

Latvijas Cilvēktiesību centrs

***Nodarbinātība un ienākumi Latvijā:
atšķirības atkarībā no vecuma, dzimuma,
tautības un reģionālajiem faktoriem***

2007

Saturs:

1. Ievads
2. Pētījuma rezultāti.
 - a. Interviju rezultāti
 - b. Dobeles un Preiļu iedzīvotāju aptaujas rezultāti
 - c. Secinājumi
 - d. Pielikumi
4. Secinājumi

IEVADS

Pētījuma mērķi

Projektu “Nodarbinātība un ienākumi Latvijā: atšķirības atkarībā no vecuma, dzimuma, tautības un reģionālajiem faktoriem” veica Latvijas Cilvēktiesību centrs sadarbībā ar

Baltijas Starptautisko Ekonomikas Politikas Studiju Centru (BICEPS). Projektu finansiāli atbalstīja Sorosa fonds – Latvija, ASV vēstniecība un Lielbritānijas vēstniecība.

Pētījuma mērķis ir veikt atšķirību izpēti ienākumos un nodarbinātībā atkarībā no tautības, dzimuma, vecuma un reģionālajiem faktoriem. Pētījums cenšas pievērst dažādu valsts iestāžu, nevalstisko organizāciju un pētnieku uzmanību nelabvēlīgajām atšķirībām un to iemesliem, lai mērķtiecīgāk plānotu politiku pretdiskriminācijas jomā. Pētījums fokusējas uz situāciju 2005.gadā, lai analizētu iespējamo diskrimināciju darba tirgū, ņemot vērā datu un padziļinātās informācijas trūkumu šajā jomā. Projekta centrā ir iespējama diskriminācija jeb aizliegtā atšķirīga attieksme darba tirgū atkarībā no tautības, taču analizē ir iekļauti arī citi diskriminācijas pamati, vispirms – dzimums un vecums.

Šis pētījums ir bijis pirmais Latvijā, kurš pievērsās datu vākšanas problemātikai, sociāli ekonomiskajām atšķirībām un iespējamai diskriminācijai. Kaut arī pēdējo pāris gadu laikā ir bijuši veikti vairāki pētījumi (sk. pētījumu sarakstu pielikumā), kuros tika pievērsta uzmanība dažādiem aizspriedumiem un stereotipiem, visbiežāk – attiecībā uz dzimumu, daudzi no viņiem neietver sevī padziļinātāku ieskatu diskriminācijas gadījumos un praksēs un dažādu diskriminācijas pamatu izplatībai.

Tomēr jāatzīmē, ka šis pētījums nepretendē uz detalizētu un visaptverošu diskriminācijas gadījumu un praksi, kā arī dažādu diskriminācijas veidu izplatības izpēti. Viens no iemesliem tam ir saistīts ar izvēlēto metodoloģiju, kas ļaus ieskicēt atšķirību tendences, kas izriet no statistikas datiem, kā arī papildināt šo kvantitatīvo informāciju ar kvalitatīvajiem datiem par viedokļiem un atzinumiem attiecībā uz atšķirībām un diskrimināciju. Šis pētījums var būt uzskatāms par izejas punktu, lai veiktu turpmākos pētījumus par diskrimināciju, izmantojot un papildinot metodoloģiju ar tādām līdz šim Latvijā neizmantotām metodēm kā, piemēram, situācijas testēšanu un upuru aptaujām. Jo īpaši svarīgi, ka pētījums fokusējas uz laika periodu, kad diskriminācijas jautājums praktiski vēl nebija iekļauts Latvijas politikas dienas kārtībā, un izpratne par to sabiedrībā tikai sāka veidoties. Tāpēc pētījumā iegūtā informācija kļūst sevišķi aktuāla, lai analizētu turpmākās tendences gan nelabvēlīgo atšķirību izlīdzināšanās, gan izpratnes maiņas, gan informācijas pieejamības jomā par diskriminācijas gadījumiem un praksēm.

Pētījuma pamatojums

Sociāli ekonomiskās atšķirības, datu vākšana un diskriminācijas novēršana Eiropas Savienības kontekstā

Latvijas situācija diskriminācijas novēršanā

Esošie statistikas dati un pētījumi

Metodoloģija

1. Darbaspēka apsekojuma datu analīze

Projektā ir iekļauta Darbaspēka apsekojuma datu statistiskā un ekonometriskā analīze, ko veica BICEPS pētnieks Mihails Hazans, izvērtējot dažādu faktoru ietekmi uz atsevišķiem rādītājiem, kas raksturo Latvijas iedzīvotāju nodarbinātību, ienākumus un bezdarbu.

Darbaspēka apsekojuma analīzei ir trīs **pamatmērķi**:

- 1) Veikt sistemātisku atšķirību darba tirgū izpēti atkarībā no tautības, dzimuma un vecuma;
- 2) Noskaidrot šīs iespējamās atšķirības noteicošos faktoros un neizskaidrojamas atšķirības, kas var liecināt par iespējamo diskrimināciju;
- 3) Izpētīt svarīgāko rādītāju dinamiku.

Statistikas datu analīzē galvenā uzmanība ir pievērsta atšķirībām sociāli ekonomiskajos indikatoros trīs pamattēmās: nodarbinātība, ienākumi un bezdarbs un daba meklēšana.

2. Intervijas

Dziļās intervijas ar dažādu valsts (Nodarbinātības valsts aģentūras, Valsts darba inspekcijas u.c.) un pašvaldību institūciju, nevalstisko organizāciju un arodbiedrību, kā arī uzņēmumu parstāvjiem un darba meklētājiem veica Latvijas Cilvēktiesību centrs (sk. sīkāk metodoloģijas aprakstu 2.sadaļā un pielikumā). Interviju mērķis bija noskaidrot viedokļus un atzinumus par iespējamiem diskriminācijas gadījumiem un praksēm darbā tirgū, īpaši ņemot vērā reģionālos faktoros un situāciju vietējā līmenī. Intervijas ļāva izdarīt dažus secinājumus par dažādu intervējamo grupu izpratnes līmeni par diskrimināciju un tās novēršanu. 2005.gadā tika intervēti arī vairāku valsts iestāžu (Labklājības ministrijas, Nodarbinātības valsts aģentūras, Valsts darba inspekcijas, Latvijas Pašvaldību savienības, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības u.c.) pārstāvji Rīgā, kuri ir pauduši viedokli arī atkārtoti 2006.-2007.gadā. Jāatzīmē, ka intervējamo organizācijas pārstāvji arī līdz šim samērā maz ir bijuši iesaistīti diskriminācijas jautājumu risināšanā. Tāpēc pētījumā iegūtā informācija par dažādiem viedokļiem joprojām ir svarīga, domājot par koordinētākas politikas veidošanu pretdiskriminācijas jomā un tālākām diskusijām par so tēmu.

3. Dobeles rajona un Preiļu rajona iedzīvotāju aptauja

Kā papildinājums statistikas datu ekonometriskai analīzei un intervijām tika veikta reprezentatīva iedzīvotāju aptauja divos rajonos: Dobeles un Preiļu rajonos (sk. sīkāk metodoloģijas aprakstu 3.sadaļā un pielikumā). Aptauja tika veikta, lai pievērstu padziļinātu uzmanību iespējamām reģionālajām atšķirībām attieksmē pret diskrimināciju, aizspriedumos un stereotipos, kā arī diskriminācijas pieredzē.

INTERVIJU REZULTĀTI

1. IEVADS

Interviju mērķis bija noskaidrot viedokļus un atzinumus par iespējamiem diskriminācijas gadījumiem un praksēm darbā tirgū.

2005.gada aprīlī – jūlijā tika veiktas 150 daļēji strukturētas dziļās intervijas Rīgā, Jūrmalā, Liepājas rajonā, Dobeles rajonā, Daugavpils rajonā, Rēzeknes rajonā un Valmieras rajonā. Rajoni tika izvēlēti, ņemot vērā dažādus sociāli ekonomiskos un demogrāfiskos rādītājus, aptverot gan pilsētas, gan pagastus dažādos Latvijas reģionos, gan pierobežu rajonus, gan rajonus ar dažādu etnisko sastāvu (sk.metodoloģijas aprakstu

pielikumā). Intervijas notika ar Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA), Valsts darba inspekcijas (VDI), pašvaldību, nevalstisko organizāciju (NVO), arodbiedrību, un citu organizāciju pārstāvjiem, darba devējiem, nodarbinātajiem un darba meklētājiem. Dziļo interviju jautājumi atšķirās atkarībā no institūcijas vai personu grupas (sk. sīkāku informāciju par metodoloģiju pielikumā). Taču visās intervijās tika skarti šādi jautājumu loki:

1. Viedokļi par atšķirībām dažādās darba tirgus jomās (nodarbinātībā, ienākumos no darba, bezdarbā) atkarībā no tautības, dzimuma, vecuma un reģionālajiem faktoriem.¹
2. Viedokļi un atzinumi par iespējamiem diskriminācijas gadījumiem un praksēm darba tirgū uz dažādiem pamatiem;
3. Izpratne par diskrimināciju un tās novēršanu.

2005.gada februārī - martā tika veiktas intervijas ar dažu institūciju pārstāvjiem: no Labklājības ministrijas (LM), Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA), Valsts darba inspekcijas (VDI), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS), Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) un Latvijas Pašvaldību savienības (LPS) (sk. interviju sarakstu pielikumā).

2006.gada rudenī un 2007.gada martā - maijā tika veiktas atkārtotas intervijas ar iepriekš minēto institūciju pārstāvjiem Rīgā, lai uzzinātu viedokļus par iespējamām pārmaiņām situācijas attīstībā.

Intervijas veica Latvijas Cilvēktiesību centra pētnieces Svetlana Djačkova, Dace Lukumiete un Oda Tulūze (Aude Toulouse).

1.apakšsadaļā ir apkopotas dažādu intervējamo grupu atziņas par atšķirībām darba tirgū atkarībā no dzimuma, vecuma un tautības un šo atšķirību iemesliem (ieskaitot iespējamo diskrimināciju). **2.apakšsadaļā** ir sniegts padziļināts pārskats par dažādu intervējamo personu viedokļiem un atziņām, kā arī informācijas avotiem par iespējamiem diskriminācijas gadījumiem un praksēm. **3.apakšsadaļā** ir analizēti jautājumi, kuri ir saistīti ar intervējamo personu un dažādu sabiedrības grupu izpratni un informētību par diskriminācijas jautājumiem, kā arī aktivitātēm un ieteikumiem diskriminācijas novēršanā.

