinātības paaugstināšanos valstī samazināsies dzimstība. Šādi stereotipi var kavēt dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu gan NAP plāna ietvaros, gan citos nozīmīgos politikas dokumentos. Lai mazinātu šādu stereotipu ietekmi uz politisku lēmumu pieņemšanu, ieteicams meklēt pozitīvus piemērus un izmantot pētījumus, kas sniedz objektīvu informāciju par šādu uzskatu neatbilstību dzīves realitātei.

9.2. CSP datu raksturojums

Atbilstoši metodoloģijas sadaļā aprakstītajai informācijas sistēmas audita teorijai, tika skatīti dati, kas kalpo par pamatu darba tirgus analīzei, dzimumu līdztiesības principu ievērošanas novērtējumam un politikas dokumentu sagatavošanai augstāk minētajās jomās. Pētnieku grupa kā galveno datu „ražotāju” konstatēja Centrālo statistikas pārvaldi (CSP). Kopumā būtiskākie un galvenie dati, kas nepieciešami, lai pētītu darba tirgus un dzimumu līdztiesības rādītājus, ir atrodami CSP datu krājumos. Dzimumu līdztiesības jomā CSP datus visbiežāk izmanto LM un Bērnu un ģimenes lietu ministrija (BĢLM). Citi statistikas avoti tiek lietoti ievērojami mazāk. No ārvalstu statistikas datiem īpaši izceļams ir Eurostat.

Viens no būtiskākajiem trūkumiem, CSP datu krājumos, tika konstatēts darba algu uzskaitē. CSP darba algu dati atspoguļo tikai legālo darba samaksu valstī, nevis reālo (legālā un nelegālā darba samaksa kopā). Pēc ekspertu teiktā nelegālās algas apmēri tautsaimniecībā veido no 20% līdz 40% (LZA, 2005) no kopējās darba samaksas. Tas nozīmē, ka daļai iedzīvotāju, kuri saņem „aplokšņu algu”, ir ierobežotas iespējas saņemt sociālās garantijas. Turklāt līdz šim pieejamie dati par „aplokšņu algām” nav dzimumu griezumā, kas pētniekiem un politikas veidotājiem liedz iespēju iegūt informāciju par „aplokšņu algas” izplatību pēc dzimuma.

Būtu ieteicams CSP ēnu ekonomikas aprēķinus padarīt publiski pieejamus, kā arī informēt datu lietotājus par aprēķinu metodoloģiju un tās priekšrocībām un trūkumiem. Datus vēlams grupēt arī pēc dzimumu pazīmes.

Datu publicēšana par ēnu ekonomiku un to skatījums pēc dzimuma pazīmes mazinās informācijas trūkumu par minēto tēmu un būs iespējams apzināt sociāli neaizsargāto vīriešu un sieviešu proporcijas kā arī kopējo strādājošo skaitu nelegāli nodarbināto vidū.

Salīdzinoši būtiskas problēmas, CSP sagatavotajos datos, tika konstatētas arī izglītības jomā. CSP sagatavo ap 30 datu programmām par izglītību. Tikai neliela daļa no pieejamajiem datiem ir sakārtoti pēc dzimuma pazīmes. Būtiskākais CSP datu krājums par izglītību ir „Izglītības iestādes Latvijā”. Datu trūkums par skolu un pirmsskolu audzēkņu dzimumu pētniekiem un politikas veidotājiem ierobežo iespējas kvalitatīvi izvērtēt segregācijas līmeni profesiju izvēlē un salīdzināt kopējo zēnu un meiteņu skaitu CSP izdalītajās izglītības pozīcijās. Augstāk minēto datu trūkums apgrūtina arī valsts institūciju veikto dzimumu līdztiesības aktivitāšu efektivitātes novērtēšanu.

CSP sadarbībā ar LM Dzimumu līdztiesības nodaļu un sabiedriskajām organizācijām ieteicams izstrādāt mehānismu, kas pārbauda CSP izglītības datu atbilstību prasībām pēc dzimumu sadalījuma, un nepilnīgos datu krājumus, sagatavot atbilstoši dzimumu līdztiesības politikas prasībām. Līdzīgi sakārtojami arī CSP dati par migrāciju un mājāsaimniecību budžetu (vai mājāsaimniecības uzturētājs ir vīrietis un sieviete, vai tikai sieviete utt.), kuri, līdzīgi kā izglītības grupu dalījums, šobrīd nav pieejami sadalījumā pēc dzimuma.

Izglītības datu pieejamība pēc dzimuma pazīmes pētniekiem un politikas veidotājiem palīdzēs izstrādāt efektīvu politiku gan segregācijas mazināšanā, gan profesiju izvēlē, kā arī augstāk minēto datu pieejamība paaugstinās iespējas novērtēt līdz šim veikto pasākumu efektivitāti dzimumu līdztiesības jomā.

9.3. Dzimumu līdztiesības politikas īstenošana valsts pārvaldē

Kopš 1999. gada LM ir atbildīga par dzimumu līdztiesības politikas izstrādi un īstenošanu saskaņā ar MK Labklājības ministrijas nolikumu un citiem saistošiem Latvijas un starptautiskiem dokumentiem (LM b.d.b). Lai īstenotu dzimumu līdztiesības politiku, LM 2003. gadā izveidoja Dzimumu līdztiesības nodaļu. Tās uzdevums ir īstenot „Konceptijā dzimumu līdztiesības īstenošanā” definēto integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanā („*mainstreaming*”), kā arī, sadarbībā ar citu valsts institūciju pārstāvjiem un sabiedriskajām organizācijām, izstrādāt un īstenot programmu dzimumu līdztiesības īstenošanai.

Kopumā intervētie eksperti Dzimumu līdztiesības nodaļas darbu vērtē kā profesionālu. Arī pētnieki nekonstatēja būtiskas problēmas Dzimumu līdztiesības nodaļā un tās darbā. Atsevišķos gadījumos, kā problēma, tika izcelta darbinieku trūkums, tomēr, kā atzina ministrijas pārstāvji, jau šobrīd LM budžetā ir paredzēti līdzekļi jaunu štata vietu radīšanā. LM Dzimumu līdztiesības nodaļas pozitīvais vērtējums

ir saistīts gan ar regulāru partneru iesaistīšanu dzimumu līdztiesības jautājumu apspriešanā, gan to informēšanu par dažādiem jaunumiem un skaidru rīcības programmu dzimumu līdztiesības īstenošanā.

Kā trūkums tika konstatēts iesaistīto partneru, it īpaši citu ministriju atsevišķu pārstāvju, nevēlēšanās aktīvi īstenot dzimumu līdztiesības politiku. Viens no lielākajiem informācijas un politikas īstenošanas pārrāvumiem rodas gadījumos, kad noteiktas politikas īstenošanā ir iesaistītas vairākas valsts institūcijas. Dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas gadījumā, kā atainoja 9.2. attēls, ir iesaistītas visas valsts ministrijas un aptuveni sešas sabiedriskās organizācijas. Esošā problēma norāda ne tikai uz trūkumiem starpministriju komunikācijā, bet arī uz partnerministriju attieksmi pret citu ministriju īstenotajām politikas aktivitātēm.

Var uzskatīt, ka tie politikas dokumenti, kuru darbība pārsniedz vienas ministrijas jomu, kā, piemēram, „Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai [X] gadam”, ir grūti īstenojami. Citu ministriju atbalsts dotajiem dokumentiem un tajos paredzētajām aktivitātēm atsevišķos gadījumos ir formāls, mazāk praktisks. Daļēji vājo starpministriju darbu var skaidrot ar salīdzinoši augsto kadru mainību ministrijās un valsts institūciju darbinieku pārslodzi; tomēr šādi iemesli nedrīkst būt par pamatu dzimumu līdztiesības politikas salīdzinoši sistemātiskai ignorēšanai, kas vērojama atsevišķās valsts institūcijās.

Lai arī Dzimumu līdztiesības nodaļa ir izveidojusi divas darba grupas, kas koordinē starpministriju darbu dzimumu līdztiesības programmas īstenošanā (Starpinstitūciju darba grupa dzimumu līdztiesības jautājumos un Dzimumu līdztiesības padome), tomēr to efektivitāte ir salīdzinoši neliela. Lai arī uz darba grupām ierodas lielākā daļa ministriju pārstāvji, tomēr praktiskus uzlabojumus dzimumu līdztiesības principu īstenošanā būtiski tās nav veicinājušas.

Iespējams, ka starpministriju komunikācijas un politikas īstenošanas problēmas norāda uz nopietnākiem trūkumiem politikas iedzīvināšanas mehānismā, kas šobrīd pārsniedz ministriju atbildības līmeni un skar likumdevēju atbildības sfēru.

Pie esošās situācijas, nepārskatot likumdevēju un izpildvaras funkcijas un lomu jaunu politikas iniciatīvu ierosināšanā, kā piemērotākais risinājums politikas īstenošanas, komunikācijas un vertikālas motivācijas uzlabošanā, būtu aktīvāka Valsts kancelejas (VK) iesaistīšanās starpministriju darbā un īpašos gadījumos ministra vai ministru iesaistīšana starpministriju problēmu risināšanā. Kā viens no risinājumiem varētu būt starpministriju darba grupu organizēšanu un kontrolēšanu uzticēt VK. Jāpiezīmē, ka VK jau ir pieredze darba grupu organizēšanā, piemēram, Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēžu organizēšana, Valsts sekretāru sanāksmes organizēšana.

Lai arī VK aktīvāka iesaistīšanās starpministriju darbā negarantē strauju situācijas uzlabošanu, tomēr komunikācijas un politikas īstenošanas „krīzes” situācijā VK loma būtu nenovērtējama, gan uzņemoties starpnieka lomu, gan problēmu risināšanā, piesaistot atbildīgo ministriju ministrus, tādējādi paaugstinot problēmas rangu un pastiprināti motivējot iesaistīto institūciju darbiniekus risināt radušās problēmas.

9.4. Valsts sekretāru sanāksme

Valsts sekretāru sanāksme (VSS) lemj par valsts institūcijās izstrādātajiem dokumentu projektiem un par nepieciešamību pievienot tiem (tiesību aktiem un dokumentu projektiem) anotāciju. Anotācijā ministrija atzīmē to, ar kurām organizācijām dokumenta projekts saskaņots, kādi bijuši viedokļi un noraidīšanas iemesli, ja viedokļi ir tikuši noraidīti. Valsts sekretāru sanāksme izskata arī dokumentu projektus un informatīvos ziņojumus, par kuriem nav panākta vienošanās saskaņošanas procesā, ar mērķi panākt šādu vienošanos pirms dokumentu virzības uz MK (Gertnere, 2002) vai ministru komiteju. Dzimumu līdztiesības gadījumā Valsts sekretāru sanāksme tiek sasaukta, lai papildus apspriestu kādas neskaidrības, kas iespējams radušās dzimumu līdztiesības dokumentu apspriešanas laikā (Dzimumu līdztiesības padomē vai Starpinstitūciju darba grupā dzimumu līdztiesības jautājumos), vai formāli sniegtu savu piekrišanu dzimumu līdztiesības dokumentiem: informatīvajam ziņojumam, koncepcijai vai programmai. Dzimumu līdztiesības nodaļas pārstāvji nepieciešamības gadījumā piedalās Valsts sekretāru sanāksmē, lai izvērtētu citu ministriju sagatavotos dokumentu projektus.

9.5. Lēmumu pieņemšana valdībā

Lai saskaņotu viedokļus un sagatavotu attiecīgo dokumentu izskatīšanai MK sēdē, attiecīgie dokumenti vispirms tiek izskatīti MK komitejā. Komitejas sēdē tiek pieņemts lēmums par minēto dokumentu tālāko virzību – apstiprināt (ar iebildumiem, bez iebildumiem), neapstiprināt, atlikt vai noraidīt.

Komitejas sēdē katrs dokuments tiek vispusīgi izskatīts un apspriesti visi ar dokumenta pieņemšanu saistītie jautājumi, kā arī novērstas tā neprecizitātes, tāpēc tiesību aktu projekti un citi dokumentu projekti, kas ir akceptēti komitejas sēdē, MK sēdēs parasti tiek pieņemti bez apspriešanas. Komitejas sēžu laikā, dažādu nozaru speciālistiem, ir dota iespēja apspriest visus ar projekta un ziņojuma pieņemšanu saistītos jautājumus un saskaņot viedokļus lēmuma pieņemšanai. Komitejas sēdēs arvien biežāk tiek skatīti arī ministriju sagatavotie programmu un koncepciju projekti (VK 2002. gada pārskats).

Dzimumu līdztiesības jomā MK komitejas sēdes notiek tad, ja vienošanās nav panākta Valsts sekretāru sanāksmē. Pēdējā un galvenā lēmējinstāncija, kas pieņem lēmumu par ikvienu valsts institūcijās izstrādāto politikas dokumentu, ir Ministru kabinets (MK).

MK ministrijām izstrādā valdības rīcības plānu jeb politisko dokumentu, kas nodrošina tiešās pārvaldes iestādes darbības vidēja termiņa plānošanu, tās kompetencē esošajās politikas jomās, saistībā ar MK apstiprinātajiem politikas dokumentiem attiecīgajā nozarē.

Pēc MK izstrādātā politiskā dokumenta, katrai ministrijai ir uzdots izstrādāt rīcības plānu MK politiskās programmas realizēšanai, jeb ministrijas stratēģiju. Iestādes darbības stratēģija kalpo par pamatu attiecīgās tiešās pārvaldes iestādes kārtējā gada budžeta pieteikumam saskaņā ar MK Ministru kabineta kārtības rulli. Pēc MK uzdevuma LM Dzimumu līdztiesības nodaļa izstrādāja Programmu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005. - 2006. gadam.

MK izskata LM Dzimumu līdztiesības nodaļas informatīvo ziņojumu un apstiprina vai noraida Programmu dzimumu līdztiesības īstenošanai.

Atsevišķu MK lēmumu pieņemšanu vai nepieņemšanu nosaka „politiskā griba”. Termins „politiskā griba” tiek skaidrots kā atsevišķu lēmumu sasteigta pieņemšana un savukārt citu lēmumu atlikšana vai ignorēšana. Dzimumu līdztiesības jautājumos politiskās gribas trūkums, bieži tiek saistīts ar formālismu, situācijas nepārzināšanu un stereotipiem. Augstāk minēto iemeslu dēļ, dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai ir ierobežotas iespējas īstenot sabiedrībā šobrīd, iespējams, nepopulāras darbības, bet ilgtermiņā pozitīvus rezultātus nesošas aktivitātes.

Eksperti skeptiski raugās uz politiskās „elites” izglītošanu par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Politikā, kas atbild par lēmumu pieņemšanu, nejūt sabiedrības spiedienu, kas veicinātu dzimumu līdztiesības politikas aktīvāku ieviešanu. Šobrīd gan pētnieki, gan lielākā daļa aptaujāto ekspertu uzskata, ka ir jāturpina informēšanas kampaņa un jārada apstākļi, lai dzimumu līdztiesības jautājumu vairāk aktualizētu sabiedrība, un mazāk rīkojumi no augstākām valsts vai starptautiskajām institūcijām.

Tāpat aktīvi ir jāturpina izglītēt sabiedrība, pielietojot netiešās metodes, piemēram, publicējot rakstus ar pozitīviem piemēriem par dzimumu līdztiesību populārākajos drukātajos medijos, tādējādi radot augstus iespējamiem precedentiem, kas nāktu no sabiedrības un iespējams būtu saistīti kā ar pozitīvu, tā arī ar negatīvu pieredzi ikdienas dzīvē un darba tirgū. Rezultātā turpināsies uzlaboties kopējais sabiedrības izglītības līmenis par dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Iespējams, ka daļu stereotipu būtu iespējams lauzt, ja tiktu panākta VK aktīvāka iesaistīšanās dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā un ministru informēšanā.

Ņemot vērā, ka Latvijas valdība pamatā ir liberāli orientēta, ir maz ticams, ka valdībai būs interese pieņemt dzimumu līdztiesību veicinošus lēmumus, it īpaši sociālā sfērā. Izņēmums varētu būt tad, ja dzimumu līdztiesības galvenie politikas dokumenti - programma un koncepcija - koncentrētos uz NAP prioritātēm un spētu uzrādīt dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas ekonomiskos ieguvumus, piemēram, efektīvu cilvēkresursu izmantošana - veicināt sieviešu iesaistīšanos perspektīvās tautsaimniecības nozarēs,

pamatojoties uz kopumā augstāku sieviešu izglītības līmeni. Pie šādiem apstākļiem iespējams pieaugs lēmumu pieņēmēju izpratne par dzimumu līdztiesības politiku un tās īstenošanas priekšrocībām.

Viens no būtiskākajiem stereotipiem starp politiķiem un sekojoši arī šķēršļiem dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā ir uzskats, ka līdz ar sieviešu nodarbinātības paaugstināšanos valstī samazināsies dzimstība. Šādi stereotipi var kavēt dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu gan NAP ietvaros, gan citos nozīmīgos politikas dokumentos. Lai mazinātu šādus stereotipus, ir ieteicams meklēt pozitīvus piemērus un pētījumus, kas sniedz objektīvu informāciju par šādu uzskatu neatbilstību realitātei.

9.6. Pētījumu politika

Visplašākais pētījumu klāsts Dzimumu līdztiesības jomā ir pieejams LM mājas lapas sadaļā “Pētījumi” un portāla www.politika.lv sadaļā “Cilvēktiesības”, tāpat daļa pētījumu ir atrodamā jaunizveidotajā VK publikāciju un pētījumu datubāzē. Pamatā pētījumi tiek izmantoti attiecīgās nozares politikas veidošanā un līdzšinējās politikas efektivitātes novērtēšanā. Šobrīd visaktīvāk pētījumus dzimumu līdztiesības politikas veidošanā izmanto LM, BGLM, daļēji Valsts cilvēktiesību birojs (VCTB) un nevalstiskās organizācijas.

Ar ESF atbalstu samērā neilgā laika periodā tiek veikti apjomīgi pētījumu projekti. Tiek veikta nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” īstenošana (13 tēmas, kurās bez atsevišķi veicamā pētījuma „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” visu ietvertu pētījumu datiem jābūt sniegtiem dzimumu griezumā). Tiek veikti pētījumi EQUAL programmas, programmas „Kapacitātes stiprināšana nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas izstrādē un ieviešanā iesaistītajām institūcijām”, programmas „Atbalsts darba tirgus pētījumu veikšanai” un grantu shēmas „Pētījumu veikšana par sociāli atstumto grupu iespējām darba tirgū” ietvaros.

Veicot, gandrīz vienlaicīgi tik daudz liela apjoma pētījumu, rodas grūtības izvairīties no tēmu pārklāšanās un apgūt dažādos pētījumos iegūto informāciju. Vienlaicīga pētījumu veikšana, rada lielu slodzi gan aptaujājamiem ekspertiem (gan publiskajā, gan privātajā sektorā), gan valsts institūciju darbiniekiem, kas apkopo un analizē pētījumos iegūtos datus. Kā apgalvoja daļa ekspertu, tad pie esošās kapacitātes un pie lielā pētījumu skaita valsts institūciju darbiniekiem būs pamatotas grūtības kvalitatīvi izvērtēt pētījumos iegūtos datus un ieviest tos politikas plānošanas dokumentos. Tādējādi nav iespējams gūt maksimālo atdevi no pētījumu veikšanas.

Ņemot vērā to, ka līdz 2006. gadam ir paredzēts valsts pārvaldē pabeigt ieviest jaunās politikas plānošanas pamatnostādnes (Politikas plānošanas pamatnostādne), saskaņā ar kurām pētījumu uzdevums ir novērtēt esošās politikas efektivitāti, ieteicams lielāku uzmanību pievērst monitora veida pētījumiem, kas sniegtu informāciju par situācijas izmaiņām laikā.

9.7. VK pētījumu datubāze

Kopš 2006. gada 5. aprīļa VK izveidoja vienoto pētījumu un publikāciju datubāzi, kur tika apkopoti visi valsts institūciju pasūtītie un veiktie pētījumi. Šeit gan jāpiezīmē, ka būtisku lomu dzimumu līdztiesības politikas veidošanā tā neieņem, kaut gan datubāzes informatīvais potenciāls ir ļoti augsts. Ja VK pētījumu un publikāciju datubāzē tiktu novērstas atsevišķas nepilnības, tad, iespējams, turpmāk datu bāzes sniegtā informācija palīdzētu gan efektīvi īstenot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, gan plānot jaunus pētījumus un izvairīties no iespējamiem pētījumu tēmu pārklāšanās gadījumiem, kurus atzīmēja daļa aptaujāto dzimumu līdztiesības ekspertu.

Pašreizējā VK datubāzes kvalitāte neatbilst tiem standartiem, kas būtu nepieciešami, lai eksperti objektīvi spētu izvērtēt kopējo pētījumu un to skarto tēmu loku, kā arī spētu salīdzināt jau esošos datus par dzimumu līdztiesību ar rādītājiem, kas iegūti citos pētījumos.

VK datubāzes pamatproblēmas:

1) Datubāze pamatā ir informatīva, tā ir mazāk izmantojama praktiskajā darbā. Piemēram, datubāzē netiek piedāvāta iespēja izvēlēties pētījumus ar nosaukumu „dzimumu līdztiesība” vai „diskriminācija”. 2) Lielai

daļai pētījumu nav iespējams piekļūt, jo nedarbojas elektroniskā saite uz tiem. 3) Tāpat nav pieejams īss apraksts par pētījumiem un to galvenajām vadlīnijām, kas ir īpaši svarīgi, izvērtējot plānoto pētījumu vadlīnijas.

Galvenie ieteikumi VK datubāzes uzlabošanai:

- ✓ Datu bāzē norādīt pētījumu pēctecību, tas ir, vai attiecīgais pētījums ir novecojis, un vai par attiecīgo pētījuma tēmu tiek plānots atkārtots pētījums.
- ✓ Datubāzē norādīt atsauci uz politikas dokumentiem, uz kuru pamata tika plānots attiecīgais pētījums. Kā atzīmēja vairāki eksperti, tad bieži rodas neskaidrības par pētījuma uzdevumu un tā kopējo lomu attiecīgās politikas veidošanā.
- ✓ Iekļaut VK datubāzes „Izvēles iespējas” izvēli atlasīt pētījumus pēc norādes „dzimumu līdztiesība” un „diskriminācija”.
- ✓ Sagatavot īsu aprakstu gan par pētījumu kopumā, gan galvenajām tēmām, kuras tas aplūko, (vadlīnijas) un norādīt pētījuma ieteicamo izmantošanas ilgumu (līdz brīdim, kad pētījuma dati vairs nav uzskatāmi par novecojušiem).
- ✓ Lai pētījumu datubāze būtu viegli un ērti izmantojama ekspertiem, ieteicams ir elektroniskā veidā kodēt galvenās vadlīnijas vai atslēgas vārdus, kas palīdzētu ātri un efektīvi fiksēt attiecīgās tēmas, kas atrodas Valsts kancelejas pētījumu datubāzē, un sekojoši izvērtēt iespējamo pārklāšanos ar plānotajiem pētījumiem.

Ieviešot augstāk minētos uzlabojumus, VK publikāciju un pētījumu datubāze kļūs par elektronisku instrumentu efektīvas un optimālas pētījumu politikas veidošanā. Tā rezultātā mazināsies pētījumu tēmu pārklāšanās risks un dzimumu līdztiesības politikas veidotājiem būs iespējams vieglāk salīdzināt jau esošos datus par dažādiem dzimumu līdztiesības aspektiem ar turpmāk veiktajiem pētījumiem.

SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Ekonomiskā aktivitāte un nodarbinātība

Pēdējo gadu laikā ir pieaudzis gan vīriešu, gan sieviešu nodarbinātības līmenis, pie kam Latvijā tas ir audzis straujāk nekā vidēji Eiropas Savienības valstīs. Sieviešu nodarbinātības līmenis Latvijā ir tikai nedaudz zemāks par vīriešu nodarbinātības līmeni. Tā kā relatīvi zemu vidējo nodarbinātības līmeni Latvijā salīdzinājumā ar vidējo nodarbinātības līmeni ES15 dalībvalstīs nosaka tieši zemāks vīriešu nodarbinātības līmenis, savukārt sieviešu vidū nodarbināto īpatsvars ir augstāks par vidējo ES15 rādītāju, tad to, ka četru gadu laikā, pieaugot nodarbinātības līmenim par apmēram vienu procentu, ir palielinājusies arī vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeņu starpība, nevaram uzskatīt par sievietes diskriminējošu tendenci.

Gan vīriešu, gan sieviešu vidū augstāks nodarbinātības līmenis ir cilvēkiem ar augstāko izglītību. Izteikti zemāks nodarbinātības līmenis salīdzinājumā ar vīriešiem ir sievietēm ar pamatizglītību, tai skaitā nepabeigtu, un arī ar vidējo vispārējo izglītību. Pēdējo gadu laikā nodarbinātības līmeņu starpība šajās izglītības grupās nesamazinājās vai pat pieauga, kas skaidrojams ar faktu, ka mazizglītotas sievietes ir galvenokārt vecākajās paaudzēs. Arī ekonomiskā aktivitāte ir augstāka gan vīriešiem, gan sievietēm ar augstāko izglītību, bet īpaši zema ekonomiskā aktivitāte ir sievietēm, kurām nav vidējās izglītības; šajā izglītības grupā ir arī lielākā vīriešu un sieviešu ekonomiskās aktivitātes līmeņu starpība, un pēdējos gados nav vērojama šīs starpības samazināšanās. Tādējādi jau vispārējā nodarbinātības situācijas izpēte liecina par izglītības pozitīvo ietekmi uz nodarbinātību un jāuzsver, ka sievietēm tā ir īpaši nozīmīga.

Tāpat kā nodarbinātības arī ekonomiskās aktivitātes līmeņa starpību galvenokārt nosaka atšķirības iedzīvotājiem vecumā līdz 34 gadiem un vecumā pēc 55 gadiem, turklāt, vecumgrupā 15-24 un 65-74 gadi šī starpība pēdējos gados ir palielinājusies. Jaunākajā vecuma grupā sieviešu un vīriešu nodarbinātības un ekonomiskās aktivitātes līmeņu atšķirību var skaidrot ar vīriešu agrāku iesaistīšanos darba tirgū, bet sieviešu veltīto laiku izglītības iegūšanai, kā arī bērnu kopšanai. Savukārt nodarbinātības samazināšanos sievietēm vecuma grupā pēc 55 gadiem ietekmē ne tikai līdz šim agrākās pensionēšanās iespējas, bet arī tendence pamest darbu, lai pieskatītu mazbērņus, un gan veselības stāvokļa, gan atbilstošas izglītības trūkuma dēļ sašaurinātās iespējas darba tirgū.

Latvijas tāpat kā citu ES valstu darba tirgus situācijai raksturīgs tas, ka vīriešu un sieviešu darba slodze jeb nedēļā nostrādāto stundu skaits ir atšķirīgs. No aptaujātajiem nodarbinātajiem iedzīvotājiem aptuveni puse gan vīriešu, gan sieviešu atzīst, ka strādā 40 stundas nedēļā, tomēr vīriešu vidū ir lielāks tādu darbinieku īpatsvars (36%), kuri strādā vairāk par 40 stundām, savukārt sievietes gandrīz divas reizes biežāk kā vīrieši strādā uz nepilnu slodzi (18%).

Latvija ir viena no piecām Eiropas Savienības dalībvalstīm, kur sieviešu darba meklētāju īpatsvars ir zemāks par vīriešu darba meklētāju īpatsvaru. Aptaujā tika noskaidrots, ka no nestrādājošiem aktīvā vecuma iedzīvotājiem lielākā daļa (76,3% vīriešu un 63,7% sieviešu) vēlētos agrāk vai vēlāk stāties darbā, jo īpaši gados jaunāki cilvēki. Taču tikai 40,1% šīs grupas vīriešu un 24,1% sieviešu meklē darbu. Tas liecina, ka sieviešu vidū izplatītie nestrādāšanas iemesli (bērnu aprūpe, mājāsaimniecība, arī vairāk invalīdu un pensionāru) tās vairāk attur no iesaistīšanās darba tirgū. Gandrīz trešdaļa no nestrādājošajiem nevēlas strādāt algotu darbu ne tagad ne arī vēlāk, un lielāko daļu no tiem veido pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēki.

Subjektīvajos vērtējumos nav atšķirību starp vīriešu un sieviešu, kas vēlētos strādāt, cerībām atrast darbu – abu dzimumu nestrādājošo pozitīvi noskaņoto (44%), un negatīvi noskaņoto (47%) skaits ir apmēram vienāds. Lielākas cerības atrast darbu ir vīriešiem un sievietēm līdz 25 gadiem, bet ar katru nākamo vecumgrupu šīs cerības sarūk līdz 5% pirmspensijas vecumā.

Nedaudz mazāk nekā puse no tiem, kas vēlētos strādāt, gribētu saistīties pastāvīgā darbā, bet 18,1% vīriešu un 13,1% sieviešu ir gatavi tikai sezonas darbam – visbiežāk jaunieši, kam ziemā jāmacās. Nenodarbināto vidū augsts pieprasījums būtu elastīgam darba grafīkam, ko izvēlētos gandrīz puse no nestrādājošajiem (45,4% vīriešu un 48,7% sieviešu), kā arī pašreiz nestrādājošo un īpaši sieviešu vidū ir izplatīta vēlēšanās strādāt nepilnu darba laiku: 26,7% vīriešu un 44,5% sieviešu vēlētos strādāt mazāk nekā pilnu darba dienu. Sieviešu vidū pieprasītāks būtu distances jeb attālinātais darbs, savukārt vīriešu vidū mazliet vairāk ir to, kam būtu pievilcīgs summētais darba laiks. Tas liecina, ka darba devējiem, kuriem trūkst darbaspēka,

ir iespēja piesaistīt potenciālos strādājošos, ieviešot viņiem piemērotākas un elastīgākas darba formas.

Pētījumā tika izvirzīta hipotēze par to, ka sieviešu mājas darbiem un ģimenes rūpēm veltītais laiks ietekmē viņu iespējas gūt ienākumus, veicot apmaksātu darbu. Daļēji to apstiprina skaidrojums, kāpēc nestrādājošie vēlētos izmantot elastīgā darba (t.sk. nepilna darba laika) iespējas. Sieviešu vidū divas reizes biežāk nekā vīriešiem kā galvenais iemesls minēta vēlme savienot darbu ar rūpēm par ģimeni (65% un 37%). Nestrādājošajiem vīriešiem savukārt svarīgāki nekā sievietēm ir citi iemesli: darba un mācību apvienošana (26% un 15%) un laika un ceļa izdevumu ietaupīšana (18% un 8%).

Arī bezdarba riska subjektīvā uztvere strādājošajām sievietēm ir asāka nekā vīriešiem: par to liecina lielāks satraukums par iespēju zaudēt darbu un sevišķi – neatrast citu, ja radīsies tāda vajadzība. Pētījums liecina, ka sieviešu nedrošību par savām pozīcijām darba tirgū lielākā mērā ietekmē ierobežotas iespējas saskaņot darbu un ģimenes dzīvi, proti, atrast tādu darbu, kas atstāj iespējas pildīt arī ģimenes pienākumus. Lielāku vīriešu pārliecību par savām spējām iekļauties darba tirgū var skaidrot ar izteiktāku orientāciju uz apmaksātu darbu, iztikas pelnīšanu, kas savukārt veicina gatavību daudz un smagi strādāt, elastību nodarbinātības formas izvēlē un līgumattiecību noformēšanā.

Pētījums atklāj, ka vēl lielākā mērā nekā dzimums, bezdarba risku ietekmē vecums, un tieši vecākās paaudzes pārstāves biežāk satrauc iespēja zaudēt darbu un grūtības to atrast. Vecāka gadagājuma sievietēm īpaši svarīgs ir darbs, kas apmierinātu viņu sociālās vajadzības – kā iespēja būt sabiedrībā, justies noderīgām un vajadzīgām, uzturēt sevi formā un neieslīgt mājas dzīves rutīnā. Tas paskaidro arī DAIF darba ņēmēju aptaujas datu ekonometriskajā analizē iegūto secinājumu, ka sieviešu apmierinātība ar darbu līdz pat 60 gadiem nemainās atkarībā no vecuma, savukārt gados vecākās sievietes ir vairāk apmierinātas nekā citas.

Nodarbināto vidū sieviešu darba līgumattiecības, galvenokārt, izpaužas kā pastāvīgs darbs, par kuru ir noslēgts līgums. Vīrieši biežāk nekā sievietes strādā uz mutiskas vienošanās pamata, kā arī viņu vidū biežāk ir izplatīts darbs uz noteiktu laiku vai gabaldarbs. Gan vīrieši, gan sievietes, kas veic darbu pēc mutiskas vienošanās, caurmērā saņem mazāku atalgojumu nekā viņu kolēģi, kuri strādā uz līguma pamata. Arī subjektīvi vērtējot, darbinieki, kas strādā bez rakstiska līguma, ir daudz mazāk apmierināti ar savu darbu, pie kam sievietēm šis efekts ir stiprāk izteikts, tiesa, viņu vidū darbs bez līguma ir mazāk izplatīts.

Atalgojumu atšķirības

Vīriešu algas ir augstākas visās nodarbinātības veidu grupās. Starpība starp sieviešu un vīriešu atalgojumu ir sevišķi izteikta algotu darbinieku vidū, bet uzņēmējām un pašnodarbinātajām ir nedaudz lielākas izredzes saņemt ienākumus, kas tuvojas vīriešu ienākumu līmenim. Atalgojuma atšķirību daļēji izskaidro tas fakts, ka vīrieši biežāk uzņemas lielāku darba slodzi, kamēr sievietes biežāk nekā vīrieši ir nodarbinātas mazāk par 40 stundām nedēļā. Tas savukārt saistīts ar nevienlīdzīgo ģimenes darbu sadali, kas sievietēm, salīdzinot ar vīriešiem, liek vairāk iesaistīties mājas darbu veikšanā un/vai bērnu aprūpē. Taču arī līdzīgas darba slodzes ietvaros ir redzams vīriešu atalgojuma pārsvars. Pētījums parāda, ka sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata, ka netiek adekvāti atalgotas, un šādās situācijās ir arī vairāk neapmierinātas ar savu darbu.

Runājot par darba algas atšķirībām dzimumu griezumā, Centrālās statistikas pārvaldes dati rāda divas tendences. Pirmkārt, laika posmā no 1996. līdz 2004. gadam kopējais vīriešu algas pārsvars pār sieviešu algu pakāpeniski samazinājās, un 2004. gadā tas bija 16%. Otrkārt, laika posmā no 2004. līdz 2005. gadam vīriešu un sieviešu algu starpība palielinājās par vairāk nekā diviem procentpunktiem, un 2005. gadā sieviešu oficiālā alga sastādīja aptuveni 82% no vīriešu oficiālās algas. Jāatzīmē, ka minētā dzimumu algu starpība ir aprēķināta, izmantojot Centrālās statistikas pārvaldes datus. Tā kā citi pētījumi liecina, ka vīrieši vairāk nekā sievietes ir nedeklarēti nodarbināti, tad var pieņemt, ka dzimumu algu starpība ir lielāka, nekā to rāda CSP dati. Ja dzimumu algu starpības aprēķināšanai tiek izmantoti algotu darbinieku aptauju rezultāti (piemēram, CSP Darbaspēka apsekojums vai DAIF pētījums), tad kopumā sieviešu neto alga sastāda 72% – 80% no vīriešu algas. Dzimumu algu starpība ir norādīta intervālā tāpēc, ka tā atšķiras atkarībā no aprēķinos pielietotā datu avota. Lielāka dzimumu algu starpība ir aprēķināta, izmantojot DAIF datus, mazliet mazāka – izmantojot CSP DSA. Dažādi datu avoti rāda atšķirīgu vīriešu un sieviešu neto algas starpības dinamiku ilgākā laika periodā, un tāpēc nav izdevies novērot skaidru ilgtermiņa tendenci.

Ja kopējo vīriešu un sieviešu algu starpību sauc par pilno starpību, tad tās daļu, kuru iespējams samazināt,

izslēdzot pētījumā nomērīto faktoru ietekmi, sauc par izskaidroto starpību. Pārējo daļu sauc par neizskaidroto vai citkārt – nenomērīto starpību. Kopumā, aptuveni pusi no vīriešu un sieviešu vidējo algu starpības ir iespējams izskaidrot ar atšķirībām starp „vidējo” pilna laika darbinieku vīrieti un „vidējo” sievieti. Izskaidrotās algu starpības daļa nav būtiski mainījiesies pēdējo gadu laikā. Faktori, kuri izskaidro vīriešu un sieviešu algu starpību, ir: vecums, izglītība, tautība (vai latviešu valodas prasme), ģimenes stāvoklis, darba līguma veids, profesija un/vai amats, nedēļā nostrādāto stundu skaits, darba attiecību ilgums, uzņēmuma atrašanās vieta, tā īpašuma sektors, darbības nozare un darbinieku skaits.

Neizskaidrotā algu starpība, kura sastāda pusi no vīriešu un sieviešu algu atšķirībām, bieži vien tiek uzskatīta par dzimumu diskriminācijas rezultātu, tomēr jāatzīmē, ka tikpat lielā mērā tā var būt pētījumā nenomērīto faktoru ietekmes rezultāts. Jāatzīmē, ka iespējamā nenomērīto faktoru nozīme ir par maz uzsvērtā pētījumos tāpēc, ka tos ir grūti izteikt skaitliskā formā, lai varētu iekļaut ekonometriskos modeļos un aprakstīt to ietekmi. Nenomērītie faktori varētu būt: atšķirīgs jauna darba meklēšanas garums vīriešiem un sievietēm, inovāciju priekšlikumu atšķirīgs skaits, darba aprakstos nefiksēti papildus pienākumi, kas jāpilda vienā profesijas grupā ietilpstošiem darbiniekiem u.c.

Runājot par novērojamiem faktoriem, vislielāko ieguldījumu dzimumu algu starpībā ienes abu dzimumu darbinieku nevienmērīgais sadalījums starp profesiju grupām, tautsaimniecības nozarēm, kā arī sabiedrisko un privāto sektoru. Pārējo raksturīpašību efekti ir daudz mazāki un tie savstarpēji kompensējas. Galvenie kanāli, caur kuriem segregācija ietekmē darba samaksas nevienlīdzību par labu vīriešiem, ir: pirmkārt, īpašuma sektors – vīrieši biežāk nekā sievietes strādā privātā sektorā, kur algas vidēji ir lielākas; un, otrkārt, uzņēmuma ekonomiskās darbības nozare – vīrieši biežāk nekā sievietes strādā nozarēs ar vidēji augstāku darba atalgojumu. Augstāk atalgotās nozares ir: būvniecība, mežsaimniecība, enerģētika, transports un sakari. Lai gan sievietes caurmērā strādā tādās nozarēs un profesijās, kur ir relatīvi zema darba samaksa, vīriešiem tajās pašās nozarēs un profesijās, salīdzinot ar citiem vīriešiem, ir vēl sliktāki rādītāji.

Izmantojot datus no dažādiem avotiem un tos ekonometriski analizējot, ir pierādīta pētījumā definētā hipotēze par to, ka piederība dzimumam ir darba atalgojumu ietekmējošs faktors, un šī faktora ietekme ir atšķirīga dažādās nodarbinātības sfērās.

Sākot ar XX gadsimta vidu īpaši feminizētajās nozarēs, tādās kā izglītība, veselības un sociālā aprūpe, darba algu līmenis ir viens no viszemākajiem. Savukārt maskulinizētajās nozarēs algu līmenis ir viens no visaugstākajiem. Tas tiek pamatots ar to, ka visbiežāk tieši maskulinizētās nozares, piemēram, būvniecība vai mežizstrāde, ir ienesīgākas jeb vairāk pelnošas nekā, piemēram, no valsts budžeta finansētā medicīna vai izglītība. Tas, ka īpašuma sektoram ir būtiska loma darba algas atšķirībās starp vīriešiem un sievietēm, liek izdarīt secinājumu, ka dzimumu algu starpības samazināšanai ir nepieciešams celt atalgojumu sabiedriskā sektorā, piemēram, izglītībā un medicīnā strādājošajiem.

Hipotēze par to, ka darba atalgojuma atšķirības uzņēmumā strādājošajiem vīriešiem un sievietēm ir saistītas ar darba devēja priekšstatiem (stereotipiem) par dzimumu lomām, daļēji tika pierādīta darba devēju kvantitatīvajā un kvalitatīvajā izpētē. Gandrīz puse no aptaujātajiem darba devējiem uzskata, ka vispār vīrieši mēdz saņemt lielāku atalgojumu par to pašu darbu, bet sievietes piekrīt strādāt par zemāku atalgojumu, kaut gan lielākā daļa no tiem noliedz jebkādas nevienlīdzības algu noteikšanā pastāvēšanas iespējas pašu uzņēmumos. Pētījumā iegūtais situācijas skaidrojums liecina, ka slēpto diskrimināciju darba algu noteikšanā ietekmē dažādi faktori.

Pirmkārt, algu caurspīdību mazina uzņēmumos pastāvošās amatu kategorijas, kur gan iepriekš tiek noteikts fiksēta lieluma atalgojums, taču šim atalgojumam ir minimālā un maksimālā robeža. Tā noteiktajā kategorijā atalgojums var variēties un lēmums par minimālās vai maksimālās attiecīgās kategorijas algas piešķiršanu paliek darba devēja un darba ņēmēja savstarpējās vienošanās ziņā.

Bez tam privātajos uzņēmumos un tāpat arī valsts civildienestā netiek izpausti vai publiskoti algu saraksti, tādējādi darbinieks var nebūt informēts par kolēģa atalgojuma lielumu. Arī šādā situācijā algu noteikšanas principi ir tikai un vienīgi darba devēja ziņā un ir iespējams noteikt atšķirīgu samaksu, ņemot vērā katra atsevišķā darbinieka prasības un uzņēmuma intereses.

Vēlreiz jāuzsver darba devēju ieteikums algu atšķirības mazināšanā iesaistīties pašam darba ņēmējam

sievietēm. Tas liecina ne tikai par cilvēkkapitāla, bet arī subjektīvo faktoru (augsta pašvērtējuma, pašapziņas, uzdrīkstēšanās un prasīguma vai gluži pretēji, nedrošības un bailēm zaudēt darbu) lielo nozīmi atalgojuma noteikšanā, kas, atbilstoši dzimtes teoriju viedoklim, prasa sabiedrībā pieņemtā un ieaudzinātā tipiski “sievšķīgā” uzvedības modeļa maiņu.

Ieteikums, lai mazinātu no subjektīvajiem faktoriem atkarīgo sieviešu un vīriešu algu starpības daļu, attīstīt arodbiedrības un veicināt koplīgumu slēgšanu, ņemot vērā to, ka atsevišķa darbiniece vai darbinieks individuāli nevar salīdzināt sevi ar citiem darbiniekiem. Šeit jāpiezīmē, ka saskaņā ar sociālo zinātnieku atzinumiem (Esping-Andersen 1990: 22), strādājošo atkarību no darba devējiem samazina optimāla pabalstu sistēma, un otrādi – zemi un īslaicīgi pabalsti veicina darba ņēmēju atkarību no tirgus un darba devēja un samazina iesaistīšanos arodbiedrībās.

Darba devēja priekšstatu analīze atklāja arī kādu jaunu parādību par dzimumu lomu ietekmi uz darba samaksas noteikšanas principiem. Uzsākot pētījumu (2005.gada rudenī), uzņēmumu vadītāju padziļinātās intervijas apstiprināja pieņēmumu par to, ka potenciālajām mātēm un sievietei ar bērniem ir grūtāk atrast darbu, jo, no uzņēmēju interesēm raugoties, viņas tiek uzskatītas par samērā nedrošām un neizdevīgām darbiniecēm. Strauji pieaugošā darbaspēku trūkuma situācijā jau otrajā darba devēju padziļināto interviju posmā parādījās, ka darba devēji mazu bērnu vecākus uztver kā stabilākus darbiniekus un sieviešu ar maziem bērniem zemāko mobilitāti uztver kā priekšrocību.

Darba tirgus segregācija pēc dzimuma

Latvijā ir izteikta dzimumu horizontālā segregācija darba tirgū. Lauksaimniecībā, mežsaimniecībā vai zvejniecībā un rūpniecībā strādājošo vīriešu īpatsvars ir aptuveni divas un pat trīs reizes lielāks nekā attiecīgais rādītājs sievietēm, savukārt lielākais sieviešu īpatsvars vērojams sabiedriskajā sektorā strādājošo vidū un pakalpojumu sfērā (izglītības, veselības, tirdzniecības, viesnīcas un pakalpojumu jomas).

Tomēr, kā zināms no iepriekš veiktiem pētījumiem (skat. Blackburn, Jarman 2006), horizontālā segregācija jeb “vīrišķīgo” un “sievšķīgo” profesiju vai nozaru pastāvēšana nenozīmē dzimumu nevienlīdzības pastiprināšanos, bet pat mazina diskriminējošo vertikālo segregāciju. Tas zināmā mērā apstiprinās arī Latvijas situācijā, jo lielāka vīriešu un sieviešu atalgojuma starpība ir vērojama privātajā sektorā un maskulinizētajās nozarēs (transporta, glabāšana un sakari, būvniecība un lauksaimniecība). Savukārt sieviešu darbs tiek labāk apmaksāts izglītības un veselības un sociālās aprūpes jomās, kurā nodarbināto sieviešu īpatsvars ir lielāks, tādējādi paverot darbiniecēm plašākas karjeras iespējas. Valsts pārvaldē kā jomā, kur nav būtiskas atšķirības starp nodarbināto sieviešu un vīriešu īpatsvaru savukārt skaidri saskatāmas dzimumu diskriminējošās vertikālās segregācijas pazīmes – augstākā līmeņa amatos tiek nodarbināti galvenokārt vīrieši, un lielāka ir arī vīriešu un sieviešu atalgojuma starpība.

Par sieviešu un vīriešu nevienlīdzīgo situāciju liecina tas, ka, neskatoties uz kopumā sieviešu vidū augstāko izglītības līmeni un lielāku sieviešu skaitu ar augstāko izglītību, visaugstākajās pozīcijās Latvijas sabiedrībā un uzņēmumos biežāk izvirzās vīrieši.

Jāatzīst, ka darba tirgus segregāciju pēc dzimuma zināmā mērā ietekmē arī bioloģiski determinētās atšķirības starp vīriešiem un sievietēm. Bez tikai sievietei raksturīgās bērna iznēsāšanas un krūts barošanas funkcijas, kas objektīvi pieprasa viņas fizisku iesaistīšanos ģimenes rūpēs un vajadzību pēc noteikta biežuma un ilguma darba pārtraukumiem, darbavietas un darbinieku izvēli nereti nosaka sabiedrībā valdošie priekšstati par galvenajām atšķirībām starp dzimumiem darba tirgū. Vīrišķais tradicionāli tiek saistīts ar, piemēram, fizisku spēku, gatavību riskēt un stresa noturību, sievišķais ar intuīciju, precizitāti un uzmanību, atbildīgumu un spēju rūpēties par citiem. Lai gan darba devēji apgalvo, ka svarīgākās ir cilvēka profesionālās īpašības nevis dzimums, tomēr gan darba devēji, gan darba ņēmēji uzskata, ka ir labāk, ja cilvēks ir nodarbināts dzimumam atbilstošajā profesijā.

Sabiedrībā valdošie stereotipi par noteiktu profesiju piemērotību sievietēm vai vīriešiem, ietekmē arī visnotaļ objektīvu darbinieku atlasīšanu, kas balstās uz racionāli pragmatiskiem apsvērumiem, t.i., potenciālie darbinieki tiek izvērtēti pēc viņu izglītības, kvalifikācijas, darba pieredzes. Šajā gadījumā darbinieku atlase nav tieši diskriminējoša, bet tiek netieši diferencēta pēc dzimuma, jo pastāvošais attiecīgās profesionālās izglītības trūkums sieviešu vai vīriešu vidū ierobežo pretējā dzimuma ieiešanu maskulinizētās vai feminizētās nozarēs.

Kopumā darba devēju attieksme liecina, ka feminizētās nozares ir ievērojami atvērtākas nekā maskulinizētās un, ja vīrietis vēlētos strādāt kādā no „sievšķīgajām” nozarēm (izglītība, veselība, tirdzniecība), tad tas būtu izdarāms vieglāk nekā sievietei, kas vēlētos darboties „vīrišķīgajās” nozarēs – būvniecībā, transporta vai agrārajā un ražošanas sfērā. Jāpiezīmē, ka tas attiecas ne tikai uz darba devēju skatījumā vīriešiem vairāk piemērotajiem fiziska rakstura darbiem, bet arī augstāk kvalificētajiem, piemēram, vadītāja amatam.

Sieviešu un vīriešu darba apstākļi un apmierinātība ar darbu

Pētījumā veiktā iedzīvotāju vajadzību un darba motivāciju analīze apstiprina, ka galvenās atšķirības pastāv starp dažādu cilvēku attieksmēm un prioritātēm, kas ietekmē darba izvēli, vēlamo laika sadalījumu starp dažādām dzīves jomām un apmierinātību ar esošo situāciju. Bez visu iedzīvotāju vidū svarīgiem faktoriem – vajadzības pēc ērtībām, vajadzības pēc drošības un pašrealizācijas vajadzības, kas parādās caur dažādiem darba motivācijas aspektiem, kā galvenokārt sievietēm svarīgs izdalās atsevišķs “altruisma” vajadzību faktors (atbildīgs darbs, kas sniedz iespēju palīdzēt citiem un ir sabiedrībai derīgs). Lai gan tas sasaucas ar dzimtes teoriju secinājumiem par iemācītajiem “sievšķīgajiem” un “vīrišķīgajiem” uzvedības modeļiem (Берн 2001: 38-54), darba tirgus kontekstā jāņem vērā, ka darbaspēku veido jau vairāk vai mazāk nobriedušas personības ar visām savām iedzimtajām īpašībām, audzināšanas, vides un sabiedrības ietekmētajām vērtībām, kas, kā redzams, lielā mērā arī nosaka maskulinizēto un feminizēto profesiju veidošanos un pastāvēšanu.

Darba tirgus dzimumu segregācijas subjektīvo aspektu izpētē apmierinātība ar darbu tiek uzskatīta par nozīmīgu indikatoru, spriežot par dzimumu līdztiesību nodarbināto indivīdu vidū. Tas ietver sevī darba samaksu, darba apstākļus un saturu, pašrealizācijas un karjeras izaugsmes iespējas un citus darba aspektus. Ja, neraugoties uz darba atalgojumu starpību, kopumā strādājoša sieviete ir tikpat apmierināta ar savu darbu kā vīrietis pie pārējiem vienādiem apstākļiem, tad ir pamats domāt, ka ir citi darba aspekti, kuros sievietes iegūst vairāk un tādējādi kompensē algas starpību. Pētījumā veiktā DAIF darba ņēmēju un DziLDT nodarbināto iedzīvotāju aptauju datu ekonometriskā analīze apstiprina, ka dzimumam nav nozīmīgas ietekmes uz apmierinātību ar darbu, bet ir atsevišķi faktori, kuru nozīme kopējā darba apmierinātībā atšķiras sievietēm un vīriešiem.

Darba tirgus segregācijas problēmas kontekstā svarīgi, ka darbs sabiedriskajā sektorā negatīvi ietekmē vīriešu apmierinātību, bet neatstāj būtisku efektu uz sieviešu apmierinātību. Pie pārējiem vienādiem apstākļiem vīriešu apmierinātība ar darbu gandrīz nemaz nav atkarīga no nodarbinātības nozares, kaut gan rūpniecības darbinieki ir apmierināti nedaudz mazāk nekā citi. Savukārt sievietes ir visvairāk apmierinātas, strādājot valsts pārvaldē, individuālajos pakalpojumos un komercpakalpojumos, bet vismazāk apmierinātas ir enerģijas, finanšu un rūpniecības nozaru darbinieces.

Tādējādi pētījums parāda, ka horizontālās darba tirgus segregācijas likvidēšana, piemēram, aktivitātes, kas vērstas uz sieviešu, kas nodarbinātas publiskajā un pakalpojumu sfērā, īpatsvara mazināšanu, palielinot industrijā strādājošo sieviešu īpatsvaru, var negatīvi ietekmēt to apmierinātību ar darbu, kas lielā mērā saistīts ar sieviešu vidū biežāk izteiktajai prasībai pēc labākiem darba apstākļiem.

Savukārt dzimumu līdztiesības principa īstenošanai darba tirgū nepieciešami un atbalstāmi ir vertikālo segregāciju mazinošie pasākumi (kā efektīvu piemēru var minēt biedrības “Lidere” mentoringa programmu uzņēmējiem, EQUAL projekta ietvaros sniegto atbalstu sieviešu uzņēmējdarbībai, utml.). Lai gan nedaudz zemāka kā vīriešiem, tomēr, salīdzinot ar esošo situāciju pietiekami augsta, ir sieviešu vēlme būt darba devējām (36,5%, salīdzinot ar 43,7% vīriešiem). Bez tam, pētījums atklāj saistību starp nodarbinātības statusu un apmierinātību ar darbu: jo augstāks ir ieņemamais amats un attiecīgi arī atalgojums, jo vairāk nodarbinātās sievietes ir apmierinātas ar to: visvairāk apmierinātas ir vadītājas, kam seko vecākas speciālistes, speciālistes, u.t.t. Sievietes uzņēmējas un dažāda līmeņa vadītājas biežāk nekā pārējās paidušas apmierinātību gan ar atalgojumu, gan karjeras iespējām. Tomēr šajā grupā svarīgs būtu atbalsts darba un ģimenes saskaņošanas iespējām – lai gan sievietes kopumā retāk nekā vīrieši ir pakļautas nepieciešamībai strādāt brīvdienās, tās, kuras ieņem vadošus amatus, mēdz to darīt nedaudz biežāk kā pretējā dzimuma kolēģi.

Īpaši svarīga loma ir izglītībai, pie kam ne tikai kā dzimumu līdztiesību veicinošam un darba atalgojuma lielumu ietekmējošam, bet arī kopējo darba apmierinātības līmeni paaugstinošam faktoram. Pētījumā redzams, ka, neatkarīgi no dzimuma, arī darbinieku ar augstāko izglītību apmierinātības rādītāji ir augstāki

nekā citiem. Šis secinājums liek pievērst lielāku uzmanību pēc iespējas augstākas izglītības iegūšanas iespējām visiem iedzīvotājiem, pie kam īpaši aktuāli ir mazināt zemo izglītības līmeni vīriešu vidū.

Izglītība un studiju izvēles motivācijas

Pētījumā novērots stereotips, ka bez fiziskā spēka pārākuma vīriešiem nereti tiek piedēvēts arī intelektuāls pārākums. Studējošo izpētē atklātais priekšstats, ka puīši ir talantīgāki, visu zina arī bez mācīšanās un tiem pietiek ar praktiskajām zināšanām, ietekmē vīriešu kopējo attieksmi pret mācībām gan vidusskolā, gan augstskolā. Šāda stereotipa pastāvēšana ne tikai veicina diskriminējošu attieksmi, kas ir viena dzimuma analītisko un intelektuālo spēju apšaubīšana, bet arī ietekmē pieejamo iespēju neizmantošanu un izglītības kvalitātes pazemināšanos par „gudrākiem” un „talantīgākiem” uzskatīto vīriešu vidū.

Pētījums studējošo jauniešu grupā liecina, ka, pastāv atšķirības puīšu un meiteņu zināšanu apguves veidā, bet tās netiek ņemtas vērā vai izmantotas ne skolās, ne augstskolās. Lielo jauniešu un sevišķi – puīšu – skaitu, kas pārtrauc mācības pēc pamata izglītības iegūšanas, protams, ietekmē arī milzīgais pieprasījums pēc darbaspēka, tomēr izvērtējot tagadējo izglītības sistēmu, būtu vērts turpmākajos pētījumos sīkāk aplūkot pieņēmumu par to, ka daļa jauniešu pamatskolu un vidusskolu pamet tāpēc, ka nespēj iekļauties pastāvošajā feminizētajā apmācības sistēmā.

Jau pamatskolā īpaša uzmanība būtu pievēršama tieši zēniem un viņu attieksmei pret mācībām. Pamatskolas pēdējās klasēs ir nepieciešams iepazīstināt skolēnus ar tālākajām iespējām profesionālajās vai vispārējās vidējās izglītības iestādēs. Nepieciešams pievērst lielāku uzmanību tam, ka mācību laikā puīšiem samazinās interese par mācībām, veicinot viņu agrāku iesaistīšanos darba tirgū un iesāktās izglītošanās pārtraukšanu. Turpmākos pētījumos īpaša uzmanība būtu jāpievērš faktoriem, kas nosaka jauniešu motivāciju neturpināt mācības un palikt ar pamata vai vidējo izglītību, kā arī jautājumam, kā tirgus ekonomikas apstākļi ar augstu (ne obligāti augsti izglītota) darbaspēka pieprasījumu ietekmē valsts stratēģiskos mērķus, tai skaitā, virzību uz zināšanu sabiedrību.

Turpinoties tagadējai tendencei, nākotnē paredzama sabiedrības noslāņošanās procesa saasināšanās, ko ietekmēs iegūtā izglītība. Jauniešus, kas šobrīd iegūst augstāko izglītību, raksturo uzņēmība, ambīcijas un gatavība cīnīties par savu vietu darba tirgū – īpašības, kuru, vismaz studējošo skatījumā, trūkst vienaudžiem ar zemu iegūto izglītību. Intervētajiem studējošajiem vīriešiem ir lielāka pieredze darba tirgū un augstāki, lai arī ne vienmēr skaidri un konkrēti, tālākie mērķi. Sievietes biežāk tiecas sasniegt jau izvēlētu noteiktu stāvokli un pozīciju darba tirgū – viņas apzinās, ka augstākā izglītība ir drošākais ceļš uz labi atalgota, bet galvenais, stabila darba iegūšanu.

Šīs atšķirības studējošo sieviešu un vīriešu motivācijās izriet no pētījumā statistiski pierādītā un reālajā dzīvē novērotā, ka sievietēm vērojams lielāks augstākās izglītības tiešais efekts uz darba samaksu, salīdzinājumā ar zemāk izglītotām sava dzimuma pārstāvēm. Vīriešiem, it īpaši jauniem un spēcīgiem, vieglāk iespējams atrast tikpat labi un pat labāk apmaksātu darbu kā tiem, kam nav izglītības, tāpēc lielākais ieguvums no augstskolas ir augstāks sociālais statuss, prestižs un nākotnes iespējas. Te vērojams pretējais efekts, ka augstais darbaspēka pieprasījums mazina augstākās izglītības nozīmi. To savukārt varam uzskatīt par sekām vienkāršotajam skatījumam uz izglītību tikai kā ceļam uz darba tirgu, nevis vispārējo prasmju un spēju attīstītāju.

Studiju virzienu izvēles veidojošie priekšstati sakņojas ģimenē un skolā iepazītajos un iemācītajos rīcības modeļos, kas realizējas atkarībā no indivīda interesēm, spējām un resursu pieejamības. Pētījums parāda, ka pašos pamatos nav būtiskas atšķirības starp studiju vai profesiju izvēles motivācijām un to svarīgumu vīriešiem un sievietēm. Tai pat laikā redzams, ka skolēnu informētības līmenis par profesijām un to vietu darba tirgū – nepieciešamajām prasmēm, darba iespējām u.c. ir zems, līdz ar to studiju izvēli ietekmē arī pastāvošie stereotipi par profesijas pieprasījumu, atalgojumu, dzimuma piemērotību utt.

Dzimumu stereotipiem ir ļoti svarīga loma, un tos izmanto gan jaunieši, gan viņu autoritātes – vecāki, skolotāji, vēlāk pasniedzēji un darba devēji. Pārlicība par sievietēm un vīriešiem piemērotajām profesijām ietekmē interešu veidošanos, tām atbilstošu studiju virziena izvēli, kā arī mācību procesu un vēlākās iespējas izvirzīties darba tirgū.

Kopumā studējošie jaunieši ir pārliecināti par savu vietu darba tirgū un uzskata, ka labi speciālisti būs

vajadzīgi vienmēr un visur. Redzams, ka studiju virziena izvēlē gan puīši, gan meitenes mēdz skolas laikā radušās intereses mainīt, ņemot vērā dažādus finansiālos apsvērumus – pieejamās budžeta vietas, mācību maksu, mācību ilgumu, kopmītnes, utt. No tā varam secināt, ka bez skolēnu interešu veidošanas un attīstīšanas, kas notiek jau skolas laikā, galīgo lēmumu par studijām lielā mērā ietekmē iespējas studēt bez maksas, pieejamie studiju kredīti vai to dzēšanas iespējas, kā arī pietiekami vilinoši darba piedāvājumi.

Puīšu vai visbiežāk tieši meiteņu iespējas pēdējā brīdī izvēlēties par labu, piemēram, kādam izdevīgākam un perspektīvākam piedāvājumam apgūt dabaszinātņu un tehniskās specialitātes mazina IZM ieviestā iespēja pusaudžiem pašiem izvēlēties apgūstamos priekšmetus. Bieži vien vidusskolā veiktā humanitāro un sociālo zinātņu virzienu izvēle, kuras galvenā motivācija ir vieglāki priekšmeti (nereti arī eksakto priekšmetu skolotāju trūkums), ierobežo jauniešu turpmākās izglītības un darba iespējas. Zināšanu sabiedrības un dzimumu līdztiesības principa īstenošanas, kā arī iespējamās darba tirgus segregācijas mazināšanas interesēs būtu sniegt iespēju visiem jauniešiem skolas laikā apgūt tālākās izglītības ieguvei nepieciešamos eksakto zinātņu (fizikas, matemātikas u.c.) priekšmetus.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošana

Izvirzīto hipotēzi par to, ka sievietes vairāk laika patērē neapmaksātu darbu veikšanai (bērnu pieskatīšana, mājas darbi, u.c.), kas savukārt ietekmē darba atalgojuma atšķirības un darba tirgus segregāciju, daļēji pierāda gan CSP Latvijas iedzīvotāju laika izlietojuma pētījumā, gan aptaujā „Vīrieši un sievietes darba tirgū” iegūtais mājas darbu sadalījuma apraksts. Atbilstoši jaunākā iedzīvotāju laika izlietojuma pētījuma rezultātiem vīrieši peļņas darbā nedēļā pavada vidēji par septiņām stundām vairāk nekā sievietes, kuras savukārt nedēļā gandrīz 12 stundas vairāk nekā vīrieši velta mājaisaimniecības darbiem un ģimenes aprūpei.

DziLDT aptaujas „Vīrieši un sievietes darba tirgū” rezultātos redzams, ka kopumā vīrieši un sievietes ir apmierināti ar esošo darbu un mājas darbiem veltītā laika apjomu vai drīzāk veltītu vairāk laika abām šīm jomām. Tomēr sieviešu vidū bija nedaudz vairāk (par 6%) to, kuras vēlētos samazināt gan mājas darbiem, gan apmaksātam darbam veltīto laiku. Savukārt saskarsmei ģimenē apmēram 40% vīrieši un sievietes veltītu tikpat daudz laika kā līdz šim, bet vismaz puse abu dzimumu pārstāvju vēlētos saskarsmei ģimenē veltīt vairāk un pat daudz vairāk laika. Tas liek secināt, ka ģimene kopumā ir pietiekami nozīmīga, un īpaši svarīga ģimenes dzīvē ir tieši saskarsme, kam diemžēl parasti atliek pārāk maz laika.

Biežāk izplatītajā mājas darbu sadalījuma modelī vīrieši mājās ir galvenie atbildīgie par sīko remontdarbu veikšanu, bet visus pārējos mājas darbus (bērnu pieskatīšanu, veļas mazgāšanu, ēst gatavošanu, mājas uzkopšanu) parasti padara sieviete. Šāds modelis īpaši izplatīts jaunāko respondentu vidū, tad neliels pienākumu sadalījuma izlīdzinājums ir vērojams vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem, savukārt virs 44 gadiem (un jo īpaši 55-65) šī tendence atkal sliecas uz to, ka biežāk rūpes par mājas darbiem uzņemas sievietes.

Tradicionālā ģimenes pienākumu sadalījuma vīriešu un sieviešu darbos pamatā ir uzskats, ka vīrietis ir galvenais ģimenes apgādnieks, un līdz ar to viņa galvenais pienākums ir strādāt peļņas darbā ārpus mājas. Sievietes uzdevums rūpēties par bērniem un māju visbiežāk tiek abpusēji pieņemts un atzīts par vispiemērotāko tieši bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Šo modeli raksturo tas, ka vīriešiem mājas ir, kur atgriezties, lai atpūstos, bet sievietēm mājas ir kā darba vieta bērna kopšanas atvaļinājuma periodā. Tomēr, kā pētījumā redzams, šāda darbu sadale parasti tiek turpināta arī pēc tam, kad sieviete atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma vai uzsāk darbu.

Lielākā daļa mājas darbu ir sievietes pārziņā un vīrietis tajos neiesaistās, jo daudz strādā, vai arī ģimenē viņa vispār nav. Svarīgi, ka bieži vien sievietes arī nevēlas, lai vīrietis iesaistītos mājas darbos. Tas tiek skaidrots gan ar neuzticēšanos viņa spējām pietiekami labi tos paveikt, gan ar vēlmi pašai kontrolēt un pilnībā noteikt mājas darbu jomu, gan arī ar nevēlēšanos cīnīties par ierastās kārtības maiņu.

Lai gan retāk novērots, tomēr pastāv arī atšķirīgs mājas darbu sadalījuma princips jeb ģimenē pastāvošā vienošanās, ka mājas darbus paveic tas, kuram tajā brīdī ir laiks to darīt, nedalot vīriešu vai sieviešu darbus. Šāds darbu sadalījums galvenokārt pastāv ģimenēs, kur abi ir nodarbināti – visbiežāk, ja sieviete ir atsākusi strādāt pirms bērna pusotra vai gada vecuma. Raksturīgi, ka šādā modelī daļa no pakalpojumiem tiek arī “pirkti no malas”, t.i., tiek izmantoti aukļu un citi maksas pakalpojumi.

Vienlīdzīgākai darbu sadalei ģimenē, iespējams, var palīdzēt pētījuma dalībnieku pozitīvā pieredze un ieteikumi:

- ✓ jaunajām māmiņām pielaist tēvus bērna aprūpē no pirmajām dienām (vēlams dalīties savās zināšanās, pārdomās, bažās un sajūtās arī pirms bērna dzimšanas) un arī vēlāk neuzņemties vienām pašām pilnībā visu mājas darbu veikšanu, pat cerībā, ka atgriežoties darbā tas mainīsies;
- ✓ vīrieši labprātāk iesaistās mājas darbos, ja to veikšanā iespējams izmantot tehnoloģijas. Tas savukārt varētu darboties kā stimuls arī sievietēm vairāk novērtēt jaunākos sasniegumus ne tikai veļas un trauku mazgājamo mašīnu, bet arī citas sadzīves tehnikas izmantošanā.

Pētījumā tika atklāts, ka priekšstata par to, ka sievietes ar maziem bērniem nav pilnvērtīgas darbinieces, rašanās ir saistīta ar pašu jauno māmiņu emocionālo nedrošību un bažām par to, kas notiek mājās, un ar psiholoģiska rakstura problēmām atstāt mazuli ar aukli vai bērnudārzā. Arī pētījumā novērotās situācijas, kad darbiniece izsaka prasību pēc saīsinātas darba dienas un elastīga darba laika, kā pamatojumu tam izvirzot argumentu, ka bērns var saslimt, veicina šāda stereotipa noturību. Tomēr, salīdzinot nodarbināto sieviešu un vīriešu darba kavējumu rādītājus, pētījuma rezultāti nesniedz pamatojumu apgalvojumam, ka praksē sievietes ar maziem bērniem ir biežākas darba kavētājas nekā citi.

Tai pat laikā darba devēju vidū ir visai izplatīts arī pretējais priekšstats – tas, ka sieviete, kurai ir ģimene un bērni, ir stabilāka darbiniece, kurai ir atbildīgāka un nopietnāka attieksme pret darbu. Šīs pārlicības pamatā ir gan negatīvais stereotips par jaunām sievietēm bez bērniem, kā potenciāli nedrošām darbiniecēm ar paredzamiem ilgjiem bērnu kopšanas atvaļinājumiem, gan pēdējā laikā arvien aktuālākais darbaspēka migrācijas jautājums, kas darba devējiem liek augstāk novērtēt vecāku ar maziem bērniem (īpaši sieviešu) zemāko mobilitāti, gan arī pieredze, kas rāda, ka pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma sievietes vairāk novērtē darba sniegtās socializācijas un personības izaugsmes iespējas.

Faktiskajās iespējās abu dzimumu darbiniekiem savienot darbu ar ģimenes dzīvi nav vērojama būtiska atšķirība, bet, kā redzams no darba devēju intervijām un nodarbināto iedzīvotāju diskusijām, līdzsvars starp darbu un privāto vai ģimenes dzīvi šķiet aktuālāka problēma tieši sievietēm, īpaši, ja viņām ir lielākas ģimenes (pirmsskolas vai skolas vecuma bērni un mazbērni), kā arī, ja viņas pašas mācās.

Kopumā līdztiesīgāka mājas darbu sadale ir novērota tajās ģimenēs, kur abiem partneriem ir augstāka izglītība, un aptaujas datu ekonometriskā analīze pierāda, ka augstākā izglītība ir faktors, kuram ir vislielākā ietekme uz sieviešu apmierinātību ar darbu un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām.

Savukārt netika iegūts apstiprinājums kvalitatīvajā pētījumā novērotajai tendencei, ka apmierinātākas ar savām iespējām saskaņot darbu un mājas dzīvi ir sievietes, kas ieņem augstākas pozīcijas darbā un tādējādi brīvi var plānot savu darba laiku. Vadītājas ir amats, kurš sieviešu vidū atstāj negatīvu iespaidu uz darbu un ģimenes dzīves līdzsvaru, neskatoties, ka tieši šajā grupā ir visaugstākā apmierinātība ar ieņemamo amatu kopumā. Tas vēlreiz apstiprina to, ka, lai arī nepastāv formāla dzimumu diskriminācija, sievietes, iespējams, pašas izvairās no augstāku amatu ieņemšanas, lai apmierinātu savu vajadzību pēc darba un privātās dzīves saskaņošanas.

Kopumā jāsecina, ka darba aspekti, kas ir saistīti ar darbu un personīgās dzīves saskaņošanu, ir ļoti būtiski abu dzimumu pārstāvjiem. Tas, ka jāstrādā brīvdienās, nozīmīgi samazina gan vīriešu, gan sieviešu apmierinātību ar savu darbu kopumā un ar viņu novērtētajām iespējām saskaņot savu darbu un ģimenes dzīvi. Virsstundu darbs samazina tikai vīriešu apmierinātību, bet, neskatoties uz to, ka virsstundas strādā katra ceturtdā darbiniece, subjektīvi tās netiek uztvertas kā kavējošs faktors darba un ģimenes dzīves saskaņošanai. Savukārt sievietēm, atšķirībā no vīriešiem darba apmierinātību mazina nakts darbs.

Nodarbināto vīriešu un sieviešu apmierinātību ar darbu un ģimenes dzīves līdzsvaru būtiski paaugstina gan iespējas izmantot bezalgas atvaļinājumu vai brīvdienas, gan arī darba sanāksmju organizēšana tikai darba laikā un uzņēmuma organizētie pasākumi, kuros piedalās darbinieki un viņu ģimenes.

Aptaujātie darba devēji atzīst, ka ikdienā gan vadītājiem, gan viņu darbiniekiem ir grūti saskaņot darbu un ģimenes dzīvi. Tomēr darba devēja atbalsts darbinieku ģimenes dzīves un darba saskaņošanai tiek vienprātīgi atzīts kā vērtīga un pozitīva prakse – 92% darba devēju pilnībā piekrīt vai drīzāk piekrīt tam,

ka darba devēja atbalsts darbinieku ģimenēm veicina pozitīva mikroklimata veidošanos uzņēmumā, kā arī paaugstina darbinieku darba motivāciju un piesaista darba vietai.

Salīdzinot darba devēju un nodarbināto iedzīvotāju viedokļus par galvenajām atbalsta formām un darba vietā pieejamajām iespējām saskaņot darbu un ģimenes dzīvi, nav manāmas būtiskas pretrunas. Visbiežāk piedāvātā un pieejamā iespēja ir bezalgas atvaļinājums vai brīvdienas nepieciešamības gadījumā (minējuši gandrīz 80% darba devēju un ap 70% nodarbināto iedzīvotāju). Trīs ceturtdaļas darba devēju sniedz vai ir gatavi sniegt finansiālo atbalstu darbinieku ģimenēm svarīgos brīžos (kāzas, bērna piedzimšana, bērna skolas gaitu vai mācību gada uzsākšana, kā arī veselības apdrošināšanai vai ārstēšanās izdevumu segšanai). Lielākā daļa Latvijas uzņēmumu cenšas darba sanāksmes organizēt tikai darba laikā (nodrošina 74% darba devēji un pieejams 66% nodarbinātajiem iedzīvotājiem). Jau zināmas un tradicionālas ir dāvanas darbiniekiem un darbinieku bērniem svētkos (attiecīgi 67% un 52%). Pasākumu organizēšana (ekskursijas, sporta spēles, balles uzņēmumā), kur piedalās darbinieku ģimenes kopā ar bērniem, ir biežāk izplatīta lielo uzņēmumu vidū. Tādu iespēju piedāvā 38% no darba devējiem un to atzīst 42% no nodarbinātajiem iedzīvotājiem.

Uzņēmumos, kur darba devējs palīdz darbiniekiem saskaņot darbu un personīgo dzīvi, kā arī tur, kur darba vietu var raksturot kā „ģimenei draudzīgu”, abu dzimumu strādājošo apmierinātība ar darbu nozīmīgi pieaug. Gan vīrieši, gan sievietes ir daudz vairāk apmierināti ar amatu, ja darbinieki var koriģēt vai mainīt savu darba laiku, kad tas ir nepieciešams. Tas nozīmē, ka plašāka elastīgo darba formu ieviešana Latvijas uzņēmumos ne tikai nodrošinātu reālas iespējas apvienot ģimenes un darba pienākumus, bet arī celtu darba motivāciju un īpaši, sieviešu ieinteresētību aktīvāk iesaistīties darba tirgū.

Nestrādājošo aktīvā vecuma iedzīvotāju vidū pieprasījums pēc dažādiem darba formu un darba laika modeļiem ir visai augsts. Darbu uz nepilnu slodzi kā sev vispiemērotāko vērtē gandrīz puse sieviešu un aptuveni ceturtdaļa vīriešu, kuri šobrīd ir bez darba. Arī tādas darba formas kā elastīgs darba grafiks, summēts darba laiks un attālināts darbs būtu pievilcīgas krietnai daļai potenciālo darba ņēmēju. Turklāt, interese par šādiem nodarbinātības veidiem pastāv gan vīriešu, gan sieviešu vidū, kas ļauj prognozēt, ka šobrīd vēl „netradicionālie” nodarbinātības varianti varētu gūt atsaucību dažādās nozarēs un profesiju grupās.

Pētījums liecina, ka Latvijas sabiedriskajā domā joprojām saglabājas tradicionāls skatījums uz vīrieša un sievietes lomu sabiedrībā, saskaņā ar kuru galvenais sievietes pienākums ir rūpes par ģimeni, taču vīrieša atbildības joma ir darbs ārpus mājas. Tomēr aptuveni puse Latvijas iedzīvotāju atbalsta aktīvāku vīriešu iesaistīšanos bērnu aprūpē un nenoliedz sieviešu spējas veikt atbildīgus darba pienākumus. Domājams, ka ar laiku šādi uzskati iegūs plašāku atbalstu, jo šobrīd tie ir vairāk izplatīti gados jaunāko cilvēku vidū.

Novērtējot stereotipus par katra dzimuma darbības pakāpi darba un ģimenes dzīvē, jāsecina, ka lielāka vīriešu un sieviešu vienprātība izpaužas spriedumos par pienākumu sadali bērnu aprūpē, bet sieviešu lielāku aktivitāti ārpus mājas vairāk atbalsta viņas pašas. Tas vēlreiz atgādina jau minēto secinājumu, ka darba vietās ir svarīgi nodrošināt labākas darba un ģimenes dzīves savienošanas iespējas.

Vecāki ar maziem bērniem darba tirgū

Pētījuma ietvaros veiktajā aptaujā „Sievietes un vīrieši darba tirgū” iegūtās atbildes uz jautājumiem par mājas darbu sadali norāda, ka, ja ģimenē ir bērns vecumā līdz 2 gadiem, bērnu pieskatīšana galvenokārt ir sieviešu ziņā. Apmēram ceturtdaļa aptaujāto vīriešu un sieviešu atzina, ka par bērna pieskatītājiem mātes darba laikā izvēlas vecvecākus, bet tikai 11% gadījumos bērna pieskatīšana ir uzticēta bērna tēvam. Bērniem sasniedzot 3-6 gadu vecumu, lielākā (37%) daļa bērnu šajā vecumā apmeklē pirmsskolas vecuma iestādes vai arī tos pieskata mātes (31%), bet tēvu ziņā bērna pieskatīšana nav vairāk par 8% gadījumu.

Pētījumā DziLDT liela nozīme tika pievērsta mazu bērnu vecāku pieredzes, problēmu un vēlmju saistībai ar iekļaušanos darba tirgū, nodarbinātības un bērnu aprūpes savienošanas iespēju izpētei. Dzimumu līdztiesības kontekstā no vienas puses īpaši tika skatītas sieviešu ar maziem bērniem atgriešanās vai iesaistīšanās darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, bet no otras puses, pievērsta uzmanība vīriešiem un viņu tiesībām, iespējām un vēlmēm iesaistīties bērna aprūpē un mājas darbu veikšanā. Jautājums par vīriešu līdzdalības palielināšanu bērnu aprūpē ir aktuāls, ne tikai lai ģimenēs īstenotu dzimumu līdztiesības principu, bet arī, lai atvieglotu sieviešu iekļaušanos darba tirgū.

Pētījumā veiktā “Ģimeņu ar maziem bērniem aptauja” parādīja, ka uz aptaujas brīdi (2006.gada marts-aprīlis) spēkā esošos likumā noteiktos tikai tēvam izmantojamās ģimenes atbalsta pasākumus (desmit dienu paternitātes atvaļinājums un pabalsts) pagaidām vairāk kā puse no tēviem neizmanto, bieži vien tādēļ, ka nav informēti par šādām iespējām. Bērna kopšanas atvaļinājumu izmantoja nepilni četri procenti no aptaujātajiem tēviem ar bērniem vecumā līdz diviem gadiem. Par iespēju izmantot paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumu pēc aptaujas datiem nav informēti vidēji 20% tēvu. Izglītotākie (īpaši augstāko izglītību ieguvušie) ir vairāk gatavi iesaistīties bērnu aprūpes un audzināšanas procesā un arī izmantot atvaļinājumu bērna kopšanai.

Kopumā iespēja izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu gan vīrietim, gan sievietei kā līdztiesības izpausme tiek vērtēta pozitīvi, tomēr, kā parāda kvalitatīvais pētījums, parasti ģimenē pat īpaši netiek apspriests jautājums par to, kurš izmantos bērna kopšanas atvaļinājumu, bet tiek pieņemts, ka to darīs sieviete. Kvantitatīvajā aptaujā, jautāti par iespēju izmantot atvaļinājumu bērna kopšanai, apmēram puse tēvu atbildēja, ka noteikti neizmanto vai drīzāk neizmanto atvaļinājumu bērna kopšanai, tomēr gandrīz trešdaļa vairāk vai mazāk būtu gatavi šādam solim, bet 12% par to nekad nav domājuši un nevarēja atbildēt, vai gribētu, vai nē.

Lai gan puse tā īsti nevēlētos, tomēr tikai 3,2% tēvu atbildēja, ka nekādi apstākļi nepiespiestu viņus izmantot šo atvaļinājumu. Lielākoties tas tiek uztverts kā radikāls solis – divas trešdaļas vīriešu iesaistītos, ja bērna māte darba vai veselības dēļ nevarētu būt kopā ar bērnu. Tas atbilst vīriešu – mazu bērnu tēvu vidū vairāk nekā citu iedzīvotāju vidū izplatītajam uzskatam, ka vīram jāpelna nauda, bet sievai jā rūpējas par māju un ģimeni. Tomēr tēviem svarīgi ir arī emocionālie aspekti – viņi izmantotu šo iespēju arī tādēļ, ka viņiem ir prieks vairāk būt kopā ar bērnu un iespēju būt kopā ar bērnu viņa attīstībai svarīgākajos posmos.

Kā redzams, tēvu tiesību izmantošana uz bērna kopšanas atvaļinājumu ir atkarīga no sieviešu iespējām un lēmuma. Tomēr kvalitatīvais pētījums parāda, ka vairums sieviešu pašas nav gatavas uzticēt bērnu un ilgstošāka atvaļinājuma iespēju vīrietim. Kvantitatīvajās aptaujās no vīriešu un sieviešu puses gandrīz vienprātīgs atbalsts tiek izteikts apgalvojumam, ka, piedzimstot bērnam, sievietei nevajadzētu strādāt vismaz līdz bērna viena gada vecumam. Tas tiek pamatots gan ar bērna vajadzībām un tiesībām saņemt vislabāko aprūpi, ko it kā spēj sniegt tikai māte, gan arī ar viņas īpašajām un pelnītajām tiesībām pēc grūtniecības un dzemdībām ilgāku laiku pabūt kopā ar bērnu, nestrādājot algotu darbu.

Kaut arī gandrīz vienprātīgi tiek atzīts, ka zidaiņa vecumā bērnam svarīgākā ir māte, kopumā gan vīrieši, gan sievietes uzskata, ka bērnu audzināšanā ir jāiesaistās abi vecāki un tēviem vajadzētu vairāk iesaistīties mazu bērnu aprūpē.

Vērtējot šobrīd pieejamo un nepieciešamo valsts atbalstu, vecāki ar maziem bērniem bērna kopšanas pabalstu uztver par instrumentu, ar kura palīdzību valsts cenšas veicināt dzimstības nevis nodarbinātības pieaugumu. Īpaši uzskatāmi par tādu valsts nostāju liecina no 2004.gada 1. janvāra līdz 2006.gada 1.martam īstenotā prakse piešķirt diferencētu, pirms bērna piedzimšanas izmaksātajai algai pielīdzinātu bērna kopšanas pabalstu, kas pienākas tikai vienam no nestrādājošiem vecākiem līdz bērna viena gada vecumam. Pabalstu apmēri un to izmaksas kārtība vēl joprojām tiek pārskatīta un pilnveidota, tomēr pētījuma veikšanas brīdī vecāki pozitīvi novērtēja pabalsta apmēra līdz bērna gada vecumam palielinājumu, kā arī jauno kārtību, kas ļauj vecākiem oficiāli strādāt un saņemt pabalstu. Savukārt kā netaisnīgs tika vērtēts noteikums, kas paredz strādājošajiem vecākiem izmaksāt tikai pusi no paredzētā pabalsta apjoma.

Tomēr lielāko neapmierinātību mazu bērnu vecākos izsauc bērna kopšanas pabalsta krasais samazinājums pēc bērna viena gada vecuma, neskatoties uz vecāku faktiski ierobežotajām iespējām gūt ienākumus šajā laikā. Ne visas sievietes, kurām bērni ir vecumā līdz pusotram vai diviem gadiem vēlas šajā laikā uzsākt darbu, uzskatot, ka bērnam ir nepieciešamas viņu rūpes un klātbūtne. Strādā arī tikai daļa no sievietēm, kuras to vēlētos, jo bērnudārzi šāda vecuma bērniem praktiski nav pieejami, bet visai maz ir tādu ģimeņu, kuru rocība atļauj algot aukli.

Vecāku ar maziem bērniem ieteikums valsts politikas veidotājiem ir attīstīt visām ģimenēm pieejamas bērnu pieskatīšanas iespējas, tai skaitā palielināt vietu skaitu pašvaldību bērnudārzos. Bez tam vecāki

uzskata, ka svarīgi ir materiāli atbalstīt ne tikai jaundzimušo bērnu vecākus, bet arī palīdzēt segt visai augstās izmaksas, kas rodas skolas vecuma bērnu vecākiem.

Vecāku viedokļi apstiprina jau iepriekš Latvijā un ārvalstīs veikto pētījumu atziņas, ka vairāk nekā augsti, bet īslaicīgi bērna piedzimšanas un kopšanas pabalsti, dzimstību veicina indivīdu lielāka drošības sajūta par savām iespējām bērnus izaudzināt un izskolot. Savukārt tas ir tieši atkarīgs no sieviešu nodarbinātības, viņu pārliecības par darba vietas saglabāšanu vai darba iespējām nākotnē.

Sievietes ar maziem bērniem valsts atbalstu saskata arī likumā, kas neļauj atlaist no darba personu, kamēr tā atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā. Lielākajai daļai no strādājošajām mazu bērnu māmiņām ir saglabāta gan darba vieta, gan tas pats vai līdzvērtīgs amats un atalgojums. Arī tās, kuras pirms bērna piedzimšanas strādāja, bet šobrīd nestrādā, ir salīdzinoši optimistiski orientētas attiecībā uz turpmākajām darba iespējām: lielākā daļa uzskata, ka būs saglabāta gan iepriekšējā darba vieta (71,4%), gan amats (67,5%), gan arī atalgojums noteikti būs vismaz iepriekšējā līmenī vai tiks paaugstināts (64,7%).

Tomēr pētījums parādīja, ka atsevišķos gadījumos pēc bērna kopšanas atvaļinājuma sievietes ir zaudējušas darbu (piemēram, atlaistas sakarā ar štata vietas likvidēšanu) vai arī pazeminātas amatā. Tādējādi kā zīmīgu varam atzīmēt tendenci, ka apmēram trešā daļa aptaujāto nav pārliecinātas par savām darba iespējām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, tai skaitā 10% no visām šobrīd nestrādājošajām māmiņām apgalvo, ka noteikti nebūs saglabāta ne darba vieta, ne atalgojums. Pētījumā gūtais situācijas skaidrojums norāda arī uz diskriminācijas gadījumiem, tomēr darba zaudēšana lielā mērā ir arī saistīta ar pašu sieviešu nevēlēšanos atgriezties darba tirgū pirms bērna iekārtošanas bērnudārzā, kā arī ar viņu vēlēšanos izmantot iespēju un mainīt līdzšinējo darba vietu. Šajā sakarā būtu ieteicams veicināt vecāku pēc bērna kopšanas atvaļinājuma konkurētspēju ar valsts atbalstītu apmācības vai pārkvalifikācijas kursu palīdzību, kā arī veicināt iespējamo sociālo mobilitāti, sniedzot informāciju par šīs grupas iespējām darba tirgū.

Kā pietiekami nozīmīgu faktoru, kas kavē iesaistīšanos darba tirgū, sievietes ar maziem bērniem min bezdarbu. Saistot to ar nodarbinātības pieredzes trūkumu (pirms bērna piedzimšanas nestrādāja ~30% no aptaujātajām mātēm), vēlreiz jāizceļ nepieciešamība Nodarbinātības valsts aģentūrai īpaši atbalstīt sievietes ar maziem bērniem iekļaušanos darba tirgū. Minētajai bezdarba riska grupai jau bērna kopšanas atvaļinājuma laikā būtu jāpiedāvā iespēja apmeklēt atbilstošus profesijas apguves vai kvalifikācijas celšanas kursus viņām pieejamā formā un laikā (piemēram, vakaros, brīvdienās vai tālmācības veidā).

Pētot faktorus, kas veicina vai kavē mazu bērnu vecāku iekļaušanos darba tirgū, kvantitatīvās vecāku aptaujas rezultāti parāda, ka galvenais iemesls, kas liek uzsākt darbu vai atgriezties darbā pirms beidzies atvaļinājums bērna kopšanai, ir nepieciešamība pēc lielākiem ienākumiem. Pēc gada vecuma sasniegšanas bērna kopšanas pabalsta apjoms tiek strauji samazināts un tas acīmredzot veicina vecāku agrāku atgriešanos darba tirgū.

Svarīgs faktors, kas veicina vai kavē mazu bērnu vecāku iekļaušanos darba tirgū, ir nodrošināta bērnu pieskatīšana. Bērnu aprūpi un uzraudzību tieši ietekmē bērna vecums. Pavisam mazus bērnus (līdz pusgada-gada vecumam) aprūpē lielākoties māte, un gan vecāki, gan sabiedrība kopumā uzskata, ka tas ir vislabākais bērna aprūpes veids. Līdz bērna gada vecumam tiek maksāts arī salīdzinoši liels, diferencēts bērna kopšanas pabalsts. Tomēr nepieciešams uzlabot situāciju bērnu aprūpes jomā laikā, kad tie sasnieguši 1-2 gadu vecumu. Aptaujas rezultāti liecina, ka liela daļa gan strādājošas, gan nestrādājošas māmiņas, uzskatot, ka nepieciešamas bērnam un izbaudot prieku un iespēju pabūt kopā ar bērnu viņa agrīnajā bērnībā, labprāt pavadītu pēc iespējas ilgāku laiku, nestrādājot algotu darbu. Saskaņā ar Darba likuma 156.pantu šobrīd ikvienam darbiniekam ir tiesības uz darba devēja neapmaksātu, bet valsts daļēji kompensētu atvaļinājumu bērna kopšanai uz laiku līdz pusotram gadam, ko vecāki var izmantot līdz bērna astoņu gadu vecumam. Pētījums liecina, ka, lai gan pabalsta apmēra straujais samazinājums pēc bērna gada vecuma kalpo kā stimuls pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu, tomēr māte var strādāt algotu darbu ārpus mājas tikai tad, ja ir atrasti citi varianti bērna pieskatīšanai. Visbiežāk tie ir vecvecāki (vecmāmiņas), kas ļauj mātei atgriezties vai iekļauties darba tirgū. Latvijas ģimenēs izplatītā prakse, vecmāmiņai izmantot pensionēšanās (bieži vien priekšlaicīgas pensionēšanās) iespēju, lai pieskatītu mazbērnus, paaugstina pirmspensijas un pensijas vecuma sieviešu bezdarba risku, jo, kā redzams no veiktā pētījuma, atgriešanās darbā pēc vairāku gadu pārtraukuma šīs vecuma grupas sieviešu vidū ir īpaši apgrūtināta.

Kaut gan praksē retāk izmantota, tomēr pēc vecāku domām vēlāmāka ir bērna pieskatīšana, tēvam un mātei savstarpēji mainoties. Bērnā pieaugot, palielinās vecāku vēlmes tikt galā ar tā pieskatīšanu saviem spēkiem. Faktiski no bērna gada līdz pusotra gada vecumam aukle tiek izmantota biežāk, nekā vecāki to vēlētos, kaut arī, ņemot vērā šī vecuma bērna vajadzības, uzskata to par vienu no vēlāmākajiem uzraudzības veidiem. Tomēr no pusotra līdz diviem gadiem jau vairāk nekā aukli vecāki vēlētos izmantot pirmsskolas izglītības iestāžu pakalpojumus.

Lai pilnveidotu bērnu uzraudzības iespējas otrajā dzīves gadā, kad valsts pabalsts bērna kopšanai būtiski samazinās, dažāda vecuma bērniem, vecākuprāt, būtu vēlāma atšķirīga pieeja. Labākais būtu rast iespēju savienot profesionālo nodarbinātību ar bērnu audzināšanu, strādājot kādu no elastīgā darba formām vienam vai abiem vecākiem, lai tie varētu aprūpēt bērnu paši, savstarpēji mainoties. Bērnu 1-1,5 gadu vecumā uzraudzības iespēju uzlabošanai nepieciešams pilnveidot, finansiāli atbalstīt aukles pakalpojumu izmantošanas iespējas, savukārt 1,5-2 gadīgajiem līdzās aukļu dienestu attīstībai, veicināt arī plašāku bērnu pirmsskolas izglītības iestāžu vai bērnu rotaļu un attīstības centru pieejamības nodrošināšanu.

Vidēji 76,5% bērnu vecāku, kas vēl nav iekārtojuši bērnu pirmsskolas izglītības iestādē, vēlētos izmantot šo iestāžu pakalpojumus. Tikai 12,7% neplāno izmantot bērnudārzu pakalpojumus. Lielākā daļa plāno iekārtot bērnu pirmsskolas izglītības iestādē no 2 vai 3 gadiem – no 2 gadiem 37,3%, no trim – 32,1%, bet 16,7% grūti nosaukt vecumu, no kura izmantos bērnu pirmsskolas iestādes pakalpojumus.

Nepieciešamība pēc tālākas bērnu pirmsskolas iestāžu tīkla vai citu pieskatīšanas veidu, piemēram, aukļu vai bērnu rotaļu centru attīstības ir aktuāla, jo mazu bērnu vecāki vēlas izmantot šos pakalpojumus, bet ne visur tie ir pieejami. Bērnu pirmsskolas iestādēs trūkst vietu vai dzīvesvietas tuvumā vispār nav šādas institūcijas. Īpaši aktuāli ir veidot bērnudārzu jaunākās grupas vai rotaļu grupiņas bērniem līdz 2 gadu vecumam un 2-3 gadīgajiem.

Pētījums ir apstiprinājis, ka vecāku atgriešanos darba tirgū varētu veicināt dažādu elastīgā darba formu izmantošana. Salīdzinājumā ar sieviešu nodarbinātību pirms bērna piedzimšanas, pēc bērna piedzimšanas strādājošās sievietes apmēram piecas reizes biežāk veic nepilnas slodzes darbu un vairāk izmanto arī elastīgu darba laiku.

Atbilstoši ģimenēs pieņemtajai un vēlāmajai darbu sadalei, kur sievietes galvenā atbildība ir bērna aprūpe, bet vīrieša uzdevums – iztīkas līdzekļu pelnīšana, paredzama arī atšķirīga dažādu elastīgo darba formu izmantošana. No vēlāmajiem darba veidiem mazu bērnu mātes visvairāk (42%) gribētu strādāt nepilnu slodzi. Otrs ieinteresētības ziņā svarīgākais ir elastīgs darba laiks, ko vēlētos izmantot gan mātes, gan tēvi (38%). No citām elastīgā darba formām vīrieši būtu gatavi vairāk izmantot summēto darba laiku (38%), bet sievietes – attālināto jeb distances darbu (31%). Lai gan kopumā tiek atzīts, ka abiem vecākiem ir jāpiedalās bērna aprūpē un audzināšanā, tēvi biežāk nekā mātes uzsver to, ka viņiem nav iespēju izmantot elastīgo darbu profesionālās specifikas dēļ.

Lai panāktu gan demogrāfiskās situācijas uzlabošanu, novēršot šķēršļus attiecībā uz mazu bērnu vecāku iekļaušanos darba tirgū, gan veicinātu dzimumu līdztiesību, nepieciešams:

- ✓ ar sabiedrības informēšanas pasākumu palīdzību paaugstināt informētību par vīriešu iespējām aktīvāk iesaistīties bērnu aprūpē, izmantojot likumā noteiktās iespējas;
- ✓ plašāk popularizēt pozitīvos piemērus, tādējādi veidojot sabiedrības viedokli, kas būtībā tam jau ir gatava. Pētījums apstiprina, ka liela daļa tēvu ir gatavi vairāk iesaistīties bērna audzināšanā, arī mātes to vēlētos, bet zināšanu un praktiskās pieredzes trūkums kavē apgūt un īstenot šādu praksi;
- ✓ skolās ieviest jau pirms vairākiem gadiem sagatavoto ģimenes mācības programmu vai lielāku uzmanību citos mācību priekšmetos (piemēram, veselības mācībā un sociālajās zinībās) pievērst abu dzimumu bērnu un jauniešu zināšanu apguvei par attiecību veidošanu un saglabāšanu, kā arī par bērna kopšanas un audzināšanas un dzimumu līdztiesības jautājumiem;
- ✓ veicināt pasākumus, kas ļauj savienot bērnu audzināšanu ar nodarbinātību: attīstīt dažādu formu bērnu pirmsskolas iestāžu tīklu, tiesiski sakārtot aukļu dienestu sistēmu, radīt iespēju vecākiem izmantot elastīgās darba formas, no kurām pieprasītākā sieviešu vidū šobrīd ir nepilnas slodzes darbs;

- ✓ pilnīgot pasākumus ģimenes atbalstam, piemēram, pagarināt valsts apmaksātu paternitātes atvaļinājumu no 10 dienām uz 3 mēnešiem, ko tēvs pēc izvēles var izmantot 18 mēnešu laikā pēc bērna dzimšanas, un paaugstināt bērna kopšanas pabalsta apmēru, ko maksā vecākiem neatkarīgi no nodarbinātības vismaz līdz bērna pusotra gada vecumam;
- ✓ veicināt vecāku ar maziem bērniem un īpaši sieviešu profesionālās kvalifikācijas celšanu – piedāvāt vecākiem, vēl esot bērna kopšanas atvaļinājumā, apmeklēt atbilstošus NVA profesijas apguves vai kvalifikācijas celšanas kursus mazu bērnu vecākiem pieņemamākajā veidā un laikā (piemēram, vakaros, brīvdienās, tālmācības veidā);
- ✓ sadarbojoties ar darba devējiem, NVA subsidētās nodarbinātības pasākumu ietvaros piedāvāt vecākiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma viņu iespējām un vajadzībām piemērotas elastīgā darba formas. Īpaši pieprasītas ir tādas darba formas kā elastīgais darba laiks, nepilna darba slodze. Attālinātais darbs arī varētu tikt izmantots, kā citu elastīgā darba formu papildinājums un nepieciešamo ienākumu avots, tomēr tas neapmierina sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma izteikto vajadzību pēc darba kā iespējas socializēties un ‘atpūsties no mājas darbiem’.

Dzimumu līdztiesības subjektīvie aspekti

Jēdziena „dzimumu līdztiesība” diskursu sabiedrībā galvenokārt veido masu mediji, un šīs jomas speciālisti – pētījuma dalībnieki šo terminu ir pamanījuši presē un TV, kā arī dažādos oficiālajos dokumentos, bet uztver to atsvešināti un nelieto ikdienas diskursā, piemēram, sarunās ar draugiem vai ģimenes locekļiem. Tādējādi varam uzskatīt, ka pētījumā atklātā dzimumu līdztiesības jēdziena uztvere atspoguļo līdz šim veikto informāciju kampaņu ietekmi un iedarbīgumu.

Dzimumu līdztiesības jēdziens darba tirgus kontekstā galvenokārt tiek uztverts kā vienādas tiesības un iespējas uz darbu un taisnīgu, vienlīdzīgu atalgojumu. Šobrīd iedzīvotāju apziņā šis jēdziens mazāk saistās ar vīriešu un sievietes līdzvērtīgo lomu sabiedrības attīstībā un praktiski nemaz netiek asociēts ar vienādām resursu izmantošanas iespējām. Abu dzimumu dažādību un dabisko vai fizioloģisko atšķirību ievērošanu un pieņemšanu plašākajā sabiedrībā un arī darba devēju vidū visbiežāk uztver nevis kā daļu no dzimumu līdztiesības principa īstenošanas, bet drīzāk kā argumentu pret dzimumu līdztiesības iespējamību. Vīriešu spēja veikt fiziski smagākus darbus, no kuriem sievietei jāizvairās, tiek uzskatīta par galveno abu dzimumu nevienlīdzīgās situācijas darba tirgū skaidrojumu, kuru nav iespējams mainīt, kamēr vien saglabājas vīriešu un sieviešu fizioloģiskās atšķirības.

Dzimumu līdztiesības jēdziena emocionālā uztvere parāda, ka nevis darbs, bet ģimene ir tā vieta, kur sākas un ideālajā veidā var izpausties dzimumu līdztiesība – harmonija, saskaņa un vienotība starp vīrieti un sievieti, atbalsts un vienam otra papildināšana un pašrealizācija. Mīlestība ir ideālā un augstākā dzimumu līdztiesības forma un izpausme. Tomēr, kā redzams no pētījuma dalībnieku pieredzes, praksē ideālā dzimumu līdztiesība, kaut arī tai nav nekādu juridisku vai formālu ierobežojumu, bieži vien netiek sasniegta vai īstenota.

Subjektīvie ierobežojumi vai pamats vēlākai dzimumu līdztiesības principa īstenošanai darba vidē sākas jau ģimenē, bērnam vērojot un iemācoties starp vecākiem pastāvošo ģimenes pienākumu un mājas darbu sadali. Pētījums apstiprināja to, ka dzimumu līdztiesības principa ievērošanai darba tirgū liela loma ir valdošajiem stereotipiem jeb tradīcijām, sociāliem ieradumiem.

Pētījums apstiprināja pieņēmumu, ka iedzīvotāju un darba devēju vidū dzimumu līdztiesības princips tiek saistīts ar galvenokārt sievietēm nozīmīgu jautājumu risināšanu. Darba devēju un vadošo speciālistu vīriešu vidū dominē uzskats, ka būtisku dzimumu līdztiesības pārkāpumu Latvijā nav – mēdz gadīties atsevišķas negatīvas epizodes, taču to dēļ nav nepieciešams šo problēmu saasināt. Savukārt darba devējas un vadošā personāla pārstāves sievietes uzskata, ka dzimumu līdztiesībai pievērstā uzmanība nav pārspīlēta.

Kopumā dzimumu līdztiesības principus vieglāk pieņem un īsteno sievietes un vīrieši ar augstāko izglītību, bet dzimumu stereotipi spēcīgāk darbojas un ir noturīgāki ārpus Rīgas, kā arī iedzīvotāju ar zemāku izglītības līmeni vidū.