Analīzes pamatu veido 2005.gadā veiktās intervijas, taču tekstā ir iekļauta informācija par dažu organizāciju pārstāvju viedokļiem un atziņām saistībā ar situāciju 2007.gadā (dažos gadījumos – 2006.gadā).

2. VIEDOKĻI PAR ATŠĶIRĪBAS ATKARĪBĀ NO DZIMUMA, VECUMA UN TAUTĪBAS DARBA TIRGŪ

¹ Īpaša uzmanība tika veltīta atzinumiem par atšķirībām, kuras ir bijušas identificētas iepriekšējos pētījumos, un šo atšķirību iemesliem, kā arī jomām, kurās, pēc statistikas un pētījumu datiem, tika konstatētas nelabvēlīgās atšķirības.

Galvenie secinājumi

Visbiežāk intervējamās personas, ieskaitot valsts iestāžu un pašvaldību pārstāvji, savus atzinumus vai novērojumus par dažādu iedzīvotāju grupu sociāli ekonomiskajām atšķirībām izteica vispārīgā veidā, neminot konkrētus datus. Taču dažādu organizāciju, sevišķi NVA un pašvaldību, pārstāvji nereti savos atzinumos balstījās uz bezdarba statistiku (sk. arī NVA bezdarba statistiku dzimuma, vecuma un tautības griezumā pielikumā).

2005.gadā veiktās intervijas liecina, ka **nelabvēlīgās atšķirības atkarībā no tautības tika ievērojami mazāk apzinātas un minētas, salīdzinot ar atšķirībām atkarībā no vecuma un dzimuma.** Taču daudzi intervējamie ir atzīmējuši valodas, un konkrēti – latviešu valodas zināšanu svarīgo lomu darba tirgū. Intervijas vedina secināt, ka latviešu valodas prasme būtiski nosaka sociāli ekonomiskās atšķirības, ieskaitot iekārtošanos darbā un pārkvalifikāciju, starp personām, kas prot latviešu valodu, - no vienas puses, un kas to nepietiekoši pārzina, - no otras puses. Latviešu valodas zināšanas ir viens no faktoriem, kas ietekmē arī atšķirības amatu sadalījumā un arī ienākumu sadalījumu, kad mazākumtautību pārstāvjiem veidojas zemāki ienākumi no darba. Situācija valsts valodas prasību jomā no darba devēju (gan privātajos uzņēmumos, gan privātajos uzņēmumos) puses ir visai dažāda: tas norāda uz valsts valodas likuma prasību dažādu interpretāciju un arī atšķirīgi ietekmē iedzīvotāju situāciju dažādās darba vietās vai apdzīvotajās vietās (pagastos).

Jāatzīst, ka dzimtā valoda arī ietekmē nelabvēlīgās atšķirības starp tautībām, ņemot vērā minētās prakses, kad darba devēji dod priekšroku kandidātiem uz darbu ar latviešu dzimto valodu. Diskriminācija uz tautības pamata gādās arī tad, kad darbā ir pieņemti cilvēki ar krievu dzimto valodu, vai arī kad prasītas valsts valodas zināšanas ir augstākas nekā nepieciešams darbam.

Intervijas liecina par **romu (čigānu)** darbā iekārtošanas problēmām un zemo izglītības līmeni, kā arī plaši izplatītajiem aizspriedumiem, stereotipiem un diskrimināciju attiecībā uz šīs tautības pārstāvjiem.

Attiecībā uz atšķirībām sievietes un vīriešu nodarbinātībā, pirmspensijas vecuma sievietes problēmas atrast darbu intervējamās personas minēja biežāk, salīdzinot ar pirmspensijas vecuma vīriešiem. Taču tika arī minēta sievietes lielāka aktivitāte reģistrējoties Nodarbinātības valsts aģentūrā. Būtisks faktors, kas ierobežo sievietes nodarbinātības iespējas, ir attālumu un transporta problēmas, īpaši laukos, kādēļ sievietes mazāk nekā vīrieši strādā savā dzīves vietā ģimenes un bērnu dēļ, kā arī tas, ka ar diskrimināciju mazgadīgo bērnu dēļ visbiežāk saskaras sievietes. Savukārt vīriešu nodarbinātību veicinošs faktors ir plašākas iespējas un lielāka aktivitāte veikt fiziskos darbus, bieži vien nelegāli, kā arī strādāt ārpus dzīves vietas.

Viedokļi un atzinumi par „vīriešu” un „sieviešu” darbiem liecina par to, ka dzimumstereotipiem ir liela loma profesiju segregācijā. Taču visbiežāk intervētās personas neuzskatīja šīs atšķirības par nelabvēlīgām, bet profesiju segregāciju – par nelabvēlīgu tendenci.

Stereotipi par sieviešu un vīriešu lomu darba tirgū un ģimenē veicina ienākumu nevienlīdzību, kad vīrieši ir vairāk motivēti strādāt labāk apmaksātus darbus, nekā sievietes.

Atkarībā no vecuma, kā problēmgrupas tika izcelti pirmspensijas vecuma cilvēki un jaunieši, kam trūkst darba pieredze. Bez problēmām, kuras ir saistītas ar darba tirgum neatbilstošu izglītību un kvalifikāciju un citiem iemesliem, svarīgs faktors, kas ietekmē atšķirības atkarība no vecuma, ir diskriminācija uz vecuma pamata, un ar to mēdz saskarties dažāda vecuma sievietes un vīrieši (visbiežāk minētais vecuma sliekšnis atšķirās atkarībā no pilsētas vai pagasta). Bieži vien intervējamie vispārīgi vai konkrēti minēja diskriminācijas gadījumus uz vecuma pamata.

2.1. Atšķirības atkarībā no dzimuma

Visbiežāk dažādu intervējamo personu grupu pārstāvji komentēja un izteica viedokļus par sieviešu un vīriešu problēmām atrast darbu, nodarbinātību noteiktās profesijās un amatos jeb tā saucamajiem „sieviešu darbiem” un „vīriešu darbiem”, un dažkārt - par atalgojumu.

Darba meklēšana

Kaut arī pirmspensijas vecuma cilvēkus darba tirgū ir atzīti kā problēmgrupas darba tirgū (sk. arī 3.apakšsadaļu), tomēr biežāk ir izplatītas atziņas un viedokļi par **pirmspensijas vecuma sieviešu īpašām problēmām atrast darbu. NVA, VDI, pašvaldību un NVO pārstāvji** atzīst, ka sievietēm pirmspensijas vecumā bieži vien ir nepietiekama kvalifikācija (izglītība, pieredze, prasmju, tai skaitā valodu zināšanu, trūkums), lai strādātu noteiktās profesijās un amatos, kā arī veselības problēmas.

Bieži ir arī minēti atzinumi par **sieviešu un vīriešu nelabvēlīgo situāciju, kad rodas problēmas atrast darbu vecuma dēļ** (piemēram, sākot no 30, 40, 45 gadiem utt.), kā arī ir uzsvērtas **sieviešu, kam ir mazgadīgi bērni**, īpašas problēmas atrast darbu (sk. arī 3.apakšsadaļu).

Ir samērā plaši izplatīts atzinums, ka **vīriešiem kopumā ir plašākas iespējas veikt fizisko darbu, sezona darbus, gadījuma darbus, kā arī strādāt ārpus savas dzīves vietas**: pilsētās, Rīgā, ārzemēs. Pagastos un mazpilsētās darba atrašanu ierobežo darba vietu trūkums, taču vīrieši kopumā daudz vairāk nekā sievietes strādā fiziskus darbus vai atrod darbu ārpus savas dzīves vietas. Ir arī novērojumi, ka vīrieši biežāk nekā sievietes strādā nelegālajos darbos un neregistrējas kā bezdarbnieki. Bieži vien ir uzsvērts, ka ģimenes apsvērumu un bērnu dēļ sievietes biežāk meklē darbu tuvu mājai.

Ir arī izskanējuši vairākas atziņas par **problēmām, kuras, pēc intervējamo personu domām, vairāk skar vīriešus**: alkoholisms, zemāka motivācija iegūt apmācību. Nelabvēlīga situācija vīriešiem veidojas pilsētās un pagastos, kur trūkst tradicionāli „vīriešu” darba vietu, kas viņus mudina pelnīt iztiku citur.

Sieviešu un vīriešu problēmas (šķēršļi) darba meklēšanā

Sievietes	Vīrieši
Zems izglītības līmenis, šaurā specializācija un prasmju neatbilstība darba tirgus prasībām pirmspensijas vecuma sievietēm	Tradiccionāli „vīriešu” darba vietu trūkums pilsētā vai pagastā
Pirmspensijas vecuma sieviešu veselības problēmas	Vecuma ierobežojumi, diskriminācija
Vecuma ierobežojumi, diskriminācija	Zems izglītības līmenis, prasmju neatbilstība darba tirgus prasībām
Diskriminācija mazgadīgo bērnu dēļ	Alkohola lietošana, pēc vairāku personu atziņām, vairāk ietekmē vīriešus
Bērnu pieskatīšanas vietu trūkums	Daļai bezdarbnieku trūkst motivācijas celt kvalifikāciju vai apgūt jaunu specialitāti
Sievietes ģimenes un bērnu dēļ retāk nekā vīrieši izmanto iespējas strādāt ārpus savas dzīves vietas (pilsētās, Rīgā, ārzemēs)	Motivācijas trūkums strādāt mazāk atalgotajos amatos
Mazākas iespējas strādāt „tradicionāli” vīriešu profesijās – celtniecībā, veikt fizisko darbu, sezona un gadījuma darbus	Neticība savām iespējām atrast darbu pirmspensijas vecumā
Attālumu un transporta problēmas rajonos skar sievietes lielākā mērā nekā vīriešus	
Daļai bezdarbnieku trūkst motivācijas celt kvalifikāciju vai iegūt jaunu specialitāti	
Neticība savām iespējām atrast darbu pirmspensijas vecumā	