Dzimumu līdztiesības un dzimumu algu starpības mazināšanas kontekstā pētījumā aptaujātie darba devēji un eksperti vairāk runā par sieviešu ierobežotajām iespējām ienākt tradicionāli par vīrišķīgajām uzskatītajās profesijās. Savukārt feminizētās profesijas ir daudz atvērtākas, bet vīriešu zemais nodarbinātības īpatsvars

tādās jomās kā izglītība un medicīna ir skaidrojams ar nepieciešamajai izglītībai un kvalifikācijai salīdzinoši zemo atalgojuma līmeni, kas stereotipiski tiek uzskatīts par pieņemamu sievietei, bet neatbilstošu vīrietim. Esošo dzimumlomu priekšstatu sistēmas ietvaros līdzšinējā valsts budžeta algu sistēma veido tipiski „sievšķīgās” jomas (izglītība, medicīna, sociālā aprūpe). Tās ir nozares, kurās strādā galvenokārt sievietes, jo alga ir pārāk zema, lai „sevi cenošs vīrietis” „nezaudējot cieņu sievietes acīs” varētu pieņemt šādu darbu. Tādējādi jāsecina, ka salīdzinoši zemās algas sabiedriskajā sektorā strādājošajiem veicina gan darba tirgus segregāciju pēc dzimuma, gan stereotipu jeb priekšstatu par sievietes un vīrieša „dabai” un „iedzimtajām dotībām” atbilstošākiem darbiem noturību.

Lai veidotu un uzturētu jēdziena „dzimumu līdztiesība” pozitīvu uztveri iedzīvotāju un darba devēju vidū, būtu vēlams veikt cilvēku attieksmju un reakciju pētījumus pirms un pēc kampaņu īstenošanas. Tas ļautu izvairīties no situācijām, ka, lai informācija nonāktu pie mērķauditorijas tai saprotamā veidā, nereti informējošie pasākumi turpina lieki atražot tradicionālos priekšstatus un stereotipus.

Dzimumu līdztiesības informatīvajās kampaņās iesakām vairāk parādīt, ko tieši iegūst vīrieši un sievietes, darbinieki un darba devēji no dzimumu līdztiesības principa īstenošanas darba vietā. Darba devējiem būtu vērts atgādināt, ka gan vīriešiem un sievietēm, gan jaunākiem un vecākiem cilvēkiem ir savas priekšrocības un, apvienojot dažādās darbinieku prasmes, spējas un intereses, iespējams organizācijā vai kolektīvā paaugstināt darba produktivitāti.

Īpaši ieteicama un pozitīvi novērtēta ir ģimeņu, nodarbināto iedzīvotāju vai darba devēju dalīšanās pozitīvajā pieredzē kā visefektīvākais dzimumu līdztiesības idejas popularizēšanas veids.

Pētījums neatklāja ievērojamu dzimumu diskriminācijas izplatību Latvijas darba tirgū: netaisnību attiecībā uz samaksu par vienādu darbu gan sievietes, gan vīrieši biežāk konstatē salīdzinājumā ar sava, nevis pretējā dzimuma kolēģiem. Drīzāk var runāt par atšķirībām sieviešu un vīriešu pozīcijās darba tirgū, kur sieviešu algotu darbu vairāk nekā vīriešu raksturo stabilitāte, sociālās garantijas, mazāka noslodze un zemāks atalgojuma līmenis. Jāatzīmē, ka šādas atšķirības sakrīt ar sabiedrībā pastāvošajiem priekšstatiem par vīrieša un sievietes lomām ģimenes un darba dzīvē.

Aizskārumi un nievājoša attieksme pret sievietēm no darba kolēģu vai klientu puses nav retums Latvijas darba vietās, lai gan tā nav arī masveida parādība (ar to ir saskārušās mazāk nekā 10% sieviešu un tikai 3% vīriešu). Dzimuma diskriminācija kopumā tiek izprasta visai vienkāršoti, tās latentās jeb apslēptās formas bieži netiek pamanītas un atpazītas. Tāda izpratne piemīt gan aktīvi, gan pasīvi situācijā iesaistītajiem indivīdiem. Aktīvi iesaistītie subjekti ir tie, kuri vai nu paši veic vai ir pakļauti diskriminējošai darbībai. Pasīvi situācijā iesaistītie subjekti ir tie, kuri vēro citu personu diskriminējošu situāciju no malas, paši tajā neiesaistoties. Pētījums parādīja, ka gan iedzīvotāji kopumā, gan darba devēji nespēj diskrimināciju atpazīt, skaidri definēt un, nesaskatot tās nopietnību, nav gatavi arī cīnīties pret to.

Līdzīga situācija vērojama arī attiecībā uz seksuālo uzmākšanos darba vietā. Jāatzīmē, ka Latvijas iedzīvotāju vai darba devēju diskursā nepastāv skaidri un saprotami jēdzieni, kas apzīmētu personas aizskaršanas, tai skaitā arī seksuālās uzmākšanās gadījumus. Seksuālā uzmākšanās zināmā mērā ir tabu temats, par kuru cilvēki nevēlas runāt un it sevišķi – atklāt, tādējādi izriet secinājums, ka vairums no šādiem gadījumiem darba vietās tiek noklusēti un neizpausti ne uzņēmuma vadībai, ne kolēģiem. Praksi noklusēt aizskaršanas gadījumus veicina gan sieviešu, gan vīriešu vidū izplatītais uzskats, ka nevienam nevar uzmākties, ja viņš to nevēlas. Tādējādi situācijas upuri, kas biežāk ir sievietes, tiek uzskatītas kā agresijas izraisītājas, provokatores, kuras pašas ir vainīgas, ja nav pratušas situāciju atrisināt bez konflikta.

Pētījums parādīja, ka iedzīvotāju uztverē seksuālā aizskaršana kopumā netiek uzskatīta par plaši izplatītu problēmu un, neraugoties uz reāli pieredzētiem personas aizskaršanas gadījumiem, valda uzskats, ka šādās situācijās nav vērts meklēt aizstāvību tiesiskās institūcijās, tā kā ir grūti pierādīt šādus faktus. Respondentu pieredze liecina, ka seksuālā aizskaršana tiek uzskatīta par pārāk subjektīvi interpretējamu, līdz ar to arī praktiski nepierādāmu situāciju vai faktu.

No pētījuma rezultātiem izriet ieteikumi:

- ✓ īpaši atbalstīt cilvēkus, kuri protestē un meklē aizstāvību Tiesībsarga birojā vai tiesību sargājošajās instancēs personas aizskaršanas gadījumos;

- ✓ sabiedrībai nepieciešama informācija par to, kā rīkoties personas aizskaršanas situācijās, un dzirdēt par šāda veida sūdzību pozitīviem atrisinājumiem;
- ✓ kā preventīvs pasākums personas aizskaršanas situāciju mazināšanai būtu noderīga jau pieminētā ģimenes vai attiecību mācības priekšmeta ieviešana skolās.

Dzimumu līdztiesības īstenošanas politika un informācijas aprīte

Ieviešot un īstenojot dzimumu līdztiesības politiku, vērojamas problēmas starpministriju sadarbības un atbildības līmenī. Tie politikas dokumenti, kuru darbība pārsniedz vienas ministrijas jomu, kā, piemēram, Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai, ir vissarežģītāk īstenojami, jo citu ministriju atbalsts dokumentiem un tajos paredzētajām aktivitātēm bieži vien ir formāls, bez praktiskas iesaistes.

Ņemot vērā Valsts kancelejas nolikumā paredzētās funkcijas – vienotas politikas īstenošana un starpministriju darba organizēšana, ieteicams Valsts kancelejai pārskatīt savu līdz šim rezervēto attieksmi pret tiešu iesaistīšanos starpministriju darbā un aktīvāk iesaistīties starpministriju komunikācijas un politikas īstenošanas problēmu risināšanā, it īpaši dzimumu līdztiesības jomā. Lai gan VK aktīvāka iesaistīšanās starpministriju darbā negarantē strauju situācijas uzlabošanos, tomēr komunikācijas un politikas īstenošanas „krīzes” situācijā VK loma būtu nenovērtējama, gan uzņemoties starpnieka lomu, gan problēmu risināšanā piesaistot atbildīgo ministriju ministrus, tādējādi paaugstinot problēmas rangū un pastiprināti motivējot iesaistīto institūciju darbiniekus risināt radušās problēmas.

Attiecībā uz jaunu datu iegūšanu turpmāk ieteicams lielāku uzmanību pievērst monitora veida pētījumiem, kas sniegtu informāciju par situācijas izmaiņām laikā. Ieteicams izmantot arī noteiktus indikatorus kā rādītājus mērvienību, skaitļu, faktu vai viedokļu formā, kuri, no vienas puses, parāda esošo dzimumu līdztiesības situāciju, bet, no otras puses mēra situācijas izmaiņas laikā indikatori sniedz pārskatu par noteiktu rīcību vai darbību rezultātiem. Par indikatoriem lietderīgi izvēlēties jau regulāri vai epizodiski iegūstamos statistikas un valsts dienestu gatavotos rādītājus. Tāda pieeja nodrošina indikatoru ieguvī kā par tekošo, tā arī iepriekšējiem gadiem, kas izmantojams jau notikušo stāvokļa pārmaiņu mērījumiem bez laika patēriņa jaunu indikatoru ieviešanai un bez papildus izdevumiem. Bez tam visi CSP dati tiek iegūti un aprēķināti pēc starptautiski vienotas EUROSTAT metodikas, kas dod iespēju veikt starpvalstu salīdzinājumus.

- ✓ Sieviešu un vīriešu stāvokli darba tirgū parāda: (a) nodarbināto īpatsvars katras vecumgrupas iedzīvotāju vidū atsevišķi pa dzimumiem; (b) sieviešu un vīriešu īpatsvars atsevišķās profesiju pamatgrupās; (c) vidējā bruto darba samaksa stundā profesiju pamatgrupās pa ekonomiskās darbības veidiem sievietēm procentos pret vīriešu saņemto.
- ✓ Izglītošanās iespējas un aktivitāti raksturo dažāda līmeņa mācību iestāžu katra dzimuma audzēkņu skaits procentos pret atbilstošā vecuma vīriešu un sieviešu skaitu iedzīvotāju vidū, kā arī katras vecumgrupas vīriešu un sieviešu sadalījums pēc iegūtās izglītības pakāpes.
- ✓ Dalību ģimenes pienākumu izpildē parāda bērnu un mājas aprūpei patērētais laika daudzums nedēļā salīdzināmu sociālo un demogrāfisko grupu vīriešu un sieviešu laika budžetos.
- ✓ Sabiedrības attieksmi pret dzimumu līdztiesību un katram no tiem ierastajām uzvedības normām papildus minētajiem indikatoriem pa atsevišķām darbības jomām uzrāda, pirmkārt, sieviešu īpatsvars kandidātu un ievēlēto sastāvā atsevišķu partiju listēs un kopumā Saeimas un dažādu līmeņu pašvaldību vēlēšanās. Tas sniedz regulāri iegūstamu priekšstatu par politiku un sabiedrības atbalstu sieviešu izvirzīšanai. Savukārt, vīriešu un sieviešu mirstība no atsevišķiem – it īpaši ārējiem nāves cēloņiem uz 100 000 katras vecumgrupas iedzīvotāju norāda dzimumu uzvedības modeļu atšķirību ietekmi uz vīriešu un sieviešu dzīves ilgumu un kvalitāti, kas būtiski iespaido darbaspēku.

10. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PRINCIPA NODROŠINĀŠANAS DARBA TIRGŪ POLITIKAS ALTERNATĪVU IZVĒRTĒJUMS

Balstoties uz pētījuma „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” (DzLDT pētījums) īstenošanas gaitā iegūtajiem datiem un apkopoto informāciju par veiktajiem pētījumiem, tika definētas politikas alternatīvas, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesības principa nodrošināšanu darba tirgū. Kā rāda pētījuma rezultāti, gan Latvijas likumdošana, gan saistošie EK tiesību akti un ES direktīvas likumdošanas līmenī (*de jure*) garantē dzimumu līdztiesības principa nodrošināšanu visās dzīves jomās. Arī valsts rīcībpolitika ir izstrādāta un tiek īstenota, balstoties uz valsts pieņemtajiem un direktīvu noteiktajiem vienādas attieksmes nodrošināšanas un diskriminācijas aizlieguma principiem. Tomēr Latvijas situācijas objektīvo (t.i. skaitlisko) rādītāju analīze rāda, ka pastāv problēmas pilnīgā dzimumu līdztiesības principa nodrošināšanā, tai skaitā arī virkne problēmu darba tirgū.

DziLDT pētījuma ietvaros lielāka uzmanība tika pievērsta situācijas risinājumiem, kas skar izglītību un darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas. Pēc konsultācijām ar pētījuma DziLDT darba grupu projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” ieviešanas nodaļa padziļinātai analīzei izvirzīja trīs alternatīvas:

1. mazu bērnu pieskatīšanas veidu piedāvājuma dažādošana, lai nodrošinātu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas vecāku ar maziem bērniem mērķa grupā;
2. bērna kopšanas pabalsta apmēra paaugstināšana vecākiem ar bērniem vecumā no viena līdz diviem gadiem, lai mazinātu sievietes ar maziem bērniem diskrimināciju un veicinātu aktīvāku iesaistīšanos darba tirgū;
3. pedagogu darba samaksas paaugstināšana, pielīdzinot tās vidējai dabaszinātņu un eksakto zinātņu speciālistu darba algai, lai celtu kopējo izglītības līmeni vīriešu vidū un veicinātu dabaszinātņu un eksakto priekšmetu apguvi jauniešu vidū.

10.1. Pirmā alternatīva: Mazu bērnu pieskatīšanas veidu piedāvājuma dažādošana

a. Vispārīgs alternatīvas raksturojums

Alternatīvas mērķis ir veicināt sievietes iesaistīšanos darba tirgū un citās ārpusmājas aktivitātēs pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, dažādojot mazu bērnu (vecumā no viena līdz četriem (ieskaitot) gadiem) pieskatīšanas formu piedāvājumu, šajā procesā iesaistot arī privāto sektoru. Lai tuvinātos dzimumu līdztiesības situācijai darba tirgū, par risināmo pamatproblēmu ir jāuzskata darba un ģimenes dzīves saskaņošana. Atbilstoši demokrātiskas sabiedrības principiem, tieši vecākiem jāizlemj, vai viņiem ir nepieciešama palīdzība bērnu pieskatīšanā un kāda veida atbalsts ir nepieciešams. Valsts uzdevums būtu pārraudzīt, lai lēmuma realizēšanai būtu iespējami maz šķēršļi. Bērnu pieskatīšanas dažādošanai galvenie resursi ir jāvelta:

1. pašvaldību pirmsskolas izglītības iestādēm (turpmāk PaPII);
2. bērnu aukļu dienestam;
3. privātajām PII (turpmāk – PriPII);
4. darba devēju motivēšanai savu darbinieku bērnu aprūpes organizēšanā;
5. bērnu rotaļu un attīstības centriem (turpmāk BRoAtC);
6. bērnu pieskatīšanas grupiņām.

Nepieciešamība pēc dažādu bērnu uzraudzības formu pieejamības Latvijā ir vairākkārt uzsvēta, pētot gan ģimeņu labklājību, gan demogrāfisko situāciju valstī, gan sievietes nodarbinātību un atgriešanos darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (sk. Eglīte (ed.), 1999: 14; Eglīte, 2004: 19; Pavlina, 2004: 26-27, 29-34). Tikai vienlaicīgs augstāk minēto pakalpojumu piedāvājums vislabāk nodrošinās vecāku un bērnu intereses, radot iespēju izvērtēt, izvēlēties un vajadzības gadījumā mainīt pieskatīšanas veidu. Visu šo formu attīstību var panākt, izmantojot finanšu investīcijas kā galveno politikas instrumentu, valstij pārņemot bērnu pieskatītāju (pirmsskolas pedagogu) darba apmaksas vai daļējas apmaksas funkciju. Alternatīvas

ieviešana ir uzskatāma par ilglaicīgu problēmas risinājumu, kas kopumā būs efektīvs un turpinās darboties arī gadījumā, ja radīsies problēmas kādā no ieviešējainstitūcijām. Tās sekmīgas ieviešanas kritiskais nosacījums ir politiskā griba – svarīgi, lai mainītos politiskajām nostādnēm un definētajām prioritātēm, netiktu mainīts paredzētais finansējuma apjoms, iespējamie nodokļu atvieglojumi, vai kāda no pasākumu kopuma realizācijā iesaistītajām pusēm neatteiktos no alternatīvas īstenošanas.

Situācijas raksturojums

Alternatīvas mērķa grupa ir vecāki, kuriem ir jaunākā pirmsskolas vecuma bērni vecumā no viena līdz četriem gadiem, kuru pilnvērtīgu iesaistīšanos darba tirgū kavē bērnu pieskatīšanas pakalpojumu trūkums vai to nepieejamība (dārdzība). 34% no DziLDT pētījuma „Ģimeņu ar maziem bērniem aptauja” intervētājām sievietēm, kurām ir bērni vecumā līdz 2 gadiem, atzina, ka šis šķērslis ir svarīgs. Tas nozīmē, ka apmēram trešā daļa ģenerālās kopas jeb sieviešu ar bērniem vecumā līdz 2 gadiem ir tiešā šīs politikas alternatīvas mērķa grupa. Mazliet vairāk kā 35% ģimenēs bērnu pieskatīšanas jautājums tiek uzskatīts par atrisinātu (visbiežāk tajās, kur bērnus pieskata vecvecāki). Kā netieša alternatīvas mērķa grupa ir tie vecāki, kas nav izteikuši vēlmi iesaistīties darba tirgū un kas sastāda ~30% no visiem mazu bērnu vecākiem. Sakārtota bērnu pieskatīšanas sistēma valstī šajai grupai varētu kalpot kā pamudinājums atsākt darbu vai mācības, vai arī vismaz uzsākt darba meklēšanu, gūt profesionālo izglītību, celt profesionālo kvalifikāciju.

Atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk CSP) datiem 2006. gada sākumā minētā vecuma bērnu skaits Latvijā bija 80 735 (CSP elektroniskās datu bāzes tabula „4-9. Vīriešu un sieviešu vecuma struktūra gada sākumā”). Šo bērnu un viņu vecāku dzīves kvalitātes uzlabošana ir būtisks sabiedrības attīstības priekšnosacījums.

Pēc ilgstošas dzimstības rādītāju lejupslīdes 90-tajos gados situācija Latvijā ir stabilizējusies, vidēji gadā piedzimstot 21 000 bērnu. Latvijai ir raksturīgi, ka bieži vien abi vecāki iesaistās darba tirgū, bērnam nesasniedzot skolas vecumu. Šobrīd vērojama pirmsskolas izglītības iestāžu pārslodze un vietu trūkums – 2005./2006. mācību gada sākumā kopējais bērnu skaits rindā uz vietu PaPII sasniedza 15 080 bērnus. Atbilstoši LR Izglītības un zinātnes ministrijas (turpmāk IZM) datiem, pieprasījums ir vismazāk apmierināts, ja bērns ir vecumā līdz 2 gadiem (Pirmsskolas izglītības iestāžu projektu īstenošanas ietekme uz vietu skaita palielināšanos, 2006). Vecāki savus bērnus reģistrē rindā uz vietu bērnudārzā jau drīz pēc dzimšanas, lai laicīgi iegūtu vietu PaPII un varētu atgriezties darba tirgū.

Kaut gan ir nepieciešamas papildus vietas PaPII, tās nav vienīgais un galvenais veids, kā īstenot mazu bērnu pieskatīšanu. Galvenais mērķis ir bērna pieskatīšanas iespēju dažādošana. Radot iespējas variēt bērna pieskatīšanas iespējas, būtiski uzlabosies vecāku (ģimeņu) iespējas īstenot katram izdevīgāko darba un ģimenes dzīves saskaņošanas modeli. Jāatzīmē, ka augstāk minētie dati par nepietiekamo vietu skaitu PaPII raksturo šobrīd aktuālo pieprasījumu tādos apstākļos, kādos bērnu vecāki ir darbojušies līdz šim un kurus viņi labi pārzina. Ne visas iepriekš minētās bērnu pieskatīšanas formas ir labi zināmas Latvijas sabiedrībai. Tāpēc, parādoties jaunam piedāvājumam, var pieaugt arī pieprasījums.

Atšķirības, kas pastāv darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējās gan pilsētu-lauku iedzīvotāju vidū, gan novadu starpā, nav būtiskas. Tomēr, ņemot vērā pirmās izskatāmās politikas alternatīvas piedāvāto bērnu pieskatīšanas risinājumu daudzveidību, katrā administratīvajā teritorijā, nosakot pieprasītāko vai potenciāli sekmīgāko pieeju, jāizvērtē tajā esošais pieprasījums un vecāku intereses. Piemēram, Rīgā un Pierīgā pieejamie apmaksātu aukļu pakalpojumi bērniem vecuma grupā no 1,5-2 gadiem neapmierina mazāk nekā 2% no ģimeņu pieprasījuma, kas vēlētos tos izmantot. Savukārt ģimeņu vēlme izmantot bērnudārzu pakalpojumus šajos reģionos, ir par 7-8% augstāka nekā esošais piedāvājums.

b. Alternatīvas politiskā un ekonomiskā iespējamība

Alternatīvas sekmīgai īstenošanai ir svarīgi vairāki priekšnoteikumi. Pirmkārt, politiskā atbildība par alternatīvas ieviešanu tiktu deleģēta attiecīgai institūcijai (ministrijai). Otrkārt, alternatīvas ieviešanā aktīvi sadarbotos visas ministrijas, iesaistot arī citas ieinteresētās puses – privāto pakalpojumu sniedzējus, nevalstiskā sektora pārstāvjus u.c., maksimāli veicinot vietēja līmeņa iniciatīvas. Visbeidzot, ir jāparedz atbilstošs un stabils finansējuma apjoms.

Piedāvātais pasākumu kopums pilnībā iekļaujas valsts dzimumu līdztiesības nostādņēs. Šīs nostādnes ir fiksētas politikas dokumentos, piemēram, Latvijas Nacionālajā attīstības plānā un Dzimumu līdztiesības koncepcijā. Uzraudzības formu dažādošana ir saskaņā arī ar Ģimenes koncepcijā minētajām vajadzībām „noteikt no vajadzībām izrietošu pakalpojumu loku, kas nepieciešami ģimenēm ar bērniem” (LM 2002:1). Sekmīgai rīcības plānu realizācijai, piemēram, bērnu aprūpes formu attīstībai, ir jāpiešķir stabils un pietiekams finansējums. Viens no iemesliem, kāpēc netiek sasniegti koncepcijās un programmās izvirzītie uzdevumi, ir līdzekļu neiedalīšana visiem rīcības plānos fiksētajiem uzdevumiem (skat. MK 2004, 30.novembris).

Vairāku bērnu aprūpes formu vienlaicīgai attīstībai iespējama politiska pretestība, kas saistīta ar nepieciešamību pēc papildus valsts finanšu ieguldījuma. Kopumā tas liecinātu par nespēju izvērtēt sociālos un ekonomiskos ieguvumus, ko nestu pirmsskolas vecuma bērnu pieskatīšanas iespēju izvēles nodrošināšana.

c. Alternatīvas finanšu (naudas plūsmas) analīze

Īstenojot alternatīvu, papildus valsts finansējums nepieciešams šādām aktivitātēm:

- (1) aukļu reģistra ieviešanas izmaksas,
- (2) izdevumi valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanai, ko par aukļu reģistrā reģistrēto aukļu ienākumiem segs valsts,
- (3) PII pedagogu apmaksu no valsts budžeta.

Šīs politikas alternatīvas finanšu analīze neparedz iedziļināšanos privātā sektora attīstības iespējās, jo tā vērsta uz valsts garantētās aprūpes attīstīšanu pirmsskolas vecuma bērniem, kā arī uz pašvaldību aktīvāku iesaisti bērnu dārzu veidošanā.

(1) Aukļu reģistrs

Lai novērtētu iespējamās aukļu reģistra izveidošanas un uzturēšanas izdevumus, izmantoti šādi rādītāji:

1. kopējais bērnu skaits vecumā no 1-4 gadiem
2. bērnu skaits, kas apmeklē PII
3. bērnu skaits, kas neapmeklē PII

10.1.1.tabula. 1999.-2004. gados dzimušo bērnu skaits sadalījumā pēc faktiskā un iespējamā PII apmeklējuma

	Apmeklē PII		Stāv rindā uz PII		Neapmeklē PII un nestāv rindā uz PII		Kopumā neapmeklē PII		Kopā (100%) Skaitis
	Skaitis	%	Skaitis	%	Skaitis	%	Skaitis	%	
Bērni vecumā no 2-6 (dzimuši no 1999. – 2003.g.)	74 968	75	8 590	8,6	16 800	22,4	25 390	25,3	100 358
Bērni vecumā no 5-6 (dzimuši no 1999. – 2000.g.)	39644	100	0	0	0	0	0	0	39 644
Bērni vecumā no 2-4 (dzimuši no 2001. – 2003.g.)	35 324	58,2	8 590	14,1	16 800	27,7	25 390	42	60 714
Bērni viena gada vecumā (dzimuši 2004. g.)	X	X	X	X	X	X	20 334	100	20 334

Bāze n_1 = jaundzimušo skaits no 1999. gada līdz 2004. gadam.

Bāze n_2 = bērni, kas stāv rindā uz PII vecumā no 2 – 6 gadiem.

Piezīme: kopējais bērnu skaits, kas 2005. gadā stāvēja rindā uz PII vecumā no 0-6 gadiem, bija 15 080.

Ne visas ģimenes, kuras audzina bērnus vecumā no 1-4 gadiem, izmantos aukļu pakalpojumus, tādēļ tika novērtēts potenciālais pakalpojuma lietotāju grupas lielums, par bāzi ņemot DziLDT „Ģimeņu ar maziem bērniem” aptaujas datus. Tie rāda, ka aukļu pakalpojumus izmanto vidēji 9% vecāku ar bērniem vecumā no 1-2 gadiem. Ar šo datu palīdzību veikts aukļu pakalpojumu pieprasījuma novērtējums arī to vecāku grupā, kuriem ir bērni 2-4 gadu vecumā, paredzot, ka pieaugot bērna vecumam, kopējā aukļu pakalpojumu pieprasījums samazināsies. Bērnu skaits, kuru vecāki savu bērnu pieskatīšanai varētu izmantot aukļu pakalpojumus, ir apkopots 10.1.2. tabulā.

10.1.2.tabula. Aukļu pakalpojumu lietotāju skaits

	Bērni viena gada vecumā (dzimuši 2004. g.)		Bērni vecumā no 2-4 (dzimuši no 2001. – 2003.g.)		Kopā
	Skaits	%	Skaits	%	Skaits
Aukļu pakalpojumu lietotāju skaits	1830	9	5494	9	7324
Bērnu kopskaits attiecīgajās vecumu grupā	20 334	100	60 714	100	81048

Bāze n_j = jaundzimušo skaits no 2001. - 2004. gadam.

Pieņemot, ka vidēji vienu bērnu uzrauga viena aukle, kopējais potenciālo aukļu pakalpojumu lietotāju skaits (7324) ir vienāds ar aukļu (pakalpojumu piedāvātāju) skaitu, kas reģistrētos aukļu reģistrā un izmantotu valsts finansētas Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Ir paredzēts, ka, vienlaikus ar reģistrēšanos aukļu reģistrā, aukles iegūs citus likumā noteiktos statusus – (1) tās tiks uzskaitītas kā individuālā darba veicējas iedzīvotāju ienākuma nodokļa iemaksu veikšanai un (2) valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas no pašnodarbinātā iemaksu objekta minimālā apmēra (2006. gadā – 110 latu mēnesī, sākot ar 2007. gadu – 150 latu mēnesī) veiks valsts.

Tādējādi finanšu analīze ir balstīta uz šādiem datiem:

- Aukļu reģistra potenciālā mērķa grupa ir 45 724 (25 390+20 334) bērni (bērni, kas neapmeklē PII) vecumā no 1-4 gadiem, 56,4% bērnu no kopējā bērnu skaita attiecīgajā vecuma grupā.
- Novērtētais vecāku skaits, kuri bērnu pieskatīšanai izmanto aukļu pakalpojums, ir 7 324 (vienāds ar aukļu skaitu), jeb 9% bērnu no kopējā bērnu skaita attiecīgajā vecuma grupā.

Izmaksu un ieguvumu aprēķini tika veikti, pieņemot, ka visas 7324 aukles savos ikmēneša ienākumos no aukļu pakalpojumiem deklarēs 150 latus, un valstij būtu jāapmaksā sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas no to objekta minimālā apmēra pašnodarbinātajiem. 10.1.3. tabulā apkopotas paredzētās izmaksas un ieņēmumi (no IIN), ja valsts sedz valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas pašnodarbinātai auklei.

10.1.3.tabula. Paredzētās izmaksas un ieņēmumi (no IIN)

	Ls vienā mēnesī	Ls vienā gadā
Valsts budžeta izdevumi, Valstij nomaksājot pašnodarbināto aukļu sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI) no 150Ls (150 x 0,2995 x 7324)	329 030,70	3 948 368,40
Valsts budžeta ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa, kas tiek iekasēti no pašnodarbinātās aukles 150Ls ienākumiem ((150 - 150 x 0,2995 - 50) x 0,25 x 7324)	48 098,08	577 176,97
Pašvaldību budžeta ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa, kas tiek iekasēti no pašnodarbinātās aukles 150Ls ienākumiem ((150 - 150 x 0,2995 - 50) x 0,75 x 7324)	144 294,24	1 731 530,88
Tiešais finansiālais ieguvums vienai pašnodarbinātai auklei, ja Valsts veic VSAOI no 150Ls ienākumiem	31.15	373.80

Bāze n_j = plānotais aukļu skaits (7 324).

Piezīme: sīkāku aprēķinu skaidrojumu skatīt sadaļas pielikumā „Tabulas 10.1.3. aprēķinu skaidrojums”.

Pārējās izmaksas, piemēram, aukļu standarta līgumu sagatavošana un izsniegšana, ir iespējams iekļaut attiecīgo iestāžu esošajos budžetos. Savukārt finansējums, kas nepieciešams aukļu reģistra izveidošanai

un uzturēšanai, ir atkarīgs no tā, vai reģistrs būs publiski pieejams (interaktīva interneta mājas lapa) vai tas būs slēgts, piemēram. VID un BGLM datubāzes ietvaros. Precīzu summu, kas nepieciešama reģistra izveidei, novērtēt ir sarežģīti, jo tā ir atkarīga no datu bāzes specifiskācijas un kopējās integritātes esošo datu bāžu struktūrās. Provizoriskās izmaksas, izveidojot sarežģītāka līmeņa datubāzi (publiski pieejamu), ir ap 15 000Ls. Samazinot prasības datubāzes sarežģītībai, mazināsies tās izveidošanas un uzturēšanas izmaksas.

Aukļu reģistra efektīvu funkcionēšanu var apdraudēt likumā noteiktās prasības veikt ieņēmumu un uzdevumu uzskaiti un iesniegt iedzīvotāju gada ienākumu deklarāciju VID. Kā rāda pētījumu dati, ieņēmumu un izdevumu uzskaites veikšanas apgūšana ir viena no grūtībām, ar ko saskaras saimnieciskā un individuālā darba veicēji, uzsākot mazo uzņēmējdarbību. Šo grūtību pārvarēšana ir atkarīga gan no indivīda prasmēm un izglītības, gan no VID filiāles darbinieku atsaučības tajā administratīvajā teritorijā, kurā dzīvo potenciālais individuālā darba veicējs. Šis apstāklis var pazemināt potenciālo aukļu skaitu, kas reģistrēsies aukļu reģistrā.

TABULAS 10.1.3. APRĒĶINU SKAIDROJUMS

Aprēķinos izmantoto lielumu skaidrojums:

- 150 - summa, no kuras valsts maksā valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas;*
- 0,2995 – valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas procentu likme pašnodarbinātai personai;*
- 7324 - iespējamais aukļu skaits;*
- 0,25 – iedzīvotāju ienākuma nodokļa procenta likme;*
- 50 – neapliekamais minimums.*

Valsts budžeta izmaksas aukļu sociālās apdrošināšanas maksājumiem no pašnodarbinātās aukles ikmēneša ienākumiem 150Ls apmērā par bērnu pieskatīšanu.

Izmaksas vienam kalendāram mēnesim - $150 \times 0,2995 \times 7324 = 329\,030,70\text{Ls}$.

Izmaksas vienam gadam - $329\,030,7 \times 12 = 3\,948\,368,40\text{Ls}$.

Valsts un pašvaldību ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa.

Kopējie ieņēmumi vienā kalendārā mēnesī: $(150 - 150 \times 0,2995 - 50) \times 0,25 = 26,27 \times 7324 = 192\,392,32\text{ Ls}$.

Kopējie ieņēmumi no viena gada - $192\,392,32 \times 12 = 2\,308\,707,90\text{Ls}$.

- ***Ieņēmumi valsts budžetā***

Valsts budžetā nonāk 25% ieņēmumu no iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa.

Viena kalendārā mēneša ieņēmumi - $192\,392,32 \times 0,25 = 48\,098,08\text{ Ls}$.

Viena gada ieņēmumi - $48\,098,08 \times 12 = 577\,176,97\text{Ls}$.

- ***Ieņēmumi pašvaldību budžetā***

Pašvaldību budžetā nonāk 75% ieņēmumu no iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa.

Viena kalendārā mēneša ieņēmumi - $192\,392,32 \times 0,75 = 144\,294,24\text{Ls}$.

Viena gada ieņēmumi - $144\,294,24 \times 12 = 1\,731\,530,88\text{Ls}$.

Tiešais finansiālais ieguvums vienai pašnodarbinātai auklei, pierēģistrējoties aukļu reģistrā.

Ieguvums (valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas) - $150 \times 0,2995 = 44,92\text{Ls}$

Izmaksas (iedzīvotāju ienākuma nodoklis) - $(150 - 150 \times 0,2995 - 50) \times 0,25 = 13,77\text{Ls}$

Bilance: $44,92 - 13,77 = 31,15\text{Ls}$ – ieņēmumi viena kalendārā mēneša ietvaros.

$31,15 \times 12 = 373,80\text{Ls}$ – ieņēmumi vienā gadā.

(2) PII pedagogu algu apmaksa no valsts budžeta

Iespējamais finanšu instruments pirmsskolas izglītības iestāžu attīstībai ir valsts līdzdalība ne tikai PaPII, bet arī PriPII pedagogu finansēšanā. Izmaksu un ieguvumu aprēķini balstās uz PII pedagogu skaitu, kas nepieciešams, lai pieskatītu tos bērnus vecumā no 2-4 gadiem, kuri reģistrēti rindā uz vietu kādā no PII.

Balstoties uz 2005. gada CSP datiem, kopējais PII pedagogu skaits bija 8 211, savukārt bērnu skaits, kas apmeklē PII bija 74 968. Tātad, viens PII pedagogs faktiski pieskata 9 bērnus ($74\,968 : 8\,211 = 9,13$). Kā tika noskaidrots iepriekšējā finanšu analīzes sadaļā, aktīvā mērķa grupa – bērnu vecumā no 2-4 gadiem, kas reģistrēti rindā uz PII, skaits ir 8 590. Zinot faktiskās mērķa grupas lielumu, aprēķinātais trūkstošo pedagogu skaits ir 941 PII pedagogi ($8\,590 : 9,13 = 940,8$), jeb 11,5% no esošo PII pedagogu skaita. Rezultātā esošā pieprasījuma nodrošināšanai nepieciešami 9 152 PII pedagogi ($8\,211 + 941$).

Finanšu analīze ir sadalīta divās daļās. Pirmajā ir apskatīta esošo PII pedagogu darba samaksa (8 211 pedagogam), bet otrajā – vēlamā pedagogu skaita (9 152) darba samaksa.

Esošā PII pedagogu skaita darba samaksa

CSP Profesiju apsekojuma rezultāti Latvijā 2005. gada oktobrī rāda, ka pamatizglītības mācību iestāžu un pirmsskolu skolotāju vidējā bruto mēneša alga ir 251,75 Ls. Kopējās darbaspēka izmaksas uz vienu PII pedagogu ir 312,65 Ls. Ja valsts uzņemsies maksāt PII pedagogu darba algas, viena mēneša izdevumi būs 2 567 169,15 Ls ($312,65 \text{ latī} \times 8\,211 \text{ pedagogi}$), savukārt viena gada izdevumi – 30 806 029,80 Ls ($2\,567\,169,15 \text{ latī} \times 12 \text{ mēneši}$). Jāpiezīmē, ka PII pedagogu algu izmaksas ir iegūtas aprēķinu rezultātā, izmantojot vidējos rādītājus. Konkrētu datu par to, cik izmaksā PII darba uzturēšana Latvijas pašvaldībām kopā, šobrīd nav zināmi. Izdevumi un ieņēmumi no esošo PII pedagogu algām ir apkopoti 10.1.4. tabulā.

10.1.4.tabula. Valsts un pašvaldību izdevumi un ieņēmumi no esošo PII pedagogu algām

	Ls vienā mēnesī	Ls vienā gadā
Valsts budžeta izdevumi, valstij apmaksājot PII pedagogu darba algas ($8\,211 \times 312,65$)	2 567 169,15	30 806 029,80
Valsts budžeta ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa, kas tiek iekasēts no PII pedagogu darba algām ($44,77[\text{IIN summa no } 312,65\text{Ls}] \times 8\,211 \times 0,25[\text{procentu likme, kas paliek valsts budžetā no IIN}]$)	91 901,62	1 102 819,41
Pašvaldību budžeta ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa, kas tiek iekasēts no PII pedagogu darba algām ($44,77[\text{IIN summa no } 312,65\text{Ls}] \times 8\,211 \times 0,75[\text{procentu likme, kas paliek pašvaldību budžetā no IIN}]$)	275 704,85	3 308 458,23

Bāze n_1 = PII pedagogu skaits pēc 2005 CSP datiem (8 211)

Vēlamā PII pedagogu skaita darba samaksa

PII vēlamā pedagogu skaita darbaspēka izmaksas valsts budžetam vienam mēnesim ir 2 861 372, 80 Ls (9 152 pedagogi x 312,65 lati), savukārt vienam gadam – **34 336 473, 60 Ls**. Izdevumi un ieņēmumi no vēlamā PII pedagogu skaita algām ir apkopoti 10.1.5. tabulā.

10.1.5.tabula. Valsts un pašvaldību izdevumi un ieņēmumi no vēlamā PII pedagogu skaita algām

	Ls vienā mēnesī	Ls vienā gadā
Valsts budžeta izdevumi, Valstij apmaksājot PII pedagogu darba algas (9 152x312,65)	2 861 372, 80	34 336 473, 60
Valsts budžeta ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa, kas tiek iekasēts no PII pedagogu darba algām (44,77[IIN summa no 312,65Ls] x9 152 x0,25[procentu likme, kas paliek valsts budžetā no IIN])	112 729,76	1 352 757,12
Pašvaldību budžeta ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa, kas tiek iekasēts no PII pedagogu darba algām (44,77[IIN summa no 312,65Ls] x9 152 x0,75[procentu likme, kas paliek pašvaldību budžetā no IIN])	307 301,28	3 687 615,36

Bāze n_1 = vēlamo PII pedagogu skaits (9 152)

Ja valsts pārņemtu no pašvaldībām PII pedagogu darba algu finansēšanu, pašvaldībām ik gadu atbrīvotos līdzekļi 30 806 029,80 Ls apmērā. Tos varētu novirzīt jaunu bērnudārzu celtniecībai un aukļu nodrošināšanai tiem bērniem, kuri netiek uzņemti bērnudārzos vietu trūkuma dēļ. Pakāpeniski apmierinot pieprasījumu pēc bērnudārziem, pašvaldības turpmāk brīvos līdzekļus varētu novirzīt PII un, ja nepieciešams, arī skolu pedagogu algu celšanai.

Lai sasniegtu izvirzītos mērķus un kontrolētu līdzekļu izlietojumu, ieteicams katrai pašvaldībai sadarbībā ar RAPLM (Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija), IZM un BĢLM (pēc nepieciešamības ir iespējama arī citas ministrijas piesaistīšana) izstrādāt līdzekļu izlietojuma plānu, kura mērķis būtu nodrošināt ar PII visus tos bērnus, kuru vecāki vēlas izmantot PII pakalpojumus, kā arī nodrošināt pakāpenisku algu pielikumu PII un skolu pedagogiem.

d. Alternatīvas sociāli ekonomiskā analīze

Vecāku interešu ievērošana un ekonomiskās aktivitātes stimulēšana

Īpaši aktuāls PII pieejamības jautājums ir vecākiem, kuru bērns ir sasniedzis viena līdz pusotra gada vecumu, jo iespējas šāda vecuma bērna aprūpei ārpus ģimenes praktiski nepastāv. No vienas puses, bērnam sasniedzot viena gada vecumu, bērna kopšanas pabalsta samazinājums ir stimulē vecākiem iesaistīties darba tirgū un ir vērtējams pozitīvi. Taču, no otras puses, bez atbilstoša mazu bērnu aprūpes risinājumu piedāvājuma ir apgrūtināts gan darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas, gan arī vecāku iesaistīšanās darba tirgū.

DziLDT ietvaros veiktās vecāku ar maziem bērniem aptaujas rezultāti rāda, ka tikai nedaudz vairāk kā 50 % sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma iesaistās vai plāno iesaistīties darba tirgū līdz bērna 2 gadu vecumam. Apmēram 12% no visām sievietēm, kurām ir bērni vecumā līdz 2 gadiem, atgriežas vai plāno atgriezties darba tirgū līdz bērna viena gada vecumam. 20% aptaujāto māmiņu nolēmušas to darīt vēlāk, kad bērns ir vecumā no viena līdz pusotram gadam. Lielākā daļa jeb 23% no visām aptaujātajām sievietēm, kas vēl tikai plāno atgriezties darbā, vēlas stāties darbā bērna vecumā no pusotra līdz diviem gadiem. Papildus tam 18% jauno māmiņu domā, ka darbā atgriezīsies tikai pēc mazuļa 2 gadu vecuma sasniegšanas, bet gandrīz trešajai daļai (27%) jauno māmiņu ir grūti plānot vai tās pat neplāno uzsākt vai atsākt darbu. Salīdzinot plānoto nodarbinātību un nodarbinātības pieredzi pirms bērna dzimšanas, redzams, ka vēlme stāties darbā ir līdzīga un pat mazliet augstāka nekā pirms bērna piedzimšanas.

Bērnam sasniedzot gada vecumu, mātes kā vienīgās aprūpētājas loma pakāpeniski samazinās. DziLDT

”Ģimeņu ar maziem bērniem” aptaujas dati rāda, ka 76,1% ģimenēs bērnus vecumā no viena līdz pusotra gada vecumam aprūpēja galvenokārt māte. Pieaugot bērna vecumam, bērna aprūpē iesaistās citi ģimenes locekļi. Visbiežāk bērna aprūpē iesaistās vecvecāki. Vecāki atzina, ka bērniem vecumā no viena līdz pusotram gadam viens no vēlamākajiem uzraudzības veidiem ir aukle, nevis bērnu pirmsskolas iestāde, bet pusotra-divgadīgiem bērniem – pirmsskolas iestāde ir vēlamāka nekā apmaksātas aukles pakalpojumi. Dati rāda, ka aukle kā aprūpētāja bērniem vecumā 1-1,5 gadi faktiski tikusi izmantota biežāk nekā vecāki to atzinuši par vēlamāko aprūpes formu. Runājot par 1,5 – 2 gadīgu bērnu aprūpi, faktiskā aukles pakalpojumu izmantošana ir zemāka par vēlamā. Minētā vecuma bērniem aukli kā vēlamāko aprūpētāju atzina strādāt atsākušās sievietes.

Dati rāda, ka nepietiekami attīstītu mazu bērnu uzraudzības iespēju dēļ vismaz vienam no vecākiem tiek liegtas iespējas piedalīties dažādās – formālās un neformālās – organizācijās un aktivitātēs, piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūras rīkotosursos. Vecāki norāda uz nevienlīdzīgajiem apstākļiem, kas rodas, ja bērnam vieta PaPII neatrodas, jo alternatīvas bērnu aprūpes formu izvēles izmaksas ir ievērojami lielākas.

Esošā mazu bērnu pieskatīšanas veidu piedāvājuma trūkumi

Viena no būtiskākajām pirmsskolas vecuma bērnu aprūpes iezīmēm Latvijā ir tās augstā valsts institucionalizācijas pakāpe, tas ir, valsts un pašvaldības ir pārņēmušas šo jautājumu savā kontrolē, piesaistot to izglītības sistēmai, galvenokārt tieši PaPII veidā. Alternatīvas mērķa sasniegšanai ir nepieciešams aprūpi ‘atbrīvot’ no šīs piesaistes, ne tikai noņemot juridiskus šķēršļus citām iespējām, bet arī paredzot finansiālu segumu un cita veida atbalstu, tādējādi paverot dažādu bērnu aprūpes formu perspektīvas, vienlaicīgi nodrošinot piecgadīgo un sešgadīgo bērnu pirmsskolas sagatavošanu. Tāpēc vēlams aizsākt publiskas diskusijas starp ieinteresētajām pusēm par jauno aprūpes formu, kā arī audzinātāju sertificēšanas nepieciešamību un atbildības uzņemšanos par bērna izglītību.

Latvijas Republikas Saeimas (turpmāk Saeimas) pieņemtais Izglītības likums pirmsskolas izglītību definē kā izglītības pakāpi, kurā notiek „bērna personības daudzpusīga veidošanās, veselības stiprināšana, sagatavošanās pamatzglītības ieguvei” (Saeima 1999: 1. panta 18. punkts), iestādes izmaksas sedzot no valsts vai pašvaldību līdzekļiem (Saeima 1999: 12. panta 1. punkts). Valsts un pašvaldību finansiālais atbalsts tiek sniegts tām iestādēm, kas sagatavo piecgadīgos un sešgadīgos bērnus obligātajai pamatskolas izglītībai. Šobrīd atbalsts tiek liegts citām, t.i., alternatīvām jaunāka pirmsskolas vecuma bērnu (1 gada līdz 4 gadiem) attīstību veicinošām iespējām, piem., rotaļu un attīstības centriem, bērnu pieskatīšanas grupiņām, kaut arī visās minētajās struktūrās tiek nodrošināta izglītība, kas ir „sistemātizētu zināšanu un prasmju apguves un attieksmju veidošanas process un tā rezultāts” (Saeima 1999: 1. pants, 4.punkts). Jau minētais vietu trūkums PaPII neļauj iedzīvotājiem izmantot tiesības uz izglītību, ko garantē Izglītības likums (sk. Saeima 1999: 3.pants). Arī pirmsskolas izglītību regulējošā likumdošana pilnībā nav ievērota, radot nevienlīdzību starp vecākiem, kuriem ir pieejams ģimenei ekonomiski izdevīgākās PaPII.

Izglītības tiesību īstenošana ir deleģēta pašvaldībām kā viena no to pastāvīgajām funkcijām (likums „Par pašvaldībām”; Saeima 1994: 15. panta 4. un 23. punkts). Pašvaldībām, budžeta iespēju robežās cenšoties sekot šim pienākumam, jārisina vairākas ar savu funkciju īstenošanu un iespējamo attīstīšanu saistāmas problēmas:

1. Pirmsskolas pedagogu trūkums, kas rodas divu būtisku iemeslu dēļ: pirmkārt, zemais atalgojuma līmenis un, otrkārt, prasība, lai šai pedagogu grupai būtu augstākā pedagogiskā izglītība. Intervijas ar pašvaldībā un izglītības nozarē strādājošajiem eksperti un atklāj, ka šo apstākļu dēļ Rīgas pilsētas pašvaldībā, piemēram, atsevišķās PII trūkst pat puse pedagogu, ievērojami traucējot grupiņu nokomplektēšanu. Pēdējos gados nereti vērojama izglītības iestādēs sagatavoto speciālistu aiziešana uz pamatskolām.

Iespējams, citās pašvaldībās ir jāapsver Rīgas pieredze, kur pedagogi PaPII tiek piesaistīti, slēdzot līgumus ar potenciālajiem un esošajiem darbiniekiem, apņēmoties segt studiju izmaksas, ja students pēc studiju beigšanas noteiktu laika posmu strādās kādā pašvaldības PII. 2006.gadā līgumu parakstīja 92 jaunieši. Tomēr efektīvāks piesaistes līdzeklis būtu atalgojuma problēmu atrisināšana, valstij pārņemot pedagogu darba apmaksu, t.i. nodrošināt 80% darba algas par darba likmi. Atlikušos 20% atalgojuma segtu pašvaldības, iegūto izglītības jomai atvēlēto budžeta daļu novirzot infrastruktūras uzlabošanai.

2. Rinda, kas rada situāciju, ka iedzīvotājiem nereti nav skaidrs, cik reālas ir izredzes iegūt vietu PII. Lai arī Rīgas pilsētas pašvaldība ir ieviesusi un publiskojuši īpašu elektronisko reģistru, vecāki reizēm ir neapmierināti par sniegto informāciju, jo tā neizskaidro vecāku pozīciju rindā.
3. Ierobežotās iespējas, risinot klientu pieprasījumu – PaPII institucionālais raksturs ne vienmēr atbilst vajadzībām, kuras izvirza bērnu vecāku elastīgā un dinamiskā nodarbinātība. To var novērot gan pēc grupiņu trūkuma bērniem vecumā līdz trīs gadiem, gan diennakts grupiņu trūkuma. Pēdējos gados pieaudzis pieprasījums pēc pirmsskolas izglītības iestādēm ar 24 stundu darbības režīmu. 1996.gadā Latvijā darbojās 225 diennakts grupiņas, 2002.g. – 260 grupas (Sprinģe 2003: 15).

PII jautājumu sekmīgi risina „Rīcības plānā Valsts ģimenes koncepcijas ieviešanai 2004. – 2013. gadam” paredzētā bērnu rotaļu un attīstības centru izveide BGLM vadībā (MK 2004a 30.11. 2-3). Līdz 2006. gada rudenim sadarbībā ar pašvaldībām radīti 28 centri (BGLM ekspertu intervija). To var vērtēt kā labu piemēru izmaksu ziņā lētākai, bet joprojām efektīvai bērnu uzraudzības formai. Pašvaldību projekti, kas iegūst BGLM līdzfinansējumu, katru gadu izveido vismaz astoņus bērnu centrus (vidējais lielums – 12 bērnu). Tajos klientiem – galvenokārt nenodarbinātām mātēm – uz ilgāku laiku ir iespējams atstāt bērnu. Vairākās pašvaldībās (piemēram, Saulkrastos, Dobelē) tas tiek piedāvāts kā bezmaksas pakalpojums.

Kā atzīmē BGLM speciālisti, šī programma sevi ir pilnībā attaisnojusi. Tās sekmes tiek saistītas ar vairāku ministriju politisko ieinteresētību, pašvaldību aktivitāti un arī iedzīvotāju atsaucību. Pēc sākotnējo kļūdu pieredzes šobrīd BGLM slēdz līgumus ar pašvaldību, paredzot centra darbību vismaz divu gadu garumā un nodrošinot metodisko vadību. Valstij finansējot bērnu rotaļu un attīstības centra pedagogus, pieskatīšanas izmaksas pašvaldībām ievērojami samazinātos, ļaujot tam investēt centra attīstībā un garantējot bezmaksas pieskatīšanu.

Apstākļos, kad PaPII vai rotaļu centrs nav pieejams, PriPII vai aukles ir nepieciešamības, nevis izvēles jautājums. Taču šos vecāku izdevumus valsts vai pašvaldība labākajā gadījumā sedz ļoti ierobežotā apjomā. Augstās izmaksas un ierobežotās iespējas noteikt adekvātu dalības maksu, kā arī necīgais atbalsts no pašvaldības/valsts puses, ir tiešais cēlonis tam, kāpēc PriPII vadītāji saskaras ar problēmām, uzturot iestādes darbību. Gan vadītāji, gan ministrijas un pašvaldības speciālisti privātās PII uzskata par „sirdslietu”, nevis rentablu uzņēmējdarbības veidu. Lai arī, piemēram, Rīgas pašvaldība katram bērnam, kurš apmeklē PII, 2005.gadā tērēja 929,35 latus gadā (iekļaujot arī darbaspēka izmaksas), faktiskās izmaksas ir lielākas. Arī saskaroties ar augstajām, ne vienmēr skaidri pamatotām, normatīvajām prasībām pret izglītības iestādēm, daļa uzņēmēju izvēlas piedāvāt nepilna laika dienas grupiņas, atsakoties, piemēram, no ēdināšanas pakalpojumu sniegšanas.

Jau strādājošie vecāki, gaidot vietu PII, bieži pieņem trešo personu – auklīti, viņas darbu apmaksājot no ģimenes budžeta. Maksātā summa atšķiras, vidējā summa ir ap 200 latiem mēnesī. Augstajam šī pakalpojuma pieprasījumam nav atbilstoša profesionālu, apmācītu speciālistu piedāvājuma. Nereti šādi uz neoficiālo aukļu nodarbinātības sfēru tiek pārvilināti pedagogi no PaPII, kur viņu atalgojums nav konkurētspējīgs. Runājot par auklīšu pakalpojuma pārskatāmību, arī te ir nepieciešama vienota programma pieprasījuma apmierināšanai. 2002.gadā Ģimenes koncepcijā paredzētā un pašvaldībām deleģētā uzdevuma – auklīšu reģistru izveidošana līdz 2006.gadam – nav īstenota.

Alternatīvas izvirzītā mērķa sasniegšana

2006. gada 3.augustā ar Ministru prezidenta rīkojumu Ekonomikas ministrijai (EM) tika uzdots priekšlikumu izstrāde PII attīstībai. EM darba grupas secinājumi atspoguļoti informatīvajā ziņojumā „Par pasākumu plānu jaunu pirmsskolas izglītības iestāžu būvniecībai” (turpmāk – Informatīvais ziņojums), kas jāuzskata par esošās valdības bērnu aprūpes jautājuma risināšanas nostāju, kas vistiešākajā veidā ietekmēs šo jautājumu tuvākajā nākotnē.

Informatīvā ziņojuma galvenie secinājumi ir:

1. saskaņā ar CSP datiem par 2005./2006.mācību gadu, izglītības iestādēs (PII, vispārizglītojošās skolās organizētās grupās un interešu izglītības centros) vecumam atbilstošo izglītību ieguva tikai 48% jeb 74 968 no visiem pirmsskolas vecuma bērniem;
2. pēc PII rekonstrukcijas projektu realizācijas un jaunu PII celtniecības, bērnu skaits rindās samazināsies tikai par 39,17%;
3. jaunu PII attīstībai nepieciešams izstrādāt daudzfunkcionālu PII paraugprojektu, kuru būtu iespējams īstenot dažādu modeļu veidā;
4. ņemot vērā pašvaldību budžeta ierobežojumus, nepieciešams attīstīt valsts un privāto partnerību (turpmāk – VPP), pašām nodrošinot pieprasījumu pēc PII pilnībā vai daļēji deleģējot privātajam sektoram (Informatīvais ziņojums, 2006: 1-6).

Neņemot vērā problēmas galveno cēloni – finanšu trūkuma radīto pašvaldību nespēju nodrošināt visu bērnu uzraudzību un izglītību – Informatīvo ziņojumu izstrādājusī darba grupa kā galvenos risinājumus piedāvā:

- LR Izglītības un zinātnes ministrijai (turpmāk IZM) grozīt Ministru kabineta noteikumus Nr. 375, ļaujot palielināt izglītojamo jaunākā vecuma (līdz trim gadiem) bērnu skaitu grupiņā no 12 uz 18;
- jaunu PII būvniecībā izmantot valsts galvotus kredītus. Šis risinājums paredz, ka „būvējot par būvniecību atbildīga aģentūra saņemtu valsts galvotu kredītu, kuras īpašumā būtu jaunuzbūvētie PII. Saistību atmaksa – valsts budžeta finansējums valsts galvoto kredītu pamatsummas atmaksai tiek iekļauts katru gadu likumā par valsts budžetu. Taču pastāv galvojumu risks un ar šādiem galvojumiem nevajadzētu apgrūtināt valsts budžetu” (EM 2006: 8-9).

Šos risinājumus kā atbalstāmos 2006. gada 11. septembrī nosaka arī Ministru kabinets, neraugoties uz to, ka valsts galvotie kredīti ziņojumā tikpat kā nav izvērtēti, atsaucoties tikai uz vairāku sporta kompleksu izveides pieredzi (EM 2006: 8-9).

Tā kā EM sagatavotajā Informatīvajā ziņojumā mazāk ir izskatītas citu pieskatīšanas formu priekšrocības un atbilstība vecāku gaidām un vajadzībām, tad turpinājumā darba grupa ir izvērtējusi citas piedāvātās aprūpes formas, proti, privātās PII, darba devēju motivēšanu savu darbinieku bērnu aprūpes organizēšanā, rotaļu un attīstības centrus, bērnu aukļu dienestu un bērnu pieskatīšanas grupiņas.

PriPII, orientējoties uz ‘tradicionālo’ bērnu pieskatīšanas funkciju, nespēs attīstīties, ja valsts īsteno Informatīvā ziņojuma pieņemto lēmumu sekmēt bērnodrāžu nodrošinājuma attīstību ar galvotiem kredītiem, nevis kādu no VPP formām. Līdz ar to, šajā sektorā strādājošie uzņēmumi bez pieaugoša atbalsta (valsts apmaksātu pedagogu vai/un valsts/pašvaldību lielāka ieguldījuma izmaksu segšanā), netuvinot aprūpes izmaksas PaPII izmaksām, var bankrotēt vai darboties tikai uz sociāli atbildīgu un problēmas risinājumā ieinteresētu personu entuziasma bāzes. Tas var rosināt pāreju tikai uz atsevišķu pakalpojumu piedāvājumu (piemēram, diennakts grupiņas u.c.).

Bērnu pieskatīšanas jautājuma daļējs risinājums ir bērnu pirmsskolas izglītības jomā nestrādājošu uzņēmumu piesaiste, nodrošinot savu darbinieku-vecāku intereses. Lai gan no šīs ieceres atteicās Rīgas pilsētas pašvaldības eksperti, nesagaidot aktīvu uzņēmumu ieinteresētību šādu peļņu nenesošu pakalpojumu radīšanā, tomēr, izjūtot darbaspēka trūkumu, arvien vairāk uzņēmumu uzsāk šāda modeļa izmēģināšanu, lai piesaistītu darbiniekus un celtu viņu darba motivāciju (labās prakses piemērs ir uzņēmums „VP Market”).

Rotaļu centri guva salīdzinoši augstu atbalstu 1999. gadā aptaujāto pirmklasnieku vecāku vidū, viņiem izvēloties labāko uzraudzības veidu. Vecāki vislabprātāk tajos sūtītu savus bērnus no trīs gadu vecuma (Eglīte 1999: 70). Šāda izvēle liecina par kāda no vecākiem esošo vai vēlamo nepilna laika darbu,

aktivitātēm ārpus mājas (piemēram, nodarbinātību veicinošu kursu apmeklēšana) vai spēju saskaņot abu vecāku pilna laika darbu ar bērna pieskatīšanu, kā arī risināt bērna pieskatīšanas jautājumu gadījumos, kad paši nevar to izdarīt.

Ļoti sekmīgi ir īstenojusies BGLM rotaļu centru attīstības iecere, kā neapšaubāms nosacījums tam ir bijusi arī ministrijas kontrole sadarbības projektu izvēlē. Pašvaldībās izveidotie centri atšķiras gan pēc grupiņas lieluma, gan uzraudzības ilguma (no 3-4 līdz 10-12 stundām), gan izmaksām, gan sezonālītātes – atsevišķos pagastos, piemēram, centrs tiek slēgts ziemā, citviet – vasarā. Šāda elastība atbilst katras konkrētās pašvaldības (atsevišķos gadījumos arī kaimiņteritoriju) iedzīvotāju pieprasījumam. Rotaļu un attīstības centru tīkla attīstības tālāka veicināšana, pakāpeniski nosedzot lielāko administratīvo teritoriju daļu, ir īpaši attaisnojama pagastos, kur tādējādi mazu bērnu vecākiem būtu vismaz divas izvēles alternatīvas: rotaļu un attīstības centrs vai pašvaldības PII.

Paredzams, ka rotaļu un attīstības centru izveidē varētu ieinteresēt uzņēmējus. Šobrīd pieprasījumu pēc šāda veida pakalpojuma ierobežo galvenokārt vecāku budžeta iespējas.

Auklīšu pakalpojumu izmantošanas popularitāte vecāku vidū norāda, ka šāda veida pakalpojuma attīstīšana par vidēji 9-10% samazinātu rindas uz PaPII. Ņemot vērā, ka lielākoties vecāki ar aukles pakalpojumiem ir apmierināti, un viens no noteicošajiem iemesliem bērna vešanai uz PII (nevis izvēlēties aukles pakalpojumu) ir ģimenes budžeta ierobežojumi, tad finansiāls atbalsts, piemēram, pabalstu veidā var samazināt nepieciešamību pēc ieguldījumiem PII infrastruktūrā vai pedagogu skaita palielināšanā.

Līdz ar to Rīcības plānā paredzētā auklīšu reģistra (MK 2004b 30.11.: 3) izveides tālāka atlikšana vairs nav pieļaujama, vēl jo vairāk tāpēc, ka tā neprasa lielus finansiālus ieguldījumus. BGLM skatījumā auklīšu pakalpojumi ir individuāli, tā attaisnojot „sociālo pakalpojumu”, t.i. rotaļu un attīstības centru izveidi. Atzīstot ministrijas lielo nozīmi ģimenisko vērtību popularizēšanā, tai nevajadzētu novērsties arī no individuālo izvēles brīvības, atbalstot dažādus mazu bērnu pieskatīšanas veidus.

Aukļu reģistra ieviešanas konkrētās aktivitātes būtu: aukļu reģistra izveidošana, Valsts ieņēmumu dienesta (VID) aukļu identifikācijas numura izsniegšana reģistrētajām personām un aukļu standartlīgumu formu izveidošana, valsts obligāto sociālās apdrošināšanas iemaksu nomaksāšana no valsts budžeta pašnodarbinātām auklēm par ienākumu objekta minimālo apmēru viena kalendārā mēneša ietvaros (ienākumiem ir jābūt gūtiem no bērnu pieskatīšanas).

Lai aukles pierēģistrētos aukļu reģistrā, tām ir jābūt VID izsniegtam nodokļu maksāšanas kodam (individuālā darba veicēja apliecība). Elektroniska aukļu reģistra izveidošana, par kuru būtu atbildīga VID (datu vācēja) un BGLM (datu turētāja/ saņēmēja) – aukļu reģistrs būtu vai nu kā interaktīva interneta mājas lapa, vai kā slēgta datu bāze, kur vecāki ar bērniem no viena līdz četrus gadu vecumam saviem bērniem var atrast aukli, un pēc pakalpojuma saņemšanas rakstīt atsauksmes un novērtēt aukles darbu. Aukļu reģistrā tiek iekļauta informācija par aukles vārdu un uzvārdu, kontaktātruni, atrašanās vietu un aprūpes formu: aukle ierodas pie ģimenes uz mājām; bērns tiek vests pie aukles uz mājām; vai aukle savās telpās uzrauga vairākus bērnus vienlaicīgi. Auklei, kas reģistrējusies aukļu reģistrā, ir tiesības izvēlēties, vai viņas personīgie dati būs vai nebūs pieejami publiski. Aukļu standartlīgumu informācija no VID tālāk tiek nodota BGLM, kur tā tiek iekļauta elektroniskā datubāzē un ir pieejama vietējām pašvaldībām un bērnu vecākiem.

Aukļu reģistra mērķis ir veicināt vecāku, kuriem ir pirmsskolas vecuma bērni no viena līdz četriem gadiem, ātrāku atgriešanos darba tirgū, ģimenes un darba dzīves saskaņošanu, kā arī radīt labvēlīgākus apstākļus to bērnu vecākiem, kas PaPII trūkuma dēļ ir spiesti izmantot dārgākus bērnu pieskatīšanas veidus. Papildus ieguvums no aukļu reģistra būtu līdz šim nelegāli strādājošo aukļu iekļaušana legālajā darba tirgū.

Viena no būtiskākajām problēmām aukļu reģistra īstenošanā varētu būt motivācijas trūkums, lai reģistrētos. Lai to veicinātu, ieteicams no valsts budžeta auklēm, kuras reģistrēsies aukļu reģistrā, nomaksāt valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas no pašnodarbinātā minimālā iemaksu objekta apmēra (ienākumiem jābūt gūtiem no bērnu pieskatīšanas).

Kā viens no riska faktoriem, kas varētu kavēt efektīva aukļu reģistra funkcionēšanu, ir iespējamās viltus aukles reģistrā, kuras ļaunprātīgi izmanto valsts sociālās apdrošināšanas maksājumus, bet faktiski nenodarbojas ar bērnu pieskatīšanu. Šī riska novēršanai tiek piedāvāti vairāki risinājumi.

Pirmkārt, VID fiziskām personām, kuras saņem nodokļu maksātāja kodu un plāno nodarboties ar bērnu aprūpi (būt par aukli), papildus nodokļu maksātāja kodam, piešķir aukles identifikācijas kodu (ID). Pēc aukles identifikācijas koda saņemšanas fiziskā persona varēs pierēģistrēties aukļu reģistrā, un valsts tai apmaksās sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Izsniegtie kodi kalpos arī statistiskās informācijas apkopšanai par nodarbināto un potenciāli nodarbināmo aukļu skaitu Latvijā.

Otrkārt, fiziskā persona, kas ir saņēmusi nodokļu maksātāja kodu, aukles ID un ir pierēģistrējusies aukļu reģistrā, no VID saņem aukļu standarta līguma formas. Jāpiezīmē, ka VID, lai atvieglotu savu darbu, sagatavo un izsniedz dažāda rakstura veidlapu un standarta līgumu formas saimnieciskā darba veicējiem, tādējādi var uzskatīt, ka aukļu līgumu formu ieviešana VID nesagādās būtiskas grūtības. Aukļu līgumi tiek noslēgti starp pakalpojuma sniedzēju (aukli) un pakalpojuma saņēmēju (vecāku), kurš aprūpē bērnu vecumā no 1-4 gadiem. Uz noslēgto līgumu pamata, kuri būs pievienoti ikgadējās vai ceturkšņa pašnodarbināto grāmatvedības atskaitē, tiks veikti valsts sociālās apdrošināšanas maksājumi. Līgumā iekļautā informācija ļaus pārbaudīt, vai pieskatītā bērna vecums atbilst mērķa grupai, kā arī, atbilstoši grāmatvedības un revīzijas standartprocedūrām, pierādīt grāmatvedības atskaitē uzrādītos ieņēmumus, kas gūti no bērnu pieskatīšanas.

Auklīšu pakalpojuma izvērtēšanā jāņem vērā, ka šādas mazāk institucionalizētas, bet vairāk uz divu-trīs (piem., vecāki, aukle, konsultants) indivīdu sadarbību balstītas attiecības ir izdevīgas visām iesaistītajām pusēm, savstarpēji saskaņojot savas subjektīvās intereses.

Zinot, ka gan auklīšu, gan pirmsskolas pedagogu trūkumu PII lielā mērā noteikusi obligātā augstākās pedagoģiskās izglītības nepieciešamība šiem darbiniekiem, problēmas pozitīvam risinājumam vēlams ieviest adekvātas izglītības prasības, piemēram, pazeminot nepieciešamās izglītības griestus šai darbinieku grupai, ņemot vērā, attiecīgā darba veikšanas pieredzi. Šīs izmaiņas nemainīs bērnu uzraudzības pakalpojumu kvalitāti.

Augstskolās piedāvātās pedagoģiskās izglītības iegūšana studentiem sniedz pietiekamu kvalifikāciju sekmīgai iesaistīšanai darba tirgus privātajā sektorā. Viens no iespējamajiem papildrisinājumiem PII darbinieku trūkuma novēršanai ir līgumu slēgšana starp pašvaldību un studentu, pašvaldībai apņēmoties finansēt studijas, ja pēc to beigšanas jaunieši apņemas noteiktu laika posmu strādāt PaPII (Rīgas pilsētas pašvaldības piemērs).

Veicinot privātā sektora iesaistīšanos bērnu uzraudzībā, sekojot ārvalstu pieredzei, ir jāatbalsta arī individuālu uzraudzības pakalpojumu sniegšana. Visefektīvākā forma būtu nelielas, piemēram, piecu vai sešu bērnu kopskaita grupiņas un viena audzinātāja. Šāda aprūpe, pirmkārt, nebūtu pakļauta institucionalizēto izglītības formu (PII) augstajām izveides prasībām, otrkārt, būtu pieejamāka kā rotaļu un attīstības centri, kas bez bērnu pieskatīšanas attīstītu arī bērna prasmes un veicinātu socializāciju.

e. Iespējamie alternatīvas sasniegšanas riski un to novēršanas pasākumi

Lielākais alternatīvas ieviešanas risks ir politiskās gribas trūkums, ko var rosināt dažādi iemesli, piemēram, lemšanā iesaistīto izpratne par lomām, papildus izmaksas u.c., kā rezultātā bērnu pieskatīšanas iespēju dažādošanas jautājuma risināšana tiks atstāta pašplūsmā. Tādējādi saglabāsies pašreizējā situācija ar garām bērnu rindām uz vietu PaPII un lielu skaitu nenodarbinātu vai viņu vēlmēm neatbilstoši nodarbinātu vecāku (galvenokārt sieviešu).

Vērā ņemams risks ir arī PII pedagogu darba atalgojums. Ja netiks paaugstināta pirmsskolas pedagogu darba samaksa, pastāv liela varbūtība, ka pedagogi pāries darbā uz pamatskolām vai arī uzsāks privātu bērnu audzināšanas pakalpojumu piedāvāšanu. Līdz ar to vēl vairāk samazināsies šīs darbinieku grupas skaits, tādējādi tiks apgrūtināta pašvaldībām deleģētās funkcijas – izglītības pakalpojumu sniegšana visiem iedzīvotājiem – nodrošināšana. Riska novēršanas pasākumu ietver paredzētā alternatīva: IZM iespējami ātrāk pārņemot savā kontrolē pirmsskolas pedagogu darba finansēšanu, pēc līdzīgas shēmas kā skolotājiem obligātajā 5 un 6 gadīgajā pirmsskolas izglītībā, lielāka atalgojuma piedāvājumu pašvaldības varēs izmantot pedagogu piesaistīšanai.

Nozīmīgs risks ir piedāvāto pieskatīšanas formu nevienāda attīstīšana vai dažu formu ignorēšana. Gadījumā, ja valdība turpinās atbalstīt tikai PII rekonstrukcijas un jaunu PII celtniecības plānu, bērnu pieskatīšanas jautājuma risinājumā drīzumā progresa nebūs vismaz trīs iemeslu dēļ. Pirmkārt, pilnu šī

plāna realizāciju iespējams pabeigt tikai ilgstošā laika posmā. Otrkārt, visticamākais, šo PII atjaunošanas procesa ātrums būs atšķirīgs dažādās administratīvajās teritorijās nevienādas pašvaldību kapacitātes dēļ. Treškārt, iespējams, ka no šī bērnu pieskatīšanas formu dažādošanas un virzības procesa var tikt atstumti citi sociālie aģenti, piemēram, nevalstiskās organizācijas, privātā biznesa iniciatīvas, bērnu vecāki. Rezultātā - ilgāk saglabāsies dažādu iemeslu noteikta mazu bērnu vecāku nevienlīdzība iespējā nodrošināt savu bērnu pieskatīšanu ar citu personu palīdzību. Bez tam, mazu bērnu vecākiem netiks nodrošināta viņu ģimenei individuāli nepieciešamā vai vēlāmā bērnu pieskatīšanas forma. Novēršanas pasākums: ievērot alternatīvas ieteikumus un īstenot kompleksu mazu bērnu pieskatīšanas formu ieviešanu.

Kā risks jāmin arī sociālo partneru trūkums – BĢLM, ieviešot bērnu rotaļu un attīstības centrus, jau saskaras ar sabiedrisko organizāciju, kas būtu gatavas un/vai spējīgas uzņemties projektu sagatavošanu pieejamajam finansējumam, nepietiekamību. Tas saistīts ar to, ka tās organizācijas reģionos, kuru interešu lokā ir ar bērnu socializāciju un prasmju attīstību saistīti jautājumi, jau ir piedalījušās projektu sagatavošanā un centru izveidē. Novēršanas pasākums: sabiedriskās organizācijas informēt par pozitīvo pieredzi, BĢML norādot labās prakses piemērus.

10.2. Otrā alternatīva: Bērna kopšanas pabalsta apmēra paaugstināšana vecākiem ar bērniem vecumā no viena līdz diviem gadiem

a. Vispārīgs alternatīvas raksturojums

Otrā alternatīva, kas paredz paaugstināt bērna kopšanas pabalsta apmēru personām, kuras kopj bērnu vecumā no viena gada līdz diviem gadiem, no 30 uz 50 latiem mēnesī, ir papildinājums pirmajai apskatītajai alternatīvai. Piedāvātais risinājums skar visus vecākus ar bērniem vecumā no 1 līdz 2 gadiem. Alternatīvas nepieciešamību nosaka pieprasījums pēc pastāvošās pabalstu sistēmas uzlabojumiem, kas veicinātu dzimstības pieaugumu un nepaaugstinātu maznodrošinātības risku vecākiem ar maziem bērniem.

Pabalsta paaugstinājuma apmērs tika noteikts, balstoties uz noteikto minimālo pabalstu bērna vecumā līdz vienam gadam kopšanu. Šobrīd vecākiem, kas pirms bērna piedzimšanas nav bijuši nodarbināti vai par kuriem nav maksātas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, tiek maksāti 50 Ls.

Alternatīvas mērķis ir sniegt atbalstu sociālajai grupai – mazu bērnu vecākiem, kas šobrīd atrodas salīdzinoši viskritiskākajā un sociāli nevienlīdzīgākajā situācijā. Piemēram, divu strādājošu vecāku ģimenē vidējie ģimenes ienākumi, rēķinot uz vienu ģimenes locekli, samazinās jau bērnam piedzimstot. Tomēr līdz bērna gada vecumam ģimenes kopējie ienākumi saglabājas vismaz esošajā līmenī, pateicoties iespējām saņemt bērna kopšanas pabalstu 70% apmērā no tā vecāka, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, vidējās apdrošināšanas iemaksu algas.

Kā parāda „Ģimeņu ar maziem bērniem” aptauja, ir visai mazs to vecāku skaits (galvenokārt sievietes), kas kopj bērnus vecumā no 1-2 gadiem un spēj vai ir gatavi iesaistīties darba tirgū. Tikai mazliet vairāk nekā 50% no sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma iesaistās vai pat tikai plāno iesaistīties darba tirgū līdz bērna 2 gadu vecumam, bet tādu, kam nav noteiktu plānu attiecībā uz nākotnes nodarbinātību, ir gandrīz tikpat daudz kā sievietes, kas pirms bērna piedzimšanas nebija strādājušas.

Aptaujas rezultāti liecina, ka gan strādājošu, gan nestrādājošu māmiņu vidū kā biežāk minētais iemesls pēc iespējas ilgāku laiku pavadīt kopā ar bērnu, nestrādājot algotu darbu, ir *māte bērnam agrīnajā vecumā ir neaizstājama* (64,3%), *iespēja būt kopā ar bērnu šajos viņa attīstībai svarīgajos posmos* (59,2%) un *prieks vairāk pabūt kopā ar bērnu* (53,7%). Kopumā tas ir saistīts ar sabiedrībā valdošo uzskatu par to, ka *piedzimstot bērnam, sievietei nevajadzētu strādāt vismaz līdz viena gada vecumam, kam piekrt 95% gan mazo bērnu mātes, gan tēvi.*

Tādējādi varam atzīt, ka esošais pabalsta samazinājums pēc bērna gada vecuma sasniegšanas kalpo kā stimulants pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu un iesaistīties darba tirgū. Vecāku ar maziem bērniem aptaujā kā iemeslu, kāpēc atsākušas vai plāno atsākt strādāt, gan tās mātes, kuras strādā, gan tās, kuras plāno atsākt vai uzsākt darbu, visbiežāk (attiecīgi 86,7 un 78,3%) minēja *nepieciešamību pēc lielākiem ienākumiem* un to, ka *bērna kopšanas pabalsts ir pārāk mazs* (attiecīgi 59,3 un 53,0%). Lai arī pastāv

risks, ka vecāki izvēlēties nestrādāt, kamēr būs nepieciešama bērna aprūpe mājās, to mazina paredzētais pabalsta apjoms, kas neatbilst ģimenes izdevumiem.

Tomēr jāpiemin arī fakts, ka trešais svarīgākais nodarbinātību veicinošais arguments sievietēm, kas atsākušas darbu, tika minēts apstākļi ‘*ir, kas bērnu aprūpē*’ (34,5%). Tai pat laikā tām, kas vēlētos iesaistīties darba tirgū, būtisks šķērslis, kas mudina pēc iespējas ilgāk atrasties mājās, nestrādājot algotu darbu, ir *pārāk dārgi bērnu aprūpes pakalpojumi* (18%), un *bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums* (16,2%), kas norāda uz sievietēm ar maziem bērniem kā darba tirgū neizmantoto potenciālu. Tādējādi gan kvalitatīvajā, gan kvantitatīvajā ģimeņu ar maziem bērniem izpētē redzams, ka reālās iespējas uzlabot ģimenes materiālo stāvokli vecākiem ir stipri ierobežotas, jo, kā minēts šī pētījuma pirmajā apskatītajā alternatīvā, valsts atbalstītas iespējas šāda vecuma bērna aprūpei ārpus mājas praktiski nepastāv. Jāsecina, ka iespējas vecākiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (dažādu faktoru dēļ visbiežāk tieši sievietēm) veiksmīgi iekļauties darba tirgū ir stipri ierobežotas.

Mērķa grupas lielumu iespējams novērtēt pēc iepriekšējos gados dzimušo bērnu skaita (no 2003.- 2005.gadam vidēji bija 21 tkst. bērnu gadā). Patiesais bērna kopšanas pabalstu saņēmēju skaits ir mazāks – 2005.gada decembrī bija 16,8 tkst. pabalsta saņēmēju ar bērnu vecumā no 1-2 gadiem. Tas ir tādēļ, ka ģimenēm, kurās nav veiktas sociālās iemaksas, nav tiesību uz pabalstu un līdz ar to bērnu aprūpes problēma var palikt neatrisināta.

Alternatīvā apskatītā risinājuma ietekme atšķirsies dažādos reģionos, jo pastāv dzimstības līmeņa atšķirības, kas nosaka arī mērķa grupas sadalījumu pa Latvijas reģioniem. Bez tam, ņemot vērā reģionu sociālekonomiskās atšķirības, arī piedāvātā pabalsta apmēra nozīme un ietekme uz ģimeņu budžetu būs atšķirīga.

Lai gan šīs alternatīvas ieviešanai nepieciešams papildus finansējums (~4 milj. Ls gadā), tomēr nav nepieciešama jaunu institūciju vai sistēmas veidošana. Bērna kopšanas pabalsta apmēru Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra automātiski pārreķinātu visiem pabalsta pieprasītājiem un nav nepieciešami papildus līdzekļi šī pabalsta administrēšanai. Bērna kopšanas pabalsta apmēra paaugstināšana ir samērā īslaicīgs risinājums, turpmāk, ņemot vērā inflācijas tempus, minimālā pabalsta apmērs būtu jāpārskata vismaz reizi gadā. Ilgstoši negatīvās demogrāfiskās situācijas apstākļos ieviesējainstitūcijām ir jāņem vērā tas, ka jebkurš pabalsta paaugstinājums vai atvaļinājuma pagarinājums ir jāuzskata par neatgriezenisku un turpmāk to iespējams mainīt tikai uz augšu.

b. Alternatīvas politiskā un ekonomiskā iespējamība

Bērna kopšanas pabalsta apmēra paaugstināšana atbilst „Valsts sociālo pabalstu likuma” 2.pantam, kas nosaka, ka „valsts sociālie pabalsti ir valsts atbalsts naudas izmaksu veidā, kuru saņem pie noteiktām iedzīvotāju grupām piederīgas personas situācijās, kad ir nepieciešami papildu izdevumi vai kad šīs personas nespēj gūt ienākumus un kad nav paredzēta kompensācija no valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas” (Saeima 2003). Šobrīd ir pamats uzskatīt, ka vecāki, kuru bērni ir vecumā no 1-2 gadiem, atrodas situācijā, kad ir nepieciešami papildus izdevumi. CSP dati rāda, ka vidēji Latvijā katra nākamā bērna piedzimšana palielina ģimenes nabadzības risku, pie kam visaugstākais nabadzības risks ir ģimenēm ar vienu vecāku un bērnu vai bērniem, kā arī daudz bērnu ģimenēm. Savukārt mazu bērnu aprūpes iestāžu trūkums un nesakārtotā aukļu sistēma ļauj apgalvot, ka vismaz viens no vecākiem, kurš (kura) kopj bērnu līdz 2 gadu vecumam, nespēj gūt ienākumus, ja viņa (viņas) darba veids nav pietiekami elastīgs vai saistīts ar mazu bērnu uzraudzību.

Nav sagaidāmi būtiski iebildumi no kādas no atbilstošajām varas grupām, ņemot vērā pastāvošo valsts kopējo pozitīvo nostāju un atbalstu demogrāfijas jautājumu risināšanai un šobrīd esošās pabalsta summas neatbilstību ne bērna aprūpei vai uzraudzībai nepieciešamajām izmaksām, ne sociālā taisnīguma principiem. Lēmumu par bērna kopšanas pabalsta apmēra palielināšanu īpaši atbalstītu pašvaldības, kurām šobrīd nav ne kapacitātes, ne finanšu iespējas īstenot Likuma „Par pašvaldībām” 15.panta 4.punktā paredzēto uzdevumu nodrošināt pirmsskolas vecuma bērnus ar vietām mācību un audzināšanas iestādēs.

Šobrīd sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma atgriešanos darba tirgū apgrūtina darba devēju priekšstati un bažas par mātēm ar maziem bērniem kā neizdevīgām darbiniecēm. Diskriminējoša attieksme var sakņoties ne tikai negatīvajos stereotipos un nepamatotajos aizspriedumos, bet arī Darba likumā pastāvošajās priekšrocībās (piemēram, īsāks darba laiks, ierobežojumi nodarbināt nakts laikā). Bezdarba risku palielina

arī pašu māmiņu nevēlēšanās iesaistīties darba tirgū un visai izplatītā vēlme nestrādājot audzināt mazuli vismaz līdz 2 gadu vecumam, kas izraisa gan kvalifikācijas novecošanos, gan darba iemaņu zudumu.

Lai veicinātu nodarbinātību, pabalsta apmēra palielinājumam būtu jānotiek reizē ar pirmās apskatītās alternatīvas (mazu bērnu aprūpes formu dažādošanas un aukļu sistēmas sakārtošanas) ieviešanu. Blakus pabalstam kā papildus nodarbinātību veicinošam risinājumam būtu jābūt atvieglotiem noteikumiem (bez maksas bērna uzraudzība rotaļu grupiņās vai aukļu dienesta sertificētas aukles pakalpojumu apmaksā) tiem vecākiem, kas strādā pilnu vai nepilnu laiku, mācās vai apmeklē, piemēram, NVA piedāvāto kvalifikācijas paaugstināšanu vai profesionālo apmācību.

c. Alternatīvas finanšu (naudas plūsmas) analīze

Pabalstu attiecinot uz visiem attiecīgās vecumgrupas bērnu vecākiem, paredzamās pabalsta paaugstinājuma izmaksas no valsts sociālā budžeta ir 5 milj. Ls gadā (balstoties uz iepriekšējos gados dzimušo bērnu skaitu, kas laika posmā no 2003. līdz 2005. gadam vidēji bija 21 tkst. gadā). Ja alternatīvas mērķauditoriju ierobežo līdz vecākiem, kas ir veikuši sociālās iemaksas, paredzamās izmaksas ir 4 milj. Ls gadā. Izmaksas balstītas uz bērna kopšanas pabalstu saņēmēju skaitu 2005. gada decembrī (16,8 tkst. pabalsta saņēmēji, kam ir bērns vecumā no 1-2 gadiem).

d. Alternatīvas sociāli ekonomiskā analīze

Paredzamie pozitīvie rezultāti:

- 1) Visai sabiedrībai – iespējama demogrāfiskās situācijas uzlabošanās, ko veicina iedzīvotāju ar maziem bērniem dzīves apstākļu uzlabošanās un lielāka apmierinātība ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām. Tas ir rezultāts, ko skaitliskā ziņā nav iespējams novērtēt.
- 2) Likumdevējiem un lēmumu pieņēmējiem – augstāka iedzīvotāju apmierinātība un vēlētoju atbalsts.
- 3) Ģimenēm ar maziem bērniem – materiālās situācijas uzlabošanās, pieaugot pabalsta apmēram par 20 Ls mēnesī. Ja šī papildus summa tiek izmantota aukles apmaksai (~20 stundas mēnesī), vecākiem palielinās iespējas iesaistīties algotā darbā, kā arī izmantot šo laiku mācībām vai kvalifikācijas paaugstināšanai.
- 4) Pabalsta summu izmantojot aukles algošanai – paaugstināsies nodarbinātības līmenis gados jaunu un pirmspensijas vecuma vai pensijas vecuma grupās. Īpaši tas attiecas uz sievietēm. Vienlaicīgi šī joma var palikt kā nelegāla nodarbinātības forma, kamēr netiks ieviesta pietiekami atbalstoša un motivējoša aukļu reģistra vai sertifikācijas sistēma.

e. Iespējamie alternatīvas ieviešanas riski un to novēršanas pasākumi

Pirmais, biežāk minētais, bet mazsvarīgākais no apzinātajiem alternatīvas ieviešanas riskiem ir ekspertu minētās iespējamās negatīvās sekas, ko pabalsta paaugstināšana varētu atstāt uz tām sociālā riska ģimenēm, kuru problēmas ietekmē iekšēji faktori jeb asociāla ģimenes locekļu uzvedība (alkoholisms, narkomānija, likumpārkāpumi, u.c.). Tā ir iedzīvotāju grupa, kur pabalsta palielināšana, iespējams, sniegtu papildus resursus alkohola un narkotisko vielu iegādei. Tomēr darba grupa uzskata, ka minētais arguments, lai gan bieži lietots publiskajā diskursā, tomēr nebūtu attiecināms uz skaitliski ievērojamu iedzīvotāju grupu. Uz 2006. gada 1. janvāri bāriņtiesu un pagasttiesu kontrolē kā nelabvēlīgās ģimenes, kurās netiek pietiekami kontrolēta bērna aprūpe un vajadzību apmierināšana, bija 8712 ģimenes (BGLM 2006: 3), no kurām tikai daļai ir bērni vecumā no 1-2 gadiem.

Riska novēršanas pasākumi – atbilstoši pašvaldības sociālā dienesta uzdevumiem, kas noteikti Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, turpināt atbalstīt pašvaldību sociālā darba dienestu attīstību. Pēdējos gados novērota nelabvēlīgo ģimeņu, kas ņemtas bāriņtiesu un pagasttiesu kontrolē, skaita samazināšanās, kas liek secināt, ka aktivizējies sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbs pašvaldībās. Sekojoši, arī turpmākā pašvaldību sociālā darba speciālistu aktīva darbība efektīvi kalpotu minētā riska novēršanai.

Otrs, bet svarīgākais alternatīvas ieviešanas risks, kas cieši saistīts ar pētījuma pamatmērķi – veicināt nodarbinātības pieaugumu, ir iespējamās negatīvās sekas, kas rastos gadījumā, ja pabalsta apmēra palielināšana samazinātu darba tirgū iesaistīto sieviešu skaitu. Tas gan notiktu tikai gadījumā, ja mērķa grupai pabalsta lielums būtu izdzīvošanai pietiekams un turpmāko darba aktivitāti nerostinošs.

No vienas puses, kā nodarbinātību neveicinoša alternatīvas ieviešana varētu attiekties uz tiem vecākiem, kas jau pirmajā bērna dzīvības gadā saņem pabalstu minimālajā apjomā – līdz bērna piedzimšanai nenodarbinātie vai par minimālo darba algu strādājušās personas. Piedāvātās alternatīvas gadījumā pabalsta paaugstinājuma no 30 uz 50 Ls vērtība tiktu izjusta atšķirīgi dažādos reģionos, laukos, pilsētās un Rīgā, tomēr kopumā tas joprojām ne tuvu nesasniedz, piemēram, viena vecāka ģimenei ar mazu bērnu izdzīvošanai nepieciešamo finansiālo nodrošinājumu.

Riska novēršanas pasākumi:

- 1) Izmaksāt pabalstu neatkarīgi no personas nodarbinātības statusa. Tas mazinās nodarbinātības līmeņa samazināšanās risku, jo, ja nav jāizvēlas starp darbu un pabalsta saņemšanu, tad vecāki pēc bērna kopšanas aktīvāk izmantotu iespējas, ko sniedz šobrīd visai atvērtais un darbaspēku pieprasošais darba tirgus.
- 2) Pabalsta paaugstinājumu definēt un pasniegt kā mērķdotāciju mazu bērnu vecāku mobilitātes veicināšanai.
- 3) Papildus tam piedāvāt minētajai mērķa grupai, vēl esot bērna kopšanas atvaļinājumā, apmeklēt atbilstošus NVA profesijas apguves kursus vai kvalifikācijas paaugstināšanu mazu bērnu vecākiem pieņemamākajā veidā un laikā (piemēram, vakaros, brīvdienās, tālmācības veidā).
- 4) Sadarbojoties ar darba devējiem, NVA subsidētās nodarbinātības pasākumu ietvaros piedāvāt vecākiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma viņu iespējām un vajadzībām piemērotas elastīgā darba formas.
- 5) Lai pilnīgāk novērstu iespējamo otro alternatīvas ieviešanas risku, vēlreiz jāuzsver, ka šī aktivitāte ir ieviešama reizē ar pirmo apskatīto alternatīvu – veicinot dažādus bērna pieskatīšanas veidus pēc iespējas tuvāk esošus iedzīvotāju dzīves un darba vietām. Blakus pabalstam kā papildus nodarbinātību veicinošam risinājumam jābūt arī pašvaldību atbalstītiem atvieglotiem noteikumiem (piemēram, bezmaksas bērnu rotaļu grupiņās, sertificētas aukles pakalpojumu vai privātā bērnudārza daļēja apmaksa) bērna pieskatīšanai tiem vecākiem, kas strādā pilnu vai nepilnu laiku, mācās vai apmeklē NVA piedāvāto kvalifikācijas paaugstināšanu.

10.3. Trešā alternatīva: Skolotāju darba samaksas pielīdzināšana vidējai dabaszinātņu un eksakto zinātņu speciālistu darba algai

a. Vispārīgs alternatīvas raksturojums

Alternatīvas mērķis ir, paaugstinot skolotāju darba samaksu, piesaistīt pedagogu darbam skolās augsti kvalificētus profesionāļus, tādējādi veicināt jauniešu vēlmi mācīties un iegūt augstāku (vismaz pabeigtu vidējo) izglītības līmeni un mazināt profesiju segregāciju un algu starpību pēc dzimuma darba tirgū.

Skolotāju atalgojuma paaugstināšana, no vienas puses, veicinātu skolotāja profesijas konkurētspēju citu profesiju vidū, līdz ar to piesaistot tai jaunus un talantīgus speciālistus un mazinot horizontālu segregāciju. No otras puses, tas nozīmīgi celtu pamata un vidējās izglītības kvalitāti kopumā. Tāpat, padziļinot skolēnu zināšanu apjomu eksaktajās un dabaszinātnēs, jaunieši tiktu labāk sagatavoti inženiertehnisko un citu ar eksaktajām un dabaszinātnēm saistīto specialitāšu apguvei augstākās un vidējās profesionālās izglītības mācību iestādēs. Ļoti būtisks mērķa sasniegšanas rezultāts ir pamatskolu un vidusskolu nepabeigušo jauniešu skaita samazināšanās. Īpaši tas attiecas uz zēniem, kuri dažādu objektīvu un subjektīvu faktoru iespaidā biežāk nekā meitenes aiziet no skolas, nepabeidzot aizsākto izglītību.

Pedagogu algu celšana ir konkrēts un rūpīgi ar darba tirgus mainīgo situāciju sabalansējams risinājums ilgi diskutētam jautājumam. Pakāpenisks un samērā lēns skolotāja profesijas prestiža celšanas, profesiju segregācijas cēloņu mazināšanas un vīriešu izglītības līmeņa paaugstināšanas process uzskatāms ne tikai par pietiekami ilgstošu, bet tajā jāuzsver arī ilgtermiņa pozitīvs efekts.

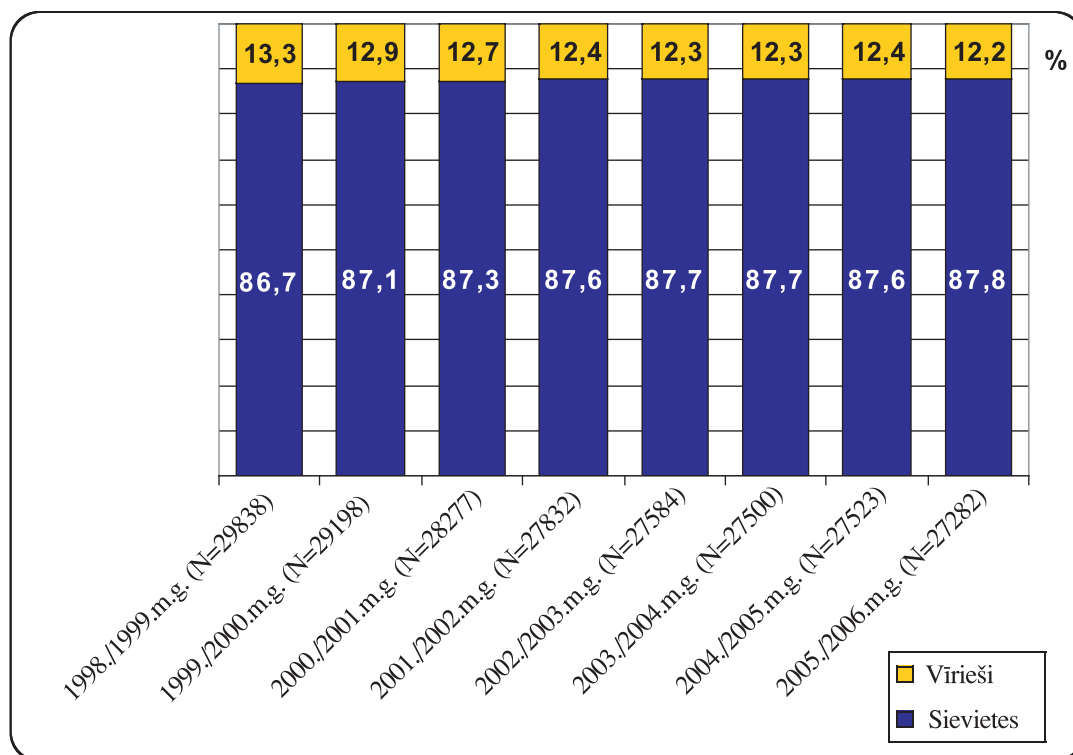
Situācijas raksturojums

2005. – 2006. mācību gadā Latvijas skolās strādāja 27282 skolotāju, skolotāju sieviešu īpatsvars bija 88%. Pēdējo astoņu gadu laikā šajā profesijā strādājošo vīriešu un sieviešu proporcionālais sadalījums praktiski nav mainījies (skat. 10.3.1. attēls). Jau vairākus gadus Latvijā trūkst skolotāju, un tas raksturīgs gan Rīgas, gan reģionu skolās. Uzsākot 2006./07. mācību gadu, Latvijā kopumā trūkst 253 skolotāju (Izglītības valsts inspekcija 2006).

Jāatzīst, ka šī ir skaitliski vislielākā un iekšēji nevienmērīgākā no alternatīvu mērķa grupām, neskatoties uz izteiktu viena dzimuma pārsvaru tajā. Grupas pārstāvju materiālā nodrošinātība atšķiras, ko nosaka dažādi apstākļi, tajā skaitā, skolas atrašanās vieta un specializācija. Piemēram, skolas atrašanās noteiktā administratīvā teritorijā ietekmē ne tikai skolotāja atalgojuma lielumu, bet arī viņa materiālā nodrošinājuma līmeni un amata prestižu salīdzinājumā ar citiem šīs apdzīvotās vietas iedzīvotājiem. Ir paredzams, ka mērķa grupas lielums alternatīvas ieviešanas gadījumā palielināsies, jo tiks aizpildītas arī pašreizējās vakantās vietas.

Situāciju, ka skolotāja profesija pagājušā gadsimta laikā no izteikti vīrietim raksturīga darba ir kļuvusi par izteikti sievietei raksturīgu darbu, veicinājuši vairāki faktori. Pirmkārt, strauji pieaudzis sieviešu izglītības līmenis kopumā. Otrkārt, krities skolotāja profesijas prestižs, ko lielā mērā veicināja šī darba zemais atalgojums. Raugoties no vēsturiskā aspekta, sākotnēji to noteica algu politika Padomju Savienībā, kas paredzēja augstākas algas industriālajā sektorā, sevišķi kvalificēta darba strādniekiem, savukārt humanitārajā sektorā atalgojuma līmenis bija ievērojami zemāks. Arī šodien, raugoties uz skolotāja darba atalgojumu valsts izglītības iestādēs Latvijā, jāsecina, ka nepietiekoši augstais skolotāju atalgojuma līmenis neveicina skolotāja profesijas prestiža celšanos.

10.3.1. attēls Skolotāju skaits un sastāvs pēc dzimuma LR vispārizglītojošajās skolās, sākumskolās, pamatskolās, vidusskolās specskolās



Avots: LR Izglītības un Zinātnes ministrijas statistikas un analīzes nodaļas dati

Šobrīd Latvijas skolās skolotāju darba samaksas kārtību, darba samaksas apmēru un darba slodzes lielumu valsts un pašvaldību izglītības iestādēs nosaka „Pedagogu darba samaksas noteikumi” (MK 2004, 24. augusts) un šo noteikumu grozījumi (MK 2005, 20. decembris), kas stājas spēkā ar 2006. gada 1. janvāri.

10.3.1. tabula. Skolotāju zemākās bruto mēneša darba algas likmes latos

Nr. p.k.	Pedagoga amata (profesijas) nosaukums	Pedagoģiskā darba stāžs (gados)		
		mazāks par 5	no 5 līdz 10	lielāks par 10
1.	Izglītības metodiķis valsts dibinātās izglītības atbalsta iestādēs	208	223	237
2.	Izglītības metodiķis	183	193	204
3.	Pedagogs ar zemāko profesionālo kvalifikāciju	180	184	190

Avots: Grozījumi Ministru kabineta 2004. gada 24. augusta noteikumos Nr. 746 „Pedagogu darba samaksas noteikumi”, Ministru kabineta noteikumi Nr. 998

Noteikumi izdala atsevišķi samaksu par vienu darba slodzi četrās dažādās izglītības darbinieku grupās (skat. Ministru kabineta noteikumu Nr. 746 4. līdz 7. punktam), kas ir izmantojama precīzas darba pamatalgas aprēķinam katram atsevišķās grupas pārstāvim atkarībā no konkrētā izglītības darbinieka nostrādātās darba slodzes jeb stundu skaita, profesionālās izglītības līmeņa, skolotāja profesijā nostrādātā laika. Papildus skolotāji saņem piemaksas, kas tiek aprēķinātas procentuāli no skolotāja pamatalgas un ir atkarīgas no darba vietas, darba kvalitātes, papildus pedagoģisko darbu vai skolotāja darba grafika, t.i., ja skolotājs strādā sadalītu darba dienu.

CSP Profesiju apsekojumā par 2005. gadu ir norādīts, ka Latvijas sabiedrisko, sociālo un individuālo pakalpojumu vecākie speciālisti (kas balstoties uz skolotāju profesijai likumdošanā izvirzītajām izglītības prasībām būtu vērtējama kā ekvivalenta profesija) vidēji ir saņēmuši 243,44 latus mēnesī (tai skaitā vīrieši – 269,90 latus, sievietes – 230,79 latu) (CSP 2006: 134). 2005.gadā vidējo izglītības un profesionālo izglītības mācību iestāžu skolotājiem vidējā mēneša (bruto) samaksa ar visām piemaksām ir bijusi 276,07 lati mēnesī (vidējā vīriešu alga 248,51 lati, sieviešu – 281,56 lati). Skolotāju sieviešu algu apmērus var skaidrot ar vairākiem pieņēmumiem. Piem., sievietēm biežāk skola ir pamatdarbs, bet vīrieši biežāk skolā darbojas kā papilddarbā; skolotājas sievietes strādā augstāku darba slodzi; skolotājas sievietes strādā savā amatā ilgāk un var saņemt papildu piemaksas par pieredzi; sievietes skolās biežāk ieņem vadošos amatus.

Saņemtās vidējās algas pārsvars par likumdošanā noteikto, rāda, ka skolotāji izvēlas strādāt vairāk par vienu slodzi, lai paaugstinātu kopējo atalgojumu. Ir arī citi iemesli strādāt vairāk par vienu slodzi, piemēram, ja kopējais stundu skaits vienā priekšmetā tikai nedaudz pārsniedz pilnu slodzi, skolotājam ir izdevīgāk paņemt papildus mācību stundas, nevis skolas direktoram meklēt citu pedagogu dažu papildus stundu novadīšanai. Tas, ka skolotājs strādā vairāk par vienu pilnu darba slodzi, var negatīvi ietekmēt viņa darba kvalitāti un profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu.

2006. gada septembrī pedagogu algas tika paaugstinātas par 50 latiem (skat. 2.3.2. tabulu) (MK 2006, 4. jūlijs), tādējādi, kopā ar 2006. gada jūlija algas paaugstinājumu 20 Ls apmērā, pedagogu algas ir sasniegušas vidēji 234 latus mēnesī par slodzi. Minētie skolotāju algas paaugstinājumi atbilst MK Nr. 746 un MK 2005. gada 29. augustā apstiprinātā rīkojuma Nr. 579 par pedagogu darba samaksas paaugstināšanu 2006. – 2010. gadam (MK 2005, 29. augusts) 1. pedagogu darba samaksas pieauguma variantam (skat. 10.3.2. attēlu).