Sieviete laukos: darba meklēšanas problēmas

- ***Vai ir kādas atšķirības starp sieviešu un vīriešu situāciju darba tirgū?***
- *Laukos tās ir spējas, kā to darbu darīt. Kas ir vīriešu darbs, un ko sieviete spēj. Vīrieši fizisko darbu strādā vairāk.*
- ***Vai sievietes nepiesakās uz fizisko darbu?***
- *Sieviete-traktorists - tas ir pagājis.*
- ***Vai sievietes vēlas strādāt tādus darbus?***
- *Grūti teikt, nav tik daudz to traktoristu vietu. Un tas arī nav sievietei piemērots darbs.*
- ***Vai ir atšķirības sieviešu un vīriešu atalgojumu?***
- *Nav ko salīdzināt. Ja zemnieks pārdod savu produkciju - neatkarīgi sieviete vai vīrietis.*
- ***Darba meklēšanas jomā ir atšķirības starp sievietēm un vīriešiem?***
- *Vīrietim ir vieglāk atrast darbu. Ir iespēja braukt uz Liepāju strādāt. Vīrietim to vieglāk izdarīt, jo sievietēm jā rūpējas par bērniem. (NVO pārstāve, Liepājas rajons)*

„Sieviešu” un „vīriešu” darbi

Dažādas intervēto grupu pārstāvji atzīst un ļoti bieži paši pauž sabiedrībā izplatītos aizspriedumus un stereotipus par vīriešu un sieviešu darba sadalījumu jeb t.s. „sieviešu” darbiem un „vīriešu” darbiem (sk. arī 3.apakšsadaļu). Viens no šo atšķirību cēloņiem ir

pašu sieviešu un vīriešu motivācijas trūkums strādāt noteiktās profesijās un tradicionālais profesiju un amatu sadalījums atkarībā no dzimuma. Intervijas ar NVA un darba devējiem arī liecina par praksi, kad **dzimums tiek uzskatīts par piemērotības kritēriju noteiktam darbam vai amatam** (sk.3.apakšsadaļu).

Līdz ar vairāku profesiju un amatu „sadalījumu” atkarībā no dzimuma, **vietējie ekonomiskie faktori** tieši ietekmē arī sieviešu un vīriešu nodarbinātību un profesiju segregāciju.

Vietējie ekonomiskie faktori un profesiju segregācija

- *Cik man zināms no semināra datiem, Rīgā ir mazāk nodarbinātas sievietes, Latgalē – vīrieši. Pie mums ir apmēram vienādi.*
- **Kāpēc domājat, ka Jums tā ir?**
- *Tāpēc, ka mums ir daudz kopuzņēmumu. Mums ir dāņu kopuzņēmums kur nodarbināti vīrieši un dāņu kopuzņēmums kur nodarbinātas sievietes. Piemēram, kokapstrāde, metālapstrāde un šūšanas uzņēmumi ir.*
- **Kurās profesijās vairāk vīrieši nodarbināti?**
- *Kokapstrādē, metālapstrādē. Šūšanā- sievietes vairāk.*
- **Tas ir tāpēc, ka uzņēmēji dod priekšroku vai tas ir vienkārši tradicionāli sadalīts?**
- *Es neesmu redzējis šuvējus vīriešus. Mums nav ādas ģērēšanas uzņēmumu, kur vajadzīgs vīriešu darbspēks. (VDI pārstāvis, Dobeļe)*

Atalgojums no darba

Ir samērā liels intervējamo skaits, kuri nav ievērojuši vai nav minējuši atšķirības atalgojumā atkarībā no dzimuma. Tas norāda uz informētības trūkumu par statistikas datiem, kā arī uz nepietiekošo informācijas pieejamību par diskrimināciju uz dzimuma pamata. Reģionos pirmajā plānā nereti tika pacelti citi aktuālie jautājumi: zemais atalgojums, lielā plaīsa starp atalgojumu Latgalē un Rīgā vai darbspēka aizplūšana uz Rīgu vai ārzemēm.

Tomēr vairākas intervijas (t.sk. ar VDI, arodbiedrību, pašvaldību, NVO pārstāvjiem) liecina par to, ka viens no iemesliem atšķirīgajam atalgojumam par vienādu darbu starp vīriešiem un sievietēm ir tas, ka **sievietes biežāk strādā mazāk atalgotajos darbos nekā vīrieši**. Tas lielā mērā veidojas nav nu tradicionāli noteiktu stereotipu un aizspriedumu ietekmē (sievietei jā rūpējas par bērniem, vīrietim jāgādā par ģimeni) vai arī tāpēc, ka dažkārt jomās, kur ir nodarbinātas sievietes, biežāk notiek darba devēju pārkāpumi (piemēram, savlaicīgi neizmaksāta alga).

Aizspriedumi par sieviešu un vīriešu lomu darba tirgū un ģimenē ietekmē atšķirības starp vīriešu un sieviešu nodarbinātību un atalgojumu. Piemēram, tas izpaužas vīriešu motivācijas trūkumā strādāt maz atalgotos darbus jomās, kur pārsvarā strādā sievietes. Līdz ar to vīrieši izvēlas nelegālos vai gadījuma darbus ar zemāku stabilitāti vai ārpus savas dzīves vietas, bet ar lielāku atalgojumu, vai arī paliek bez darba.

Profesiju segregācijas ietekme uz atšķirībām atalgojumā

- *Tas ir darba devēja pārkāpums, viņš nemaksā gan sievietēm, gan vīriešiem. Tas, ka vīriešiem maksā, bet sievietēm nemaksā - es to nedzirdēju. Liela daļa tur ir sievietes, jo lielākā daļa sūdzību nāk no tirdzniecības uzņēmumiem, kur arī vairāk sievietes strādā.*

No ražošanas uzņēmumiem iesniegumu ir maz. Ja tikai kāds iet uz bankrotu. Mums zivju kombinātam bija problēmas, lielu daļu tur atlaida un nesamaksāja - tur vīrieši un sievietes bija kopā.

- **Kāpēc tirdzniecība strādā vairāk sievietes?**
- *Tā ir iegājis sabiedrībā. Tradicionāli tā izveidojās. Kāpēc sekretāri nevar būt vīrieši - augstāk stāvošām amatpersonām sekretāri ir vīrieši. Mums parasti sekretārs asociējas ar skaistu meiteni. (VDI pārstāvis, Liepāja)*
- *Pastāv jau uzskats, ka sievietēm maksā mazāk nekā vīriešiem varbūt, bet attiecībā uz Jūrmalu, es domāju, ka šī darba alga ir vienādi zema gan sievietēm, gan vīriešiem, jo arī pēc paziņām, kas strādā tepat Jūrmalā, ja darba devējs piedāvā 130, 150 latus uz papīra, tad tā skaitās laba alga. Nav brīnums, ka par tādu algu nevar uzturēt ģimeni. Tāpēc varbūt arī ir vairāk tie vīrieši, kas brauc strādāt uz Rīgu. (NVA pārstāve, Jūrmala)*

2.2. Atšķirības atkarībā no vecuma

Vairākums intervējamo uzsvēra lielo vecuma lomu darba tirgū un arī atzina diskrimināciju (darba vai amata noraidīšanu vai atlaišanu) uz vecuma pamata. Nelabvēlīgais stāvoklis nodarbinātības jomā un diskriminācijas gadījumi mēdz būt pamatojoties uz jebkuru vecumu, taču **visbiežāk šādi atzinumi izskan attiecībā uz pusmūža, pirmspensijas un pensijas vecuma cilvēkiem, kā arī ir pasvītrots jauniešu nelabvēlīgais stāvoklis darba tirgū darba pieredzes vai apgūtās profesijas trūkuma dēļ.**

Darba meklēšana

Kā būtiskus šķēršļus atrast darbu intervējamie bieži minēja darba tirgus prasībām neatbilstošu kvalifikāciju (tas attiecas uz cilvēkiem, kas strādāja rūpnīcās, vai arī nozarēs, piemēram, inženierzinātnē vai lauksaimniecībā, kuras šobrīd nav pieprasītas konkrētajās vietās; to ietekmē arī ilgstošais bezdarbs, kā rezultātā tiek zaudētas prasmes), kā arī izglītības programmu trūkumu, lai sagatavotu speciālistus atbilstoši darba tirgus pieprasījumam un prasmju trūkumu (ieskaitot latviešu valodas prasmi). Šīs problēmas skar dažāda vecuma cilvēkus, taču visbiežāk - **pusmūža un pirmspensijas vecuma iedzīvotājus**. Bieži vien par pirmspensijas vecuma cilvēkiem ir runāts vispārinātā veidā, raksturojot viņu situāciju, prasmes un spējas – šādi vispārinājumi liecina par stereotipiem un aizspriedumiem. Kā citi šķēršļi pirmspensijas vecuma iedzīvotāju nodarbinātībā izskanēja veselības problēmas, zemais izglītības līmenis, kā arī motivācijas, uzdrošināšanās trūkums paaugstināt vai iegūt jauno kvalifikāciju. Nereti bezdarbnieki netic, ka viņus pieņems darbā viņu vecumā.

Rajonos, kur ir būtisks darba vietu trūkums, tika pasvītrotā NVA sadarbība ar pašvaldībām organizēto algoto pagaidu sabiedrisko darbu nozīme pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātībā.

Vecums kā nodarbinātības iespējas ierobežojošs faktors bieži vien ir saistīts kopā ar dzimumu un noteiktām profesijām un amatiem, kur vecuma un dzimuma ierobežojumi visbiežāk ir sastopami.