10.3.2. tabula. Skolotāju zemākās bruto mēneša darba algas likmes latos (kopš 2006. gada 1. septembra)

Nr.p.k.	Pedagoga amata (profesijas) nosaukums	Pedagoģiskā darba stāžs (gados)		
		mazāks par 5	no 5 līdz 10	lielāks par 10
1.	Izglītības metodiķis valsts dibinātās izglītības atbalsta iestādēs	258	273	287
2.	Izglītības metodiķis	233	243	254
3.	Pedagogs ar zemāko profesionālo kvalifikāciju	230	234	240

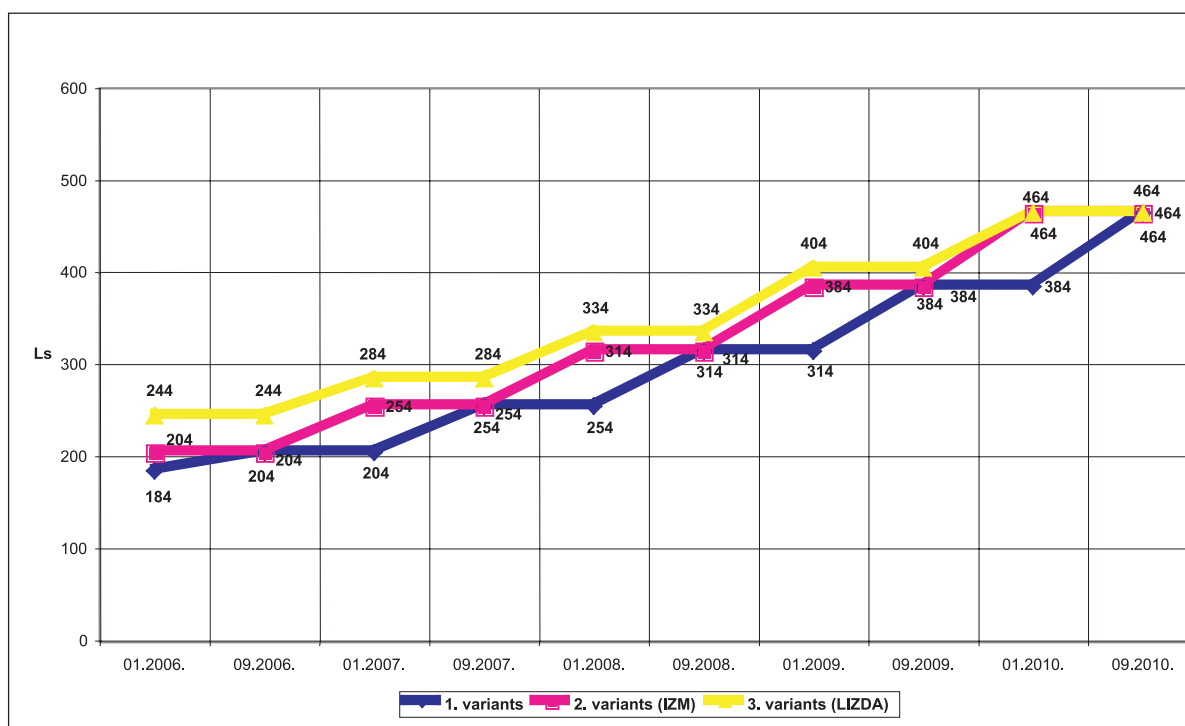
Avots: Grozījums Ministru kabineta 2004.gada 24.augusta noteikumos Nr.746 “Pedagogu darba samaksas noteikumi”, „Ministru kabineta noteikumi Nr.562

Par dokumenta „Pedagogu darba samaksas paaugstināšanas programma 2006. – 2010. gadam” mērķi tiek izvirzīta „nepārtraukta pedagogu darba samaksas paaugstināšana ar mērķi to tuvināt Eiropas Savienības valstu vidējiem rādītājiem atbilstoši CSP oficiālajā statistikas ziņojumā publicētajam valsts sabiedriskajā sektorā strādājošo iepriekšējā gada vidējās darba samaksas apmēram, reizinot to ar koeficientu” (MK 2005, 29. augusts). Tādā veidā programmas izpildes rezultātā ir paredzēts skolotāju vidējo darba samaksu paaugstināt līdz 464 latiem mēnesī par vienu skolotāja darba slodzi.

Pieņemot šādu skolotāju algu aprēķina sistēmu, skolotāju algu ir iespējams pielīdzināt ierēdņa algai. Jānorāda, ka skolotāju piesaiste ierēdņa statusam ir viens no biežāk minētajiem skolotāju algu un prestiža problēmu risinājumiem. Tomēr, šāds risinājums nevar sekmīgi funkcionēt, jo ierēdņa atalgojums nav savienojams ar skolotāju algu komplicēto piemaksu sistēmu.

MK rīkojumu Nr. 579 var interpretēt ne tikai kā neefektīvu, minimālu un nepietiekamu skolotāju algu paaugstinājumu, bet arī kā tādu, kas balstoties uz nodarbināto sievietes un vīriešu saņemamo algu (aplūkojot arī visas prēmijas un piemaksas) līmeņa analīzi, nemotivēs vīriešus strādāt šajā profesijā. Salīdzinot vīriešu algas ar MK rīkojuma Nr. 579 paredzētajām, redzam, ka pedagoga alga šiem speciālistiem būtu nozīmīgs darba samaksas samazinājums. Savukārt, aplūkojot sievietes algas, var secināt, ka šis MK piedāvātais algu paaugstinājums, lai arī ir minimāls, tomēr ir sievietes motivējošs strādāt skolotāja profesijā. Ja pieņem, ka šīs programmas mērķis ir piesaistīt jaunus pedagogus, tad vīriešiem, kuri strādā par pedagogiem šī programma nodrošina zemāku atalgojumu, nekā strādājot citās profesijās. Skolotājām sievietēm, savukārt, šī alga salīdzinoši ir vidēji lielāka, nekā strādājot kādā citā profesijā.

10.3.2. attēls Pedagogu darba samaksas pieauguma varianti pa gadiem



Avots: Latvijas Republikas Ministru kabinets (2005, 29. augusts) Ministru kabineta rīkojums Nr. 579., *Pedagogu (izņemot pirmsskolas izglītības pedagogu, kas nav nodarbināti piecgadīgo un sešgadīgo bērnu sagatavošanā skolai) darba samaksas paaugstināšanas programma 2006. – 2010. gadam* (6. lpp.)

b. Alternatīvas politiskā un ekonomiskā iespējamība

Vēlreiz akcentējot mērķus, kurus vēlamies panākt ar skolotāja darba samaksas palielināšanu, t.i., piesaistīt skolotāju darbam talantīgus, augsti kvalificētus jaunus cilvēkresursus, tādējādi paaugstinot skolēnu zināšanu apjomu un kvalitāti; motivēt jauniešus iegūt iespējami augstāku izglītības līmeni; motivējot vīriešus darbam skolotāja profesijā, mazināt profesiju segregāciju un novērst skolotāju aizplūšanu no skolām uz citām nozarēm.

Alternatīvas politiskā iespējamība ir saistīta ar valsts pārvaldes kā varas grupas un sabiedrības izpratnes par izglītības nozīmi indivīda socializācijā (klūšanā par sabiedrības locekli), kā arī tādu prasmju un iemaņu apgūšanā, kas noderētu valsts tautsaimniecības aktuālajām vajadzībām.

Skolotāju algu paaugstināšana kā prioritāte valsts mērogā Latvijas politikā ir uzsvēta jau vairākkārtīgi. Izglītības sistēma kā viena no galvenajām veicināmajām jomām ir minēta gan Latvijas Nacionālajā attīstības plānā (turpmāk tekstā NAP), gan Latvijas Lisabonas programmā. Regulāri ierosinājumi pārveidot un uzlabot izglītības sistēmu saņemti arī no dažādām nevalstiskām organizācijām: gan no Latvijas pedagogu un skolotāju apvienībām (piem., Latvijas izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība), gan no darba devēju asociācijām. Skolotāju apvienības galvenokārt norāda uz Izglītības un zinātnes ministrijas nespēju izveidot skolu par konkurētspējīgu darba vietu un nepietiekami lielu atalgojumu skolotājiem. Darba devēju asociācijas ir norūpējušās, ka šobrīd esošā Latvijas izglītības sistēma nespēj nodrošināt darba tirgu ar pietiekami plaša spektra, pietiekami augstas kvalifikācijas un pietiekamu daudzumu dažādu jomu speciālistiem.

Nacionālajā attīstības plānā 2007. – 2013.gadam ir uzsvērts, ka valsts izaugsmi nevar īstenot bez izglītota cilvēka, kura lēmumi un rīcība balstās uz zināšanām. Latvijas attīstība tiek cieši saistīta ar zināšanu sabiedrības izveidi un attīstību, kā rezultātā izglītības sistēma kļūst par vienu no šī plāna centrālajiem elementiem. Šis dokuments arī sniedz tiešu norādi uz to sasaisti, kas pastāv starp izglītības iestādi un izglītojamo personu, kā arī skolotāja nozīmi skolnieka personības attīstības procesā. NAP autori raksta: „Zināšanu sabiedrībā kvalitatīva pamata un vidējā – vispārējā vai profesionālā – izglītība ir minimālais starta kapitāls, bez kura nav iespējama cilvēka pilnvērtīga un veiksmīga iekļaušanās darba tirgū” (RAPLM 2006: 15). Turpinājumā tiek norādīts, ka „noturīgu interesi par mācībām un sekmes veicina meistarīgs pedagogu darbs. Šīs profesijas prestiža atjaunošana saistāma ar būtisku atalgojuma palielinājumu pedagogiem, mācīšanas metodikas pilnveidošanu un jaunu motivētu speciālistu ienākšanu izglītības sistēmā...” (turpat). Bažas par izglītības kvalitātes pazemināšanos pauž arī Latvijas nacionālā Lisabonas programma: „Pedagogu profesionālās prasmes un tālākizglītības iespējas ir nepietiekamas, pedagogi un akadēmiskais personāls noveco. Samazinās jaunu pedagogu un akadēmisko personu ar zinātnisko grādu skaits” (MK, 2005, 19. oktobris: 36).

Redzam, ka dokumentos, kuros tiek runāts par Latvijas attīstības stratēģiju un taktiku, tiek uzsvēta skolotāju īpašā loma valsts tālākattīstības plānos. Dokumentos uzsvērts, ka profesionāls pedagoga darbs tiešā veidā veicinās gan sabiedrības attīstību kopumā, gan darbaspēka jeb cilvēkresursu kvalifikācijas pieaugumu, gan arī valsts turpmākās ekonomiskās izaugsmes nodrošināšanu pastarpinātā veidā. Šajos dokumentos tiek arī norādīti daži pasākumi, kas veicami, lai skolotāja profesijai piesaistītu jaunus, spējīgus kadrus un stimulētu šobrīd strādājošo pedagogu profesionalitātes līmeņa paaugstināšanu. Kā viens no neatliekamākajiem un būtiskākajiem pasākumiem, kas palīdzēs ne tikai novērst šobrīd esošo skolotāju trūkumu skolās, bet palīdzēs piesaistīt arī jaunus, talantīgus cilvēkus, tiek minēta nepieciešamība palielināt skolotāju darba samaksu. Politikas dokumentos nosauktie pasākumi idejiski saskan ar alternatīvas mērķi, tāpēc var uzskatīt, ka teorētiski tai ir augsta politiskā iespējamība. Alternatīvas ieviešanu var apdraudēt citu politisko lēmumu augstāka prioritāte vai finanšu līdzekļu trūkums adekvātam pedagogu algu paaugstinājumam. Pēdējais apdraudējums nosaka alternatīvas ekonomisko iespējamību. Piedāvātais pedagogu algu paaugstinājums, kas tiks aplūkots nākošajā nodaļā, ietver trīs variantu analīzi, kas paaugstina varbūtību, ka kāds no tiem tiks uzskatīts par īstenojamu.

c. Alternatīvas finanšu analīze

Alternatīvas finanšu analīze ietver, pirmkārt, skolotāju algu salīdzinājumu ar citu profesiju algām un, otrkārt, trīs darba samaksas paaugstināšanas variantu apskatu. Salīdzinājums ar citu profesiju darba samaksu ir nepieciešams, lai noteiktu atskaites punktu, par cik vidēji ir jāpaaugstina pedagogu mēneša darba samaksa. Trīs darba algas paaugstināšanas varianti paredz dažādu atalgojuma pieauguma tempu, tātad atšķirīgu slogu valsts budžetam.

Skolotāju algas apjoma paaugstināšanas viena iespēja ir pilnībā akceptēt skolotāju algu paaugstināšanas programmu, kas atspoguļota MK rīkojumā Nr. 579. Programma paredz līdz 2010. gadam paaugstināt skolotāju algu līdz 464 latiem. Panākt šo paaugstinājumu ir iecerēts, izmantojot šādu aprēķinu modeli: katru nākamo gadu pieņemt par pamatu iepriekšējā gada valsts sabiedriskā sektora strādājošo vidējo bruto darba algu mēnesī un reizināt ar koeficientu 1,2. Šāda skolotāju algas aprēķināšanas sistēma balstās uz pieņēmumu, ka bāzes alga, kas kalpo skolotāju darba samaksas aprēķināšanai, katru gadu pieaugs vidēji par 10%. Tas nozīmē, ka IZM skolotāju algu veido par 10% augstāku nekā valsts sabiedriskā sektora strādājošo vidējo bruto samaksu mēnesī. 2006. gada septembrī pedagogu bruto atalgojumam, saskaņā ar šo plānu, būtu jābūt 204 latiem.

Cita pieeja paredz izvēlēties adekvātu profesiju, kurai piesaistīt skolotāju darba algu. Skolotājs ir profesija ar augstām kvalifikācijas prasībām un ļoti specifisku darba saturu. Attiecīgi, šobrīd normatīvajos aktos iekļautais salīdzinājums starp skolotājiem un valsts sabiedriskajā sektorā strādājošajiem nav uzskatāms par korektu, un valsts sabiedriskā sektora darbinieku bruto atalgojumu nevajadzētu izmantot skolotāju algu aprēķinam. Tāpat ir jānorāda, ka vīriešu un sieviešu algas visās tautsaimniecības nozarēs nozīmīgi atšķiras (vidēji par 20%). Piesaistot algu kādas profesijas vidējam ienākumu rādītājam, alga tiek palielināta, neņemot vērā minēto atalgojuma atšķirību starp vīriešiem un sievietēm. Tādējādi atalgojums tiek padarīts konkurētspējīgs starp sievietēm, bet nespēj konkurēt ar vīriešu darba samaksu. Piesaistot skolotāju algu kādai konkrētai profesijai, tā būtu jāizvēlas no profesijām, kas darba tirgū varētu būt līdzvērtīga skolotāja profesijai. Alga ar koeficientu būtu jāpiemēro vai nu izvēlētajās profesijas vidējiem bruto ienākumiem, vai profesijas vidējam vīriešu atalgojumam iepriekšējā gadā.

Lai saglabātu skolotāju motivāciju strādāt un tiekties pēc izaugsmes savā profesijā, vienlaikus ir nepieciešams saglabāt MK rīkojumā Nr. 579 iestrādāto algu atšķirību, kura tiek nodrošināta, indeksējot iepriekšējā gada salīdzināmās profesijas vidējo bruto algu ar indeksu 1,2. Šāda sistēma darbojas, ja arī salīdzināmajā profesijā algu kāpums saglabājas nemainīgs – tādā gadījumā alga sagaidāmi palielināsies par 0,1%. Attiecīgi šādā veidā ir iespējams noturēt nemainīgu starpību starp pielīdzinātajām algām (pedagogu alga aprēķina gadā sasniedz indeksu 1,2 no pielīdzināmās algas iepriekšējā gadā; pielīdzinātā alga pieaug līdz 110% (indekss 1,1); šo algu starpība ir 10% jebkurā algu paaugstināšanas gadā).

Balstoties uz likumdošanā formulētajām prasībām skolotāju izglītībai un alternatīvā formulētajai idejai, pedagogu algas būtu jāpiesaista profesiju apakšgrupai „fiziķi, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti” (vidējā bruto darba samaksa ir 381,56 lati, tajā skaitā, sievietēm – 322,96 lati vīriešiem – 408,33 lati) (CSP 2006: 75). Šo profesiju algu līmeni var uzskatīt par atbilstošāko pamatu pedagogu bāzes algas noteikšanai, jo: šīs profesijas varētu būt par alternatīvām darba vietām skolotājiem un no šīm profesijām varētu piesaistīt jaunos skolotājus, kā arī izglītības prasības ir salīdzināmas ar skolotāja profesiju.

Ņemot vērā, ka slogs valsts budžetam, strauji paaugstinot pedagogu darba samaksu līdz vēlamajam līmenim, būs būtisks, darba grupa piedāvā paaugstināt atalgojumu pakāpeniski tā, lai pedagogu darba samaksa atbilstu prognozējamai „fiziķu, ķīmiķu, matemātiķu, inženieru un tiem radniecīgu profesiju vecāko speciālistu” (atskaites grupas) algai līdz 2010. gadam. Tas nozīmē, ka iesākumā ir aprēķināta sagaidāmā atskaites grupas alga 2010. gadā, noteikta atbilstošā pedagogu darba samaksa šajā laika periodā un ir izstrādāti skolotāju algu dažādi paaugstināšanas tempi, lai tiktu sasniegts mērķis.

Nosakot atskaites grupas darba algu 2010. gadā, tiek pieņemts, ka tās atalgojums ik gadu palielināsies par 10% (MK 2005, 29. augusts). Nosakot atbilstošo pedagogu darba samaksu, var pieņemt divus papildus aprēķina variantus. Viens variants ir balstīts uz pieņēmumu, ka skolotāju algām ir jābūt nedaudz lielākām par konkurējošās atskaites grupas algām. Saskaņā ar Ministru kabineta rīkojumu Nr. 579 (MK 2005, 29. augusts), optimāla

starpība starp pedagogu un atskaites grupas algu ir papildus 10%. Tad skolotāju algas veidojas, indeksējot iepriekšējā gada bāzes algu ar indeksu 1,2 (skat. pielikuma PA3.2. un PA3.3. tabulu). Šis alternatīvas gadījumā skolotāju vidējā bruto alga 2010. gadā sasniegtu 670 latus mēnesī (1. alternatīvas variants).

Cits variants paredz, ka skolotāju algas tiek pilnībā piesaistītas „fiziķu, ķīmiķu, matemātiķu, inženieru un tiem radniecīgu profesiju vecāko speciālistu” atalgojumam, neparedzot, ka tās pārsniedz noteiktās atskaites grupas darba samaksu. Tad skolotāju algas 2010. gadā sasniegtu 615 latus mēnesī. Šajā gadījumā skolotāju alga tiek aprēķināta, indeksējot pagājušā gada minēto profesiju pārstāvju algu ar indeksu 1,1. Šāds aprēķins ir neizdevīgs, ja par algas paaugstinājuma pamata mērķi izvirza vīriešu piesaisti skolai. Alga, kas tiktu aprēķināta, motivētu sievietes, bet būtu neinteresanta iespējamajiem pedagogiem vīriešiem. Lai sasniegtu uzstādīto mērķi – skolotāju algu atbilstība atskaites grupas darba samaksai 2010. gadā, pakāpenisko paaugstināšanu ir iespējams veikt divējādi: indeksējot to divas reizes gadā ar indeksu 1,15 (2. alternatīvas variants) vai indeksējot skolotāju algu divas reizes gadā ar indeksu 1,2 (3. alternatīvas variants).

Izmantojot skolotāju algas paaugstināšanai kādu no augstāk aprakstītajām stratēģijām, samērā maz ir tiešu ekonomisku ieguvumu, kurus būtu iespējams uzreiz izteikt skaitliski. Šāda stratēģija būtiski palielina valsts budžeta izdevumu daļu (skat. Pielikums; PA3.3., PA3.7., PA3.11. tabulas par alternatīvu ietekmi uz budžetu). Pieņemot alternatīvas otro vai trešo algu paaugstināšanas variantu, kuros skolotāju bruto alga 2010. gadā ir 615 lati, tas katru gadu prasītu valsts budžetam papildus līdzekļus, kas 2010. gadā sasniegtu papildus 83 miljonus latu. Pieņemot pirmo (atalgojums 2010. gadā 670 lati), papildus budžeta izmaksas 2010. gadā pārsniegtu 100 miljonus latu. Likumsakarīgi, ka Finanšu ministrija, kas atbildīga par valsts budžeta un valsts sabiedriskajā sektorā strādājošo atalgojumu izstrādi un sabalansēšanu, varētu pretoties aplūkotās politiskās alternatīvas ieviešanai.

d. Alternatīvas sociāli ekonomiskā analīze

Skolotāju loma bērnu socializācijā

Latvijā ne tik bieži aplūkots, taču aktuāls jautājums ir pedagoga dzimuma ietekme uz skolēnu. Šo jautājumu varam sadalīt vairākos apakšjautājumos: Kāda ir pedagoga dzimuma ietekme uz bērnu socializācijas procesu kopumā? Kāda ir pedagoga dzimuma ietekme uz mācību procesu? Kāda ir sabiedrībā valdošo dzimumu stereotipu ietekme uz izglītības sistēmu un zināšanu ieguves procesu? Vairāk vai mazāk izvērstas atbildes sniedz daži Latvijā un citur pasaulē veiktie pētījumi, kuri rāda abu dzimumu pedagogu līdzsvara nepieciešamību skolā un tā sociālo nozīmi.

Latvijā veiktā pētījuma „Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās” ietvaros, autori norāda, ka lielāks vīriešu pedagogu īpatsvars varētu būt mehānisms dzimumu līdztiesības nodrošināšanai (Pranka 2004: 85-87). Pētījuma autori uzskata, ka vīriešu piesaistīšana skolotāja profesijai varētu nodrošināt dzimumu līdztiesību un veicinātu dzimumu stereotipu mazināšanos.

Šī pētījuma autori norāda, ka vīriešus pedagogus skolām ir iespējams piesaistīt tikai ar papildus ekonomisko resursu piesaisti. Būtisks faktors ir skolotāja darba atalgojuma paaugstināšana, kas būtu jānodrošina, lai izglītības sistēmai piesaistītu pedagogus vīriešus. Kā viens no šīs problēmas iespējamajiem risinājuma veidiem pētījumā tiek aplūkota iespēja palielināt atalgojumu tikai vīriešiem (pozitīvā diskriminācija). Šo pieeju pētnieki noraida, norādot, ka tādējādi varētu tikt izprovocēti iepriekš neparedzami blakus efekti, piem., skolotāju sievietes aiziešana no skolotāja amata, ar visām no tā izrietošām sekām. Tādējādi pētījuma autori nonāk pie secinājuma, ka vīriešu piesaisti izglītības sistēmai var veicināt tikai kopējs skolotāju darba apmaksas paaugstinājums.

Ārpus Latvijas veiktajos pētījumos, kuros tiek aplūkota pedagoga dzimuma ietekme uz mācību procesu un skolēnu zināšanu kvalitāti, biežāk tiek aplūkotas tās atšķirības, kuras skolnieka zināšanu un mācību procesa novērtējumā ienes pedagoga dzimums. Tāpat šie pētījumi vērš uzmanību uz dzimumu stereotipu atražošanas mehānismu un pedagogu apziņā esošo ar cilvēka dzimumu saistīto stereotipu ietekmi gan uz reālo, gan uz prognozējamo skolēnu zināšanu un rīcības novērtējumu, kā arī mācību procesu kopumā.

Izraēlas pētnieka Džozefa Kleina (*Joseph Klein*) pētījumā galvenā uzmanība ir vērsta uz atšķirībām skolēnu un viņu zināšanu novērtējumā, kas ir atkarīgas gan no skolēna, gan no skolotāja dzimuma (Klein 2004: 3-5). Kleins uzdod jautājumu, vai atzīmju atšķirības, kas ir vērojamas zēnu un meiteņu novērtējumā, sakņojas

reālā zināšanu apjoma un to kvalitātes atšķirībās, vai arī tās ir saistītas ar sabiedrībā dominējošajiem stereotipiem. Neskatoties uz to, ka pētnieks nedod skaidru atbildi uz paša izvirzīto jautājumu, pētījuma gaitā tiek parādītas dažas atšķirības, kuras skolēnu zināšanu novērtējumā ienes skolotāja dzimums.

Pētījumā par uzvedības īpatnībām skolās Amerikas Savienotajās Valstīs, pētījuma autori nonāk pie secinājuma, ka vīrieši - pedagogi mazāku uzmanību pievērš skolēnu uzvedībai un attiecīgi skolēnu uzvedība mazāk ietekmē skolēna zināšanu novērtējumu (DeMarco, Deretich 2006: 3-7). Līdz ar to, ir pamats apgalvot, ka, vairāk iesaistot pedagogus vīriešus izglītības sistēmā, skolēniem ir iespēja redzēt un apgūt lielāku personas iespējamo uzvedības modeļu daudzveidību.

Eriks Eriksons teorētiskā darbā par jauniešu identitātes veidošanos sniedz atbildi uz jautājumiem, uz kuriem līdz šim aprakstītie pētījumi neatbild. Grāmatā „Identitāte: Jaunība un Krīze” Eriksons norāda, ka neviendabīgs pedagogu sadalījums veido jauniešu izpratni par pašām zināšanām. Tā, ja ir nozīmīgs sieviešu pedagogu pārsvars pār pedagogiem vīriešiem, skolēni veido izpratni, kurā zināšanas ir izteikti sievišķīga īpašība. Jaunieši veido opozīciju, kurā sievietes zina, bet vīrieši dara: „...lielākā daļa skolotāju mūsu pamatskolās ir sievietes; šāda darba dalīšana var novest pie nepareizas zēna vīrišķīgās identifikācijas, it kā zināšanas būtu sievišķīgas, bet darbība – vīrišķīga.. Apgalvojums, ka tie, kas var, dara, bet tie, kas nevar, māca, vēl aizvien valda vecāku un bērnu priekšstatos par skolu” (Eriksons 1998: 98-99).

Darba samaksas palielināšanas sekas

Skolotāju algu palielināšana veicinātu šīs profesijas konkurētspēju darba tirgū. Tā rezultātā skolas spētu nokomplektēt pilnu skolotāju štatu un nodrošināt attiecīgos speciālistus visos mācību priekšmetos. Cits ieguvums būtu skolotāja profesijas prestiža celšanās, kā arī skolas attīstība par prestižu darba vietu. Šādā veidā izglītības sistēmai būtu ieguvums kopumā: tā kā strādāt skolotāju profesijā ar konkurētspējīgu atalgojumu būtu prestiži, tad pieaugtu potenciālo darbinieku interese, kā rezultātā palielinātos konkurence uz katru vakanci skolā, kas nodrošinātu labāko speciālistu izveles iespēju. Konkurence uz skolotāja amatu mudinātu šajā profesijā strādājošos celt savu kvalifikāciju. Rezultātā tiktu nodrošināta kopējā izglītības kvalitātes celšanās.

Kā jau tika minēts, šobrīd skolotāja profesija tiek interpretēta kā sievietēm piemērota profesija. Nevar precīzi norādīt, kādā laika distancē, veicot dažādus pasākumus, vīriešu un sieviešu skaits skolotāja profesijā izlīdzināsies. Tomēr ir pamats apgalvot, ka vīriešu īpatsvars skolotāju profesijā palielinātos, ja šīs profesijas atalgojuma līmenis tiktu palielināts.

Skolotāju atalgojuma palielināšana, kas veicinās šajā profesijā strādāt gribošo skaita pieaugumu, samazinās daudzu strādājošo skolotāju vēlmi un iespēju strādāt vairāk kā vienu pilnu slodzi, līdz ar to viņiem būs vairāk laika un iespēju celt savu kvalifikāciju. Tomēr ir jānorāda, ka šādas minētās sekas sāks parādīties tikai mirkli, kad skolotāji gan izjutīs, ka vienas slodzes atalgojums tiem šķiet pieņemams, gan arī, kad tie būs pārliecināti par situācijas stabilitāti.

Profesijas segregācijas mazināšana un tās ietekme

Kā tika norādīts, pedagogu algu paaugstināšana palielinātu profesijas prestižu un veicinātu skolotāju vīriešu skaita pieaugumu. Skolotāju vīriešu piesaiste veicinātu, pirmkārt, normālu skolēnu socializācijas procesu skolā, jo lielākā vai mazākā mērā tiktu nodrošināts adekvāts sabiedrības mikromodelis jeb veselīga dažādība, vērtējot to no dzimuma, un līdz ar to, attiecību, vērtību un uzvedības modeļu daudzveidības viedokļa. Otrkārt, vīriešu piesaiste skolotāju profesijai palīdzētu skolēniem – gan meitenēm, gan zēniem, atbrīvoties no dzimumu stereotipu veidotiem priekšstatiem. Papildus tam, skolotāju vīriešu skaita pieaugums ietekmētu zēnu attieksmi pret izglītību un veicinātu zēnu interesi par mācībām, kā arī sekmētu zēnu vēlmi izvēlēties savu profesionālo karjeru, kas saistīta ar augstāku izglītības līmeni, tādējādi mazinot profesiju segregāciju dažādās nozarēs, piem., kultūrā, izglītībā, medicīnā.

Sekmīga izglītības procesa norisei apmācāmajam jāskatās skolotājā autoritāte, dažkārt jāspēj pat identificēties ar skolotāju, viņa prasmēm un attiecīgajām zināšanām (Ильин 2002: 296-305). Tā kā sabiedrībā pastāv arī spēcīgi dzimumu stereotipi attiecībā uz rīcības modeļiem, līdz ar to šobrīd skolēni zēni daudz retāk nekā meitenes spēj identificēties ar skolotāju sievieti. Zēni, nespējot saskatīt autoritāti skolotājā sievietē, meklē to kādā citā personā, ar kuru tam ir tieša saskare. Attiecīgi, skolotājs vīrietis

drīzāk var kļūt par autoritāti zēniem un ieinteresēt viņus gan pildīt uzdoto, gan arī raisīt interesi par apgūstamo mācību priekšmetu (Klein 2004: 5-7).

Skolotāja vīrieša un skolotājas sievietes darbs vienotā komandā spēcīgi un pozitīvi ietekmēs visu mācību procesa virzību. Šobrīd mācību procesu vada galvenokārt sievietes. Pirmkārt, tas nozīmē, ka zēniem savus priekšstatus par vīrišķību, vīrietim piemērojamu uzvedības modeli un pareizām izvēlēm veido, izmantojot visdažādākos, ne vienmēr sociāli akceptējamus, informācijas kanālus. Šādus priekšstatus varētu veidot arī skolotājs vīrietis. Otrkārt, arī meitenes savus uzvedības modeļus veido un pasaules redzējumu attīsta, balstoties nepilnīgā pieeju dažādības atspoguļojumā par informāciju, attiecībām, uzvedības modeļiem u.tml..

Pamatskolu nepabeigušo vidū zēnu ir ievērojami vairāk kā meiteņu (BISS 2006: 12-27). Palielinoties vīriešu skolotāju īpatsvaram skolās, zēniem rastos jauni vīrieša identitātei piemērojami uzvedības modeļi, kā sekas uzlabotos zēnu sekmes un attiecīgi samazinātos arī to zēnu skaits, kuri „izkrīt” no izglītības procesa.

Prognozējot ilglaicīgu ietekmi, kuru uz mācību procesu atstās skolotāja profesijā strādājošu vīriešu īpatsvara pieaugums, paredzam, ka tas arvien vairāk veicinās jauniešu vēlmi turpināt izglītību: vispirms jau iegūt pabeigtu vidējo, pēc tam arī augstāko izglītību, kā arī mazinās dzimumu stereotipu ietekmi uz profesijas izvēli un profesionālo karjeru.

e. Alternatīvas ieviešanas riski un to novēršanas pasākumi

Aplūkojot skolotāju algu paaugstināšanas ietekmi uz alternatīvas izvīrītajiem mērķiem, jānorāda, ka teorētiski alternatīva pilnībā izpilda visus izvīrītus uzdevumus. Tomēr neatkarīgi no pašas alternatīvas pastāv vairāki riski, kuri var ietekmēt šīs alternatīvas iznākumu.

Pirmkārt, jāmin nespēja precīzi prognozēt algu kāpumu Latvijā. Tā, piesaistot algu jebkuras profesijas vidējai algai, pieņemot, ka tieši šī bāzes alga ir tā, ar kuru pedagogu atalgojumam būtu jākonkurē un jau šobrīd nosakot bāzes algas konkrētu izaugsmes scenāriju, nevar pilnībā noteikt, ka bāzes algas pieaugums saglabāsies tieši pēc pieņemtā scenārija. Gadījumā, ja atalgojuma līmenis Latvijā paaugstināsies ātrāk, skolotāju algas var kļūt konkurēt nespējīgas.

Risinot šo problēmu, iespējamas vairākas pieejas. Vispirms, var saglabāt aprakstīto algu paaugstināšanas shēmu vienu reizi gadā, salīdzinot to ar bāzes algām. Gadījumā, ja tās piedzīvo straujāku kāpumu, kas pārspēj scenārijā aprakstīto skolotāju atalgojumu, ir iespējams veikt pārrēķinu. Šāda pieeja ļautu saglabāt regularitāti skolotāju algu paaugstināšanā un nodrošinātu konkurētspēju. Savukārt, ja bāzes alga nesasniegta paredzēto pieaugumu, algu pārrēķināšana nav nepieciešama.

Otra riska novēršanas iespēja ir atteikties no paredzamās bāzes algas attīstības. Šajā gadījumā skolotāju alga tiek aprēķināta, izejot no iepriekšējā gada bāzes algas. Otrs scenārijs saglabā skolotāju pilnīgu piesaisti bāzes algai un attiecīgi nodrošina skolotāju atalgojumu proporcionāli vispārējai tautsaimniecībā nodarbināto vidējās algas attīstībai. Preventīvais risinājums ir izdevīgāks valstij, jo tas ir vairāk piesaistīts reāli iespējamai situācijai. Līdz ar to zināmos laika posmos, kad valstī kopumā nenotiek algu kāpums, arī skolotāju alga nav jāpaaugstina.

Kā nozīmīgs alternatīvas ieviešanas risks ir tas, ka tā atrisinās izvīrītus mērķus tikai ilgākā laika periodā. Pirmkārt, ir jānorāda, ka nospraustais algu līmenis pat labākajā gadījumā tiks sasniegts tikai 2009.gadā, tādējādi tikai uz šo mirkli skolotāju alga kļūs konkurētspējīga.

Jānorāda, ka šī problēma grūti risināma, jo pēkšņa algu palielināšana līdz bāzes algas līmenim prasītu visai lielas investīcijas no valsts budžeta, bez tam darba tirgus pārdale nespēj notikt īsā laika periodā. Pozitīvais efekts gaidāms vēl vēlāk, jo paredzams, ka jaunu, dažādu specializāciju un augstas kvalifikācijas profesionāļu piesaiste skolai notiks pamazām. Konkurence, kas nodrošinātu skolai izvēles iespēju starp vairākiem potenciālajiem pedagogiem, reāli iespējama būs tikai pēc tam, kad skolas jau būs nokomplektējušas pilnu mācībspēku sastāvu. Skolotāju vīriešu piesaiste var risināties vēl lēnāk, jo to ietekmē ne tikai algas pieaugums un skolotāju profesijas prestižs, bet arī aktuālie stereotipi par skolotāja profesiju. Zināmā mērā šo risku var mazināt, izglītojot sabiedrību kopumā, turpinot jau iesākto darbu pie dzimumu stereotipu mazināšanai paredzētajām informatīvajām kampaņām.

Secinājumi un kopsavilkums

Aplūkojot visas trīs alternatīvas, jāsecina, ka dzīvotspējīgākā un demokrātiskākā ir pirmā politikas alternatīva un tajā piedāvātais problēmu risinājuma veids – bērnu pieskatīšanas formu dažādošana. Demokrātiskas sabiedrības pamatprincipu ievērošana un uzturēšana notiktu divējādi. Pirmkārt, dažādojot mazu bērnu pieskatīšanas formas, katrai ģimenei tiks dota iespēja izvēlēties piemērotāko bērnu pieskatīšanas veidu. Otrkārt, pilnveidojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanai nepieciešamo infrastruktūru jeb radot dažādu mazu bērnu pieskatīšanas formu pieejamību, tiks veicināta nodarbinātība, īpaši dažās iedzīvotāju grupās, to skaitā, sievietēm pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, tādējādi uzlabojot dzimumu līdztiesības situāciju darba tirgū. Tomēr pirmā alternatīva vienlaikus ir viskomplicētākā sabiedrības iesaistīšanas ziņā. Tā nav orientēta tikai uz esošo partneru iesaistīšanu, bet arī sociālās partnerības attīstīšanu bērnu pieskatīšanā. Tā kā nodarbinātības veicināšanā ir ieinteresēti visu līmeņu spēlētāji – pašvaldības, darba devēji, ministrijas, sabiedriskās organizācijas – jo veiksmīgāk tās spēs identificēt savus resursus un iespējas piedalīties kopējā mērķa sasniegšanā, jo ātrāku atdevi alternatīva būs spējīga sniegt. Negatīvās pieredzes paraugs līdz šim ir vairākkārt atliktā auklīšu dienesta attīstīšana. Pašvaldības nav spējušas radīt auklīšu reģistru – vai nu līdzekļu, vai intereses trūkuma dēļ. Līdz šim šīs aktivitātes izmaksu nodrošināšanu bija paredzēts iekļaut pašvaldību tiešajos pienākumos. Šāda auklīšu reģistra izveide neapšaubāmi vairotu šīs pieskatīšanas formas pieejamību un pārskatāmību.

Otrās alternatīvas ieviešanā (bērnu kopšanas pabalsta paaugstināšanā) tieši iesaistītas ir izpildvaras institūcijas – Finanšu ministrija un Labklājības ministrija (pasākuma mērķi skar arī Bērnu un ģimenes lietu ministrijas uzdevumu sfēru). Lēmējvaras (Saeimas) atbalsts ir tieši atkarīgs no attiecīgā brīža budžeta iespējām un ministriju lobija, taču būtiskas iebildes nav gaidāmas, jo īpaši tāpēc, ka tas ir lēmums, kas vairo sabiedrības atbalstu. Tā kā VSAA būtiski netiek apgrūtināta, arī tās attieksme būs neitrāla. Pašu iedzīvotāju un sabiedrisko organizāciju vērtējums, visticamāk, būs dalīts, kopumā ideja par nepieciešamo atbalstu tiks atbalstīta, bet papildināta ar kritiku par salīdzinoši niecīgo pabalsta palielinājumu. Cita veida argumenti gaidāmi no sociālās aprūpes sfēras organizācijām un darbiniekiem, aicinot uzmanīgi vērtēt pabalstu paaugstinājuma ietekmi uz sociālā riska ģimenēm un vecāku iespējamo praksi aprūpei paredzētos līdzekļus izmantot citām vajadzībām.

Salīdzinājumam trešās alternatīvas pieņemšanai – pedagogu algu paaugstināšanai vislielākā pretestība ir gaidāma no izpildvaras puses, jo sevišķi Finanšu ministrijas. Ņemot vērā arī Izglītības un zinātnes ministrijas administrēšanas kapacitātes ierobežotos apjomus, ir iespējams, ka alternatīva tiks novērtēta kā pārāk neizdevīga. Nešauboties par Saeimas ieinteresētību izglītības krīzes risināšanā, tās vēlme sabalansēt budžetu var dominēt pār iespēju atrisināt pedagogu atalgojuma jautājumu. Tā kā skolotāju algu jautājums ir aktuāls jau ilgu laiku un pedagogu intereses visai spēcīgi tiek pārstāvētas profesionālo asociāciju līmenī, no tām sagaidāma atbalstoša attieksme. Visai nozīmīga kritika ir gaidāma no Latvijas Bankas un sociālekonomisko procesu komentētājiem (netieši, arī sabiedriskās domas veidotājiem) – algu paaugstināšana valsts sektorā strādājošiem augstas inflācijas apstākļos ir pretrunā aicinājumiem rast risinājumu valsts ekonomikas „pārkaršanai”. Grūtāk vērtēt darba devēju gatavību šādai alternatīvai. Augoša kvalificētu speciālistu trūkuma apstākļos alternatīva sākotnēji var radīt izteiktāku darbinieku aizplūšanu uz labi apmaksāto valsts darbu ar sociālām garantijām. Tomēr, skatoties ilgākā perspektīvā, augot pedagogu kvalifikācijai un izlīdzinoties dzimumu proporcijai skolās, ir gaidāma arī jaunu speciālistu ieplūšana tehniskajās un dabaszinātņu nozarēs.

ATSAUCES

- Abramoviča, L., Ābola, L. (2002). *Women in Entrepreneurship and High-level Management in Latvia: Obstacles and Solutions*. Skatīts 04.01.2007. Bachelor Thesis at Stockholm School of Economics, Rīga <http://www.politika.lv/index.php?id=4883>
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex, *International Labour Review* 136 (3)
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs – Sex Segregation of Occupations in the World*: Geneva, ILO
- ANO (1979, 18.decembris) Ģenerālā asamblejas rezolūcija. *Konvencija par jebkuru Sieviešu diskriminācijas izskaušanu* (CEDAW) 34/100. Skatīts 04.01.2007, <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/sievdisk.htm>
- ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komiteja (2004, 12.-30. janvārī, 6.-23. jūlijā) *Ziņojums: Ģenerālā Asambleja Oficiālie Protokoli 59. sesija*. Pielikums Nr. 38 (A/59/38). Skatīts 30.10.2005, www.lm.gov.lv/doc_upl/CEDAW_rekomendacijas_100205.doc
- ANO IV Sieviešu konferences Galvenā komiteja (1995) *Ziņojums Rīcības platforma – Pekinas deklarācija* Skatīts 19.10.2006. http://www.lm.gov.lv/doc_upl/Pekinas_ric.platforma.doc
- Antila, J., Ilostalo, P. (2003). *Working life barometer in the Baltic countries 2002*. Skatīts 30.10.2005, Ministry of Labour, Finland
http://www.osha.lv/research/docs/2002_DarbaDzivesBarometrs.doc - LV
[http://www.sm.ee/est/HtmlPages/baromeeter2002/\\$file/baromeeter2002.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/baromeeter2002/$file/baromeeter2002.pdf) - ENG
- Baltic Institute of Social Science. (2006). *Mazīzglītoto mazākumtautību jauniešu integrācija darba tirgū*. Rīga, SIA „Jura Apgāds”
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., Troske, K. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data. *Journal of Labor Economics* 21(4): 887-922
- Beck, T., Stelcner, M. (1997). *Guide to Gender-Sensitive Indicators*. Canadian International Development Agency
- Blackburn, R.M., Jarman, J. (2006). Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality. *International Sociology* 21(2): 289-315
- Blau, F., Kahn, L. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives* 14(4): 75-100.
- Blanchflower, D. G. and Oswald, A. J. (2005). Happiness and the Human Development Index: The Paradox of Australia. *IZA Discussion Paper No. 1601*
- BM (2006) *Bērnu un ģimenes lietu ministrijas 2005. gada publiskais pārskats*. Latvijas Republikas Bērnu un ģimenes lietu ministrija. Skatīts 02.10.2006, http://www.bm.gov.lv/lat/ministrija/darbibas_parskats/
- Canary, D. J., & Emmers-Sommer, T. M. (1997). *Sex and gender differences in personal relationships*. New York, Guilford Press.
- Caune, E., Rata, A., Grigule, L., Sviklis, A., Ugaine, L. (2005). *Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem*. Investīciju serviss. Skatīts 04.01.2007, http://www.lm.gov.lv/doc_upl/Zinojums_dz_1_situacija_izglitiba.pdf
- Clark, A.E. (2005). *Measure of Job Satisfaction - What makes a good job? Evidence from OECD countries*. Skatīts 02.10.2006, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Paper No. 34, [http://www.ois.oecd.org/OLIS/1998DOC.NSF/LINKTO/DEELSA-ELSA-WD\(98\)5](http://www.ois.oecd.org/OLIS/1998DOC.NSF/LINKTO/DEELSA-ELSA-WD(98)5)
- Consensus PR, SKDS (2005). *Situācijas analīze par dzimumu līdztiesības pamatprincipu pielietošanu praksē par nodarbinātību un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgās institūcijās, Rīga*

- Skatīts 04.01.2007, http://www.lm.gov.lv/doc_upl?Zinojums_institucijas.pdf
- CSP (1989). *Latvijas sievietes*. Rīga: 211
- CSP (1997). *Statistiskais sieviešu un vīriešu portrets Latvijā*. Rīga: 90
- CSP (2002). *Latvijas demogrāfijas gadagrāmata*. Rīga: 111-112, 115-119
- CSP (2003). *Latvijas demogrāfijas gadagrāmata*. Rīga: 110-111, 114-117
- CSP (2004). *Demogrāfija*. Rīga: 131, 132, 135-138
- CSP (2004.a). *Darbspēka apsekojuma galvenie rādītāji*, Rīga #3
- CSP (2005). *Demogrāfija*. Rīga: 100, 101, 104-107
- CSP (2005a). *Latvijas iedzīvotāju laika izlietojums*. Rīga: 42-87, 98-99
- CSP (2006). *Profesiju apsekojuma rezultāti Latvijā 2005. gada oktobrī*, Rīga
- CSP (b.d.). *Datu bāze*. Skatīts 02.10.2006, <http://data.csb.lv>
- CSP (b.d.a). *Galvenie sociālekonomiskie rādītāji*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.csb.lv/Satr/grad03.cfm?kurs=Mizgl>
- CSP (b.d.b). *Galvenie sociālekonomiskie rādītāji: Darba samaksa*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.csb.lv/Satr/grad03.cfm?kurs=Eienk>
- CSP (b.d.c). *Galvenie sociālekonomiskie rādītāji: Nodarbinātība*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.csb.lv/Satr/grad03.cfm?kurs=D1nod>
- CSP (b.d.d). *PC-AXIS faili tēmai: 04. Iedzīvotāji*. Skatīts 02.10.2006, <http://data.csb.lv/pxweb2004/Database/Gadagramata/04.%20Iedz%EEvot%E2%ji/04.%20Iedz%EEvot%E2%ji.asp>
- CSP, (b.d.e). *PC-AXIS faili tēmai: 05. Nodarbinātība*. Skatīts 02.10.2006, <http://data.csb.lv/pxweb2004/Database/Gadagramata/05.%20Nodarbin%E2%EEba/05.%20Nodarbin%E2%EEba.asp>
- CSP, (b.d.f). *PC-AXIS faili tēmai: 06. Iedzīvotāju ieņēmumi*. Skatīts 02.10.2006, <http://data.csb.lv/pxweb2004/Database/Gadagramata/06.%20Iedz%EEvot%E2%ju%20ie%F2%E7mumi/06.%20Iedz%EEvot%E2%ju%20ie%F2%E7mumi.asp>
- CSP, (b.d.g). *PC-AXIS faili tēmai: 09. Izglītība un zinātne*. Skatīts 02.10.2006, <http://data.csb.lv/pxweb2004/Database/Gadagramata/09.%20Izgl%EEt%EEba%20un%20zin%E2tne/09.%20Izgl%EEt%EEba%20un%20zin%E2tne.asp>
- CSP, (b.d.h). *Latvijas statistika*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.csb.lv/Satr/org.htm>
- DeMarco, A., M., Deretich, S. (2006). *Contributing Factors in Special Education Referrals for Emotional or Behavioral Problems*, Skatīts 02.10.2006, University of Wisconsin, River Falls http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/32/a5/01.pdf
- Dobson, C. (2002). *Beyond the Information Audit: Checking the Health of an Organization's Information System*. Information Today, Inc. Vol. 10 No. 7 - July/ August 2002. Skatīts 02.10.2006, <http://www.infotoday.com/searcher/jul02/dobson.htm>
- EC (2000, februāris) *Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon*. The Lisbon European Council – an Agenda of Economic and Social Renewal for Europe., 23 – 24th March, 2000. Brussels, DOC/00/07 Skatīts 10.11.2006. http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/lisbon_en.pdf
- European Committee for Social Cohesion (2004, 27.aprīlis) *Revised Strategy for Social Cohesion*. approved by the Committee of Ministers at the 878th meeting of the Deputies on 31 March 2004. CDCS (2004) 10. Skatīts 03.11.2005. http://www.coe.int/T/E/social_cohesion/social_policies/revised_Strategy.pdf
- EC (2005, 14. februāris) Report from the Commission to the Council, the European Parliament, The

- European Economic and social committee and the Committee of the regions *On equality between women and men*. COM(2005) 44. Skatīts 05.11.2005. http://www.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_en.pdf
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005). *First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Eglīte, P. (red.) (1999). *Ģimenes situācija Latvijā: apcerējumi par Latvijas iedzīvotājiem Nr.3*. Rīga: LZA Ekonomikas institūts
- Eglīte, P. (2004). Demogrāfiskās politikas vieta Latvijas sociālajā politikā. In: Eglīte, P. (ed) *Draudi Latvijas iedzīvotāju ataudzei un nepieciešamā rīcība to mazināšanai: apcerējumi par Latvijas iedzīvotājiem Nr.11*, Rīga: LZA Ekonomikas institūts
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2005). *Modern Labour Economics, Theory and Public Policy*. 9th edition. Addison Wesley.
- Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (2003). *Darba apstākļi valstīs pirmspievienošanās posmā un kandidātvalstīs*. EF/03/06/LV. Skatīts 02.10.2006, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0306LV.pdf>
- EK (2005, 20. jūlijs) Komisijas paziņojums Padomei un Parlamentam *Kopīgi pasākumi izaugsmei un nodarbinātībai: Kopienas Lisabonas programma*. COM (2005) 330. Skatīts 02.10.2006, http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/COM2005_330_lv.pdf
- EP (2000, 20. decembris) Lēmums *Par programmas izstrādāšanu attiecībā uz Kopienas pamatstratēģiju par dzimumu līdztiesību (2001-2005)*. 2001/51/EC. Skatīts 28.10.2005, <http://www.politika.lv/index.php?id=107942&lang=lv>
- EK (07.06.2000, 7.jūnijs) ziņojums *Par Eiropas Kopienas dzimumu līdztiesības Pamatstratēģiju (2001-2005)* COM (2000) 335 nobeigums, 2000/0143(CNS). Skatīts 28.10.2005, <http://www.politika.lv/index.php?id=107942&lang=lv>
- EM (2005, 19. oktobris). *Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005 – 2008. gadam*. Skatīts 11.10.2006, <http://ppd.mk.gov.lv/ui/DocumentContent.aspx?ID=4430>
- EM (2006, 12. septembris) *Par pasākumu plānu jaunu pirmsskolas izglītības iestāžu būvniecībai: informatīvais ziņojums*. Skatīts 16.09.2006, <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=30258842>
- Eriksons, E.H. (1998). *Identitāte: Jaunība un Krīze*. (S.Rirdances tulk.) Rīga, Jumava
- ES Augsta līmeņa darba grupa, (2004, 03. novembris). *Facing the challenge, Report from the High Level Group*. Skatīts 02.10.2006, http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/kok_report_lv.pdf
- Eiropas Sociālais fonds (ESF) (2004) Nacionālā programma. *Atbalsts kapacitātes stiprināšanai par darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās, informācijas izplatīšanai un izpratnes paaugstināšanai*. Skatīts 02.10.2006, http://www.lm.gov.lv/doc_upl/3.1.4._NP_Nac_kapac__23.08.2004.doc
- ESF, nacionālā programma *.Darba tirgus pētījumi*. LM, 20.08.2004
- Eurostat, (2002). LFS
- Fagan, C., Warren, T. (2001). *Gender, Employment And Working Time Preferences In Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. EF/01/49/NE. Skatīts 02.10.2006, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0149EN.pdf> - pētījuma galarezultāti
- Fairclough, N. (2004). *Analysing Discourse: Textual Analysis for Social Research*. London and New York: Routledge

FM (2003, 4. decembris) *Latvijas Attīstības plāns (Vienotais programmdokuments) I. mērķa programma 2004. – 2006. gadam*. Projekts. Skatīts 02.10.2006,

www.esfondi.lv/upload/05-saistosie_dokumenti/spd_lv_04122003.pdf

Gertnere, K. (2002, 30. aprīlis). *Aptauja NVO pārstāvjiem par līdzdalību valdības lēmumu pieņemšanā*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.politika.lv/index.php?id=5875>

Gidenss, E. (1999). *Sabiedrības veidošanās* (A. Puriņas tulk.). Rīga: AGB. (Orģināls tika publicēts 1984. gadā)

Gornick, J. C. (1999). Gender Equality in the Labour Market. In: Diane Sainsbury (ed.), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford, U.K.:Oxford University Press, pp. 210-242

Greene, W. (2003). *Econometric Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall (ch. 21)

Hagemann-White, C., Reccich, M. (1988). *FrauenMannerBilder. Manner un Mannlichkeit in der feministische Diskussion*. Bielefeld

Hazans, M. (2006). Apmierinātība ar darbu un tās ietekme uz apmierinātību ar dzīvi. „Dzīves kvalitāte Latvijā” (Red. Tisenkopfs T., Bela B.), *Stratēģiskās analīzes komisija: Zinātne: 237.-264. lpp.*

Hazans, Mihails (2005) „Unemployment and the Earnings Structure in Latvia”, *World Bank Policy Research Working Paper* No. 3504, 90 pp. World Bank: Washington DC. Skatīts 02.10.2006, <http://ssrn.com/abstract=659103>

Henczel, S. (2000). *The Information Audit as a First Step towards Effective Knowledge Management: an Opportunity for the Special Librarian*. Presented at the Global 2000 Worldwide Conference on special Librarianship (Brighton, 16-19 October 2000). Skatīts 02.10.2006, <http://forge.fh-potsdam.de/~IFLA/INSPEL/00-3hesu.pdf>

Izglītības valsts inspekcija, (2006). *Informācija par 2006./ 2007. mācību gada sākumu*. Skatīts 12.11.2006, <http://www.ivi.gov.lv/index.php?sadala=121&id=135>

Jemeljanova, I., Gurbo, M., Mikuda, S. (2004). *Izglītības kvalitāte un efektivitāte Latvijā*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=22&lang=1&id=1108>

Jung, C.G. (1971). *Gesamellte Werke*. Olten: 1-20

Jurajda, S. (2003). Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries, *Journal of Comparative Economics*, 31 (2):199-222.

Jurajda, S. (2005). “Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison, *Journal of the European Economic Association, Papers and Proceedings*, 3 (2-3): 598-607.

Jurajda, S., Harmgart, H. (2004). “When Are ‘Female’ Occupations Paying More?” *IZA Discussion Paper* No. 985. Skatīts 02.10.2006, <http://ssrn.com/abstract=494105>

Kaņejeva, S. (2001). *Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem*. SKDS, LR LM Skatīts 02.10.2006, <http://www.politika.lv/index.php?id=4862>

Kavale, L. (2002). *Par bērna kopšanas pabalstu, tā efektivitāti un vēlamajiem izmaksas periodiem*. Latvijas Universitāte, LR LM. Skatīts 02.10.2006, <http://www.politika.lv/index.php?id=4885>

Klein, J. (2004). *Who is most responsible for gender differences in scholastic achievements: pupils or teachers?* Skatīts 02.10.2006, Bar-Ilan University,

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=25&hid=14&sid=27b97dc0-50fc-4899-928a-3ea6956401d7%40sessionmgr101>

Kļaviņa, S., Klapkalne, U., Pētersone, B. (2005). *Politikas ietekmes vērtēšana politikas veidošanas sistēmā*. Valsts Kanceleja: Jelgavas tipogrāfija

Koenker, R., Hallock, K. (2001). Quantile regressions, *Journal of Economic Perspectives* 15(4), 143—156.

- Korkeamaki, O., Kyyra, T. (2006). A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data, *Labour Economics* 13(5): 611-638.
- Laine P. (2003). *A Comparison Study of the Sectoral Gender Wage Gaps Between the Finnish IT and Retail Sectors 1995 – 1999*. In: Developing Sectoral Strategies to Address Gender Pay Gaps. Helsinki: Publications Ministry of Social Affairs and Health. Skatīts 02.10.2006, <http://pre20031103.stm/fi/english/tao/publicat/irlanti/tilastokeskus.pdf>
- Latvijas Republikas Augstākā padome, (1991, 10. decembris). *Cilvēka un pilsoņa tiesības un pienākumi (nav spēkā)*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=72346>
- Latvijas Republikas Saeima, (1925, 1. aprīlis). *Ministru kabineta iekārta*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=59281>
- Latvijas Republikas Saeima, (1996, 17. decembris). *Likums par Valsts cilvēktiesību biroju*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=41595>
- Latvijas Republikas Saeima, (1997, 25. novembris). *Valsts statistikas likums*. Skatīts 02.10.2006, www.likumi.lv/doc.php?id=45932
- Latvijas Republikas Saeima (1999, 1. jūnijs) *Izglītības likums*. Skatīts 24.09.2006, <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=3&lang=1&id=102>
- Latvijas Republikas Saeima, (2001, 6. jūlijs). *Darba likums*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>
- Latvijas Republikas Saeima, (2001, 28. decembris). *Valsts darba inspekcijas likums*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=56939>
- Latvijas Republikas Saeima. (2003, 1. janvāris.) *Valsts sociālo pabalstu likums*. Skatīts 20.11.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?mode=DOC&id=68483>
- Latvijas Republikas Saeima. (2004, 25. novembris.) *Grozījumi Valsts sociālo pabalstu likumā*. Skatīts 20.11.2005, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=96968> Latvijas Republikas Saeima. (2005, 11. novembris) *Grozījumi Valsts sociālo pabalstu likumā*. Skatīts 20.11.2005, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=121229>
- Latvijas Republikas Valsts kanceleja, (b.d.). *Pētījumu un publikāciju datu bāze*. Skatīts 02.10.2006, <http://petijumi.mk.gov.lv/ui/>
- Latvijas Republikas Valsts kanceleja, (2001). *Valsts kancelejas 2000. gada pārskats*. Skatīts 02.10.2006, http://www.mk.gov.lv/site/publikacijas/parskats_2000.doc
- Latvijas sieviešu pētniecības un informācijas centrs, (1995./ 1996.). *Sievietes par savu darboties gribu*. Aptaujas rezultāti Rīgā – Latvijas lielākajā pilsētā.
- Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts, (2005). *Koncepcijas projekta “Par fizisko personu ienākumu gūšanas kontroles pilnveidošanu” ekonomiskās novērtējums*. Rīga. Skatīts 02.10.2006, <http://www.knab.gov.lv/publication/research/>
- Leijon, M, Hensing, G., Alexanderson, K., (2004). Sickness absence due to musculoskeletal diagnoses: association with occupational gender segregation, *Scandinavian Journal of Public Health Volume 32, Number 2, April 2004*, pp. 94-101
- Lidere, biedrība, (2005). *Sieviete uzņēmējdarbībā: kvantitatīvais pētījums*. LR EM, Latvijas Fakti. Skatīts 02.10.2006, <http://www.lidere.lv/dl/su2005.pdf>
- Lidere, biedrība, (2006). *Sieviete uzņēmējdarbībā: kvantitatīvais pētījums*. Latvijas Fakti, Lietišķās informācijas dienests. Skatīts 02.10.2006, <http://www.lidere.lv/dl/su2006.pdf>
- Lippman, W., (1997). Public Opinion In: Ronald Steel, *The World Outside and the Pictures in Our Head*, Free Press Paperbacks, New York (pirmo reizi publicēts 1922.g)
- LM (2002, 28. maijs) *Valsts ģimenes politika: koncepcija*. Latvijas Republikas Labklājības ministrija.

Skatīts 08.09.2006, <http://www.bm.gov.lv/files/text/Koncepcija>

LM, (2003). *Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai*. Rīga. Skatīts 27.10.2006. http://www.lm.gov.lv/doc_upl/Dzimumu_lidztiesiba.doc

LM, (2004, novembris). *Sociālais ziņojums par 2002. - 2003. gadu*. Rīga. Skatīts 02.10.2006. <http://www.lm.gov.lv> 26.lpp.

LM, (2005, 31. marts). *Informatīvais ziņojums par Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam iekļauto pasākumu īstenošanas gaitu 2005. gadā*. Skatīts 02.10.2006. http://www.lm.gov.lv/doc_upl/LMzino_310305_iesniegtsMK.doc

LM, EK Nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektorāts (2003, 18. decembris) *Latvijas Kopējais sociālās iekļaušanās memorands*. Skatīts 28.10.2005. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/lv_jim_en.pdf

LM, (b.d.a). *Eiropas Kopienas dzimumu līdztiesības Pamatstratēģijas (2001. – 2005.)*. Skatīts 02.10.2006. http://www.lm.gov.lv/doc_upl/Dzimumu_lidztiesiba.doc

LM, (b.d.b). *Politikas dokumenti*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.lm.gov.lv/?sadala=339>

LM, (b.d.c). *Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005. - 2006. gadam (informatīvā daļa)*. Skatīts 02.10.2006, www.lm.gov.lv/doc_upl/programmas_informativa_dala.doc

LM, (b.d.d). *Rīkojums Par koordinācijas darba grupu dzimumu līdztiesības jautājumos izveidi*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.lm.gov.lv/?sadala=390>

LM, (b.d.e). *Saeimas Cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisijas Dzimumu līdztiesības apakškomisija*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.lm.gov.lv/?sadala=385>

Lohmann, K., Seibert, A. (eds.) (2003). *Gender Assessment of the Impact of European Union Accession on the Status of Women in the Labour Market in Central and Eastern Europe*. National Study: Poland. Warsaw. Skatīts 02.10.2006, <http://www.karat.org/documents/raport3120k01k111.pdf>

LR ziņojums par 1995. gada 15. septembrī Pekinā pieņemtās ANO rīcības platformas īstenošanas gaitu.

Maddala, G.S. (1992) *Introduction to Econometrics*. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.

Marksová – Tominová, M. (ed.) (2003). *Gender Assessment of the Impact of European Union Accession on the Status of Women in the Labour Market in Central and Eastern Europe*. National Study: The Czech Republic. Praha: Gender Studies. Skatīts 02.10.2006, http://www.karat.org/documents/FINAL_BROZURA_KOMPLET.pdf

Mieze, V. (2003). *Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā*. LR Labklājības Ministrija. Skatīts 25.10.2006, http://www.lm.gov.lv/doc_upl/rokasgramata_dzlidzt_21.10.2003.doc

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press for NBER.

MK (2002, 19. februāris). *Dzimumu līdztiesības padomes nolikums*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=59236>

MK (2002, 12. marts). *Ministru kabineta kārtības rullis*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=60110>

MK (2003, 20. maijs). *Valsts kancelejas nolikums*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=75201>

MK (2003) *Latvijas Nacionālais rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai (2004-2006)*. Skatīts 02.11.2006,

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/nap_incl_2004_lv.pdf

- MK (2003, 16. septembris). *Izglītības un zinātnes ministrijas nolikums*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=79100>
- MK (2004, 30. marts). *Noteikumi par Eiropas struktūrfondu vadību*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=87575>
- MK (2004, 27. janvāris). *Labklājības ministrijas nolikums*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=83758>
- MK (2004, 3. augusts). *Bērnu un ģimenes lietu ministrijas nolikums*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=92101>
- MK (2004, 24. augusts). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 746, Pedagogu darba samaksas noteikumi*. Skatīts 02.10.2006, http://www.likumi.lv/doc.php?id=93017&rel_doc=on&mode=MKN
- MK (2004a, 30. novembris) *Rīcības plāns koncepcijas „Valsts ģimenes politika” īstenošanai 2004.-2013. g.* Skatīts 16. 11. 2006, http://www.bm.gov.lv/files/text/BMP1_251104_vgp.doc
- MK (2004b, 30. novembris) *Rīcības plānā koncepcijas ”Valsts ģimenes politika” īstenošanai 2004.-2013.gadam paredzēto pasākumu sadalījums pa ministrijām un katrai ministrijai kopējais papildus nepieciešamais finansējums*. Latvijas Republikas Ministru kabinets. Skatīts 16. 11. 2006, http://www.bm.gov.lv/files/text/BMp3_251104.doc
- MK (2005, 16. augusts). *Ministru kabineta kārtības rullis. Grozījumi*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=115014>
- MK (2005, 29. augusts) *Ministru kabineta rīkojums Nr. 579., Pedagogu (izņemot pirmsskolas izglītības pedagogu, kas nav nodarbināti piecgadīgo un sešgadīgo bērnu sagatavošanā skolai) darba samaksas paaugstināšanas programma 2006. – 2010. gadam*. Skatīts 16. 11. 2006, http://www.izm.gov.lv/dokumenti/izglitibas_politika/investicijas/algu_paaugst_progr2006_2010.doc
- MK (2006, 4. jūlijs) *Ministru kabineta noteikumi Nr. 562., Grozījums Ministru kabineta 2004. gada 24. augusta noteikumos Nr. 746 Pedagogu darba samaksas noteikumi*. Skatīts 07.11.2006, <http://www.izm.gov.lv/print/default.aspx?tabID=22&lang=1&id=2188>
- Nacionālais ziņojums par sieviešu stāvokli Latvijā (1995): 11
- Neimane, A. (1999). *Dzimums un tautas attīstība Latvijā*. Rīga: UNDP. Skatīts 15.10.2006. <http://www.politika.lv/index.php?id=4847>
- Newell, Andrew, Reilly, Barry (2001). The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence, *IZA Discussion Paper* No. 268
- Nielsen, S.H., von Hellens, L.A., Beekhuyzen, J. (2005). Challenge or Chaos: A Discourse Analysis of Women’s Perceptions of the Culture of Change in the IT Industry. *Issues in Informing Science and Information Technology*.
- Novikova, I. (2001). *Latvia National Report on Statistical Information on Men’s Practices Workpackage 1, Workpackage 2, Workpackage 3, Workpackage* Skatīts 02.10.2006, [http://www.cromenet.org/crome/crome.nsf/resources/446073B92847F183C22569D2002FD93C/\\$file/Latvia+WP1.doc](http://www.cromenet.org/crome/crome.nsf/resources/446073B92847F183C22569D2002FD93C/$file/Latvia+WP1.doc), [http://www.cromenet.org/crome/crome.nsf/resources/B46281CE8082FD39C2256A3B004E62D0/\\$file/Latvia+WP2.doc](http://www.cromenet.org/crome/crome.nsf/resources/B46281CE8082FD39C2256A3B004E62D0/$file/Latvia+WP2.doc), [http://www.cromenet.org/crome/crome.nsf/resources/C5A689A5014BE002C2256B6D003AFA89/\\$file/WP3+Latvia.doc](http://www.cromenet.org/crome/crome.nsf/resources/C5A689A5014BE002C2256B6D003AFA89/$file/WP3+Latvia.doc), [http://www.cromenet.org/crome/crome.nsf/resources/18920A8808F7BD50C2256B66003FC709/\\$file/Latvia.doc](http://www.cromenet.org/crome/crome.nsf/resources/18920A8808F7BD50C2256B66003FC709/$file/Latvia.doc)
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14: 693:609.
- Oaxaca, R. L., Ransom, M.R. (1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics*, 61 (1): 5-21
- Oaxaca, R.L., Ransom, M.R. (1999). Identification in detailed wage decomposition. *The Review of*

Economics and Statistics 81(1): 154-157.

Oz, E. (2000). *Management Information Systems* (2nd ed.). Course Technology, USA.

Pavlina, I., Eglīte, P. (2002). Vecāku viedokļi par ģimenes pieaugumu. In: Pārsla Eglīte (et al) Ģimeņu veidošanās un valsts atbalsts ģimenēm atjaunotajā Latvijas Republikā. *Apcerējumi par Latvijas iedzīvotājiem*. Rīga: BO SIA LZA Ekonomikas institūts

Politikas plānošanas pamatnostādnes (b.d.). Skatīts 02.10.2006.

<http://ppd.mk.gov.lv/ui/DocumentContent.aspx?ID=1620>

Pranka, M., Lāce, T., Trupovniece, A., Ķīkule, I., Kalniņa, E., Janova, K. (2003./ 2004.). *Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās*. UNDP Skatīts 02.10.2006,

<http://www.politika.lv/index.php?id=8888>

Putniņa, A., Zīverte, L. (2004). *Sievietes un vīrieši pārvaldībā*. Sabiedriskās politikas institūts. Skatīts 02.10.2006, <http://www.politika.lv/index.php?id=3362>

RAPLM (2006). *Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2007. – 2013*. Rīga, Jelgavas tipogrāfija. Skatīts 02.10.2006, <http://www.nap.lv>

Rāfelde, L. (2000, 8. maijs) *Ministriņām nosaka dzimumu līdztiesības indeksu*. LR Labklājības ministrijas mājas lapa. Skatīts 02.10.2006, <http://www.lm.gov.lv/index.php?sadala=599&id=2336>

RS Group (2006). *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Rīga

Rungule, R. (zin. red.), (2005). *Jauniešu identitātes veidošanās un līdzdalība: pētījuma pārskats*. Rīga, Latvijas Universitātes Filozofijas un socioloģijas institūts.

Satversmes tiesa (2006, 1. septembris) *Spriedums lietā Nr. 2005-09-01*. Skatīts 09.11.2006, <http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/2005-09-01.rtf>

Sedlenieks, K., Vasiļevska, K. (2006) *Men in Latvian Public Environment: Policy, Social and Economic Aspects*. BGLM, EC GRANT No. VS/2005/0343 Skatīta 10.11.2006,

http://www.bm.gov.lv/files/text/Men_in_Latvian_Public_Environment_final.doc

Serrano-Pascual, A., Mósésdóttir, L. (eds.), (2003) *The implications of the KBS for employment and gender relations. Towards a conceptual and analytical framework*. WELLKNOW Project report No. 1 Skatīts 02.10.2006, http://www.bifrost.is/wellknow/Files/Skra_0002465.PDF

Sjørup, K. (ed.), (2004) *The European Employment Strategy and national employment policies. Addressing the employment and gender challenges of the Knowledge Based Society*. WELLKNOW Project report No.1 Skatīts 02.10.2006, http://www.bifrost.is/wellknow/Files/Skra_0005517.pdf

Spriņģe, I. (2003, 16. oktobris) *Dārziņā pa nakti* (15. lpp). Diena

StataCorp (2005). *Stata Survey Data. Reference Manual. Release 9*. College Station TX: StataCorp LP

Steinhilber, S., (2004) *Gender dimensions of social security reforms in transition economies*. Background paper VI at Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Policies 28-30 January 2004, Room VII - Palais des Nations, Geneva. United Nations Economic Commission for Europe. Skatīts 02.10.2006,

<http://www.unece.org/oes/gender/documents/gender.2004.gds.pdf?OpenAgent&DS=ENERGY/GE.1/2001/1&Lang=E>

Szabo, S. (ed.), (2003) *Gender Assessment of the Impact of European Union Accession on the Status of Women in the Labour Market in Central and Eastern Europe*. National Study: Hungary. Budapest: Social Innovation Foundation. Skatīts 02.10.2006, <http://karat.org/documents/Gender.pdf>

Thorborg, M., Zariņa, I. B. (red.), (2000). *Dzimumlīdztiesība Latvijā gadsimtu mijā*. Rīga

- Ulmane, I., Kruks, S. (2001). *Stereotipi Latvijas presē*. Skatīts 02.10.2006, <http://www.lu.lv/szf/faili/Stereotipi.pdf>
- VK, (b.d.). *Pētījumu un publikāciju datu bāze*. Skatīts 02.10.2006, <http://petijumi.mk.gov.lv/ui/>
- World Bank, (2000). *The Republic of Latvia Poverty Assessment*. Volume 2. Report No. 20707-LV. Washington DC: World Bank.
- Yun, M.-S. (2005). Normalized Equation and Decomposition Analysis: Computation and Inference. *IZA Discussion Paper* No 1822.
- Zepa, B., Jeruma, L. (2004). Gender, Work and Employment in Ten Candidate Countries of Central and Eastern Europe. Final Report. Country: Latvia". BSZI. Skatīts 02.10.2006, http://www.bszi.lv/downloads/resources/sievnodarbin/Siev_nodarbin.pdf.
- Zepa, B., Jeruma, L., Pudule I. (2000). *Nabadzības feminizācija: riska faktoru maiņa Latvijā no 1991. līdz 1999. gadam*. Baltijas Datu nams. Skatīts 02.10.2006, <http://www.politika.lv/index.php?id=4874>
- Zīverte, L., Šūmane, S., Tisenkopfs, T. (2005). *Sievietes biznesā un lauksaimniecībā*. LR LM, Baltijas studiju centrs. Skatīts 02.10.2006, http://www.lm.gov.lv/doc_upl/GALA_ZINOJUMS_LM_latv.pdf
- Бем, С. Л. (2004). *Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов*. Москва, РОССПЭН, 332
- Берн, Ш. (2001). *Гендерная психология*. Санкт-Петербург, ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК
- Ильин, Е.П. (2000). *Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины*. Питер
- Маслоу, А. (1999). *Мотивация и личность*. СПб.: Евразия
- Собчик, Л.Н. (1990). *Методы психологической диагностики*. Москва

1.1.1. Latvijai saistošie politikas dokumenti, kas nosaka dzimumu līdztiesības principa ieviešanu un īstenošanu

1. Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2729>
2. Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem (Dokuments attiecas uz EEZ). Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=10718>
3. Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EC, kas nosaka kopēju sistēmu vienādi attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2578>
4. Padomes 1986. gada 11. decembra Direktīva 86/613/EEK par to, kā piemērot vienādas attieksmes principu pret pašnodarbinātiem vīriešiem un sievietēm, ieskaitot lauksaimniecībā nodarbinātos, un par pašnodarbinātu grūtnieču un māšu aizsardzību. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2731>
5. Padomes 1975. gada 10. februāra direktīva par dalībvalstu likumu tuvināšanu, ievērojot principu par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (75/117/EEC). Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2772>
6. Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/80/EC par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2734>
7. Padomes lēmums 2000/750/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko ievieš Kopienas darbības programmu diskriminācijas apkarošanai (no 2001. līdz 2006. gadam.. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2577>
8. Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē). Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2755>
9. Padomes 1996. gada 3. jūnija direktīva 96/34/EK par UNICE (Eiropas profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība), CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējas ekonomiskas intereses uzņēmumu Eiropas centrs) un EAK (Eiropas arodbiedrību konfederācija) noslēgto pamat nolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=8108>
10. Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīva 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2606>
11. Padomes 1986. gada 24. jūlija Direktīva 86/378/EEK par pakāpenisku vienādas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=2607>

12. Padomes 1996. gada 20. decembra Direktīva 96/97/EC, ar kuru groza Direktīvu 86/378/EEC par to, kā īstenot vienlīdzīgas attieksmes principu pret vīriešiem un sievietēm sociālās nodrošināšanas shēmās. Sk. internetā (16.11.2005) <http://www.ttc.lv/index.php?id=10&tid=58&l=LV&seid=down&itid=8116>
13. Komisijas paziņojums Padomei un Parlamentam.(20.07.2005.) Kopīgi pasākumi izaugsmei un nodarbinātībai: Kopienas Lisabonas programma. COM(2005) 330. Sk. internetā (05.11.2005) http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/COM2005_330_lv.pdf
14. Report from the Commission to the Council, the European Parliament, The European Economic and social committee and the Committee of the regions (14.02.2005) On equality between women and men. COM(2005) 44. Sk. internetā (05.11.2005.) http://www.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_en.pdf
15. European Committee for Social Cohesion (27.04.2004.) Revised Strategy for Social Cohesion. approved by the Committee of Ministers at the 878th meeting of the Deputies on 31 March 2004. *CDCS (2004) 10*. Sk. internetā (03.11.2005.) http://www.coe.int/T/E/social_cohesion/social_policies/Revised_Strategy.pdf
16. Eiropas Padomes lēmums (20.12.2000.) Par programmas izstrādāšanu attiecībā uz Kopienas pamatstratēģiju par dzimumu līdztiesību (2001-2005). 2001/51/EC. Sk. internetā (28.10.2005.) <http://www.politika.lv/index.php?id=107942&lang=lv>
17. Eiropas Savienības Komisijas ziņojums (07.06.2000.) Par Eiropas Kopienas dzimumu līdztiesības Pamatstratēģiju (2001- 2005) COM (2000) 335 nobeigums, 2000/0143(CNS) Sk. internetā (28.10.2005.)<http://www.politika.lv/index.php?id=107942&lang=lv>
18. ANO Ģenerālā asamblejas rezolūcija (18.12.1979) *Konvencija par jebkuru Sieviešu diskriminācijas izskaušanu* (CEDAW) 34/100. Sk. internetā (28.10.2005.) <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/sievdisk.htm>
19. Galvenās komitejas ziņojums (1995). Pekinas deklarācija: rīcības platforma. Pieņemta Apvienoto Nāciju 4. Pasaules sieviešu konferencē. Sk. internetā (28.10.2005.) www.lm.gov.lv/doc_upl/Pekinas_ric.platforma.doc
20. Latvijas Republikas Labklājības ministrija, Eiropas Komisijas Nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektorāts (18.12.2003.) Latvijas Kopējais sociālās iekļaušanās memorands. Sk. internetā (28.10.2005.)http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/lv_jim_en.pdf
21. Latvijas Nacionālais rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai (2004-2006) Sk. internetā (03.11.2005.) http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/nap_incl_2004_lv.pdf
22. Latvijas Republikas Finanšu ministrija (04.12.2003.) *Latvijas Attīstības plāns (Vienotais Programmdokuments) I. mērķa programma 2004.-2006.gadam.*
23. Eiropas Sociālais fonds (23.08.2004.) *Nacionālā programma. Atbalsts kapacitātes stiprināšanai par darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās, informācijas izplatīšanai un izpratnes paaugstināšanai.* Sk. internetā (29.10.2005.) http://www.lm.gov.lv/doc_upl/3.1.4._NP_Nac_kapac__23.08.2004.doc
24. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija (10.10.2005.) *Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2004.-2006. gadam.* Sk. internetā (04.11.2005) http://www.em.gov.lv/em/images/modules/items/item_file_11631_2.pdf

25. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija (18.08.2004.) *Tautsaimniecības vienotā stratēģija*. Sk. internetā (19.11.2005.) <http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=48>
26. Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2003) *Koncepcija Dzimumu līdztiesības īstenošanai*. Sk. internetā (02.11.2005) http://www.lm.gov.lv/doc_upl/Dzimumu_lidztiesiba.doc
27. Latvijas Republikas Labklājības ministrija (07.09.2004). *Programma Dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam*, Sk. internetā (02.11.2005) http://www.mk.gov.lv/site/A_VSS/vss%20pp%2025%20marts/495progr.doc
28. Latvijas Republikas Saeima. (01.06.2002.) *Darba likums* Sk. internetā (05.11.2005.) <http://www.likumi.lv/docphp?id=26019>
29. Latvijas Republikas Saeima (31.10.2002.) *Valsts sociālo pabalstu likums*. Sk. internetā (05.11.2005.) <http://www.likumi.lv/doc.php?id=68483>
30. Latvijas Republikas Saeima (06.11.1995.) *Par maternitātes un slimības pabalstiem*. Sk. internetā (05.11.2005.) <http://www.likumi.lv/doc.php?id=38051>
31. Latvijas Republikas Saeima (07.09.1995.) *Par sociālo drošību*. Sk. internetā (05.11.2005.) <http://www.likumi.lv/doc.php?id=36850&PHPSESSID=549698ee59b8fc5c46ecd27747d28440>

3.1.1. tabula. Vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmenis (%)

atkarībā no izglītības līmeņa un vecuma, 2002.-2005. gadā

	Vīrieši				Sievietes				Starpība			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Izglītība:												
Pamatizglītība vai mazāk	35.3	34.8	33.9	36.8	19.7	19.6	18.8	19.6	15.6	15.2	15.1	17.2
Vispārējā vidējā	64.7	67.3	65.7	68.0	49.2	49.1	49.6	50.9	15.5	18.2	16.1	17.1
Profesionālā vidējā vai arodizglītība	72.3	74.6	75.1	75.0	62.4	64.8	64.7	63.4	9.9	9.8	10.4	11.6
Augstākā	77.5	78.3	81.5	82.0	73.5	74.8	76.2	77.1	4.0	3.5	5.3	4.9
Vecums:												
15-24	36.1	36.8	36.4	38.2	25.5	25.9	24.4	26.8	10.6	10.9	12.0	11.4
25-34	81.6	83.5	81.4	82.0	69.1	70.2	70.2	69.2	12.5	13.3	11.2	12.8
35-44	76.6	81.5	81.3	84.1	76.3	70.2	80.2	80.4	0.3	11.3	1.1	3.7
45-54	76.2	76.6	78.4	78.9	77.4	74.4	75.4	76.3	-1.2	2.2	3.0	2.6
55-64	50.8	51.3	56.1	56.0	35.6	38.7	41.9	45.1	15.2	12.6	14.2	10.9
65-74	16.7	15.7	17.3	21.3	8.7	8.5	10.4	9.9	8.0	7.2	6.9	11.4
Kopā ^a	59.6	61.0	61.5	62.9	49.9	50.6	51.3	52.1	9.7	10.4	10.2	10.8

Piezīmes: ^a Ieskaitot personas ar nenodefinētu izglītības līmeni.

Avots: DSA dati un aprēķini.

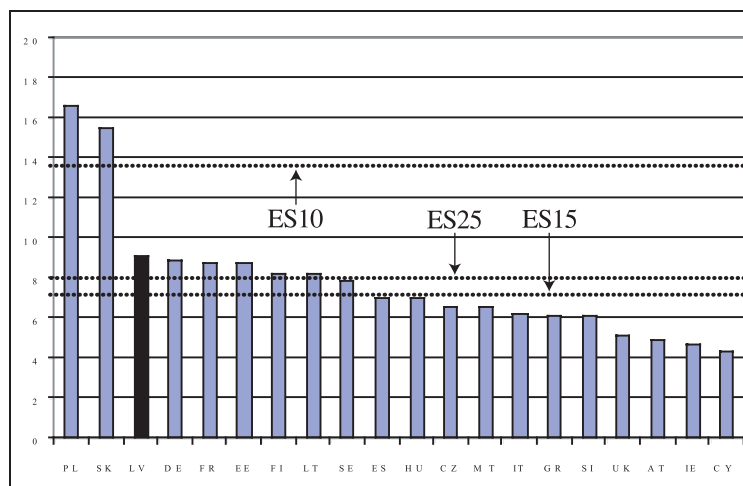
3.1.3. tabula. Vīriešu un sieviešu ekonomiskās aktivitātes līmenis (%)

atkarībā no izglītības līmeņa un vecuma, 2002.-2005. gadā. Iedzīvotāji vecumā 15-74 gadi

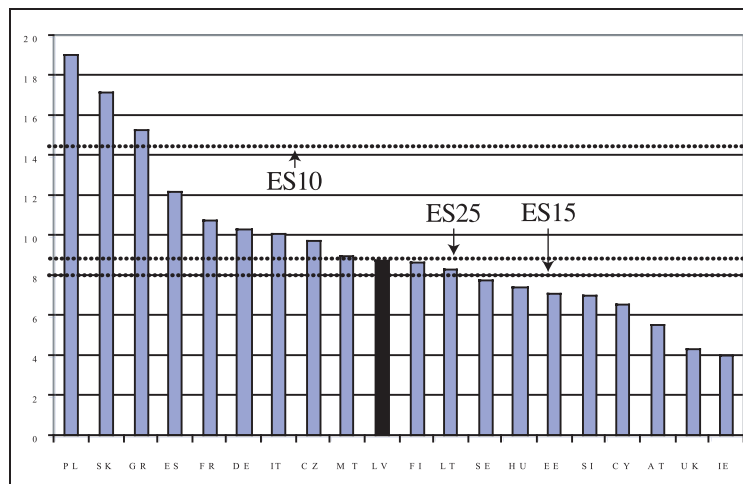
	Vīrieši				Sievietes				Starpība			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Izglītība:												
Pamata vai zemāka	44.7	42.2	40.2	42.8	23.3	23.4	23.3	23.1	21.4	18.8	16.9	19.7
Vidējā (ieskaitot profesionālo)	78.8	79.6	79.8	79.0	64.6	65.3	65.1	63.5	14.2	14.3	14.7	15.5
Augstākā	82.4	82.7	85.5	85.7	77.4	78.4	79.3	80.4	5.0	4.3	6.2	5.3
Vecums:												
15-24	44.2	44.4	43.3	43.4	33.6	32.6	31.0	31.2	10.6	11.8	12.3	12.2
25-34	92.1	91.8	91.4	89.6	77.2	77.4	78.1	76.7	14.9	14.4	13.3	12.9
35-44	89.0	90.4	89.5	90.7	85.2	87.4	87.2	85.7	3.8	3.0	2.3	5.0
45-54	86.2	86.4	87.8	87.4	84.3	83.6	83.7	83.4	1.9	2.8	4.1	4.0
55-64	57.1	56.1	60.7	62.1	38.7	41.7	46.1	48.3	18.4	14.4	14.6	13.8
65-74	18.2	16.3	18.3	22.6	9.4	8.9	10.7	10.4	8.8	7.4	7.6	12.2
Kopā	68.4	68.3	68.8	69.1	56.0	56.5	57.2	56.8	12.4	11.8	11.6	12.3

Avots: DSA dati un aprēķini.

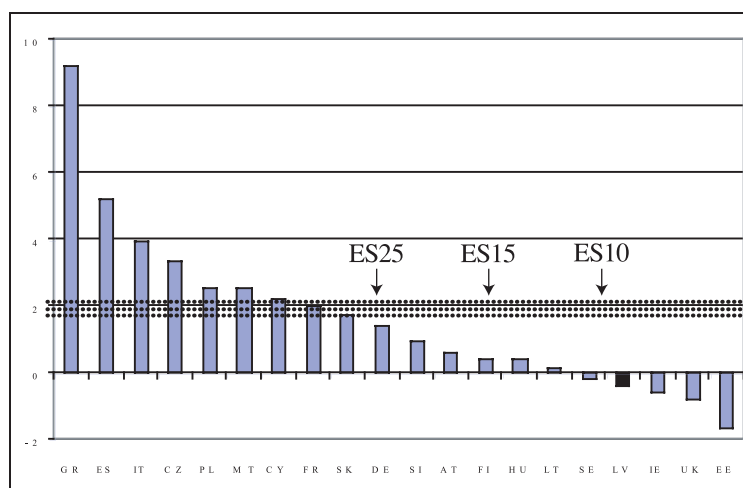
**3.1.6. attēls. Bezdarba līmenis Latvijā salīdzinājumā ar citām ES dalībvalstīm dzimumu dalījumā
2005. gadā. Iedzīvotāji vecumā 15-64 gadi**
3.1.6.a. Vīriešu bezdarba līmenis (%)



3.1.6.b. Sieviešu bezdarba līmenis (%)



3.1.6.c. Sieviešu un vīriešu bezdarba līmeņu starpība (procentu punkti)



Avots: Eurostat, aprēķini

3.1.4 tabula: Vīriešu un sieviešu skaita sadalījums pēc nodarbinātības statusa, darba laika un līguma veida un algas pamatdarbā 2002.-2005. gadā (%)

Nodarbinātie iedzīvotāji (vai darba ņēmēji) vecumā 15-74 gadi

	Vīrieši				Sievietes			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Nodarbinātības statuss								
Darba ņēmējs	84.3	85.1	86.0	86.5	88.2	89.0	88.2	90.4
Darba devējs	4.8	4.5	4.3	4.5	1.5	1.9	2.4	2.3
Pašnodarbinātais	6.6	6.9	6.8	6.4	5.8	5.2	5.5	5.3
Neapmaksāts darbinieks ģimenes uzņēmumā vai zemnieku saimniecībā	4.2	3.5	2.9	2.5	4.5	3.9	3.8	2.1
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Darba laiks								
Pilna laika darbs	89.1	92.1	92.4	93.6	85.2	87.2	86.7	89.4
Nepilna laika darbs, neregulārās stundas vai vismaz 40 stundas nedēļā ^a	4.7	2.6	1.9	1.1	3.5	1.9	1.7	0.9
Nepilna laika darbs, 15-39 stundas nedēļā	5.3	4.6	4.8	4.9	9.5	9.4	9.8	8.6
Nepilna laika darbs < 15 stundas nedēļā	0.8	0.7	0.8	0.4	1.8	1.4	1.8	1.2
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Kopā nepilna laika darbs (pašraksturojums)								
T. sk. gribētu pilna laika darbu	4.2	3.5	3.7	2.8	4.6	4.6	4.6	3.3
Nepilnīgi nodarbinātie ^b	3.5	3.1	3.4	2.9	6.2	5.7	5.6	4.7
Līguma veids (darba ņēmēji)								
Uz neierobežotu laiku	83.7	86.6	88.1	89.2	89.3	90.9	92.7	93.6
Uz noteiktu laiku (vairāk nekā 6mēneši)	9.1	7.1	5.9	5.2	7.1	5.1	4.5	3.4
Uz noteiktu laiku (līdz 6 mēnešiem)	7.2	6.4	6.0	5.5	3.6	4.0	2.8	3.1
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Neto darba samaksa mēnesī (darba ņēmēji)								
Atbilst neto ^c minimālajai algai vai mazāk	15.0	9.7	10.8	8.0	27.3	16.7	21.5	16.9
No neto ^c minimālās algas līdz Ls 100	25.3	28.4	19.4	17.0	34.5	44.9	30.4	26.8
No Ls 100 līdz Ls 200	44.4	44.7	42.5	43.6	32.0	30.4	33.8	37.3
Vairāk nekā Ls 200	14.1	14.3	20.9	24.8	5.4	6.2	10.2	13.7
Atsakās atbildēt	1.2	2.9	6.3	6.5	0.7	1.8	4.1	5.4
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Piezīmes: ^aLatvijas statistikā šo kategoriju parasti pieskaita pie pilna laika darbiniekiem. ^bNepilna laika darbinieki, kuri parasti strādā mazāk nekā 40 stundas nedēļā, bet gribētu strādāt vairāk, ja viņu darba samaksa proporcionāli pieaug. ^c2002. gadam bruto; tāpat, šajās rindās 2002. gada dati nav salīdzināmi ar citiem gadiem.

Avots: DSA dati un aprēķini.

3.1.5. tabula. Vīriešu un sieviešu skaita sadalījums pēc profesijas pamatdarbā.

Darba ņēmēji vecumā 15-74 gadi, 2002.-2005. gadi

Profesija pamatdarbā	Vīrieši				Sievietes			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Valsts amatpersonas un uzņēmumu vadītāji	8.8	8.0	9.3	7.8	6.6	6.5	7.5	7.1
Vecākie speciālisti	8.4	8.4	9.4	8.1	17.1	15.6	16.8	16.6
Speciālisti	10.4	9.7	9.0	10.3	19.2	18.1	17.0	18.7
Kopā augsti kvalificēti garīgā darba darbinieki	27.6	26.0	27.7	26.2	42.9	40.1	41.4	42.4
Kalpotāji	1.7	2.1	2.9	3.1	9.3	10.6	11.0	10.2
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	8.2	7.5	7.2	8.0	21.3	23.0	22.7	23.5
Kopā mazāk kvalificēti garīgā darba darbinieki	9.9	9.6	10.1	11.1	30.5	33.6	33.7	33.7
Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	2.2	2.3	2.1	1.9	1.6	1.6	1.4	1.1
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	25.9	25.7	26.7	28.5	6.4	6.5	6.2	5.9
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montētāji	20.1	20.8	20.3	19.4	4.6	4.2	4.6	4.2
Kopā kvalificēti fiziskā darba darbinieki	48.2	48.7	49.1	49.8	12.6	12.3	12.2	11.3
Vienkāršās profesijas	14.4	15.6	13.1	12.9	14.0	14.0	12.7	12.7
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Dzimumu nevienlīdzības indekss ^a (%): četrās profesiju "supergrupās"	35.9	38.1	37.3	38.8	35.9	38.1	37.3	38.8
Deviņās profesiju pamatgrupās	38.2	39.5	39.2	41.6	38.2	39.5	39.2	41.6
27 profesiju grupās (divzīmju profesiju kodu līmenī)	53.2	52.1	52.4	52.0	53.2	52.1	52.4	52.0

Piezīmes. ^a Nevienlīdzības indekss *DI* (pazīstams arī kā Dankana indekss) ir skaitlis starp 0 un 1, kur 0 atbilst divu darbinieku kategoriju (šeit dzimumu) identiskajam sadalījumam profesiju grupās, bet 1 (vai 100%) atbilst pilnīgai segregācijai. Dotajā kontekstā *DI* parāda, kāda ir minimāla to sieviešu proporcija, kurām vajadzētu mainīt profesiju lai abu dzimumu sadalījumi profesijās būtu identiski.

Avots: DSA dati un aprēķini.

3.1.6. tabula. Vīriešu un sieviešu skaita sadalījums pēc pamatdarba ekonomiskās aktivitātes veida.

Darba ņēmēji vecumā 15-74 gadi, 2002.-2005. gadi

	Vīrieši				Sievietes			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība (A+B)	11.4	10.6	10.4	10.4	3.7	3.3	3.3	3.4
Ieguves rūpniecība (C)	0.6	0.4	0.4	0.3	0.1	0.2	0.1	0.1
Apstrādes rūpniecību (D)	21.6	21.4	18.9	18.0	16.0	16.6	16.4	14.0
Gāzes, ūdens, enerģijas apgāde (E)	4.2	3.7	4.1	3.5	1.1	1.1	1.6	1.5
Būvniecība (F)	11.7	13.4	15.4	16.3	1.4	1.9	2.1	1.8
Tirdzniecība (G)	11.3	11.0	11.0	11.1	19.4	20.3	19.9	20.3
Viesnīcas un restorāni (H)	0.9	1.0	1.5	1.4	4.7	4.3	3.8	4.3
Transports, glabāšana un sakari (I)	13.0	14.0	14.7	13.3	6.4	6.5	6.1	6.2
Finanšu starpniecība (J)	1.1	1.4	1.8	1.6	1.8	2.2	2.2	2.7
Komerpc pakalpojumi (K)	4.4	4.9	4.0	4.7	3.5	3.5	3.9	4.9
Valsts pārvalde, aizsardzība un sociālā apdrošināšana (L)	8.6	8.0	8.9	9.7	7.2	7.3	7.5	8.1
Izglītība (M)	4.4	3.4	3.2	3.7	16.1	14.5	15.6	16.0
Veselība (N)	2.2	1.7	1.5	1.7	11.4	11.3	10.3	10.2
Citi pakalpojumi (OPQ)	4.7	5.0	4.4	4.4	7.1	7.0	7.2	6.6
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Dzimumu nevienlīdzības indekss ^a 14 ekonomiskās aktivitātes sektoros, %	36.0	36.1	35.6	36.5	36.0	36.1	35.6	36.5
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība (A+B)	11.4	10.6	10.4	10.4	3.7	3.3	3.3	3.4
Industrija (C+D+E+F)	38.0	39.0	38.7	38.2	18.6	19.8	20.2	17.3
Tirgus pakalpojumi (G+H+J+K)	17.7	18.3	18.3	18.7	29.5	30.3	29.8	32.3
Ne-tirgus pakalpojumi (L+M+N+O+P+Q)	19.8	18.1	18.0	19.5	41.9	40.1	40.6	40.8
Dzimumu nevienlīdzības indekss ^a četros galvenajos ekonomiskās aktivitātes sektoros, %	30.4	30.2	29.8	31.4	30.4	30.2	29.8	31.4
Sabiedriskajā sektorā nodarbināto īpatsvars, %	32.3	28.4	26.5	26.0	46.3	42.6	42.5	41.4

Piezīmes. ^a Nevienlīdzības indekss *DI* (pažīstams arī kā Dankana indekss) ir skaitlis starp 0 un 1, kur 0 atbilst divu darbinieku kategoriju (šeit dzimumu) identiskajam sadalījumam nozarēs, bet 1 (vai 100%) atbilst pilnīgai segregācijai. Dotajā kontekstā *DI* parāda, kāda ir minimāla to sieviešu proporcija, kurām vajadzētu mainīt nodarbinātības nozari, lai abu dzimumu sadalījumi nozarēs būtu identiski.

Avots: DSA dati un aprēķini.

3.3.3.tabula. Vīriešu un sieviešu vidējo neto algu pilnā un neizskaidrotā starpība.

Pilna laika darbinieki ^a , 1997., 2002., 2004., 2005. gadi					Procenti						
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[11]	[12]
Dekompozīcija ^b											
Gads, avots, resp. skaits, vīr. vid. alga, siev. vid. alga	Siev./vīr. vidējo algu attiecība, %		Algu starpība ^b		Produktivitātes starpība ^c (bez profesiju kontroles)			Produktivitātes starpība ^c (ar profesiju kontroli)			
	c	d	Pilnā	Neizskaidrotā				Deviņas profesiju pamatgrupas	27 profesiju grupas (divzīmju kodi)		
2005, DAIF, N=3783, Ls 208.4 Ls 149.8	72.1	70.1 līdz 78.5	34.7	17.4 līdz 35.6	-0.9	0.8	9.9	9.4	14.3	14.4	17.3
2005, DSA N=6852 Ls 160.9 Ls 127.8	79.5	74.0 līdz 81.8	24.6	13.2 līdz 29.2	-4.6	-3.5	4.6	1.4	7.7	7.9	11.4
2002, DSA, N=6893, Ls 128.4 Ls 96.4	75.0	75.5 līdz 78.7	31.2	15.6 līdz 34.4	-3.2	-2.4	6.8	4.0	10.6	12.3	15.6
2004, MBP, N=3440 Ls 183.2 Ls 142.4	77.8	72.5 līdz 76.9	25.8	18.8 līdz 31.5	-5.7	--	--	1.8	--	7.0	--
2002, MBP, N=3033, Ls 144.9 Ls 118.5	81.8	73.1 līdz 76.2	23.9	18.8 līdz 30.6	-6.7	--	--	-1.1	--	5.1	--
1997/Q1, MBP, N=1847, Ls 95.5 Ls 74.5	78.0		24.8	līdz 28.0	-3.2	--	--	--	--	--	--
Kontrolētie faktori ^f											
Vecums, izglītība, ģimenes stāvoklis, reģions, lauki/ pilsētas, līguma veids, novērojuma mēn.					Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā
Nostrādātas stundas, darba attiecību ilgums					Nē	Jā ^g	Jā ^g	Nē	Jā ^g	Nē	Jā ^g
Īpašuma sektors; darbs lauksaimniecībā					Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā
Uzņēmuma nozare					Nē	Nē	Jā	Nē	Jā	Nē	Jā
Darbnieku skaits uzņēmumā					Nē	Nē	Nē	Nē	Jā	Nē	Jā

Piezīmes: ^a Pēc darbinieka pašdefinīcijas, bet izslēdzot tos, kuri strādā mazāk nekā 35 stundas nedēļā.

^b Dekompozīcijas metodoloģija paredz *ģeometrisko* (nevis parasto) vidējo algu salīdzināšanu.

Pilnā algu starpība ir $\exp(d) - 1$, kur d ir starpība starp vīriešu un sieviešu vidējiem neto mēneša algu logaritmiem. DSA un DAIF gadījumā vidējās vērtības tika novērtētas ar intervālu regresiju palīdzību. Turklāt tabulā parādītas % starpības izmanto kā bāzi sieviešu algas. ^c Novērotā (parastie vidējie).

^d Pārējos vienādos apstākļos, izmantojot algas vienādojumus ar dzimuma indikatoru (ģeometriskie vidējie).

^e Vīriešu un sieviešu prognozēto ģeometrisko vidējo algu starpība (*izskaidrotā dzimumu algu starpība*). Algas vienādojums prognozei (*taisnīgā darba samaksas struktūra*) tiek novērtēts uz visas izlases, bez dzimuma indikatora.

^f Tautība tiek kontrolēta visos modeļos, izņemot 2002. un 2004.gg. MBP, kur nav šīs informācijas. DAIF datus tautības vietā ir kontrolētas latviešu valodas zināšanas (4 kategorijas). ^g DAIF modeļi kontrolē arī iepriekšējo pieredzi profesijā (gados) un tās kvadrātu, kā arī koplīguma esamību. Avots: Autoru aprēķini; MBP-1997 – World Bank (2000).