Nosauktie argumenti, kāpēc darba devēji pievērš uzmanību darbinieku vecumam, nereti atspoguļo vai nu pašu intervējamo personu vai citu cilvēku paustos **aizspriedumus vai stereotipus**. NVA pārstāvju, darba devēju, darbinieku un citu personu vidū samērā bieži ir izplatīts uzskats, ka pusmūža un pirmspensijas vecuma cilvēki nespēj vai ar daudz lielākām grūtībām var apgūt jaunas prasmes, zināšanas un tehnoloģijas, salīdzinot ar gados jaunākiem cilvēkiem, un ka uzņēmumiem būtu jāiegulda laiks un līdzekļi vispirms jauno cilvēku apmācībā. Savukārt attiecībā uz jauniešiem pastāv stereotipi un aizspriedumi par viņu darba motivāciju un atbildības sajūtu. (sk. sīkāk 3.apakšsadaļu)

Dažāda vecuma iedzīvotāju problēmas darba meklēšanā

Pusmūža un pirmspensijas cilvēki	Jaunieši
Darba tirgus prasībām neatbilstoša kvalifikācija, prasmju trūkums	Darba pieredzes trūkums noteiktās profesijās
Zems izglītības līmenis	Zems izglītības līmenis, nav apgūta profesija
Motivācijas, uzdrošināšanās trūkums paaugstināt vai iegūt jauno kvalifikāciju	Profesijas, kvalifikācijas neatbilstība darba tirgus prasībām
Neticība iespējamībai, ka darba devējs viņus pieņems darbā viņu vecumā	Diskriminācija uz vecuma pamata, aizspriedumi un stereotipi
Veselības problēmas	
Diskriminācija uz vecuma pamata, aizspriedumi un stereotipi	

Atalgojums no darba

Izskanēja viedoklis par to, ka cilvēki pēc 40-50 gadiem caurmērā pelna mazāk nekā jaunāki cilvēki, jo pirmie strādā pamatā mazāk kvalificētos darbos. Taču ir minēti arī atzinumi par mazāka atalgojuma piedāvājumu vecuma dēļ.

VDI pārstāves viedoklis par atšķirībām atalgojumā atkarībā no vecuma

- *Nu, teiksim, tādā pārtikas tīklā, ja ieejam veikalā, tad redzam, ka tur ļoti daudz sievietes strādā procentuāli, galvenokārt, sievietes pēc četrdesmit. Nu un, ja darba devējs atlaiž vai arī iet prom no darba, tad tā arī ir tā kategorija, kura tiek atlaista, vai kura iet prom no darba, vai kuriem nemaksā algu. Es domāju nu tā tas veidojas. Mums jau vispār tā nodarbinātības struktūra ir veca. (VDI pārstāve, Rīga)*

2.3. Atšķirības atkarībā no tautības un valodas

Vairākas intervējamās personas nav izteikušas nav minējušas iespējamās atšķirības vai nelabvēlīgas tendences par tautības lomu darba tirgū un neuzskata, ka tautība varētu būt faktors, kas nosaka indivīdu nodarbinātību un ienākumus. Visbiežāk izskan viedokļi par **atšķirībām nevis starp tautībām, bet starp iedzīvotājiem, kas prot latviešu valodu,**

no vienas puses, un tiem iedzīvotājiem, kas to neprot vai prot vāji, - no otrās puses. Noteiktos amatos – vispirms valsts un pašvaldību iestādēs latviešiem vai tiem pretendentiem, kam dzimtā valoda ir latviešu valoda, mēdz būt zināmas priekšrocības.

Izskanēja vairāki atzinumi par **romu (čigānu) nelabvēlīgo stāvokli darba tirgū**, pret čigāniem vērštie aizspriedumi un stereotipi, kā arī ir minēti gadījumi, kas liecina par romu diskrimināciju (sk. sīkāk 3. apakšsadaļā).

Darba devēju prasības pēc valsts valodas zināšanām

Vairāki VDI, NVO, arodbiedrību un citu organizāciju pārstāvji pasvītvoja nepieciešamību pēc „perfektām” latviešu valodas zināšanām valsts un pašvaldību iestādēs, un atsauca uz privātuzņēmumiem, kur pastāv šāda prakse; ir minēta arī vajadzība pēc krievu valodas prasmes.

NVA pārstāvju atziņas

NVA pārstāvji bieži norāda uz **bezdarbnieku latviešu valodas zināšanu trūkumu** (nereti zināšanas ir zemākas nekā nokārtota valsts valodas atestācijas pakāpe vai vispār trūkst zināšanu, kaut arī ir nokārtota valsts valodas atestācijas pārbaude), kas reāli ierobežo iespējas iekārtoties darbā un arī pretendēt uz pārkvalifikācijas kursiem. Taču **darba devēju prasības vienā un tajā pašā amatā uzņēmumos atšķiras** („Darba devējs vienmēr prasa pārdevējam 2.kategoriju? - Nē. Tas ir uz viņu pašu atbildību. To kategoriju citu reizi arī mācību iestādē pēc intervijas testa neprasa.” (NVA pārstāve, Līvāni, Preiļu rajons). Darba devēju prasības pēc valodas zināšanām var atšķirties atkarībā no darbinieku etniskā sastāva („Ja tas uzņēmums ir vairāk latvisks, valsts iestādes, arī valodas prasme ir obligāta, viss darbs notiek latviski, ja jūt, ja nav valodas prasmes, tad... drīzāk runa ir par viņu prasmēm, nevis par tautībām. Jo būs jādomā, ko viņš stāsta, ja ir kāda izruna vai kas.” (NVA pārstāve, Preiļi). Ir arī situācijas, kad darba devējs prasa valodas zināšanas, kad viņš „pats ne sevišķi pārvalda latviešu valodu” (NVA pārstāve, Maltas pagasts, Rēzeknes rajons).

NVA prasības pēc valsts valodas zināšanām vakanču piedāvājumā

Valsts valodas prasmes pakāpe ir viens no datu veidiem, kura saskaņā ar LR Ministru kabineta noteikumiem nr.24 „Bezdarbnieka statusa piešķiršanas kārtība” (20.01.2003), ir ierakstīta bezdarbnieka uzskaites kartē. NVA, vācot informāciju par pieejamām vakancēm (pa tālruni vai apmeklējot uzņēmumus), parasti vāc šādu informāciju: uzņēmuma nosaukums, profesija, vieta, darba samaksa, prasības, ko darba devējs izvirza darbiniekam: izglītība, darba pieredze, nepieciešama valodas prasmes pakāpe utt. Piedāvājot vakances bezdarbniekiem un darba meklētājiem, NVA darbinieki ņem vērā bezdarbnieku un darba meklētāju valsts valodas prasmes pakāpi, un „pie darba devēja tiek nosūtīti tie bezdarbnieki, kuri atbilst darba devēja prasībām”. Taču bezdarbniekiem un darba meklētājiem ir tiesības pieteikties uz darbu neatkarīgi no NVA darbinieku piedāvājumu, jo sludinājumi par vakancēm ir NVA telpās².

Valodu lietošana pašvaldībās

² Informācija ir iegūta no NVA 2005.gada 2.februārī, un 2007.gada 4.jūlijā.

Pašvaldību pārstāvjiem ir dažādi viedokļi par valsts valodas zināšanu lomu un to praktisko pielietojumu. Bieži vien **jautājums par darbinieku tautību sastāvu intervējamajām personām (darba devējiem, darbiniekiem u.c.) asociējas ar darbinieku latviešu valodas prasmi.** Ir minēts tas, ka „*valoda nav problēma*”, ja cilvēks prot valodu. Tas bieži vien ir raksturīgs mazām pašvaldībām. Vairākās vietās ir uzsvērts, ka mazākumtautību pārstāvji latviski runā dzimtās valodas līmenī vai ļoti labi („*šodien ja tu lieto latviešu valodu grūti atšķirt, kas latvietis, kas krievs*” (pašvaldība, Riebiņu pagasts, Preiļu rajons).

Tāpat intervijās ir minēti vairāki amati, kur latviešu valodas zināšanām darba devēji un citas intervētās personas nepiešķir lielu nozīmi, vai arī no darbiniekiem šajās profesijās un amatos latviešu valodas zināšanas netiek prasītas vai ir prasītas minimālās zināšanas: speciālisti, lauksaimniecības darbi (pašvaldība, Riebiņu pagasts, Preiļu rajonā), darbs cehā, mazkvalificētie strādnieki (pašvaldība, Auce, Dobeles rajons). Citos gadījumos valsts valodas lietošanas un zināšanu trūkums netiek uzskatīts par problēmu: „*Ar valodu nav problēmu. Visi runā kā grib, kā vieglāk*” (pašvaldība, Vītiņu pagasts, Liepājas rajons).

Savukārt citās vietās ir minētas ar valsts valodas zināšanām saistītas problēmas, piemēram, kad darbinieki nenolika valsts valodas eksāmenu, kad valsts valodas inspekcija veica darbinieku valsts valodas prasmes pārbaudi, vai arī negatīvā attieksme pret pašvaldību, kas pēc viena pašvaldības pārstāvja uzskatiem, ir raksturīga cilvēkiem, kas nerunā latviešu valodā. (Pašvaldības administrācijas pārstāvis, Dobeles rajons).

Valodu lietošana privātajos uzņēmumos

Arī privātajos uzņēmumos valodu lietošanas prakse ir visai dažāda. Daži darba devēji nepievērš uzmanību un neprasa valsts valodas apliecību, bet vēlas, lai būtu latviešu sarunvalodas zināšanas. Nereti valodas zināšanas netiek prasītas, ja nav vadošais amats vai vadošais speciālists (Darba devējs, valsts uzņēmums, lauksaimniecības nozare, Auce, Dobeles rajons). Bieži vien darbā iekšējā saziņā tiek lietota krievu valoda, kaut arī formāli tiek prasīta valsts valodas prasmes apliecība. Taču ir arī gadījumi, kad valodas zināšanas netiek uzskatītas par kritēriju darba veikšanai, piemēram, kokapstrādes uzņēmumā Preiļu rajonā vai konditorejas ražošanas uzņēmumā Liepājas rajonā.

Atalgojums no darba

Ir samērā maz atzinumu par iespējamām atšķirībām atalgojumā atkarībā no tautības. Kaut arī šis jautājums tiešā veidā netika uzdots katrai intervējamajai personai, intervijas tomēr liecina par to, ka **situācija šajā jautājumā nav apzināta.** Daži VDI un NVA pārstāvji izslēdza iespēju, ka mazākumtautību pārstāvju vidējie ienākumi varētu būt mazāki, salīdzinot ar latviešiem.

Taču **atšķirības amatu sadalījumā, kur liela loma ir latviešu valodas prasmei, ietekmē arī ienākumu sadalījumu, kad citu tautību pārstāvjiem veidojas zemāki ienākumi no darba.** Piemēram, Daugavpilī intervētās pašvaldības pārstāves izcēla mazākumtautību sievietes zemākus ienākumus salīdzinot ar sievietēm-latvietēm, jo valsts

iestādēs, kur ir kvalificētāks un latviešu valodas zināšanas prasošs darbs, pamatā strādā latviešu sievietes no rajona pagastiem.

Viedokļi par ienākumu atšķirībām atkarībā no tautības

- ***Un starp tautībām, vai ir kādas atšķirības, kā jūs domājat, darba samaksā?***
- *Es personīgi domāju, ka nevajadzētu būt nekādām atšķirībām starp tautībām. Ja darba devējam vajag normālu, labu speciālistu, un ja šis cilvēks runā latviski, ja viņam ir šīs profesionālās dotības ļoti labas, tad, kāda viņam ir nozīme vai tas ir cittautietis un ar teiksim augstāko pakāpi latviešu valodā. Tas ir varbūt tīri personīgi, ja kādam ir šādi aizspriedumi... (NVA, Jūrmala)*
- *...atalgojums ir mazāks sievietēm. Sievietēm nelatvietēm piedāvā mazāk kvalificēto darbu. Ko var atrast sieviete, kas nezina latviešu valodu darba tirgu: apkopēja, šuvēja? Šuvēju pilsētā pietrūkst. Jo darbs nav prestižs. Es nezinu vai ir šuvēji latvieši, var būt viena - divas, jo šo darbu piedāvā krieviem. Ja sieviete labi zina latviešu valodu, vai ir latviete, viņai piedāvās prestižāku darbu. ... Tas vairāk skar sievietēs, jo mums tagad daudz atbrauca no rajoniem, kas iekārtojas publiskā sektorā. Privātā sektorā krievu un latviešu proporcija ir līdzīga iedzīvotāju proporcijai. Daudzi no uzņēmuma brauc vakaros uz laukiem, un tie pārsvarā ir latvieši. Laukos latviešu īpatsvars ir lielāks nekā Daugavpilī. Kaut mums ir rajoni, kas tuvāk Baltkrievijai, un atbilstoši iedzīvotāji ir krieviski runājošie. Ciemati, kas dziļāk valstī ir vairāk latvieši, un krievi, kas tur dzīvo ir labāk integrēti, viņi brīvi runa latviski. Es skatos pēc uzvārdiem, vairāk atbrauc latvieši. (Pašvaldības pārstāve, Daugavpils)*
- ***Vai latviešu valodas zināšanas izvirza visiem darbiniekiem?***
- *Nē. Pieņemsim, kokzāģētājam neizvirza. Bet, ja ir vakances normālā, labi apmaksātā darbā, tur ir vajadzīgas latviešu valodas zināšanas. Latviešu tautības cilvēki varbūt vieglāk tīktu nekā krievi. (NVA, Malta pagasts, Rēzeknes rajons)*

Etniskā dažādība pašvaldībās

Etniskā dažādība un tās priekšrocības kopumā nav apzinātas pašvaldību pārstāvju (pilsētu domju, pagastu padomju pārstāvju un darbinieku) vidū. Kaut arī vairākās pašvaldībās mazākumtautību pārstāvji ir maz pārstāvēti pašvaldību domes administrācijā, no pašvaldību amatpersonu vai administrācijas vadošajiem darbinieku puses nav izskanējis viedoklis, ka kādas tautības pārstāvētība pašvaldības iestādēs ir nepietiekoša. Nereti ir uzsvērts, ka šis jautājums nav svarīgs, tam nav nozīmes un tiek nosaukti daži amati, kur strādā citu tautību personas. Attiecībā uz amatu sadalījumu starp dažādām tautībām, ir minēti dažādas situācijas:

- Mazākumtautību pārstāvji ļoti reti ieņem vadošos amatos un kopumā ir maz pārstāvēti pašvaldības administrācijā. Ir viedoklis, ka latviešiem ir priekšrocības ieņemt šos amatus salīdzinot ar citu tautību personām, kas brīvi pārvalda latviešu valodu (Daugavpils, Līvāni, Riebiņu pagasts Preiļu rajonā, Rušonas pagasts Preiļu rajonā)
- Mazākumtautību pārstāvji visbiežāk strādā parastos darbos (kurinātāji, algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos strādājošie) (piemēram, Vaiņodes pagasts, Liepājas rajons, Vecates pagasts, Valmieras rajons)

- Pašvaldībā strādā samērā daudz dažādu tautību pārstāvju (piemēram, Rēzekne, Burtnieku pagasts Valmieras rajonā, Dobeles pagasts Dobeles rajonā)

Izglītības problēmas

Vairāku NVA reģionālo filiāļu, kā arī dažu pašvaldību un NVO pārstāvji uzsver **romu zemo izglītības līmeni** (pamatizglītības trūkumu, neprasmi rakstīt; Daugavpilī bija atzīmēts latviešu valodas zināšanu trūkums), kas viņiem neļauj izmantot NVA piedāvātos mācību kursus un darba vakances. Šī problēma ir izskaidrota ar dažādiem argumentiem, kas nereti liecina pret romiem vērstajiem aizspriedumiem un stereotipiem, piemēram, romu nevēlēšanos mācīties un strādāt, viņu īpašo „mentalitāti”, taču NVO pārstāvji ir atzīmējuši līdzekļu trūkumu, lai sūtītu bērnus uz skolu.

NVA pārstāvji atzīmēja **bezdarbnieku zemo latviešu valodas zināšanu līmeni**, kas viņiem traucē apmeklēt pārkvalifikācijas kursus. Šāda atziņa izskanēja arī dažās intervijās ar darba meklētājiem: „*Es ļoti gribu apmeklēt kursus, bet kaut arī manas valodas zināšanas atbilst 2.kategorijai, tomēr kursus ir nepieciešams kaut ko arī saprast, tādēļ tas ir svarīgs aspekts, kas mani attur no kursu apmeklēšanas. Man nav pārliecības, ka es visu to, ko kursus mācīs sapratīšu tā, kā to vajadzētu saprast*” (Darba meklētāja, 25-34 gadi, Jūrmala). Bilingvālo kursu pieejamība ir svarīgs priekšnosacījums daudziem bezdarbniekiem profesiju (pārsvarā vienkāršo profesiju) apgūvē (NVA pārstāve, Daugavpils).

Valsts valodas prasmes prasības NVA piedāvātajos mācībuursos

Pēc NVA sniegtās informācijas, valsts valodas prasmes apliecība nav obligāts priekšnosacījums, lai bezdarbnieks tiktu iesaistīts profesionālajā apmācībā, pārkvalifikācijā vai kvalifikācijas paaugstināšanā. Pirms iesaistīšanās apmācībā katrs bezdarbnieks piedalās atlasē, kurā viņam jāaizpilda tests valsts valodā, taču bezdarbniekiem nav obligāti jāuzrāda valsts valodas prasmes apliecība.³ Bezdarbnieki un darba meklētāji, kas vēlas apmeklēt NVA piedāvātos mācību kursus, sākumā ir novirzīti uz Profesionālās karjeras izvēles aģentūru, kur viņiem ir piedāvāti testi, lai izvēlētos profesiju. Testi ir pieejami gan latviešu, gan krievu valodā. Nākamo testu bezdarbnieki kārtro mācību iestādēs, kuras arī izstrādā testu saturu. Kaut arī bezdarbniekiem parasti nav formāli aizliegts kārtot testus bez atbilstošas valsts valodas prasmes, tomēr valsts valodas prasme tiek uzskatīta par svarīgu, ņemot vērā kursu norisi latviešu valodā, un NVA darbinieki parasti piedāvā bezdarbniekiem un darba meklētājiem sākumā nokārtot vajadzīgo valodas prasmes atestācijas eksāmenu. Priekšroka ir dota mācību organizēšanai profesijās, kas veicinātu ātrāku atgriešanos darba tirgū.⁴

Kaut arī 2005.gada NVA apsvēra iespējas ieviest bilingvālās apmācības projektu, 2007.gadā nebija informācija par šo ieceri realizāciju. Mācību valoda ir pašu mācību iestāžu kompetencē, un visbiežāk notiek rajonos ar lielu mazākumtautību skaitu (lielajās pilsētās, Latgalē) vienkāršu profesiju apgūvē.⁵

³ Informācija ir iegūta no Nodarbinātības valsts aģentūras 2007.gada 4.jūlijā.

⁴ Intervija ar NVA ar NVA Stratēģiskas plānošanas departamenta pārstāvjiem 2005.gada 2.februārī un intervija ar NVA Nodarbinātības koordinācijas departamenta, Juridiskā departamenta un Stratēģiskās plānošanas departamenta darbiniekiem 2007.gada 4.aprīlī.

⁵ Turpat.

Izskanēja NVO pārstāvju atziņa par invalīdu problēmām apgūt latviešu valodu. Šīs problēmas bieži vien ar saistītas kopā ar zemu izglītības līmeni un kvalifikācijas neatbilstību mūsdienu darba tirgus prasībām.