**3.7.3A.tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu:
cilvēkkapitāla un reģiona ietekme**

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
	Faktoru vidējās vērtības					
Izglītība						
Nav pamata izglītības	0.014	0.006	0.011	0.060	-0.005	-0.028
Vispārējā pamata izglītība	0.103	0.046	-0.155***	-0.047	0.079***	0.024
Arodizglītība bez vid. izglīt.	0.066	0.031	0.016	-0.057	-0.007	0.030
Vispārējā vidējā izglītība	0.236	0.218			Atsauces grupa	
Profesionālā vidējā izglītība	0.321	0.267	-0.056	-0.034	0.025	0.017
Profesionālā vidējā pēc vispārējās vidējās izglītības	0.064	0.094	-0.148**	-0.056	0.076**	0.029
Augstākā izglītība	0.195	0.338	0.108**	0.112***	-0.044**	-0.054***
Darbs atbilst izglītībai?						
Jā	0.622	0.617			Atsauces grupa	
Nē	0.357	0.363	-0.104***	-0.101***	0.048***	0.052***
Grūti pateikt	0.021	0.020	-0.207***	-0.292***	0.116***	0.201***
Latviešu valodas zināšanas						
Dzimtā valoda	0.588	0.659			Atsauces grupa	
Labi	0.195	0.201	-0.095***	-0.073**	0.045***	0.038**
Viduvēji, vāji vai nemaz	0.217	0.140	-0.175***	-0.085**	0.087***	0.045**
Darbinieka vecums						
15-19	0.012	0.012	-0.181	-0.131	0.098	0.074
20-24	0.100	0.058	0.081	0.058	-0.033	-0.027
25-29	0.127	0.100	0.132**	-0.016	-0.052**	0.008
30-34	0.124	0.119	0.041	0.025	-0.017	-0.012
35-39	0.126	0.125	0.007	0.034	-0.003	-0.017
40-44	0.121	0.149	-0.007	0.008	0.003	-0.004
45-49	0.129	0.149			Atsauces grupa	
50-54	0.112	0.120	-0.005	-0.041	0.002	0.021
55-59	0.089	0.111	0.019	-0.041	-0.008	0.021
60-64	0.061	0.057	0.044	0.103*	-0.019	-0.047*
Ģimenes stāvoklis						
Dzīvo ar partneri	0.689	0.581	-0.016	-0.009	0.007	0.004
Ir bērni vecumā līdz 6 g.	0.201	0.164	0.009	-0.023	-0.004	0.011
Ir bērni vecumā 7 līdz 18 g.	0.336	0.397	0.098***	-0.018	-0.042***	0.009
Uzņēmuma atrašanās reģions						
Rīga	0.439	0.396	-0.019	-0.029	0.008	0.014
Pierīga	0.155	0.131	-0.035	-0.008	0.016	0.004
Vidzeme	0.097	0.104			Atsauces grupa	
Zemgale	0.069	0.092	0.185**	0.127	-0.069**	-0.058
Kurzeme	0.137	0.136	0.06	-0.032	-0.025	0.016
Latgale	0.103	0.141	-0.003	0.001	0.001	0
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā	0.189	0.192	-0.026	-0.028	0.012	0.014
Novērojumu skaits	1316	1706				

Piezīmes: Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti. *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%. *Avots:* DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

**3.7.3B. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu:
cilvēkkapitāla, reģiona un uzņēmuma ietekme**

Faktori	Apmierināti		Neapmierināti			
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
Vidējās varbūtības: →			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
	Faktoru vidējās vērtības					
Izglītība						
Nav pamata izglītības	0.014	0.006	-0.004	0.042	0.002	-0.019
Vispārējā pamata izglītība	0.103	0.046	-0.14***	-0.035	0.066***	0.017
Arodizglītība bez vid. izglīt.	0.066	0.031	0.028	-0.044	-0.011	0.022
Vispārējā vidējā izglītība	0.236	0.218			Atsauces grupa	
Profesionālā vidējā izglītība	0.321	0.267	-0.064	-0.039	0.027	0.019
Profesionālā vidējā pēc vispārējās vidējās izglītības	0.064	0.094	-0.172***	-0.076	0.085***	0.039
Augstākā izglītība	0.195	0.338	0.080*	0.085**	-0.031*	-0.04**
Darbs atbilst izglītībai?						
Jā	0.622	0.617			Atsauces grupa	
Nē	0.357	0.363	-0.108***	-0.090***	0.046***	0.045***
Grūti pateikt	0.021	0.020	-0.175**	-0.262***	0.089**	0.168***
Latviešu valodas zināšanas						
Dzimtā valoda	0.588	0.659			Atsauces grupa	
Labi	0.195	0.201	-0.071**	-0.050	0.031**	0.025
Viduvēji, vāji vai nemaz	0.217	0.140	-0.177***	-0.051	0.083***	0.025
Darbinieka vecums						
15-19	0.012	0.012	-0.149	-0.156	0.073	0.089
20-24	0.100	0.058	0.073	0.030	-0.028	-0.014
25-29	0.127	0.100	0.116**	-0.007	-0.044**	0.004
30-34	0.124	0.119	0.036	0.027	-0.014	-0.013
35-39	0.126	0.125	0.007	0.036	-0.003	-0.017
40-44	0.121	0.149	-0.016	0.009	0.007	-0.004
45-49	0.129	0.149			Atsauces grupa	
50-54	0.112	0.120	0.013	-0.045	-0.005	0.022
55-59	0.089	0.111	0.014	-0.046	-0.006	0.023
60-64	0.061	0.057	0.085	0.116**	-0.032	-0.051**
Ģimenes stāvoklis						
Dzīvo ar partneri	0.689	0.581	-0.041	-0.017	0.017	0.008
Ir bērni vecumā līdz 6 g.	0.201	0.164	0.022	-0.014	-0.009	0.007
Ir bērni vecumā 7 līdz 18 g.	0.336	0.397	0.093***	-0.012	-0.037***	0.006
Uzņēmuma atrašanās reģions						
Rīga	0.439	0.396	-0.003	-0.017	0.001	0.008
Pierīga	0.155	0.131	-0.014	0.026	0.006	-0.012
Vidzeme		0.104			Atsauces grupa	
Zemgale	0.069	0.092	0.171*	0.129	-0.061*	-0.056
Kurzeme	0.137	0.136	0.09	-0.013	-0.034	0.007
Latgale	0.103	0.141	0.017	-0.019	-0.007	0.009
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā	0.189	0.192	0.008	-0.027	-0.003	0.013

(turpinājums nākamā lpp.)

3.7.3B. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģionu un uzņēmuma ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: □		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
Darba līguma veids	Faktoru vidējās vērtības					
Uz neierobežotu laiku	0.793	0.848	Atsauces grupa			
Uz noteiktu laiku	0.112	0.118	-0.130***	0.010	0.061***	-0.005
Nav līguma	0.095	0.033	-0.108**	-0.128**	0.049**	0.070**
Koplīgums						
Ir	0.212	0.315	0.070	0.017	-0.028	-0.008
Nav	0.788	0.685	Atsauces grupa			
Uzņēmuma situācija^a	pašreizējā					
Komercuzņēmums, aug un attīstās	0.470	0.311	Atsauces grupa			
Komercuzņēmums, darbojas bez būtiskām izmaiņām	0.309	0.236	-0.130***	-0.071*	0.057***	0.036*
Komercuzņēmums, atrodas zināmās darbības grūtībās	0.053	0.035	-0.237***	-0.275***	0.129***	0.178***
Komercuzņēmums, darbinieks nevar novērtēt Iestāde vai sabiedriskā organizācija	0.055	0.037	-0.194**	-0.102*	0.099**	0.054*
Īpašuma sektors						
Sabiedriskais	0.246	0.468	-0.093**	0.033	0.040**	-0.016
Privātais	0.754	0.532	Atsauces grupa			
Nozare						
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	0.055	0.028	0.033	0.018	-0.013	-0.009
Apstrādes un ieguves rūpniecība	0.214	0.131	-0.066	-0.027	0.028	0.013
Gāzes, ūdens, elektroapgāde	0.036	0.009	0.064	-0.152	-0.025	0.086
Būvniecība	0.162	0.011	0.011	0.060	-0.005	-0.027
Tirdzniecība	0.157	0.199	Atsauces grupa			
Viesnīcas, restorāni	0.021	0.054	-0.063	0.056	0.028	-0.026
Transports, sakari	0.111	0.049	0.057	-0.030	-0.022	0.015
Finanses	0.011	0.020	0.043	-0.059	-0.017	0.030
Komercpakalpojumi	0.087	0.066	0.046	0.093	-0.018	-0.042
Valsts pārvalde	0.052	0.091	0.073	0.158**	-0.028	-0.068**
un sociālā apdrošināšana						
Izglītība	0.033	0.166	0.077	0.039	-0.029	-0.018
Veselība	0.014	0.096	0.010	0.060	-0.004	-0.027
Citi pakalpojumi	0.050	0.083	0.057	0.107**	-0.022	-0.047**
Darbiniekuskaitesuzņēmuma vietējā vienībā^a						
Līdz 9	0.188	0.257	0.037	0.085***	-0.015	-0.04***
10 – 49	0.422	0.403	Atsauces grupa			
50 – 99	0.102	0.128	0.031	0.054	-0.012	-0.025
100 un vairāk	0.176	0.149	-0.001	-0.015	0.001	0.007
Grūti pateikt	0.112	0.063	0.145**	-0.067	-0.053**	0.034
Novērojumu skaits	1316	1706				

Piezīmes: Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti. ^a Darbinieka vērtējums.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

3.7.3C. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma un profesiju grupas ietekme

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti		
	Vīr.	Siev.	Vīr. 0.615	Siev. 0.635	Vīr. 0.145	Siev. 0.133	
Faktoru ietekme uz apmierinātības							
	Faktoru vidējās vērtības		(neapmierinātības) varbūtību				
			(salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)				
Izglītība							
	Nav pamata izglītības	0.014	0.006	0.018	0.078	-0.007	-0.034
	Vispārējā pamata izglītība	0.103	0.046	-0.125***	-0.014	0.057***	0.007
	Arodizglītība bez vid. izglīt.	0.066	0.031	0.035	-0.027	-0.014	0.013
	Vispārējā vidējā izglītība	0.236	0.218			Atsauces grupa	
	Profesionālā vidējā izglītība	0.321	0.267	-0.067*	-0.052	0.028*	0.025
	Profesionālā vidējā pēc vispārējās vidējās izglītības	0.064	0.094	-0.183***	-0.101*	0.091***	0.052*
	Augstākā izglītība	0.195	0.338	0.084	-0.033	-0.032	0.016
Darbs atbilst izglītībai?							
	Jā	0.622	0.617			Atsauces grupa	
	Nē	0.357	0.363	-0.090***	-0.056*	0.038***	0.027*
	Grūti pateikt	0.021	0.020	-0.168*	-0.245***	0.083*	0.151***
Latviešu valodas zināšanas							
	Dzimtā valoda	0.588	0.659			Atsauces grupa	
	Labi	0.195	0.201	-0.068*	-0.055	0.029*	0.027
	Viduvēji, vāji vai nemaz	0.217	0.140	-0.183***	-0.023	0.085***	0.011
Darbinieka vecums							
	15-19	0.012	0.012	-0.094	-0.165	0.043	0.093
	20-24	0.100	0.058	0.072	0.025	-0.027	-0.012
	25-29	0.127	0.100	0.115**	-0.007	-0.043**	0.003
	30-34	0.124	0.119	0.037	0.025	-0.014	-0.012
	35-39	0.126	0.125	0.008	0.030	-0.003	-0.014
	40-44	0.121	0.149	-0.022	0.001	0.009	-0.001
	45-49	0.129	0.149			Atsauces grupa	
	50-54	0.112	0.120	0.019	-0.038	-0.008	0.018
	55-59	0.089	0.111	0.013	-0.029	-0.005	0.014
	60-64	0.061	0.057	0.099	0.123**	-0.037	-0.052**
Ģimenes stāvoklis							
	Dzīvo ar partneri	0.689	0.581	-0.046	-0.023	0.018	0.011
	Ir bērni vecumā līdz 6 g.	0.201	0.164	0.021	-0.012	-0.008	0.006
	Ir bērni vecumā 7 līdz 18 g.	0.336	0.397	0.094***	-0.003	-0.037***	0.002
Uzņēmuma atrašanās reģions							
	Rīga	0.439	0.396	-0.009	-0.032	0.004	0.015
	Pierīga	0.155	0.131	-0.023	0.018	0.010	-0.008
	Vidzeme		0.104			Atsauces grupa	
	Zemgale	0.069	0.092	0.166*	0.121	-0.058*	-0.052
	Kurzeme	0.137	0.136	0.087	-0.026	-0.033	0.013
	Latgale	0.103	0.141	0.01	-0.027	-0.004	0.013
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā							
		0.189	0.192	0.014	-0.026	-0.006	0.012

(turpinājums nākamā lpp.)

3.7.3C. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sievietes apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma un profesiju grupas ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
Darba līguma veids			Atsauces grupa			
Uz neierobežotu laiku	0.793	0.848				
Uz noteiktu laiku	0.112	0.118	-0.133***	0.02	0.061***	-0.009
Nav līguma	0.095	0.033	-0.084	-0.127**	0.037	0.068**
Kopīgums						
Ir	0.212	0.315	0.068	0.01	-0.027	-0.005
Nav	0.788	0.685			Atsauces grupa	
Uzņēmuma pašreizējā situācija^a			Atsauces grupa			
Komercuzņēmums, aug un attīstās	0.470	0.311				
Komercuzņēmums, darbojas bez būtiskām izmaiņām	0.309	0.236	-0.127***	-0.057	0.055***	0.028
Komercuzņēmums, atrodas zināmās darbības grūtībās	0.053	0.035	-0.239***	-0.266***	0.129***	0.167***
Komercuzņēmums, darbinieks nevar novērtēt Iestāde vai sabiedriskā organizācija	0.055	0.037	-0.179*	-0.086	0.089*	0.044
0.113	0.382	-0.015	-0.100*	0.006		0.048*
Īpašuma sektors						
Sabiedriskais	0.246	0.468	-0.102**	0.039	0.044**	-0.019
Privātais	0.754	0.532			Atsauces grupa	
Nozare						
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	0.055	0.028	0.056	0.038	-0.022	-0.017
Apstrādes un ieguves rūpniecība	0.214	0.131	-0.091*	-0.027	0.039*	0.013
Gāzes, ūdens, elektroapgāde	0.036	0.009	0.029	-0.165	-0.012	0.092
Būvniecība	0.162	0.011	-0.030	0.042	0.013	-0.019
Tirdzniecība	0.157	0.199			Atsauces grupa	
Viesnīcas, restorāni	0.021	0.054	-0.055	0.083	0.024	-0.036
Transports, sakari	0.111	0.049	0.045	-0.063	-0.018	0.032
Finanses	0.011	0.020	0.079	-0.119	-0.029	0.063
Komercpakalpojumi	0.087	0.066	0.047	0.078	-0.018	-0.035
Valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana	0.052	0.091	0.063	0.127*	-0.024	-0.055*
Izglītība	0.033	0.166	0.060	0.025	-0.023	-0.012
Veselība	0.014	0.096	-0.011	0.012	0.005	-0.006
Citi pakalpojumi	0.050	0.083	0.045	0.113**	-0.018	-0.049**
Darbinieku skaits uzņēmuma vietējā vienībā^a						
Līdz 9	0.188	0.257	0.033	0.098***	-0.013	-0.044***
10 – 49	0.422	0.403			Atsauces grupa	
50 – 99	0.102	0.128	0.038	0.049	-0.015	-0.022
100 un vairāk	0.176	0.149	0.012	-0.013	-0.005	0.006
Grūti pateikt	0.112	0.063	0.137**	-0.044	-0.050**	0.021

Piezīmes: Sakārtotās loģistikās regresijas rezultāti. ^a Darbinieka vērtējums.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

(turpinājums nākamā lpp.)

3.7.3C. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma un profesiju grupas ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
	Faktoru vidējās vērtības					
Profesiju grupa						
Kolektīvie vadītāji	0.069	0.050	0.070	0.241***	-0.027	-0.094***
Vecākie speciālisti	0.068	0.189	0.087	0.222***	-0.033	-0.094***
Speciālisti	0.123	0.193	0.095	0.187***	-0.036	-0.08***
Kalpotāji	0.027	0.108	-0.021	0.139***	0.009	-0.059***
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	0.109	0.239	0.076	0.043	-0.029	-0.02
Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	0.012	0.013	-0.094	-0.038	0.043	0.019
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	0.276	0.034	0.137**	0.026	-0.052**	-0.012
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	0.217	0.055	0.110*	0.010	-0.042*	-0.005
Vienkāršās profesijas	0.098	0.118			Atsauces grupa	
Novērojumu skaits	1316	1706				

Piezīmes: Sakārtotās loģistikās regresijas rezultāti.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

3.7.3D. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma un profesijas ietekme

Faktori	Apmierināti		Neapmierināti			
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
Vidējās varbūtības: →			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības					
	Faktoru vidējās vērtības		(neapmierinātības) varbūtību			
	(salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
Izglītība						
Nav pamata izglītības	0.014	0.006	0.013	0.046	-0.005	-0.02
Vispārējā pamata izglītība	0.103	0.046	-0.117**	-0.019	0.053**	0.009
Arodizglītība bez vid. izglīt.	0.066	0.031	0.037	-0.023	-0.014	0.011
Vispārējā vidējā izglītība	0.236	0.218			Atsauces grupa	
Profesionālā vidējā izglītība	0.321	0.267	-0.067	-0.048	0.028	0.023
Profesionālā vidējā pēc vispārējās vidējās izglītības	0.064	0.094	-0.181***	-0.108**	0.089***	0.055**
Augstākā izglītība	0.195	0.338	0.078	-0.061	-0.03	0.029
Darbs atbilst izglītībai?						
Jā	0.622	0.617			Atsauces grupa	
Nē	0.357	0.363	-0.089***	-0.055*	0.037***	0.026*
Grūti pateikt	0.021	0.020	-0.171*	-0.257***	0.084*	0.157***
Latviešu valodas zināšanas						
Dzimtā valoda	0.588	0.659			Atsauces grupa	
Labi	0.195	0.201	-0.070**	-0.040	0.03**	0.019
Viduvēji, vāji vai nemaz	0.217	0.140	-0.188***	-0.019	0.087***	0.009
Darbinieka vecums						
15-19	0.012	0.012	-0.077	-0.152	0.034	0.082
20-24	0.100	0.058	0.064	0.010	-0.024	-0.004
25-29	0.127	0.100	0.113**	-0.013	-0.042**	0.006
30-34	0.124	0.119	0.033	0.019	-0.013	-0.009
35-39	0.126	0.125	0.008	0.021	-0.003	-0.01
40-44	0.121	0.149	-0.03	-0.003	0.012	0.001
45-49	0.129	0.149			Atsauces grupa	
50-54	0.112	0.120	0.022	-0.053	-0.009	0.026
55-59	0.089	0.111	0.012	-0.034	-0.005	0.016
60-64	0.061	0.057	0.093	0.111*	-0.034	-0.047*
Ģimenes stāvoklis						
Dzīvo ar partneru	0.689	0.581	-0.040	-0.024	0.016	0.011
Ir bērni vecumā līdz 6 g.	0.201	0.164	0.020	-0.006	-0.008	0.003
Ir bērni vecumā 7 līdz 18 g.	0.336	0.397	0.096***	0.001	-0.037***	0
Uzņēmuma atrašanās reģions						
Rīga	0.439	0.396	-0.011	-0.035	0.004	0.016
Pierīga	0.155	0.131	-0.020	0.015	0.008	-0.007
Vidzeme		0.104			Atsauces grupa	
Zemgale	0.069	0.092	0.169*	0.113	-0.058*	-0.048
Kurzeme	0.137	0.136	0.085	-0.031	-0.032	0.014
Latgale	0.103	0.141	0.002	-0.036	-0.001	0.017
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā	0.189	0.192	0.013	-0.022	-0.005	0.010

(turpinājums nākamā lpp.)

3.7.3D. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma un profesijas ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr. 0.615	Siev. 0.635	Vīr. 0.145	Siev. 0.133
	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)			
Darba līguma veids					Atsauces grupa	
Uz neierobežotu laiku	0.793	0.848				
Uz noteiktu laiku	0.112	0.118	-0.133***	0.025	0.060***	-0.011
Nav līguma	0.095	0.033	-0.084	-0.130**	0.037	0.068**
Kopīgums					Atsauces grupa	
Ir	0.212	0.315	0.069	0.018	-0.027	-0.008
Nav	0.788	0.685				
Uzņēmuma pašreizējā situācija^a					Atsauces grupa	
Komercuzņēmums, aug un attīstās	0.470	0.311				
Komercuzņēmums, darbojās bez būtiskām izmaiņām	0.309	0.236	-0.122***	-0.058	0.052***	0.028
Komercuzņēmums, atrodas zināmās darbības grūtībās	0.053	0.035	-0.234***	-0.288***	0.124***	0.182***
Komercuzņēmums, darbinieks nevar novērtēt Iestāde vai sabiedriskā organizācija	0.055	0.037	-0.171*	-0.094	0.083*	0.048
	0.113	0.382	-0.024	-0.114*	0.010	0.054*
Īpašuma sektors					Atsauces grupa	
Sabiedriskais	0.246	0.468	-0.105**	0.035	0.045**	-0.016
Privātais	0.754	0.532				
Nozare					Atsauces grupa	
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	0.055	0.028	0.075	-0.021	-0.028	0.01
Apstrādes un ieguves rūpniecība	0.214	0.131	-0.082	-0.066	0.035	0.032
Gāzes, ūdens, elektroapgāde	0.036	0.009	0.051	-0.183	-0.02	0.103
Būvniecība	0.162	0.011	-0.008	-0.012	0.003	0.006
Tirdzniecība	0.157	0.199			Atsauces grupa	
Viesnīcas, restorāni	0.021	0.054	-0.034	0.048	0.014	-0.021
Transports, sakari	0.111	0.049	0.054	-0.136	-0.021	0.072
Finanses	0.011	0.020	0.119	-0.212	-0.042	0.123
Komercpakalpojumi	0.087	0.066	0.073	0.031	-0.027	-0.014
Valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana	0.052	0.091	0.09	0.079	-0.033	-0.034
Izglītība	0.033	0.166	0.053	0.032	-0.020	-0.015
Veselība	0.014	0.096	-0.048	0.063	0.020	-0.027
Citi pakalpojumi	0.050	0.083	0.063	0.084	-0.024	-0.036
Darbiniekuskaitesuzņēmuma vietējā vienībā^a					Atsauces grupa	
Līdz 9	0.188	0.257	0.029	0.104***	-0.011	-0.046***
10 – 49	0.422	0.403				
50 – 99	0.102	0.128	0.028	0.041	-0.011	-0.019
100 un vairāk	0.176	0.149	0.007	-0.021	-0.003	0.010
Grūti pateikt	0.112	0.063	0.129**	-0.034	-0.047**	0.016

Piezīmes: Sakārtotās loģistikās regresijas rezultāti. ^a Darbinieka vērtējums.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

(turpinājums nākamā lpp.)

3.7.3D. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma un profesijas ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr. 0.615	Siev. 0.635	Vīr. 0.145	Siev. 0.133
	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)			
Profesija						
1. Vadītāji	0.069	0.050	0.072	0.249***	-0.027	-0.095***
2.1. Fiziķi, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	0.031	0.018	0.050	0.267***	-0.019	-0.098***
2.2. Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	0.007	0.023	0.082	0.165	-0.03	-0.066
2.3. Vecākie mācību iestāžu speciālisti	0.014	0.090	0.211	0.188**	-0.069	-0.076**
2.4. Citi vecākie speciālisti	0.016	0.059	0.1	0.255***	-0.036	-0.097***
3.1. Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	0.055	0.014	0.062	0.211*	-0.023	-0.081*
3.2. Dabaszinātņu un veselības speciālisti	0.007	0.046	0.292*	0.026	-0.089*	-0.012
3.3. Mācību iestāžu speciālisti	0.002	0.019	-0.092	0.160	0.041	-0.064
3.4. Citi speciālisti	0.059	0.114	0.112	0.230***	-0.041	-0.091***
4.1. Iestāžu kalpotāji	0.021	0.089	0.025	0.189***	-0.01	-0.076***
4.2. Klientu apkalpotāji	0.006	0.019	-0.248	-0.086	0.138	0.043
5.1. Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	0.078	0.120	0.067	0.055	-0.025	-0.024
5.2. Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	0.031	0.119	0.108	-0.022	-0.039	0.01
6.1. Kvalificēti tirgus lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	0.012	0.013	-0.103	-0.016	0.047	0.007
7.1. Ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki	0.122	0.004	0.114*	-0.014	-0.042*	0.007
7.2. Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	0.116	0.002	0.148**	0.109	-0.053**	-0.045
7.3. Precīzijas izstrādājumu un mākslas priekšmetu izgatavotāji, iespiedēji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	0.005	0.004	0.193*	0.252	-0.064*	-0.093
7.4. Citi radniecīgu profesiju strādnieki un amatnieki	0.032	0.025	0.114	-0.008	-0.041	0.004
8.1. Rūpniecisko iekārtu operatori	0.059	0.013	0.059	-0.058	-0.022	0.028
8.2. Stacionāro iekārtu un mašīnu operatori un montētāji	0.017	0.038	0.275***	0.033	-0.085***	-0.015
8.3. Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un ceļšanas mašīnu un iekārtu operatori	0.141	0.004	0.11*	0.177	-0.041*	-0.069
Vienkāršās profesijas	0.098	0.118			Atsauces grupa	
Novērojumu skaits	1316	1706				

Piezīmes: Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

3.7.3E. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas un darba atribūtu ietekme

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsaucis grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
	Faktoru vidējās vērtības					
Izglītība						
Nav pamata izglītības	0.014	0.007	0.036	0.014	-0.012	-0.006
Vispārējā pamata izglītība	0.105	0.044	-0.090*	-0.045	0.033*	0.019
Arodizglītība bez vid. izglīt.	0.068	0.030	0.064	0.025	-0.020	-0.010
Vispārējā vidējā izglītība	0.243	0.221		Atsauces grupa		
Profesionālā vidējā izglītība	0.325	0.270	-0.051	-0.054	0.018	0.023
Profesionālā vidējā pēc vispārējās vidējās izglītības	0.065	0.096	-0.183**	-0.142***	0.077**	0.066***
Augstākā izglītība	0.179	0.332	0.028	-0.1	-0.009	0.042
Darbs atbilst izglītībai?						
Jā	0.623	0.614		Atsauces grupa		
Nē	0.356	0.365	-0.063**	-0.024	0.022**	0.010
Grūti pateikt	0.021	0.021	-0.157*	-0.256***	0.065*	0.140***
Latviešu valodas zināšanas						
Dzimtā valoda	0.585	0.657		Atsauces grupa		
Labi	0.195	0.203	-0.027	-0.035	0.009	0.015
Viduvēji, vāji vai nemaz	0.220	0.140	-0.165***	-0.007	0.063***	0.003
Darbinieka vecums						
15-19	0.012	0.013	-0.141	-0.166	0.057	0.081
20-24	0.101	0.058	0.041	-0.021	-0.013	0.009
25-29	0.124	0.096	0.029	-0.027	-0.010	0.011
30-34	0.121	0.116	-0.008	-0.002	0.003	0.001
35-39	0.127	0.125	-0.052	0.019	0.019	-0.007
40-44	0.124	0.152	-0.042	-0.022	0.015	0.009
45-49	0.127	0.148		Atsauces grupa		
50-54	0.113	0.121	0.000	-0.053	0.000	0.022
55-59	0.090	0.114	-0.023	-0.045	0.008	0.019
60-64	0.061	0.057	0.083	0.124*	-0.026	-0.045*
Ģimenes stāvoklis						
Dzīvo ar partneri	0.687	0.579	-0.052	-0.038*	0.017	0.015*
Ir bērni vecumā līdz 6 g.	0.199	0.163	0.046	0.001	-0.015	0.000
Ir bērni vecumā 7 līdz 18 g.	0.337	0.396	0.082**	0.013	-0.027**	-0.005
Uzņēmuma atrašanās reģions						
Rīga	0.437	0.397	-0.002	-0.064	0.001	0.026
Pierīga	0.152	0.128	0.002	0.031	-0.001	-0.012
Vidzeme	0.099	0.103		Atsauces grupa		
Zemgale	0.069	0.094	0.16	0.087	-0.047	-0.033
Kurzeme	0.142	0.138	0.05	0.031	-0.016	-0.012
Latgale	0.101	0.141	0.021	-0.037	-0.007	0.015
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā	0.192	0.196	0.028	-0.038	-0.009	0.016

(turpinājums nākamā lpp.)

3.7.3E. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas un darba atribūtu ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti		
	Vīr.	Siev.	Vīr. 0.615	Siev. 0.635	Vīr. 0.145	Siev. 0.133	
	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsaucē grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)				
Darba līguma veids			Atsaucē grupa				
Uz neierobežotu laiku	0.795	0.847					
Uz noteiktu laiku	0.110	0.120	-0.118**	0.019	0.045**	-0.008	
Nav līguma	0.095	0.033	-0.036	-0.095	0.013	0.042	
Koplīgums			Atsaucē grupa				
Ir	0.214	0.320	0.078*	0.022	-0.025*	-0.009	
Nav	0.786	0.680					
Uzņēmuma pašreizējā situācija^a			Atsaucē grupa				
Komercuzņēmums, aug un attīstās	0.464	0.302					
Komercuzņēmums, darbojās bez būtiskām izmaiņām	0.316	0.240	-0.116***	-0.032	0.042***	0.013	
Komercuzņēmums, atrodas zināmās darbības grūtībās	0.055	0.035	-0.195***	-0.226**	0.083***	0.118**	
Komercuzņēmums, darbinieks nevar novērtēt Iestāde vai sabiedriskā organizācija	0.051	0.035	-0.160	-0.020	0.065	0.008	
0.114	0.388	-0.114	-0.110	0.043	0.046		
Īpašuma sektors			Atsaucē grupa				
Sabiedriskais	0.248	0.475	-0.101**	0.078	0.037**	-0.032	
Privātais	0.752	0.525					
Nozare			Atsaucē grupa				
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	0.055	0.027	0.029	-0.012	-0.009	0.005	
Apstrādes un ieguves rūpniecība	0.220	0.132	-0.117**	0.008	0.043**	-0.003	
Gāzes, ūdens, elektroapgāde	0.035	0.010	-0.012	-0.243*	0.004	0.131*	
Būvniecība	0.162	0.011	-0.04	-0.029	0.014	0.012	
Tirdzniecība	0.157						
Viesnīcas, restorāni	0.021	0.055	0.005	0.121*	-0.002	-0.044*	
Transports, sakari	0.109	0.051	0.055	-0.086	-0.018	0.038	
Finanses	0.009	0.018	0.229	-0.278*	-0.061	0.157*	
Komercpakalpojumi	0.084	0.063	0.083	0.05	-0.026	-0.02	
Valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana	0.051	0.093	0.193	0.095	-0.055	-0.036	
Izglītība	0.034	0.169	0.107	-0.007	-0.032	0.003	
Veselība	0.015	0.095	0.072	0.106	-0.023	-0.039	
Citi pakalpojumi	0.048	0.081	0.132**	0.087	-0.039**	-0.033	
Darbiniekuskaitesuzņēmuma vietējā vienībā^a			Atsaucē grupa				
Līdz 9	0.191	0.257	-0.014	0.118***	0.005	-0.045***	
10 – 49	0.427	0.405					
50 – 99	0.105	0.130	0.049	0.046	-0.016	-0.018	
100 un vairāk	0.175	0.147	0.038	-0.041	-0.013	0.017	
Grūti pateikt	0.102	0.062	0.093	-0.003	-0.029	0.001	

Piezīmes: Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti. ^a Darbinieka vērtējums.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

(turpinājums nākamā lpp.)

3.7.3E. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas un darba atribūtu ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)			
Profesija						
1. Vadītāji	0.063	0.050	0.003	0.202**	-0.001	-0.070**
2.1. Fiziki, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	0.030	0.017	0.067	0.250**	-0.021	-0.081**
2.2. Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	0.007	0.023	0.007	0.089	-0.002	-0.033
2.3. Vecākie mācību iestāžu speciālisti	0.014	0.091	0.211	0.192**	-0.058	-0.068**
2.4. Citi vecākie speciālisti	0.014	0.057	0.200	0.218***	-0.055	-0.074***
3.1. Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	0.053	0.015	-0.024	0.203*	0.008	-0.069*
3.2. Dabaszinātņu un veselības speciālisti	0.007	0.047	0.284*	0.003	-0.073*	-0.001
3.3. Mācību iestāžu speciālisti	0.002	0.020	-0.107	0.184*	0.042	-0.063*
3.4. Citi speciālisti	0.056	0.110	0.074	0.194***	-0.023	-0.069***
4.1. Iestāžu kalpotāji	0.022	0.088	0.033	0.145**	-0.011	-0.053**
4.2. Klientu apkalpotāji	0.006	0.020	-0.321	-0.106	0.174	0.048
5.1. Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	0.080	0.121	0.077	0.054	-0.024	-0.021
5.2. Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	0.031	0.121	0.190***	0.039	-0.053***	-0.015
6.1. Kvalificēti tirgus lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	0.013	0.013	0.040	-0.098	-0.013	0.044
7.1. Ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki	0.123	0.003	0.147**	-0.069	-0.044**	0.030
7.2. Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	0.117	0.002	0.126*	0.038	-0.039*	-0.015
7.3. Precīzijas izstrādājumu un mākslas priekšmetu izgatavotāji, iespiedēji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	0.006	0.004	0.233*	0.272**	-0.062*	-0.086**
7.4. Citi radniecīgu profesiju strādnieki un amatnieki	0.033	0.026	0.114	0.012	-0.034	-0.005
8.1. Rūpniecisko iekārtu operatori	0.062	0.013	0.103	-0.024	-0.032	0.010
8.2. Stacionāro iekārtu un mašīnu operatori un montētāji	0.019	0.039	0.252**	-0.014	-0.067**	0.006
8.3. Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas mašīnu un iekārtu operatori	0.142	0.004	0.107	0.153	-0.034	-0.054
Vienkāršās profesijas	0.101	0.118		Atsauces grupa		

(turpinājums nākamajā lpp.)

3.7.3E. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas un darba atribūtu ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr. 0.615	Siev. 0.635	Vīr. 0.145	Siev. 0.133
	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)			
Nedēļā parasti nostrādāto stundu skaits	43.6	41.5	-0.005*	0.004**	0.002*	-0.002**
Darba samaksas (ieskaitot prēmijas, Ls mēnesī), logaritms	5.242	4.949	0.058*	0.124***	-0.019*	-0.050***
Darba samaksu ietekmē:						
Darba apjoms	0.519	0.298	0.037	0.016	-0.012	-0.006
Darba kvalitāte	0.498	0.303	0.065	0.013	-0.022	-0.005
Atalgojuma līmenis līdzīgos uzņēmumos	0.174	0.132	-0.029	0.014	0.010	-0.006
Grupās (struktūrvienības) plāna izpilde	0.303	0.168	-0.060*	-0.007	0.021*	0.003
Individuāli izstrādātā plāna izpilde	0.216	0.126	0.064	-0.032	-0.021	0.013
Uzņēmumā nostrādātais laiks	0.191	0.171	-0.009	-0.005	0.003	0.002
Darbinieka kvalifikācija	0.393	0.300	-0.100**	0.012	0.035**	-0.005
Darba devējs palīdz darbiniekiem atrast līdzsvaru starp darbu un personīgo dzīvi						
Nē	0.156	0.134	-0.094*	-0.144***	0.035*	0.066***
Drīzāk nē	0.247	0.243	-0.037	-0.155***	0.013	0.069***
Drīzāk jā	0.393	0.394				
Jā	0.125	0.159	0.076	0.017	-0.024	-0.007
Grūti pateikt	0.080	0.070	-0.09	0.015	0.034	-0.006
Darba vieta ir ģimenei draudzīga						
Nē vai Drīzāk nē	0.341	0.269	-0.134***	-0.077*	0.048***	0.033*
Jā vai Drīzāk jā	0.583	0.686				
Grūti pateikt	0.076	0.045	-0.031	-0.160**	0.011	0.077**
Darba temps ir pieņemams, darbiniekiem pietiek laika lai izpildītu darbu						
Nē	0.038	0.042	-0.276***	-0.036	0.135***	0.015
Drīzāk nē	0.161	0.172	-0.040	-0.034	0.014	0.014
Drīzāk jā	0.502	0.489				
Jā	0.261	0.272	-0.042	0.120***	0.015	-0.047***
Grūti pateikt	0.038	0.024	0.097	-0.048	-0.03	0.021
Var koriģēt vai mainīt savu darba laiku, ja tas ir nepieciešams						
Nē	0.200	0.205	-0.099**	-0.111**	0.036**	0.049**
Drīzāk nē	0.276	0.289	-0.094**	-0.055	0.034**	0.023
Drīzāk jā	0.338	0.331				
Jā	0.162	0.157	-0.008	-0.042	0.003	0.017
Grūti pateikt	0.025	0.018	-0.053	-0.102	0.019	0.046
Darbs naktīs (reizes mēnesī)	1.571	0.785	0.005	-0.009**	-0.002	0.004**
Darbs sestdienās vai svētdienās (reizes mēnesī)	3.179	2.440	-0.008*	-0.008**	0.003*	0.003**

(turpinājums nākamajā lpp.)

3.7.3E. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas un darba atribūtu ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)			
Pēdējo 12 mēnešu laikā no darba devēja tika saņemts						
Veselības apdrošināšana	0.190	0.208	0.029	0.015	-0.010	-0.006
Uzņēmuma apmaksātas sporta nodarbības	0.058	0.037	-0.045	-0.034	0.016	0.014
Uzņēmuma apmaksāti kursi, semināri, konferencēs	0.104	0.184	-0.137**	-0.019	0.054**	0.008
Uzņēmuma apmaksāti ceļojumi	0.017	0.028	0.275**	0.078	-0.071**	-0.029
Darba apmaksāti pārtikas produkti/ ēdināšana	0.060	0.071	0.012	-0.018	-0.004	0.007
Uzņēmuma dāvanas	0.152	0.180	-0.129**	0.080**	0.049**	-0.031**
Garantijas banku aizdevumiem	0.032	0.029	0.160	-0.020	-0.046	0.008
Aizdevumi	0.026	0.021	-0.144	0.002	0.058	-0.001
Uzņēmuma iemaksas privātajā pensiju fondā	0.024	0.024	0.078	-0.141	-0.024	0.067
Dienesta komandējumi	0.061	0.061	0.161**	0.009	-0.047**	-0.004
Uzņēmuma apmaksātas mobilā telefona sarunas	0.115	0.068	0.128*	0.056	-0.039*	-0.022
Dienesta portatīvais dators/ darba dators mājās	0.017	0.016	0.026	-0.251***	-0.009	0.137***
Darba pirkti/ apmaksāts apģērbs	0.190	0.102	0.116***	-0.065	-0.037***	0.028
Dienesta automašīna vai uzņēmuma kompensēti transporta izdevumi	0.074	0.056	-0.026	0.006	0.009	-0.003
Kompensācija par personīgās automašīnas izmantošanu	0.057	0.019	0.112	-0.042	-0.034	0.018
Novērojumu skaits	1243	1641				

Piezīmes: Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

3.7.3F. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas, darba atribūtu un atalgojuma uztvertā taisnīguma ietekme

Faktori	Faktoru vidējās vērtības		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
	Vidējās varbūtības: →		0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
Izglītība						
Nav pamata izglītības	0.014	0.007	0.075	0.040	-0.023	-0.015
Vispārējā pamata izglītība	0.105	0.044	-0.080*	-0.029	0.028*	0.012
Arodizglītība bez vid. izglīt.	0.068	0.030	0.062	0.035	-0.019	-0.013
Vispārējā vidējā izglītība	0.243	0.221			Atsauces grupa	
Profesionālā vidējā izglītība	0.325	0.270	-0.048	-0.050	0.016	0.020
Profesionālā vidējā pēc vispārējās vidējās izglītības	0.065	0.096	-0.185**	-0.146***	0.075**	0.066***
Augstākā izglītība	0.179	0.332	0.018	-0.097	-0.006	0.040
Darbs atbilst izglītībai?						
Jā	0.623	0.614			Atsauces grupa	
Nē	0.356	0.365	-0.061**	-0.019	0.021**	0.007
Grūti pateikt	0.021	0.021	-0.136	-0.213***	0.053	0.107***
Latviešu valodas zināšanas						
Dzimtā valoda	0.585	0.657			Atsauces grupa	
Labi	0.195	0.203	-0.034	-0.038	0.012	0.016
Viduvēji, vāji vai nemaz	0.220	0.140	-0.165***	0.007	0.062***	-0.003
Darbinieka vecums						
15-19	0.012	0.013	-0.125	-0.156	0.048	0.074
20-24	0.101	0.058	0.032	-0.050	-0.010	0.021
25-29	0.124	0.096	0.020	-0.054	-0.006	0.022
30-34	0.121	0.116	-0.019	-0.023	0.006	0.009
35-39	0.127	0.125	-0.046	0.009	0.016	-0.004
40-44	0.124	0.152	-0.035	-0.026	0.012	0.011
45-49	0.127	0.148			Atsauces grupa	
50-54	0.113	0.121	0.015	-0.066	-0.005	0.028
55-59	0.090	0.114	-0.028	-0.046	0.009	0.019
60-64	0.061	0.057	0.086	0.106	-0.026	-0.038
Ģimenes stāvoklis						
Dzīvo ar partneru	0.687	0.579	-0.054	-0.042*	0.018	0.016*
Ir bērni vecumā līdz 6 g.	0.199	0.163	0.05	0.013	-0.016	-0.005
Ir bērni vecumā 7 līdz 18 g.	0.337	0.396	0.085**	0.017	-0.027**	-0.007
Uzņēmuma atrašanās reģions						
Rīga	0.437	0.397	0.014	-0.063	-0.005	0.025
Pierīga	0.152	0.128	0.000	0.028	0.000	-0.011
Vidzeme	0.099	0.103			Atsauces grupa	
Zemgale	0.069	0.094	0.169*	0.103	-0.048*	-0.038
Kurzeme	0.142	0.138	0.036	0.01	-0.011	-0.004
Latgale	0.101	0.141	0.027	-0.068	-0.009	0.029
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā	0.192	0.196	0.035	-0.043	-0.011	0.018

(turpinājums nākamā lpp.)

3.7.3F. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas, darba atribūtu un atalgojuma uztvertā taisnīguma ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti		
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	
			0.615	0.635	0.145	0.133	
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)						
Darba līguma veids	Faktoru vidējās vērtības						
Uz neierobežotu laiku	0.795	0.847	Atsauces grupa				
Uz noteiktu laiku	0.110	0.120	-0.118**	0.018	0.044**	-0.007	
Nav līguma	0.095	0.033	-0.049	-0.143*	0.017	0.066*	
Kopīgums	Ir	0.214	0.320	0.066	0.038	-0.021	-0.015
	Nav	0.786	0.680	Atsauces grupa			
Uzņēmuma pašreizējā situācija^a							
Komercuzņēmums, aug un attīstās	0.464	0.302	Atsauces grupa				
Komercuzņēmums, darbojās bez būtiskām izmaiņām	0.316	0.240	-0.114***	-0.018	0.04***	0.007	
Komercuzņēmums, atrodas zināmās darbības grūtībās	0.055	0.035	-0.177**	-0.201**	0.072**	0.099**	
Komercuzņēmums, darbinieks nevar novērtēt Iestāde vai sabiedriskā organizācija	0.051	0.035	-0.187*	-0.022	0.077*	0.009	
	0.114	0.388	-0.126	-0.091	0.047	0.037	
Īpašuma sektors							
Sabiedriskais	0.248	0.475	-0.097**	0.061	0.034**	-0.024	
Privātais	0.752	0.525	Atsauces grupa				
Nozare							
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	0.055	0.027	0.033	-0.001	-0.010	0.000	
Apstrādes un ieguves rūpniecība	0.220	0.132	-0.103*	-0.008	0.037*	0.003	
Gāzes, ūdens, elektroapgāde	0.035	0.010	-0.004	-0.253*	0.001	0.136*	
Būvniecība	0.162	0.011	-0.04	-0.038	0.014	0.016	
Tirdzniecība	0.157	Atsauces grupa					
Viesnīcas, restorāni	0.021	0.055	-0.002	0.114	0.001	-0.041	
Transports, sakari	0.109	0.051	0.055	-0.063	-0.017	0.027	
Finanses	0.009	0.018	0.225	-0.279*	-0.059	0.154*	
Komercpakalpojumi	0.084	0.063	0.101*	0.053	-0.03*	-0.020	
Valsts pārvalde							
un sociālā apdrošināšana	0.051	0.093	0.21*	0.099	-0.057*	-0.036	
Izglītība	0.034	0.169	0.116	0.016	-0.034	-0.006	
Veselība	0.015	0.095	0.044	0.095	-0.014	-0.035	
Citi pakalpojumi	0.048	0.081	0.135**	0.101*	-0.039**	-0.037*	
Darbiniekuskaitisuzņēmuma vietējā vienībā^a							
Līdz 9	0.191	0.257	-0.006	0.117***	0.002	-0.044***	
10 – 49	0.427	0.405	Atsauces grupa				
50 – 99	0.105	0.130	0.068	0.039	-0.021	-0.015	
100 un vairāk	0.175	0.147	0.046	-0.018	-0.015	0.007	
Grūti pateikt	0.102	0.062	0.106	-0.014	-0.032	0.006	

Piezīmes: Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti. ^a Darbinieka vērtējums.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

(turpinājums nākamajā lpp.)

3.7.3F. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas, darba atribūtu un atalgojuma uztvertā taisnīguma ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
Profesija	Faktoru vidējās vērtības					
1. Vadītāji	0.063	0.050	0.010	0.218***	-0.003	-0.072***
2.1. Fiziki, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	0.030	0.017	0.093	0.269***	-0.028	-0.084***
2.2. Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	0.007	0.023	0.067	0.095	-0.021	-0.034
2.3. Vecākie mācību iestāžu speciālisti	0.014	0.091	0.245*	0.227***	-0.063*	-0.076***
2.4. Citi vecākie speciālisti	0.014	0.057	0.199	0.229***	-0.053	-0.076***
3.1. Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	0.053	0.015	0.003	0.222**	-0.001	-0.072**
3.2. Dabaszinātņu un veselības speciālisti	0.007	0.047	0.299*	0.05	-0.073*	-0.019
3.3. Mācību iestāžu speciālisti	0.002	0.020	-0.054	0.213**	0.019	-0.07**
3.4. Citi speciālisti	0.056	0.110	0.096	0.215***	-0.029	-0.074***
4.1. Iestāžu kalpotāji	0.022	0.088	0.059	0.164***	-0.018	-0.057***
4.2. Klientu apkalpotāji	0.006	0.020	-0.262	-0.075	0.125	0.032
5.1. Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	0.080	0.121	0.099	0.081	-0.030	-0.030
5.2. Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	0.031	0.121	0.198***	0.07	-0.054***	-0.026
6.1. Kvalificēti tirgus lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	0.013	0.013	0.074	-0.072	-0.023	0.031
7.1. Ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki	0.123	0.003	0.151**	-0.109	-0.044**	0.049
7.2. Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	0.117	0.002	0.135**	0.010	-0.040**	-0.004
7.3. Precīzijas izstrādājumu un mākslas priekšmetu izgatavotāji, iespiedēji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	0.006	0.004	0.224	0.282***	-0.058	-0.086***
7.4. Citi radniecīgu profesiju strādnieki un amatnieki	0.033	0.026	0.136*	0.048	-0.039*	-0.018
8.1. Rūpniecisko iekārtu operatori	0.062	0.013	0.120	0.011	-0.035	-0.004
8.2. Stacionāro iekārtu un mašīnu operatori un montētāji	0.019	0.039	0.257***	0.033	-0.066***	-0.013
8.3. Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un ceļšanas mašīnu un iekārtu operatori	0.142	0.004	0.131**	0.182	-0.039**	-0.061
Vienkāršās profesijas	0.101	0.118			Atsauces grupa	

(turpinājums nākamajā lpp.)

3.7.3F. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas, darba atribūtu un atalgojuma uztvertā taisnīguma ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)			
Nedēļā parasti nostrādāto stundu skaits	43.6	41.5	-0.005*	0.005**	0.002*	-0.002**
Darba samaksas (ieskaitot prēmijas, Ls mēnesī), logaritms	5.242	4.949	0.035	0.090***	-0.012	-0.036***
Darba samaksu ietekmē:						
Darba apjoms	0.519	0.298	0.025	0.011	-0.008	-0.004
Darba kvalitāte	0.498	0.303	0.054	0.010	-0.018	-0.004
Atalgojuma līmenis līdzīgos uzņēmumos	0.174	0.132	-0.018	-0.001	0.006	0.000
Grupās (struktūrvienības) plāna izpilde	0.303	0.168	-0.055	-0.014	0.019	0.006
Individuāli izstrādātā plāna izpilde	0.216	0.126	0.061	-0.032	-0.019	0.013
Uzņēmumā nostrādātais laiks	0.191	0.171	-0.033	-0.017	0.011	0.007
Darbinieka kvalifikācija	0.393	0.300	-0.103**	-0.006	0.035**	0.003
Darba devējs palīdz darbiniekiem atrast līdzsvaru starp darbu un personīgo dzīvi						
Nē	0.156	0.134	-0.078	-0.09*	0.027	0.038*
Drīzāk nē	0.247	0.243	-0.032	-0.122***	0.011	0.052***
Drīzāk jā	0.393	0.394			Atsauces grupa	
Jā	0.125	0.159	0.051	0.006	-0.016	-0.002
Grūti pateikt	0.080	0.070	-0.081	0.013	0.029	-0.005
Darba vieta ir ģimenei draudzīga						
Nē vai Drīzāk nē	0.341	0.269	-0.116***	-0.069	0.04***	0.028
Jā vai Drīzāk jā	0.583	0.686			Atsauces grupa	
Grūti pateikt	0.076	0.045	-0.029	-0.162**	0.01	0.076**
Darba temps ir pieņemams, darbiniekiem pietiek laika lai izpildītu darbu						
Nē	0.038	0.042	-0.284***	-0.004	0.137***	0.002
Drīzāk nē	0.161	0.172	-0.031	-0.01	0.01	0.004
Drīzāk jā	0.502	0.489			Atsauces grupa	
Jā	0.261	0.272	-0.062	0.109***	0.021	-0.041***
Grūti pateikt	0.038	0.024	0.105	-0.029	-0.031	0.012
Var koriģēt vai mainīt savu darba laiku, ja tas ir nepieciešams						
Nē	0.200	0.205	-0.086*	-0.103**	0.03*	0.044**
Drīzāk nē	0.276	0.289	-0.095**	-0.059*	0.033**	0.024*
Drīzāk jā	0.338	0.331			Atsauces grupa	
Jā	0.162	0.157	-0.011	-0.049	0.004	0.02
Grūti pateikt	0.025	0.018	-0.068	-0.107	0.024	0.048
Darbs naktīs (reizes mēnesī)	1.571	0.785	0.006	-0.009**	-0.002	0.004**
Darbs sestdienās vai svētdienās (reizes mēnesī)	3.179	2.440	-0.007*	-0.007**	0.002*	0.003**

(turpinājums nākamajā lpp.)