Latviešu valodas prasme un invalīdu integrācija darba tirgū

- *Ja mēs, piemēram, runājam par tautībām, tad invalīdiem-nelatviešiem ir daudz grūtāk iegūt darbu, jo ir mazāk to vietu, kur ir iespēja apgūt latviešu valodu un daudz mazāk iespēju izmantot tās iespējas, ko piedāvā valsts. Tie pārsvarā ir kursi latviešu valodā un cilvēkiem ir grūti to izmantot, ja viņam ir šīs divas nespējas: viena ir šī valodas nespēja un otra tā fiziskās vides nespēja... Otra lieta ir tā, ka invalīdi, ne jau visi, bet liela daļa ir ar zemu izglītības līmeni. Ļoti liela daļa ir tāda, kuri savlaicīgi nav ieguvuši labu izglītību, un tā rezultātā viņiem ir grūti atrast darbu. Tātad, kā blakus faktors nāk šis izglītības faktors un ja vēl nāk šis vecuma faktors...un kā rāda statistika, tad invalīdi diezgan daudz ir veci (ja mēs skatāmies to vecuma skalu, tad tai augšgalā, kur ir veci cilvēki ir krietni vien vairāk kā tur, kur it jauni cilvēki) cilvēki, un tiem ir grūti bieži vien atrast dabu. Ja jauni cilvēki spēj kaut kādā veidā uzņemties parādsaistības, kredītus. Te parādās tās problēmas: vecums, izglītība un tā valodas nespēja un kā barjera tā ir diezgan liela. (NVO pārstāvis, Rīga)*

3. DISKRIMINĀCIJAS GADĪJUMI UN PRAKSES

Galvenie secinājumi

Intervijas liecina par **sūdzību un informācijas trūkumu par konkrētiem diskriminācijas gadījumiem vai praksēm** valsts iestādēs (VDI, NVA, arī Labklājības ministrijā), pašvaldību iestādēs, arodbiedrībās un nevalstiskajās organizācijās. Taču tajā pašā laikā intervijas liecina arī par to, ka dažādās organizācijās, kuras cieši saskaras ar klientiem, nonāk informācija jeb tā saucamās **mutiskās vai neformālās sūdzības**, un jautājumi par iespējamo diskrimināciju tiek pārrunāti ar apmeklētājiem (klientiem). Svarīgs informācijas avots par iespējamo diskrimināciju ir NVA pārstāvju atzinumi par **darba devēju diskriminējošiem norādījumiem**. Taču jāatzīmē, ka visbiežāk intervējamās personas **par iespējamo diskrimināciju runā vispārīgi**, neatsaucoties uz konkrētiem gadījumiem. Daudzas personas un iestāžu pārstāvji uzskata, ka diskriminācija nav aktuāla problēma, vai ir teikuši, ka nezina diskriminācijas gadījumus.

Vairākas personas, ieskaitot valsts un pašvaldību pārstāvjus, darba devējus, pauž savus **stereotipus un aizspriedumus** attiecībā uz dažādām iedzīvotāju grupām. Vairāku darba devēju viedokļi vai citu intervējamo grupu pārstāvju atzinumi par darba devēju un citu cilvēku uzskatiem un rīcību bieži liecina par stereotipiem un aizspriedumiem, vispirms attiecībā uz „vīriešu” un „sieviešu” darba sadalījumu, uz dažāda vecuma cilvēku darba spējām un prasmēm apgūt jaunas zināšanas, kā arī uz romu pārstāvjiem un valodas lietojumu, kad ir apšaubīta cilvēku spēja iemācīties un brīvi lietot valodu (visbiežāk valsts valodu), vai arī kādas valodas pārvaldīšanai dzimtās valodas līmeni ir piešķirta nepamatoti liela nozīme.

Visbiežāk ir minēti diskriminācijas gadījumi un aizspriedumi vai stereotipi uz vecuma un dzimuma pamata. Kaut arī bieži izskanēja viedokļi par darba tirgus sadalījumu t.s. latviešu un krievu uzņēmumos, tomēr **diskriminācijas gadījumi uz tautības pamata ir samērā reti ir apzināti, un visbiežāk ir minēti konkrēti romu diskriminācijas gadījumi.**

Diskriminācija uz dzimuma pamata

Kopumā trūkst informācijas par diskriminācijas gadījumiem uz dzimuma pamata. Taču sabiedrībā valdošie **stereotipi un aizspriedumi** par dzimuma lomu darba tirgū un sabiedrībā, ieskaitot valsts un pašvaldību institūciju pārstāvjus, liecina par diskriminācijas izplatību. Bieži vien stereotipizēti uzskati par dzimuma lomu un nevienlīdzības izpausmes (atšķirības darba algās, profesijās un amatos, devēju attieksme pret sievietēm ar bērniem) netiek uzskatītas par nelabvēlīgām vai diskriminējošām un neliecina par nevienādas attieksmes būtības apzināšanos, kamēr diskriminācija uz dzimuma pamata netiek uzskatīta par problēmu. Būtiski, ka šādi secinājumi attiecas praktiski uz visām intervējamo grupām, ieskaitot valsts un pašvaldību institūcijas.

Kaut arī ar diskrimināciju, sevišķi uz vecuma pamata, saskaras gan sievietes, gan vīrieši, tomēr intervijas kopumā liecina par sieviešu nelabvēlīgāku situāciju, salīdzinot ar vīriešiem. Viens no izplatītākajiem sieviešu diskriminācijas veidiem ir arī **darba devēju jautājumi par ģimenes stāvokli un par bērniem un darba noraidījumi šī iemesla dēļ.**

Vecuma ierobežojumi sievietēm un vīriešiem, ko uzstāda darba devēji, bieži vien liecina par dubultdiskrimināciju. Dzimums (bieži kopā ar vecumu) kā kritērijs noteiktu darbu veikšanā no darba devēju un dažādu institūciju puses visbiežāk ir minēts fiziskajos gados, strādnieku profesijās, darbā ar tehniku, kur pārsvarā strādā vīrieši; savukārt apkalpojošajā sfērā un citās nozarēs un amatos dominē sievietes. Ir izplatīts atzinums, ka tieši pirmspensijas vecuma sievietes ir nelabvēlīgākā situācijā, salīdzinot ar vīriešiem.

Intervijas liecina par praksēm, kad darba devēji min dzimumu kā darbinieku atlases kritēriju, piesakot vakances NVA. Savukārt par norādījumu diskriminēt liecina intervējamo atzinumi, kad NVA šīs prasības akceptē.

Par dzimuma diskrimināciju var liecināt gadījumi, kad darbs (piemēram, fiziskie darbi mazajās pašvaldībās) apzināti tiek piedāvāts tikai vīriešiem, kas ierobežo iespējas sievietēm iekārtoties darbā uz vienlīdzīgiem pamatiem. Citās darba jomās šādā veidā mēdz tikt diskriminēti vīrieši (piemēram, šūšanas uzņēmumos).

Diskriminācija uz vecuma pamata

Vecums dažādās intervējamajās grupās kā diskriminācijas pamats ir minēts visbiežāk. Diskriminācijas gadījumi un arī aizspriedumi un stereotipi mēdz būt vērsti uz jebkuru vecumu, un bieži ir saistīti ar dzimumu un konkrētiem profesijām vai amatiem, kur vecuma un dzimuma ierobežojumi visbiežāk ir sastopami. Diskriminācija uz vecuma

pamata mēdz būt saistīta ar citiem diskriminācijas pamatiem, piemēram, veselības stāvokli un ārējo izskatu.

Tāpat kā attiecībā uz dzimuma, arī uz vecuma diskrimināciju trūkst informācijas par konkrētām iedzīvotāju sūdzībām dažādās organizācijās. Taču NVA un retāk - VDI, pašvaldības, kā arī arodbiedrības saņem informāciju par vecuma ierobežojumiem no mutiskām sarunām ar saviem klientiem vai citādi (piemēram, pamanot diskriminējošus darba sludinājumus), kā arī atsaucas uz savu vai citu cilvēku pieredzi. Vairākas intervijas liecina par konkrētiem individuāliem diskriminācijas gadījumiem uz vecuma pamata, kad darba devēji prasīja potenciālajiem darbiniekiem par viņu vecumu vai arī darbs tika noraidīts vecuma dēļ.

Minētie argumenti, kāpēc darba devēji pievērš uzmanību darbinieku vecumam, nereti atspoguļo vai nu pašu intervējamo personu vai citu cilvēku paustos aizspriedumus vai stereotipus. Samērā bieži ir izplatīts uzskats, ka pusmūža un pirmspensijas vecuma cilvēki nespēj vai ar daudz lielākām grūtībām spēj apgūt jaunas prasmes, zināšanas un tehnoloģijas, salīdzinot ar jaunākiem cilvēkiem, un ka uzņēmumiem būtu jāiegulda laiks un līdzekļi vispirms jauno cilvēku apmācībā. Savukārt attiecībā uz jauniešiem ir bieži vien vērsti stereotipi un aizspriedumi par viņu darba motivāciju un atbildības sajūtu.

Diskriminācija uz tautības un valodas pamata

Dažādas organizācijas (izņemot vienu gadījumu VDI par iespējamo čigānu sievietes diskrimināciju), nebija saņēmušas sūdzības (gan formālās, gan neformālās) par atšķirīgo attieksmi uz tautības pamata.

Kaut arī samērā bieži izplatīti viedokļi un pieņēmumi par uzņēmumu veidošanos pēc etniskajiem principiem, kad darba devēji ņēma vērā tautību, pieņemot darbā, tikai dažas intervējamās personas ir minējušas savu vai tuvu cilvēku pieredzi, kuru viņi uzskata par diskrimināciju uz tautības pamata.

Par etnisko diskrimināciju liecina prakses, kad darba devēji, piesakot vakances NVA mēdz minēt tautību (piemēram, latviešu un krievu) un dzimto valodu kā kritērijus potenciālo darbinieku atlasē.

Samēra bieži izskan pret romiem vērstie aizspriedumi un stereotipi, kā arī ir minēti gadījumi, kas liecina par romu diskrimināciju. Šos gadījumus ir minējuši NVA un pašvaldību pārstāvji, atzinot situācijas, kad romus nepieņēma darbā vai nevēlējās uzņemt mācību iestādē viņu tautības dēļ. Taču nereti intervējamās personas minējuši romu situāciju tikai tad, kad intervētāji viņiem par to konkrēti jautāja.

Nereti atbildēs izskan atsaucis uz reģionālajiem aspektiem, kuri pēc dažu personu domām, nosaka situāciju, kad tautībai neesot nekāda loma darba tirgū – šis viedoklis ir izskanējis rajonos ar dažādu mazākumtautību īpatsvaru (piemēram, Daugavpilī un Dobelē).

3.1. Valsts, pašvaldību iestāžu un nevalstisko organizāciju pārstāvju atzinumi par diskriminācijas gadījumiem

Informācijas avoti par diskrimināciju

Samērā neliels intervēto institūciju (NVA, VDI, pašvaldību, NVO un arodbiedrību) pārstāvju skaits, kuri ir saņēmuši sūdzības vai kuriem būtu zināmi konkrēti diskriminācijas gadījumi.⁶ Parasti dažādu institūciju pārstāvji bez konkrētiem piemēriem atsaucās uz problēmām atrast darbu vecuma, dzimuma vai citu faktoru dēļ un uz savu klientu pieredzi, ieskaitot mutvārdu sūdzības. Visbiežāk tika minēti diskriminācijas gadījumi uz vecuma un dzimuma pamata. Lielākā daļa intervēto organizāciju pārstāvju nav minējuši sūdzības par nepamatotas atšķirīgās attieksmes gadījumiem uz tautības pamata. Taču vairākas reizes ir izskanējuši atzinumi vai pieņēmumi par čigānu diskriminācijas gadījumiem, kā arī par uzņēmumu praksi pieņemt darbā noteiktas tautības personas atkarībā no darba devēju ieskatiem.

Nodarbinātības valsts aģentūra

Sniedzot informāciju par dažādu grupu situāciju un atšķirīgo attieksmi, NVA pārstāvji atsaucas uz savu klientu mutvārdu sūdzībām (kuras netiek uzskaitītas), vispārīgā veidā piemin problēmas un atsaucas uz darba sludinājumiem un darba devēju prasībām pēc noteikta vecuma, dzimuma, kā arī tautības un dzimtās valodas pretendentiem vakanču piedāvājumā.

Diskriminācija pēc vecuma

Lielākā daļa NVA pārstāvju ir atzīmējuši bezdarbnieku un darba meklētāju problēmas atrast darbu **vecuma** dēļ. Nereti ir uzsvērts informācijas trūkums par diskriminācijas gadījumiem: „... tikai runu līmenī, tas ir tikai baumu līmenī, tas ir pārrunāts ar cilvēkiem, bet neviena oficiāla statistika, bet neviens oficiāls dokuments par to, ka tāda sistēma ir un ka tas pilsētā pastāv, nav...vienkārši cilvēki, kas nāk un ir mūsu uzskaitē un meklē darbu, nu viņi vienkārši saka – jā, es biju, es sūtīju to vakanci, bet mani neņēma, paņēma jaunāku vai attiecīgi viņi pateica, ka esmu par vecu, vai man nav tas vai nav tas (Jūrmala). Klientu atzinumi balstās uz viņu pašu iespaidiem par darba noraidīšanu (visbiežāk - vecuma dēļ) vai arī ir atsauces uz darba devēju konkrētām atbildēm. Daži NVA darbinieki (Liepāja, Rēzekne) apšaubā to, ka notiek vecuma diskriminācija, un uzskata, ka bezdarbnieki „*attaisno sevi*” un nevēlas strādāt. „*Svarīga ir izglītība, attieksme, motivācija. Cilvēki paši neko negrib. Ir tikai kurnēšana par vecumu: „man jau 50, kas mani vairs ņems.*” (Liepāja)

Par **norādījumu diskriminēt** liecina prakses, kad darba devēji izvirza prasības pēc kandidāta uz darbu vecuma, dzimuma, tautības vai dzimtās valodas, piesakot vakanci NVA vai darba iekārtošanas birojos. Daži NVA pārstāvji atzīmē, ka pēdējos dažos gados darba devēji retāk norāda vecumu darba vakanču piedāvājumos nekā iepriekš, ņemot vērā jauno Darba likumu, un kopumā ir kļuvuši informētāki (Malta, Rēzeknes rajons, Liepāja, Rīgas rajons). Kā cits arguments, kāpēc diskriminējošie piedāvājumi samazinās, ir minēts darbaspēka trūkums un darba vietu piedāvājums, kas pārsniedz pieprasījumu noteiktā rajonā, kā rezultātā darba devējiem nav plaša darbinieku izvēle (Valmiera). Taču ir

⁶ Intervējamām personām tika paskaidrots, ka viņi var nenosaukt konkrētu individu vārdus un organizāciju (uzņēmumu) nosaukumus.

atziņas par to, ka praksē darba devēji ņem vērā vecumu darba intervijā (Rīga, Rīgas rajons).

Tāpat NVA darbinieki uzsver, ka diskrimināciju un patiesus darba noraidīšanas iemeslus ir grūti atklāt: „...neviens jau to skaļi neteiks. Diez vai uzņēmējs skaļi pateiks, Tu esi par vecu. Tu var atrast dažādus citus iemeslus. Es nemāku arī par to īpaši spriest, jo neesmu uzņēmēja.” (Kalētu pagasts, Liepājas rajons).

Darba devēju norādījums diskriminēt pēc vecuma

- *Mums norāda: līdz 35-40 gadiem. Es saku: „ Jūs nedrīkstat tā teikt. Tāpēc, ka cilvēks 50 gados var būt aktīvāks par 30-gadīgo.” – „Jā, bet mums ir jauns kolektīvs, viņš neiederēsies! Es redzu, ka lielas veikalos, [...] viņi saka, ka viņiem vienalga, tikai lai būs labs speciālists. Tas ir pirmais nostādījums. Bet vecuma ierobežojums [uzņēmumā] ir. Nepamatots, tāpēc ka viņi saka, ka viņiem vajag jaunākus, jo viņiem smags darbs, daudz stundas jāstrādā tādā veidā. To mums klienti saka...(NVA pārstāve, Rīga)*
- *Kad mums piezvanīja vācu firma, prasīja šuvējas un saka līdz 40 gadiem. Es saku: „Jā, man ir 41, kāpēc es nedrīkstu? Kas notiks?” Viņi teica tā: viņi ir izpētījuši, ka nav vairs tā reakcija rokās pēc 40. Bet tagad, ka pie viņiem cilvēki nenāk, viņi 45 gados ņem. Nenāk cilvēki un viss, jo slikti maksāja. (NVA, Maltas pagasts, Rēzeknes rajons)*
- *Notiek konkurss, ilgi, mēnesi pusotru un darba devējam ir tiesības izvēlēties. Tas prasības dažreiz ir pārāk augstas, dažreiz pamatotas, dažreiz - nē. Šodien grāmatvede ar augstāko izglītību, pieredze ļoti liela, bet nevar iekārtoties darbā. Viņa stāsta kāpēc, kur viņa nāk - vajag jaunāk, bet viņa nav jauna. Viņai līdz pensijai atlikuši 2 gadi, bet viņi vēlas lai būtu gados jaunākos. Kāpēc - viņi to nepaskaidro. (NVA pārstāve, Rīga)*

Diskriminācija pēc dzimuma

Vecuma ierobežojumi, ko uzstāda darba devēji, bieži vien ir cieši saistīti ar **dzimumu** un piedāvāto amatu, un nereti liecina par multiplu diskrimināciju, korelēnot ar citiem faktoriem (piemēram, ārējo izskatu vai ģimenes stāvokli).

„Sieviešu” un „vīriešu” darbi NVA pārstāvju atzinumos

„**Sieviešu**” darbi darba devējiem parasti asociējas ar darbu apkalpojošajā sfērā (pārdevēji, viesmīļi) (Daugavpils), sekretāres darbu (Daugavpils, Jūrmala), darbu klientu apkalpošanas zālēs, grāmatvežu, pavāru darbu (Rīga), taču ir minēti arī gadījumi, kad darba devēji ir vēlējas redzēt tikai vīriešus šefpavāra amatā (Rīga).

Tā saucamajās „**vīriešu profesijās**” prasības pēc vecuma biežāk izskan prasībās pēc kandidātiem strādnieku profesijās. Piemēram, darba devēji lūdza vīriešus plaut zāli (Līvāni, Preiļu rajons), autovadītājus (Jūrmala), kurinātājus (Maltas pagasts, Rēzeknes rajons), automehāniķi auto rezerves daļas veikalā un autoatslēdznieki (Rēzekne).

Bieži vien darba devēju prasības pēc dzimuma ir saistītas ar **vecumu**, kas liecina par dubultdiskrimināciju. Tā, strādnieku profesijās vecuma ierobežojums vairāk skar vīriešus, bet profesijās apkalpojošajā sfērā – sievietes. NVA un privātā iekārtošanas biroja pārstāvji nereti min darba devēju paustos aizspriedumus (piemēram, sievietes ir „apzinīgāk un rūpīgāk” (Valmiera), „sievietes ir čaklas” (Jūrmala), kā arī paūz savus stereotipus.

Darba devēju norādījums diskriminēt pēc dzimuma

- *Tur, kur ir varbūt šīs vīriešu profesiju pārstāvju brīvās darba vietas, tas arī ir viennozīmīgi, ka vakances, nozares, kurās vairāk strādā sievietes, ir nozares, kurās vairāk strādā vīrieši, tāpat metālapstrādē par metinātājiem, diez vai arī mēs paši sūtīsim sievieti, jo tomēr te, protams, tiek teikts, mēs vēlamies fiziski spēcīgus vīriešus, tur no 20-30.*
- ***Dzimums šajā gadījumā ir objektīvs priekšnosacījums?***
- *Šajā gadījumā jā, jo sievietei būs grūti fiziski izturēt, piemēram, to darba specifiku, ja tas ir saistīts ar fizisku slodzi. Bet varbūt, ka tas nav ne visās vietās, nu, piemēram, tipiska profesija bārmenis. Mums ir tas viedoklis, stereotips, ka tur strādā jauni puisi par bārmeņiem, bet tik pat labi tās var būt jaunas meitenes. (NVA pārstāve, Rīga)*
- *Mutiskā sarunā bieži izskan, mēs Jums pasakām mutiski, lai jūs zinātu, ka mums vajag tādu un tādu, un kā es teicu, līdz 20 gadiem, jaunu sievieti, smaidīgu, profesionāli, kvalificētu utt. Tātad tas jau iet kopšot ar dzimumu. (NVA pārstāve, Rīga)*

Kaut arī daži NVA darbinieki atzīmē, ka veic darba devēju izglītojošo funkciju, paskaidrojot darba devējiem par aizliegumu norādīt dzimumu vai vecumu darba sludinājumos, pastāv arī prakse, ka **darba devēju vēlmes tiek akceptētas**. Vairāku NVA filiāļu pārstāvji min gadījumus, kad tās ir ņēmuši vērā darba devēju vēlmes pēc noteikta dzimuma vai vecuma kandidātiem, izskaidrojot šo rīcību ar vēlmēm uzturēt labāku sadarbību ar darba devējiem, vai arī attaisnojot šīs prasības konkrētās profesijās (piemēram, metinātāja darbā, Rīga), vai arī ar vēlmi „sniegt kvalitatīvo pakalpojumu arī darba devējam” (Preiļi).