3.7.3F. tabula. Pilna laika algoto darbinieku, vīriešu un sieviešu apmierinātība ar pamatdarbu: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma, profesijas, darba samaksas, darba atribūtu un atalgojuma uztvertā taisnīguma ietekme (turpinājums)

Faktori	Vidējās varbūtības: →		Apmierināti		Neapmierināti	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
			0.615	0.635	0.145	0.133
	Faktoru ietekme uz apmierinātības (neapmierinātības) varbūtību (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
Pēdējo 12 mēnešu laikā no darba devēja tika saņemts						
Veselības apdrošināšana	0.190	0.208	0.034		-0.011	
Uzņēmuma apmaksātas sporta nodarbības	0.058	0.037	-0.060		0.021	
Uzņēmuma apmaksāti kursi, semināri, konferencēs	0.104	0.184	-0.135**		0.051**	
Uzņēmuma apmaksāti ceļojumi	0.017	0.028	0.276**		-0.07**	
Darba apmaksāti pārtikas produkti/ ēdināšana	0.060	0.071	0.022		-0.007	
Uzņēmuma dāvanas	0.152	0.180	-0.130**		0.048**	
Garantijas banku aizdevumiem	0.032	0.029	0.155		-0.044	
Aizdevumi	0.026	0.021	-0.143		0.056	
Uzņēmuma iemaksas privātajā pensiju fondā	0.024	0.024	0.092		-0.027	
Dienesta komandējumi	0.061	0.061	0.168**		-0.047**	
Uzņēmuma apmaksātas mobilā telefona sarunas	0.115	0.068	0.111		-0.033	
Dienesta portatīvais dators/ darba dators mājās	0.017	0.016	0.048		-0.015	
Darba pirkti/ apmaksāts apģērbs	0.190	0.102	0.121***		-0.037***	
Dienesta automašīna vai uzņēmuma kompensēti transporta izdevumi	0.074	0.056	-0.022		0.008	
Kompensācija par personīgās automašīnas izmantošanu	0.057	0.019	0.110		-0.033	
Darbinieks uzskata, ka atalgojums atbilst veiktajam darbam						
Nē	0.193	0.255	-0.025	-0.090**	0.008	0.038**
Drīzāk nē	0.317	0.382		Atsauces grupa		
Drīzāk jā	0.326	0.236	0.133***	0.118***	-0.042***	-0.044***
Jā	0.120	0.093	0.176***	0.195***	-0.050***	-0.067***
Grūti pateikt	0.044	0.034	0.026	0.094**	-0.008	-0.034**
Novērojumu skaits	1243	1641				

Piezīmes: Sakārtotās loģistiskās regresijas rezultāti. Nemonetārie labumi sieviešu modelī kopumā nav nozīmīgi un tādēļ ir izslēgti.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Avots: DAIF darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

**3.7A. tabula. Strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar darbu kopumā:
cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma un profesijas ietekme**

Faktori	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības vērtējumu					
			10 punktu skalā					
			(salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
			[1]		[2]		[3]	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
Izglītība								
Vispārējā pamata vai zemāka izglītība	0.139	0.053	-0.08	-0.49	-0.01	-0.44	0.25	-0.30
Vispārējā vidējā izglītība	0.208	0.220	-0.34*	0.03	-0.41**	0.04	-0.30	0.10
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	0.442	0.387	Atsauces grupa		Atsauces grupa		Atsauces grupa	
Augstākā izglītība	0.211	0.339	0.16	0.61***	0.04	0.47**	-0.29	0.3
Tautība								
Latviešu	0.609	0.644	Atsauces grupa		Atsauces grupa		Atsauces grupa	
Krievu	0.323	0.278	-0.48**	-0.48*	-0.55***	-0.49*	-0.54***	-0.45*
Cita	0.068	0.079	-1.16***	-0.39	-1.13***	-0.29	-1.07***	-0.28
Darbinieka vecums	40.148	41.442	-0.10***	0.01	-0.09**	0.01	-0.09**	0.01
(vecums kvadrātā)/100	17.819	18.564	0.11**		0.11**		0.11**	
Ģimenes stāvoklis								
Dzīvo ar partneru	0.697	0.627	0.51***	0.20	0.45***	0.22	0.43***	0.23
Ir bērni vecumā līdz 6 g.	0.211	0.185	-0.16	0.12	-0.14	0.08	-0.12	0.12
Ir bērni vecumā 7-18 g.	0.343	0.425	0.04	-0.08	0.06	-0.05	0.07	-0.03
Dzīves vietas reģions								
Rīga	0.398	0.387	0.63	0.38	0.57	0.43	0.50	0.38
Pierīga	0.140	0.171	-0.27	-0.98**	-0.31	-0.87**	-0.31	-0.86*
Vidzeme	0.081	0.105	Atsauces grupa		Atsauces grupa		Atsauces grupa	
Kurzeme	0.149	0.104	0.20	-0.48	0.23	-0.39	0.10	-0.41
Zemgale	0.111	0.087	-0.22	-0.46	-0.22	-0.27	-0.29	-0.22
Latgale	0.122	0.146	0.24	-0.13	0.24	-0.12	0.22	-0.18
Lauki	0.272	0.300	-0.05	0.20	0.00	0.21	0.02	0.16
Darba līgums								
uz neierobežotu laiku	0.756	0.886	Atsauces grupa					
uz noteiktu laiku	0.051	0.031			-0.43	-0.83**	-0.44	-0.78*
nav līguma	0.111	0.049			-0.52	-1.29**	-0.44	-1.37**
pašnodarbinātais	0.083	0.034			0.45	0.22	0.17	0.42
Īpašuma forma								
pilnīgi privāts uzņēmums	0.665	0.533	Atsauces grupa					
daļēji valsts vai pašvaldības uzņēmums	0.048	0.060			0.32	-0.31*	0.28	-0.28
pilnīgi valsts vai pašvaldības uzņēmums vai iestāde	0.238	0.363			-0.19	0.56	-0.25	0.53
sabiedriska organizācija	0.033	0.032			-0.03	0.35	0.03	0.33
Darbinieku skaits uzņēmuma vietējā vienībā *								
Līdz 9	0.223	0.250	Atsauces grupa					
10 – 19	0.188	0.202			-0.15	-0.24	-0.23	-0.23
20 – 49	0.208	0.208			0.01	-0.55**	-0.10	-0.42*
50 – 99	0.102	0.139			0.44	-0.13	0.32	-0.04
100 - 249	0.125	0.081			0.05	-0.24	-0.04	-0.21
250 - 499	0.048	0.043			0.12	-0.60	0.00	-0.64
500 un vairāk	0.054	0.048			0.77**	-0.38	0.70**	-0.37
Grūti pateikt	0.051	0.029			0.38	-0.77*	0.40	-0.85**
Citi kontrolētie faktori			Nav		Nozare		Nozare, profesija	

(turpinājums nākamajā lpp.)

**3.7A.tabula. Strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar darbu kopumā:
cilvēkkapitāla, reģiona un uzņēmuma ietekme (turpinājums)**

Faktori	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības vērtējumu 10 punktu skalā (salīdzinot ar atsaucē grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
	Vīr.	Siev.	[1]		[2]		[3]	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
Nozare								
Lauk-/mežsaimniecība; zvejniecība	0.078	0.032			-0.32	-0.52	0.04	-0.03
Apstrādes un ieguves rūpniecība	0.116	0.077			0.03	-0.29	0.31	0.10
Gāzes, ūdens, elektroapgāde	0.036	0.010			0.26	1.39***	0.46	1.58***
Būvniecība	0.191	0.021			0.34	0.74	0.43	0.68
Tirdzniecība	0.170	0.244						
Viesnīcas, restorāni	0.010	0.034			0.18	0.51	0.04	0.59
Transports, sakari	0.104	0.045			-0.15	-0.29	0.04	-0.28
Finanses un komercpakalpojumi	0.036	0.043			0.78***	0.95**	0.41	0.89***
Valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana	0.066	0.080			-0.24	0.87***	-0.28	0.88***
Izglītība	0.054	0.173			-0.28	0.47*	0.13	0.7*
Veselības aprūpe	0.033	0.100			-0.71	0.48	-0.75	0.69*
Citi pakalpojumi	0.106	0.142			0.01	0.57***	0.16	0.77***
Profesija								
1. Vadītāji	0.081	0.065					0.24	0.24
2.1. Fiziķi, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri	0.036	0.011					0.05	0.43
2.2. Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	0.010	0.030					-0.28	-0.37
2.3. Vecākie mācību iestāžu speciālisti	0.028	0.104					-0.57	-0.14
2.4. Citi vecākie speciālisti	0.035	0.056					0.72*	0.66***
3.1. Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	0.030	0.017					0.06	0.20
3.2., 3.3. Dabaszinātņu, veselības un mācību iestāžu speciālisti	0.010	0.051					0.98	0.01
3.4. Citi speciālisti	0.051	0.137					Atsaucē grupa	
4.1. 4.2 Kalpotāji	0.017	0.066					-0.54	0.24
5.1. Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	0.043	0.109					-0.33	0.00
5.2. Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	0.038	0.137					-0.36	0.13
6.1., 6.2. Kvalificēti lauk- un zivsaimniecības darbinieki	0.021	0.010					-1.21**	-1.09
7.1. Ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki	0.171	0.007					-0.60*	0.20
7.2. Metālapstrādes un mašīnbūves strādnieki	0.122	0.007					-0.52	-0.15
7.3., 7.4. Precīzijas un mākslas izstrādājumu strādnieki	0.008	0.048					-1.81	-0.92*
8.1., 8.2. Iekārtu un mašīnu operatori un montētāji	0.081	0.022					-1.09***	-0.17
8.3. Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji	0.127	0.010					-0.58	-1.56*
9.1. Tirdzniecības un apkalpošanas sfēras vienkāršās profesijas	0.025	0.088					-1.88**	-0.51
9.2. Lauksaimniecības vienkāršās profesijas	0.031	0.022					-1.00	-0.02
9.3. Celtniecības, rūpniecības un transporta vienkāršās profesijas	0.030	0.003					-1.30**	-0.21
Konstanta			8.98***	6.86***	8.81***	6.96***	9.14***	6.67***
Determinācijas koeficients			0.080	0.092	0.127	0.156	0.179	0.180
Novērojumu skaits	607	713	607	713	607	713	607	713

Piezīmes: Lineārās regresijas rezultāti. *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, attiecīgi, 90%, 95%, 99%. *Avots:* DziLDT aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū” un autoru aprēķini.

**3.7B. tabula. Strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar darbu kopumā:
parasti nostrādāto stundu skaita, neto ienākumu, darba laika režīma
un uzņēmuma personāla vadības politikas ietekme**

Faktori	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības vērtējumu 10 punktu skalā (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi ^{a)})	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
Nedēļā parasti nostrādāto stundu skaits				
mazāk kā 20 stundas	0.013	0.018	0.16	-0.32
20-34 stundas	0.040	0.073	-0.49	-0.18
35-39 stundas	0.043	0.093	-0.72*	-0.54*
40 stundas	0.510	0.543	Atsauces grupa	
41-49 stundas	0.178	0.147	-0.50***	-0.22
50 un vairāk stundas	0.183	0.101	-0.07	-0.16
<i>Grūti pateikt</i>	0.033	0.025	-0.77	-0.07
Neto ienākumi (Ls mēnesī, logaritms)	5.153	4.874	0.35**	0.12
Darbinieks var pats noteikt darba sākšanas un beigšanas laiku				
Nē	0.627	0.736	Atsauces grupa	
Zināmā mērā	0.243	0.202	-0.20	0.03
Jā	0.125	0.058	0.32	0.05
<i>Grūti pateikt</i>	0.005	0.004	0.60	-1.03
Ir jāstrādā brīvdienās				
Sistemātiski vai bieži	0.266	0.255	-0.12	-0.47**
Dažreiz	0.226	0.157	-0.02	-0.38
Reti	0.211	0.182	0.27	0.52**
Nē	0.216	0.327	Atsauces grupa	
<i>Grūti pateikt</i>	0.081	0.079	1.51***	1.03**
Darba sanāksmes tikai darba laikā	0.647	0.683	0.44***	0.49**
Ir iespēja izmantot bezalgas atvaļinājumu vai brīvdienas	0.718	0.697	0.42**	0.77***
Uzņēmums organizē pasākumus, kuros piedalās darbinieki un viņu ģimenes	0.413	0.429	0.24	0.48***
Citi kontrolētie faktori	Skat. Piezīmes			
Determinācijas koeficients			0.285	0.300
Novērojumu skaits	607	713	607	713

Piezīmes: ^aCiti kontrolētie faktori: izglītība, vecums, tautība, bērnu esamība, dzīves vieta (6 reģioni un lauki/pilsētas), darba līguma veids, šaura profesiju grupa (20 kategorijas), uzņēmuma īpašuma sektors, nozare, darbinieku skaits. ^b 96 respondentiem, kuri nav atbildējuši par saviem ienākumiem, tika izmantota prognoze no ienākumu vienādojuma (ienākumu vienādojums tika novērtēts atsevišķi vīriešiem un sievietēm).

Avots: DziLDT aptaujas „Sievietes un vīrieši darba tirgū” dati un aprēķini.

3.4.1. tabula. Darba motivācijas aspektu piederība faktoram (izlase kopumā / vīrieši)

<i>Darba motivācijas aspekts</i>	„Vajadzība pēc ērtībām”	„Vajadzība pēc drošības”	„Pašrealizācijas vajadzība”
Tas, ka nav jāstrādā brīvdienās	0,75/ 0,78	0,12/0,15	0,01/0,03
Nav pārāk liela spriedze darbā	0,67/ 0,63	0,26/ 0,28	0,17/ 0,17
Ilgs atvaļinājums	0,60/ 0,59	0,23 0,27	0,15/ 0,13
Iespēja pašam plānot savas darba dienas un stundas	0,57/ 0,57	0,06/ 0,01	0,28/ 0,32
Labi darba apstākļi	0,47/ 0,50	0,64/ 0,63	0,18/ 0,21
Droši darba apstākļi	0,24/ 0,24	0,74/ 0,72	0,15/ 0,19
Labs atalgojums	0,25/ 0,14	0,76/ 0,78	0,12/ 0,18
Darbs, kas atbilst Jūsu spējām	0,35/ 0,33	0,53/ 0,57	0,32/ 0,30
Labas karjeras iespējas (iespējas izvirzīties)	-0,15/-0,08	0,55/ 0,52	0,44/ 0,45
Darbs, kas sniedz iespēju palīdzēt citiem cilvēkiem	0,24/ 0,18	0,15/0,15	0,77/ 0,80
Sabiedrībai derīgs darbs	0,29/ 0,23	0,14/ 0,11	0,74/ 0,77
Atbildīgs darbs	-0,00/ -0,00	0,21/ 0,22	0,74/ 0,75
Iespēja būt starp cilvēkiem	0,28/ 0,25	0,15/ 0,18	0,64/ 0,65
Iespējams strādāt patstāvīgi (neatkarīgi no citiem)	0,16/ 0,20	0,20/ 0,22	0,65/ 0,65
Interesants (t.sk. radošs) darbs	0,02/ 0,11	0,48/0,41	0,55/ 0,59
Patīkami kolēģi	0,34/ 0,28	0,49/0,48	0,39/ 0,47

Piezīme: Teorētiski katrs aspekts var piederēt tikai vienam no faktoriem. Ja korelācija ar vairākiem faktoriem ir vienlīdz augsta vai korelācijas koeficients nav augstāks par 0,5, tad faktoru korelācija nav pietiekama ne ar vienu no faktoriem un interpretācija notiek balstoties uz loģiku un pētnieku intuīciju. Šajā gadījumā uzskatām, ka aspekts „patīkami kolēģi” nav būtisks raksturlielums ne otrajam, ne trešajam faktoram, bet aspekts „labas karjeras iespējas” ir tuvāks trešajam faktoram – skaidro pašrealizācijas vajadzību.

Avots: DziLDT aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū”

3.4.1.tabula. Darba motivācijas aspektu piederība faktoram (sievietes)

<i>Darba motivācijas aspekts</i>	„Vajadzība pēc ērtībām”	„Vajadzība pēc drošības”	„Altruisma vajadzība”	„Pašrealizācijas vajadzība”
Tas, ka nav jāstrādā brīvdienās	0,77	0,18	-0,00	-0,00
Nav pārāk liela spriedze darbā	0,56	0,34	0,27	-0,08
Ilgs atvaļinājums	0,59	0,25	-0,00	-0,00
Iespēja pašai plānot savas darba dienas un stundas	0,70	0,05	0,14	0,23
Droši darba apstākļi	0,08	0,79	0,14	0,16
Labs atalgojums	0,21	0,75	0,93	0,23
Labi darba apstākļi	0,34	0,67	0,15	0,19
Patīkami kolēģi	0,18	0,62	0,43	0,02
Darbs, kas atbilst Jūsu spējām	0,24	0,55	0,36	0,16
Darbs, kas sniedz iespēju palīdzēt citiem cilvēkiem	0,19	0,16	0,74	0,25
Iespēja būt starp cilvēkiem	0,11	0,27	0,74	-0,02
Sabiedrībai derīgs darbs	0,24	0,20	0,72	0,20
Atbildīgs darbs	-0,04	0,13	0,69	0,32
Labas karjeras iespējas (iespējas izvirzīties)	-0,03	0,26	0,13	0,77
Interesants (t.sk. radošs) darbs	0,12	0,25	0,22	0,76
Iespējams strādāt patstāvīgi (neatkarīgi no citiem)	0,31	-0,02	0,43	0,57

Koeficienti, kas atrodami korelāciju matricu tabulas šūnās, attēlo katra atsevišķā aspekta korelāciju ar nenoteikto (slēpto) faktoru. Tumšāka krāsa rūtiņā apzīmē motivācijas aspekta vai vajadzības piederību vienam vai otram faktoram. *Avots:* DziLDT aptauja „Sievietes un vīrieši darba tirgū”

7.3.4. tabula. Iemesli darba atsākšanai mātēm pēc bērna piedzimšanas (% katrā grupā)

Iemesli	Strādājošām mātēm		Tām, kuras plāno atsākt strādāt	
	visi iemesli ^a	galvenais iemesls ^b	visi iemesli ^a	galvenais iemesls ^b
Lai būtu lielāki ienākumi	86,7	48,7	78,7	50,6
Bērna kopšanas pabalsts ir pārāk mazs	59,3	12,4	53,0	10,5
Ir (būs), kas bērnu aprūpē	34,5	0,9	26,1	1,5
Gribas ko vairāk, nekā nodarboties ar bērnu	31,0	5,3	29,9	4,9
Negribēju (negribu) zaudēt kvalifikāciju, darba iemaņas	30,1	2,7	29,4	4,3
Beidzās (beigsies) bērna kopšanas atvaļinājums	25,7	9,7	45,2	7,9
Ilgstošai nestrādāšanai ir negatīva ietekme uz karjeru	25,7	3,5	17,9	1,5
Pietrūka (pietrūkst) sociālo kontaktu, komunikācijas	23,0	1,8	23,4	2,0
Labs, interesants, patīkams darbs	20,4	2,7	15,8	1,5
Baidos, ka varu zaudēt darba vietu	16,8	3,5	15,3	2,0
Pēc darba devēja lūguma	14,2	0,9	4,9	-
Lai būtu iespēja veikt lielākas sociālās iemaksas	10,6	0,9	12,2	0,3
Bērnam nepieciešami kontakti ar vienaudžiem, tādēļ iekārtojām (iekārtosim) viņu pirmsskolas izglītības iestādē	8,0	-	32,2	1,8
Tagad bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto dzīvesbiedrs	0,9	-	-	-
Cits iemesls	-	-	0,8	1,0
Grūti pateikt	-	7,1	3,4	10,0
<i>n</i> =	105	105	372	372

Piezīme: ^a Visi iemesli ir vairākatbilžu jautājums, % kopsumma > 100%; ^b Kā galvenais iemesls bija jāatzīmē viens – svarīgākais.

Avots: DziLDT „Ģimeņu ar maziem bērniem aptauja”

6.3.5.tabula. Darba atsākšanas iemeslu sadalījums faktoros (strādāt atsākušās sievietes)

	„Labs darbs un bērna aprūpe”	„Rūpes par karjeru”	„Sociālā aktivitāte”	„Nevēlēšanās zaudēt darbu”	„Pieprasīts darbinieks”
Ir kas bērnu aprūpē	.784	-.183	.080	.219	-.051
Labs (interesants, patīkams) darbs	.771	.134	.121	-.064	-.087
Ilgstošākai nestrādāšanai ir negatīva ietekme uz karjeru	.128	.809	.020	.085	.125
Lai būtu iespēja veikt lielākas sociālās iemaksas	-.283	.740	.017	.050	-.245
Negribēju zaudēt kvalifikāciju, darba iemaņas	.498	.572	.045	-.282	.062
Gribas ko vairāk, nekā nodarboties tikai ar bērnu	.015	.002	.796	.083	-.011
Pietrūka sociālo kontaktu, komunikācijas	.246	.033	.703	-.390	.137
Bērnam nepieciešami kontakti ar vienaudžiem, tādēļ iekārtojām viņu pirmsskolas izglītības iestādē	.157	.116	.493	.400	-.251
Baidos, ka varu zaudēt darba vietu	-.073	-.076	.144	.754	.131
Beidzās bērna kopšanas atvaļinājums	.247	.129	-.141	.406	-.216
Pēc darba devēja lūguma	-.051	-.033	.225	.055	.796
Tagad bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto dzīvesbiedrs	-.126	-.071	-.037	.013	.502
Lai būtu lielāki ienākumi	.143	.187	-.275	-.176	.474
Bērna kopšanas pabalsts ir pārāk mazs	.054	.050	-.230	.378	.380

Piezīme: Teorētiski katrs iemesls var piederēt tikai vienam no faktoriem. Tā, piemēram, ‘Bērna kopšanas pabalsts ir pārāk mazs’, lai gan visai populārs un bieži minēts iemesls, tomēr ir pārāk vispārīgs un neraksturo nevienu no faktoru grupām. *Avots:* DziLDT „Ģimeņu ar maziem bērniem aptauja”

6.3.6.tabula. Darba atsākšanas iemeslu sadalījums faktoros (sievietes, kas plāno atsākt darbu)

	„Labi darba un bērna aprūpes apstākļi”	„Rūpes par karjeru”	„Sociālā aktivitāte”	„Bērna kopšanas pabalsta svarīgums”	„Ienākumi”
Būs kas bērnu aprūpē	.635	.109	-.028	.005	.020
Labs (interesants, patīkams) darbs	.619	.376	.159	-.158	-.018
Pēc darba devēja lūguma	.658	-.183	.078	.052	-.101
Negribu zaudēt kvalifikāciju, darba iemaņas	.092	.780	.112	.077	-.133
Ilgstošākai nestrādāšanai ir negatīva ietekme uz karjeru	-.063	.717	.334	.088	.049
Baidos, ka varu zaudēt darba vietu	.126	.494	-.383	.087	.144
Gribas ko vairāk nekā nodarboties tikai ar bērnu	.104	.153	.636	.038	.147
Pietrūkst sociālo kontaktu, komunikācijas, gribas tikt laukā no mājas	.025	.088	.794	.016	-.038
Bērnam nepieciešami kontakti ar vienaudžiem, tādēļ iekārtosim viņu pirmsskolas izglītības iestādē	.285	.020	.428	.474	.065
Beigsies bērna kopšanas atvaļinājums	-.032	.025	-.044	.637	.029
Bērna kopšanas pabalsts ir pārāk mazs	.056	.083	-.142	.522	.437
Lai būtu iespēja veikt lielākas sociālās iemaksas	-.084	.094	.142	.676	-.141
Lai būtu lielāki ienākumi	-.123	-.044	-.013	.079	.750

Avots: DziLDT „Ģimeņu ar maziem bērniem aptauja”

7.1A. tabula. Strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar iespējām sasniegt darba un ģimenes (privāto) dzīvi: cilvēkkapitāla, reģiona, uzņēmuma un profesijas ietekme

Faktori	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības vērtējumu					
			10 punktu skalā					
			(salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
			[1]		[2]		[3]	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
Izglītība								
Vispārējā pamata vai zemāka izglītība	0.139	0.053	0.13	-0.09	0.23	-0.09	0.42	-0.20
Vispārējā vidējā izglītība	0.208	0.220	-0.21	-0.13	-0.23	-0.11	-0.14	-0.19
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	0.442	0.387	Atsauces grupa					
Augstākā izglītība	0.211	0.339	-0.02	0.36**	-0.12	0.14	-0.37	0.37*
Tautība								
Latviešu	0.609	0.644	Atsauces grupa		Atsauces grupa			
Krievu	0.323	0.278	-0.424**	-0.584**	-0.50***	-0.57**	-0.53***	-0.57**
Cita	0.068	0.079	-0.595^	-0.656^	-0.56	-0.59	-0.54	-0.60
Darbinieka vecums								
15-24	0.142	0.090	0.61**	-0.14	0.68***	-0.05	0.66**	-0.04
25-34	0.236	0.212	0.13	0.27	0.18	0.35*	0.26	0.31
35-44	0.243	0.293	Atsauces grupa		Atsauces grupa		Atsauces grupa	
45-54	0.196	0.241	0.32	0.29	0.41	0.29	0.56*	0.26
55-65	0.183	0.164	0.58**	0.68**	0.52**	0.56**	0.64***	0.5**
Ģimenes stāvoklis								
Dzīvo ar partneru	0.697	0.627	0.22	0.27*	0.23	0.26*	0.25*	0.33**
Ir bērni vecumā līdz 6 g.	0.211	0.185	-0.25	-0.20	-0.24	-0.30	-0.23	-0.31
Ir bērni vecumā 7-18 g.	0.343	0.425	-0.03	-0.07	0.01	-0.08	-0.01	-0.08
Dzīves vietas reģions								
Rīga	0.398	0.387	0.28	-0.21	0.31	-0.26	0.2	-0.35
Pierīga	0.140	0.171	-0.34	-0.83^	-0.34	-0.82^	-0.29	-0.84*
Vidzeme	0.081	0.105	Atsauces grupa		Atsauces grupa		Atsauces grupa	
Kurzeme	0.149	0.104	0.2	-0.09	0.16	-0.12	0.01	-0.09
Zemgale	0.111	0.087	-0.26	-0.41	-0.31	-0.48	-0.39	-0.46
Latgale	0.122	0.146	0.76*	-0.28	0.78*	-0.42	0.72	-0.47
Lauki	0.272	0.300	0.10	0.41	0.05	0.41	0.19	0.39
Darba līgums								
uz neierobežotu laiku	0.756	0.886			Atsauces grupa		Atsauces grupa	
uz noteiktu laiku	0.051	0.031			-0.13	-1.15***	-0.07	-1.11***
nav līguma	0.111	0.049			-0.45	-0.66*	-0.47	-0.52
pašnodarbinātais	0.083	0.034			0.39	-0.19	0.2	-0.18
Īpašuma forma								
pilnīgi privāts uzņēmums	0.665	0.533			Atsauces grupa		Atsauces grupa	
daļēji valsts vai pašvaldības uzņēmums	0.048	0.060			-0.59	-0.08	-0.79**	-0.01
pilnīgi valsts vai pašvaldības uzņēmums vai iestāde	0.238	0.363			0.45*	0.01	0.36	0.01
sabiedriska organizācija	0.033	0.032			0.16	0.09	0.02	0.19
Darbinieku skaits uzņēmuma vienībā^a								
Līdz 9	0.223	0.250			Atsauces grupa		Atsauces grupa	
10 – 19	0.188	0.202			-0.32	-0.61	-0.13	-0.27
20 – 49	0.208	0.208			-0.21	-0.23	-0.01	-0.56**
50 – 99	0.102	0.139			-0.02	-0.59**	0.39	-0.45
100 un vairāk	0.228	0.173			0.25	-0.43	-0.11	-0.31
Grūti pateikt	0.051	0.029			-0.08	0.59	0.10	0.65*
Citi kontrolētie faktori			nav		nozare		nozare, profesija	

(turpinājums nākamajā lpp.)

7.1A. tabula. Strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar iespējām saskaņot darba un ģimenes (privāto) dzīvi: cilvēkkapitāla, reģiona un uzņēmuma ietekme (turpinājums)

Faktori	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības vērtējumu 10 punktu skalā (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi)					
	Vīr.	Siev.	[1]		[2]		[3]	
			Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
Nozare								
Lauk-/mežsaimniecība; zvejniecība	0.078	0.032			0.05	0.22	0.31	0.08
Apstrādes un ieguves rūpniecība	0.116	0.077			0.21	0.11	0.50	0.18
Gāzes, ūdens, elektroapgāde	0.036	0.010			0.69 [^]	1.20***	0.81*	1.08**
Būvniecība	0.191	0.021			0.57**	1.83***	0.65**	1.86***
Tirdzniecība	0.170	0.244			Atsauces grupa		Atsauces grupa	
Viesnīcas, restorāni	0.010	0.034			-0.37	0.47	-0.43	0.36
Transports, sakari	0.104	0.045			-0.25	0.13	0.09	-0.03
Finanses un komercpakalpojumi	0.036	0.043			0.28	0.94*	0.17	0.64
Valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana	0.066	0.080			-0.14	1.18***	0.06	0.93**
Izglītība	0.054	0.173			0.06	0.68**	0.47	1.24***
Veselības aprūpe	0.033	0.100			-0.17	0.75**	-0.03	0.72
Citi pakalpojumi	0.106	0.142			0.34	0.8***	0.59*	0.67**
Profesija								
1. Vadītāji	0.081	0.065					-0.38	-0.74*
2.1. Fizikāļi, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri	0.036	0.011					-0.01	0.17
2.2. Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	0.010	0.030					-0.40	-0.41
2.3. Vecākie mācību iestāžu speciālisti	0.028	0.104					-0.59	-1.3***
2.4. Citi vecākie speciālisti	0.035	0.056					-0.52	0.32
3.1. Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	0.030	0.017					-0.08	0.04
3.2., 3.3. Dabaszinātņu, veselības un mācību iestāžu speciālisti	0.010	0.051					0.27	-0.14
3.4. Citi speciālisti	0.051	0.137					Atsauces grupa	
4.1. 4.2 Kalpotāji	0.017	0.066					-0.85	0.38
5.1. Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	0.043	0.109					-0.65	0.00
5.2. Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	0.038	0.137					-0.29	-0.15
6.1., 6.2. Kvalificēti lauk- un zivsaimniecības darbinieki	0.021	0.010					-0.44	-0.23
7.1. Ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki	0.171	0.007					-0.63**	-0.91
7.2. Metālapstrādes un mašīnbūves strādnieki	0.122	0.007					-0.24	-0.68
7.3., 7.4. Precīzijas un mākslas izstrādājumu strādnieki	0.008	0.048					-1.66 [^]	0.07
8.1., 8.2. Iekārtu un mašīnu operatori un montētāji	0.081	0.022					-1.67***	-0.20
8.3. Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji	0.127	0.010					-1.24***	-0.24
9.1. Tirdzniecības un apkalpošanas sfēras vienkāršās profesijas	0.025	0.088					-1.77***	0.13
9.2. Lauksaimniecības vienkāršās profesijas	0.031	0.022					-0.53	-0.30
9.3. Celtniecības, rūpniecības un transporta vienkāršās profesijas	0.030	0.003					-1.14***	1.4***
Konstanta			6.48***	6.75***	6.32***	6.68***	6.80***	6.82***
Determinācijas koeficients			0.050	0.066	0.086	0.119	0.135	0.145
Novērojumu skaits	606	713	606	713	606	713	606	713

Piezīmes: Lineārās regresijas rezultāti. [^], *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 88%, 90%, 95%, 99%. Avots: DLDT darba ņēmēju aptauja un autoru aprēķini.

**7.1B. tabula. Strādājošo vīriešu un sieviešu apmierinātība ar iespējām
saskaņot darba un ģimenes (privāto) dzīvi:
parasti nostrādāto stundu skaita, darba samaksas, darba laika režīma
un uzņēmuma personāla vadības politikas ietekme**

Faktori	Faktoru vidējās vērtības		Faktoru ietekme uz apmierinātības vērtējumu 10 punktu skalā (salīdzinot ar atsauces grupu, izslēdzot citu faktoru ietekmi ^a)	
	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.
Nedēļā parasti nostrādāto stundu skaits				
mazāk kā 20 stundas	0.013	0.018	0.33	0.99**
20-34 stundas	0.040	0.073	-0.92**	0.60*
35-39 stundas	0.043	0.093	-0.60	-0.35
40 stundas	0.510	0.543	Atsauces grupa	
41-49 stundas	0.178	0.147	-0.56***	0.21
50 un vairāk stundas	0.183	0.101	-0.42*	-0.27
<i>Grūti pateikt</i>	0.033	0.025	-0.89	1.03
Neto ienākumi^b (Ls mēnesī, logaritms)	5.153	4.874	0.51***	0.16
Darbinieks var pats noteikt darba sākšanas un beigšanas laiku				
Nē	0.627	0.736	Atsauces grupa	
Zināmā mērā	0.243	0.202	-0.08	-0.26
Jā	0.125	0.058	0.69**	-0.23
<i>Grūti pateikt</i>	0.005	0.004	-0.09	1.02
Ir jāstrādā brīvdienās				
Sistemātiski vai bieži	0.266	0.255	-0.61**	-0.95***
Dažreiz	0.226	0.157	-0.15	-0.88***
Reti	0.211	0.182	-0.16	0.15
Nē	0.216	0.327	Atsauces grupa	
<i>Grūti pateikt</i>	0.081	0.079	0.63	0.06
Darba sanāksmes tikai darba laikā	0.647	0.683	0.33*	0.4*
Ir iespēja izmantot bezalgas atvaļinājumu vai brīvdienas	0.718	0.697	0.40*	0.96***
Uzņēmums organizē pasākumus, kuros piedalās darbinieki un viņu ģimenes	0.413	0.429	0.27*	0.42**
Citi kontrolētie faktori		Skat. <i>Piezīmes</i>		
Determinācijas koeficients		0.223 0.266		
Novērojumu skaits		606	713	606 713

Piezīmes: ^a Citi kontrolētie faktori: izglītība, vecums, tautība, ģimenes stāvoklis, dzīves vieta (6 reģioni un lauki/pilsētas), darba līguma veids, šaura profesiju grupa (20 kategorijas), uzņēmuma īpašuma sektors, nozare, darbinieku skaits. ^b 96 respondentiem, kuri nav atbildējuši par saviem ienākumiem, tika izmantota prognoze no ienākumu vienādojuma (ienākumu vienādojums tika novērtēts atsevišķi vīriešiem un sievietēm).

Avots: DLDT aptaujas dati un aprēķini.

7.4.1. tabula. Faktiskā vai plānotā un pēc vecāku domām labākā-vēlamākā uzraudzība bērniem dažādos vecumos (% katrā vecumā)

Faktiskais un labākais-vēlamākais uzraudzības veids		Bērna vecums, mēnešos					
		0-3	3-6	6-9	9-12	12-18	18-24
Bērna māte	faktiski	96,6	94,8	91,4	86,2	76,1	69,2
	vēlmes- sievietes	93,5	91,2	83,6	77,5	66,0	62,2
	vēlmes - vīrieši	92,5	90,2	85,0	77,2	68,2	64,1
Bērna tēvs	faktiski	10,3	11,5	14,2	14,8	16,1	17,0
	vēlmes- sievietes	13,7	16,8	19,5	20,7	20,7	20,5
	vēlmes - vīrieši	8,9	9,6	14,2	18,5	20,4	19,7
Vecāki mainoties	faktiski	6,7	8,6	11,2	15,1	17,5	18,2
	vēlmes- sievietes	12,7	15,2	23,5	29,5	34,8	34,2
	vēlmes - vīrieši	10,9	13,4	19,9	27,7	33,4	34,5
Vecvecāki	faktiski	11,8	15,2	20,6	23,5	29,7	31,8
	vēlmes- sievietes	8,0	11,7	17,5	23,3	32,3	35,8
	vēlmes - vīrieši	5,7	7,5	11,6	19,1	26,1	29,2
Brāļi/māsas	faktiski	1,2	1,7	3,0	3,9	5,4	5,8
	vēlmes- sievietes	1,5	1,8	3,5	4,7	5,7	7,2
	vēlmes - vīrieši	0,4	0,8	1,8	3,3	4,9	6,7
Radnieki, kaimiņi, draugi	faktiski	0,3	0,5	1,5	2,4	4,4	5,1
	vēlmes- sievietes			0,7	2,3	4,3	5,8
	vēlmes - vīrieši			1,0	2,0	3,5	5,5
Apmaksāta aukle	faktiski	0,3	0,8	1,5	4,1	9,0	8,7
	vēlmes- sievietes	0,3	0,5	1,7	4,2	8,8	12,2
	vēlmes - vīrieši	0,6	1,2	1,6	4,1	8,4	10,1
Pirmsskolas bērnu iestādes	faktiski	-	-	-	0,5	5,1	15,1
	vēlmes- sievietes				0,3	6,8	20,0
	vēlmes - vīrieši				0,6	4,7	16,2
Cits	faktiski	-	-	-	-	-	0,2
	vēlmes- sievietes					0,3	1,3
	vēlmes - vīrieši	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	1,0

Piezīme: Vairākatbilžu jautājums % summa >100%

7.4.2.tabula. Pirmsskolas vecuma bērnu iestāžu pakalpojumu faktiskā izmantošana dažādos bērna vecumos un sieviešu viedoklis par pirmsskolas iestādēm kā vēlamāko uzraudzības veidu (% katrā vecumgrupā)

	Bērna vecums, mēnešos					
	9-12		12-18		18-24	
	fakt	vēlas	fakt	vēlas	fakt	vēlas
Vidēji visiem	0,5	0,3	5,1	6,8	15,1	20,0
<i>Atkarībā no mātes nodarbinātības aptaujas brīdī:</i>						
nodarbinātās	9,5	1,0	9,5	9,5	21,0	25,7
nestrādājošās	0,6	0,2	4,1	6,3	13,6	18,8
<i>Pēc dzīvesvietas – reģioni:</i>						
Rīga	1,0	1,0	5,5	7,3	10,0	16,6
Pierīga	-	-	6,7	15,6	22,1	30,0
Vidzeme	1,6	-	6,3	1,6	8,1	11,1
Kurzeme	-	-	-	1,3	17,1	22,8
Zemgale	-	-	8,1	2,6	14,9	12,8
Latgale	-	-	3,5	9,4	23,5	28,2
<i>Bērnu skaits ģimenē:</i>						
Viens	0,6	0,6	3,9	6,2	14,8	19,4
Divi	0,6	-	6,9	7,9	-	22,0
Trīs	-	-	6,5	15,9	-	19,0

Piezīme: Vairākatbilžu jautājums % summa >100%

7.4.3.tabula. Bērnu pirmsskolas iestāžu pakalpojumu pieejamība dzīvesvietas tuvumā ('ir grupiņas un ir vietas' - % katrā vecumgrupā)

	Grūti pateikt	Ir grupiņas un ir vietas bērniem...			Maziem bērniem ir rotaļu grupas
		līdz 2 gadu vecumam	no 2 gadu vecuma	no 3 gadu vecuma	
Vidēji visiem	13,8	20,3	23,7	22,3	4,2
Reģionos:					
Rīga	11,2	13,7	20,0	23,4	1,5
Pierīga	21,1	34,4	33,3	24,4	11,1
Vidzeme	7,9	19,0	33,3	23,8	-
Kurzeme	11,4	15,2	21,5	11,4	1,3
Zemgale	12,8	19,2	14,5	20,5	1,3
Latgale	20,0	28,2	25,9	28,2	11,8
Mātes nodarbinātība:					
nodarbinātās	15,2	23,8	21,9	24,8	5,7
nestrādājošās	13,5	19,6	24,0	21,8	3,8
Jaunākais bērns vecumā:					
0-4 mēneši	21,3	21,3	25,0	22,8	6,6
5-8 mēneši	11,8	16,8	21,8	21,0	3,4
9-12 mēneši	13,3	14,3	26,5	23,5	3,1
13-16 mēneši	13,0	21,0	14,0	20,0	1,0
17-20 mēneši	7,2	26,5	31,3	20,5	3,6
21-24 mēneši	12,5	25,0	25,0	28,1	7,8

Piezīme: Vairākatbilžu jautājums % summa >100%

PA3.3.tabula

PAPILDUS budžeta izdevumi latos pie alternatīvas 1. algu paaugstināšanas varianta ieviešanas

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 1. variants. Piesaisīt šobrīd esošo skolotāju algu 1. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.2.*	234	281	337	404	485	582	609	670	670
2. MK rīkojumā Nr. 579 paredzētā skolotāju algu izaugsmes latos	204	204	254	254	314	314	384	384	464
3. Atšķirība starp MK rīkojuma Nr. 579 paredzēto un algu pie 1. variantā izpildes latos *		77	83	150	171	268	225	286	206
4. Papildus budžeta izdevumi latos, pieņemot 1. variantu **	20800041.25		11234188.94	40720414.08	23186412.65	72655757.41	30468810.42	77458486.93	27895888.65

Piezīmes: Apreķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

** Izmantota formula alternatīvā paredzētās algas atšķirība no MK noteiktās algas [3 rindā] * 1,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

* Izmantota formula alternatīvā ieteiktā alga - MK pieņemtā alga paaugstināšanas plāna noteikta

PA3.3.tabula

KOPĒJIE budžeta izdevumi latos pie alternatīvas 1. algu paaugstināšanas variantā ieviešanas

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 1. variants. Piesaisīt šobrīd esošo skolotāju algu 1. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.2.*	234	281	337	404	485	582	609	670	670
2. MK rīkojumā Nr. 579 paredzētā skolotāju algu izaugsmes latos	204	204	254	254	314	314	384	384	464
3. Atšķirība starp MK rīkojuma Nr. 579 paredzēto un algu pie 1. variantā izpildes latos*		77	83	150	171	268	225	286	206
4. Kopējie budžeta izdevumi latos, pieņemot 1. variantu **	76050150.81		45630090.48	109512217.2	65707330.3	157697592.7	82468913.54	181458693.2	90729346.58

Piezīmes: Apreķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

** Izmantota formula skolotāju alga pēc paaugstinājuma [1 rindā] * 1,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

* Izmantota formula alternatīvā ieteiktā alga - MK pieņemtā alga paaugstināšanas plānā noteikta

PA3.4.tabula

VSAOI ieņēmumi latos pie alternatīvas 1. variantā izpildes

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 1. variants. Piesaistīt šobrīd esošo skolotāju algu 1. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.2	234	281	337	404	485	582	609	670	670
2. VSAOI ieņēmumi latos no darba ņēmēja pie 1. variantā izpildes *		5515766	3309459	7942703	4765622	11437492	5981306	13160837	6580418
3. VSAOI ieņēmumi latos no darba devēja VSAOI pie 1. variantā izpildes **		14763866.01	8858320	21259967.05	12755980.23	30614352.55	16009961.54	35227173.17	17613586.58
4. Kopējie VSAOI ieņēmumi no darba devēja un darba ņēmēja iemaksām		20279632	12167779	29202670	17521602	42051844	21991267	48388010	24194005

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

* Izmantota formula alternatīvā paredzētā alga [1 rinda] * 0,09 [darba ņēmēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

** Izmantota formula alternatīvā paredzētā alga [1 rinda] * 0,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

PA3.5.tabula

IIN ieņēmumi latos, pieņemot alternatīvas 1. variantu*

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 1. variants. Piesaistīt šobrīd esošo skolotāju algu 1. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.2	234	281	337	404	485	582	609	670	670
2. Neapliekamais minimums latos		50	50	50	50	60	60	70	70
3. IIN atvieglojumi par apgādībā esošām personām		35	35	35	35	45	45	55	55
4. IIN (procentos)		25	25	25	25	25	25	25	25
5. Vidējā ar IIN apliekamā ienākuma aprēķināšana		195	246	307	381	456	481	523	523
6. Iedzīvotāju ieņēmumi latos, pieņemot 1. samaksas variantu * **		10641508	6715017	16776265	10395871	24900983	13114185	28547885	14273942

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

* Izmantota formula apliekamā ienākuma aprēķināšanai (bruto alga [1 rinda] - (bruto alga [1 rinda] * 0,09 [darba ņēmēja VSAOI] + neapliekamais minimums [2 rinda] + 0,3 [apgādībā esošās personas] * IIN atvieglojumi par apgādībā esošām personām [3 rinda])), no kuras tiek aprēķināti ienākumi pēc algoritma "**: IIN [4 rinda] * skolotāju skaits * mēnešu skaits"

** Pieņemtie lielumi: apgādībā esošās personas - 0,3 uz vienu nodarbināto [DAIF, 2006, 135. lpp.]

PA3.6.tabula

PAPILDUS budžeta izdevumi latos pie alternatīvas 2. algu paaugstināšanas varianta ieviešanas

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 2. variants. Piesaitīti šobrīd esošo skolotāju algu indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.15*	234	269	309	356	409	471	541	615	615
2. MK rīkojumā Nr. 579 paredzētā skolotāju algu izaugsme latos	204	204	254	254	314	314	384	384	464
3. Atšķirība starp MK rīkojuma Nr. 579 paredzēto un algu pie 2. variantā izpildes latos**		65	55	102	95	157	157	231	151
4. Papildus budžeta izdevumi latos, pieņemot 2. variantu **		17631284.96	7510900	27593841.18	12900827.8	42428179.23	21295155.24	62562624.06	20447957.22

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

Izmantota formula alternatīvā ieteiktā alga - MK pieņemtā alga paaugstināšanas plānā noteiktā skolotāju alga 2. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.15
** Izmantota formula alternatīvā paredzētās algas atšķirība no MK noteiktās algas [3 rinda] * 1,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

PA3.7.tabula

KOPĒJIE budžeta izdevumi latos pie alternatīvas 2. algu paaugstināšanas varianta ieviešanas

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 2. variants. Piesaitīti šobrīd esošo skolotāju algu 2. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.15*	234	269	309	356	409	471	541	615	615
2. MK rīkojumā Nr. 579 paredzētā skolotāju algu izaugsme latos	204	204	254	254	314	314	384	384	464
3. Atšķirība starp MK rīkojuma Nr. 579 paredzēto un algu pie 2. variantā izpildes latos*		65	55	102	95	157	157	231	151
5. Kopējie budžeta izdevumi latos, pieņemot 2. variantu **		72881394.52	41906801.85	96385644.26	55421745.45	127470014.5	73295258.36	166562830.3	83281415.15

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

*Izmantota formula alternatīvā ieteiktā alga - MK pieņemtā alga paaugstināšanas plānā noteiktā skolotāju alga pēc paaugstinājuma [1 rinda] * 1,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits
** Izmantota formula skolotāju alga pēc paaugstinājuma [1 rinda] * 1,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

PA3.8.tabula

VSAOI ieņēmumi latos pie alternatīvas 2. variantā izpildes

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 2. variants. Piesaisīt šobrīd esošo skolotāju algu 2. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.15	234	269	309	356	409	471	541	615	615
2. VSAOI ieņēmumi latos no darba ņēmēja pie 2. variantā izpildes *		5285942	3039417	6990658	4019629	9245146	5315959	12080470	6040235
3. VSAOI ieņēmumi no darba devēja pie 2. variantā izpildes **		14148705	8135505	18711662	10759206	24746173	14229050	32335390	16167695
4. Kopējie VSAOI ieņēmumi no darba devēja un darba ņēmēja iemaksām		19434647	11174922	25702321	14778834	33991319	19545008	44415860	22207930

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

* Izmantota formula alternatīvā paredzētā alga [1 rinda] * 0,09 [darba ņēmēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

** Izmantota formula alternatīvā paredzētā alga [1 rinda] * 0,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

254

PA3.9.tabula

IIN ieņēmumi latos, pieņemot alternatīvas 2. variantu *

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 2. variants. Piesaisīt šobrīd esošo skolotāju algu 2. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.15	234	269	309	356	409	471	541	615	615
2. Neapliekamais minimums latos		50	50	50	50	60	60	70	70
3. IIN atvieglojumi par apgādībā esošām personām		35	35	35	35	45	45	55	55
4. IIN (procentos)		25	25	25	25	25	25	25	25
5. Vidējā ar IIN apliekamā ienākuma aprēķināšana		184	221	263	312	355	419	473	473
6. Iedzīvotāju ieņēmumi latos, pieņemot 2. alternatīvas variantu * **		10060565	6032409	14369709	8510167	19359220	11432335	25816957	12908478

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

* Izmantota formula apliekamā ienākuma aprēķināšanai (bruto alga [1 rinda] - (bruto alga [1 rinda] * 0,09 [darba ņēmēja VSAOI] + neapliekamais minimums [2 rinda] + 0,3 (apgādībā esošās personas) * IIN atvieglojumi par apgādībā esošām personām [3 rinda])), no kuras tiek aprēķināti tenākumi pēc algoritma ** IIN [4 rinda] * skolotāju skaits * mēnešu skaits"

** Pieņemtie lielumi: apgādībā esošās personas - 0,3 uz vienu nodarbināto [DAIF, 2006, 135. lpp.]

PA3.10.tabula

PAPILDUS budžeta izdevumi pie alternatīvas 3. algu paaugstināšanas varianta ieviešanas

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 3. variants. Piesaisīt šobrīd esošo skolotāju algu 2. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.2*	234	281	337	404	485	559	559	615	615
2. MK rīkojumā Nr. 579 paredzētā skolotāju algu izaugsme latos	204	204	254	254	314	314	384	384	464
3. Atšķirība starp MK rīkojuma Nr. 579 paredzēto un algu pie 3. varianta izpildes latos *		77	83	150	171	245	175	231	151
4. Papildus budžeta izdevumi latos, pieņemot 3. variantu **		20800041.25	11234188.94	40720414.08	23186412.65	66354298.25	23697963.66	62562624.06	20447957.22

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

** Izmantota formula alternatīva paredzētās algas atšķirība no MK noteiktās algas [3 rinda] * 1,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

* Izmantota formula alternatīva ieteiktā alga - MK pieņemtā alga paaugstināšanas plānā noteiktā

PA3.11.tabula

KOPĒJIE budžeta izdevumi latos pie alternatīvas 3. algu paaugstināšanas varianta ieviešanas

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 3. variants. Piesaisīt šobrīd esošo skolotāju algu 2. indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.2*	234	281	337	404	485	559	559	615	615
2. MK rīkojumā Nr. 579 paredzētā skolotāju algu izaugsme latos	204	204	254	254	314	314	384	384	464
3. Atšķirība starp MK rīkojuma Nr. 579 paredzēto un algu pie 3. varianta izpildes latos *		77	83	150	171	245	175	231	151
5. Kopējie budžeta izdevumi latos, pieņemot 3. variantu **		76050150.81	45630090.48	109512217.2	65707330.3	151396133.6	75698066.78	166562830.3	83281415.15

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

** Izmantota formula skolotāju alga pēc paaugstinājuma [1 rinda] * 1,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

* Izmantota formula alternatīva ieteiktā alga - MK pieņemtā alga paaugstināšanas plānā noteiktā

PA3.12.tabula

VSAOI ieņēmumi latos pie alternatīvas 3. varianta izpildes

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 3. variants. Piesaitīt šobrīd esošo skolotāju algu indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.2	234	281	337	404	485	559	559	615	615
2. VSAOI ieņēmumi no darba ņēmēja pie 3. varianta izpildes *		5515766	3309459	7942703	4765622	10980459	5490230	12080470	6040235
3. VSAOI ieņēmumi no darba devēja pie 3. varianta izpildes **		14763866	8858320	21259967	12755980	29391030	14695515	32335390	16167695
4. Kopējie VSAOI ieņēmumi no darba devēja un darba ņēmēja iemaksām		20279632	12167779	29202670	17521602	40371489	20185744	44415860	22207930

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

* Izmantota formula alternatīvā paredzētā alga [1 rinda] * 0,09 [darba ņēmēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

** Izmantota formula alternatīvā paredzētā alga [1 rinda] * 0,2409 [darba devēja VSAOI] * skolotāju skaits * mēnešu skaits

PA3.13.tabula

IIN ieņēmumi latos, pieņemot alternatīvas 3. variantu*

	09.2006	01.2007	09.2007	01.2008	09.2008	01.2009	09.2009	01.2010	09.2010
1. 3. variants. Piesaitīt šobrīd esošo skolotāju algu indeksēšanas stratēģijai tarifējot skolotāju algu ar indeksu 1.2	234	281	337	404	485	559	559	615	615
2. Neapliekamais minimums latos		50	50	50	50	60	60	70	70
3. IIN atvieglojumi par apgādībā esošām personām		35	35	35	35	45	45	55	55
4. IIN (procentos)		25	25	25	25	25	25	25	25
5. Vidējā ar IIN aplikamā ienākuma aprēķināšana		195	246	307	381	435	435	473	473
6. Iedzīvotāju ieņēmumi latos, pieņemot 3. alternatīvas variantu * **		10641508	6715017	16776265	10395871	23745707	11872854	25816957	12908478

Piezīmes: Aprēķini tiek veikti pirmajā gada pusē ņemot vērā 8 mēnešu periodu, bet otrajā - 4 mēnešu periodu

* Izmantota formula aplikamā ienākuma aprēķināšanai (bruto alga [1 rinda] - (bruto alga [1 rinda] * 0,09 [darba ņēmēja VSAOI] + neapliekamais minimums [2 rinda] + 0,3 (apgādībā esošās personas) * IIN atvieglojumi par apgādībā esošām personām [3 rinda])), no kuras tiek aprēķināti ienākumi pēc algoritma *** IIN [4 rinda] * skolotāju skaits * mēnešu skaits"

** Pieņemtie lielumi: apgādībā esošās personas - 0,3 uz vienu nodarbināto [DAIF, 2006, 135. lpp.]