NVA darbinieku atbildes uz darba devēju prasībām pēc dzimuma un vecuma

- *...sākām pielāgoties un gatavoties iestāties ES šīm kopējām Eiropas prasībām mēs visur arī izņēmām no vakancu pieteikumiem šīs te, mums kādreiz bija, pēc dzimuma, nu pēc tautības gan nebija, bet vīrietis vai sieviete, gadus mēs norādījām kādreiz, vēl senāk. Bet tagad mēs to vairs nepraktizējam, un arī saviem darbiniekiem, tiem, kas ... un arī, protams, tas jau darbiniekiem ir zināms, arī pie vakancu reģistrēšanas, ja darba devējs griežas pie mums ar šādu lūgumu, tad mēs darba devējam paskaidrojam, ka darba meklētāji vai bezdarbnieki visi ir vienādi, un lai viņi tiktu vērtēti tīri no profesionālās kvalifikācijas viedokļa, un šīs vakances ir izliktas brīvi pieejamas, un mēs nekur neko tamlīdzīgu nevienam nenorādīsim, un arī viņam norādām uz to, ka viņam nav tiesības šādi šķirot vai šādi izvirzīt prasības, ka viņam vajag tikai tādus un tādus. (NVA, Rīga)*
- *Ja viņš meklē sev sekretāri, tad viņš aptuveni pasaka, nu līdz 40. No vienas puses viņam nav tiesības kaut kā šo vecumu noteikt, bet no otras puses, mums ir arī mazliet jārespektē šis darba devēja viedoklis. Jo, ja mēs šo viedokli pilnīgi un galīgi ignorēsim, ja mēs nosūtīsim viņam pilnīgi nevajadzīgu cilvēku, neatbilstošu viņa prasībām, tad iespējams, ka viņš nekad mums vairs arī nezvanīs un nekad mēs vairāk nevienu citu vakanci no viņa nesaņemsim, tā, ka mēs esam tādās divējādās pozīcijās, mums it kā ir jāsauglabā labas attiecības ar darba devēju, jāatrod galvenais viņam piemērots darbinieks un attiecīgi šim bezdarbniekam jāpalīdz. Tā, ka mēs mēģinām atrast šo vidējo ceļu. (NVA pārstāve, Jūrmala)*

Diskriminācija uz tautības un valodas pamata

NVA pārstāvji dažkārt minēja arī darba devēju diskriminējošās prasības pēc potenciālo darbinieku **tautības**, atkarībā no kolektīva etniskā sastāva un **latviešu valodas zināšanās dzimtās valodas līmenī, vai pēc latviešu dzimtās valodas** (darbs ar dokumentiem, sekretāra darbs) (Daugavpils NVA, Rīgas NVA, personāla atlases firma Rīgā), kas arī liecina par diskrimināciju uz tautības un valodas pamata.

Darba devēju norādījums diskriminēt pēc tautības

- *Ir gadījumi, kad darba devēji prasa konkrēti, ka grib latvieti. Un atkal otrādi, saka, ka krievu tautības cilvēku, jo kolektīvs ir izteikti krievisks un lai tam cilvēkam tās sarunas un komunicēšanās, tā neformālā puse, lai viņa ir tāda viendabīgāka. Nu saprotiet, viss jau ir ļoti relatīvs jēdziens. (NVA pārstāve, Rīga)*
- **Tautībai ir loma darba iekārtošanā? Vai ir atšķirības?**
- *Neteikšu. Vienīgi ir darba devēja pieteikumi... Vēlās, lai būtu latviešu valoda dzimtā. Tad kad darbs ar dokumentiem, tulks, sekretāre. Bet ja labi runa un perfekti raksta, bet valoda nav dzimta, tad arī vēlas parunāt ar tādām kandidatūrām.*
- **Valoda nozīmē, ka latvietis?**
- *Jā. Tas saistīts ar to, ka augstāka pakāpe valoda bieži neatbilst zināšanām. Cilvēks nokārto dažus gadus atpakaļ un nav vides, kur runāt. Var būt, ka darba devējam bija tāds darbinieks ar augstāko pakāpi, bet tomēr bija kļūdas un sūdzības no sadarbības partneriem. (NVA pārstāve, Daugavpils)*

Daži NVA pārstāvji ir atzinuši **romu** diskrimināciju, par ko ir bijis uzzināts no klientiem vai ir dzirdējuši darba devēju pieņēmumus. Taču ir reti minēti konkrēti diskriminācijas gadījumi, kuru risināšanā tiktu iesaistīti NVA pārstāvji. Rīgas rajona filiālē ir bijis gadījums, kad mācību firma atteicās uzņemt romu (čigānu) tautības pārstāvi kā apmācāmo, izsakot bažas, „ka sāks mācīties un nepabeigs”. Taču pateicoties NVA nostājai, šo personu beigās uzņēma mācību kursos.

NVA pārstāvju atzinumi par romu diskrimināciju

- *Mums varētu būt arī sociāla izcelsmē [kā diskriminācijas pamats] piemērām, māte kurai ir 9 bērni. Viņa ir ļoti spēcīgs cilvēks, ķepuroties pa dzīvi māk. Izgājusi apmācības kursos, par viņu ļoti labas atsauksmes bija, ka ļoti labi ir apguvusi prasmes. Bet darbā viņai iekārtoties ir grūti, tāpēc kā bērni, tēvs bērniem ir čigāns, līdz ar ko bērni ir grūti audzināmi. Kaut kādus nodarījumus veikuši sabiedrībā, un Valmierā visi par visu zina, tad uzreiz tai mammai grūti iekārtoties, jo viņai automātiski tiek uzlikts: viņa ir tāda pati. Kaut arī viņa kā cilvēks būtu spējīga ļoti labi strādāt.*
- **Un viņa kaut kā Jums to pasaka, vai Jums to izskaidro darba devēji?**
- *Nē, darba devēji mums neko nepaskaidro. Mēs interesējamies, kā veicas tiem cilvēkiem, kas ir izgājuši pie mums apmācības. Viņa stāstā, un tas ir viņas pieņēmums. Darba devēji ir ļoti izglītoti, neviens nepateiks, ka iemesls bija tāds. Es varu secināt, es varu piekrist, ka šis sievietes pieņēmums ir pareizs. Par viņu arī bija publicēts žurnālā un tas ir sliktā nozīmē, un tagad visi zina...*
- **Un kādā gaismā šis raksts bija?**
- *Par to, kā viņa iet pa dzīvi un cīnās, cenšas, un ar šiem daudziem bērniem utt, bet viņai konkrēti šis te raksts noteica konkrēti viņas karjeru. (NVA pārstāve, Valmierā)*
- *Otrā lieta par tautību, tiešām čigāni ir izteikti. Un tas arī atkarīgs no tā cilvēka, no darba devēja, un kādi ir darbi. Ja atnāks krievs, latvietis un čigāns, čigānam būs problēmas.*

Skatoties kas par darbu ja ar materiālam vērtībām uzreiz būs tāds stereotips par čigāniem, ka viņš tur tā... Ja te ir tādi vienkārši darbi, tajā pašā "Preiļu saimniekā", vienkāršiem darbiem tos pastāvīgi pieņiem – lapas grābt, bet ja ir runa par to pašu pļaušanu – protams viņiem neviens nedos. Ne tehniskos līdzekļus. Viss maz tādas atsauksmes ir. Droši vien tai tautai ir savas iezīmes, tradīcijas, kuras nav pieejamas pārējiem...

- **Vai ir bijuši kādi konkrēti gadījumi?**
- *Mēs ar to nenodarbojamies, pie manis nav ar tādiem griezusies. (NVA pārstāve, Preiļi)*

Citi diskriminācijas pamati

Vairāki NVA pārstāvji ir minējuši arī invaliditāti un veselības stāvokli, kura dēļ ir notikusi atlaišana no darba vai ir bijušas problēmas iekārtoties darba - tas attiecas arī uz pirmspensijas vecuma cilvēkiem, kam veselības problēmas ir viens no šķēršļiem iekārtoties darbā.

Tāpat NVA pārstāvji bieži vien ir uzsvēruši darba meklētāju ārējā izskata nozīmi, kam darba devēji pievērš lielu uzmanību, pieņemot darbā. Piemēram, ir bijusi gadījumi, kad tika pieprasīts „gara auguma cilvēks” darbam ar agregātu (Līvāni), „jauns cilvēks ar garām kājām” noliktavā (Preiļi). Ir izteikti atzinumi, ka cilvēkiem ar zemiem ienākumiem, „trūcīgi gērbušies” ir mazākas iespējas atrast darbu (Jūrmala), ka liela nozīme ir sakoptībai, „kā cilvēks var sevi pasniegt”.

Aizspriedumi un stereotipi

Jāatzīmē, ka nereti NVA pārstāvji intervijās paši ir pauduši dzimumstereotipus, kuri attiecas uz profesiju segregāciju un dažkārt atbalsta darba devēju prasības. Tāpat nereti ir izplatīti NVA darbinieku aizspriedumi attiecībā uz vecumu, kuri visbiežāk attiecas uz fizisko darbu veikšanu.

Aizspriedumi un stereotipi

- *Tur, kur ir varbūt šīs vīriešu profesiju pārstāvju brīvās darba vietas, tas arī ir viennozīmīgi, ka vakances, nozares, kurās vairāk strādā sievietes, ir nozares, kurās vairāk strādā vīrieši, tātad metālapstrādē par metinātājiem, diez vai arī mēs paši sūtīsim sievieti, jo tomēr te, protams, tiek teikts, mēs vēlamies fiziski spēcīgus vīriešus, tur no 20-30 gadiem.*
- **Dzimums šajā gadījumā ir objektīvs priekšnosacījums?**
- *Šajā gadījumā jā, jo sievietei būs grūti fiziski izturēt, piemēram, to darba specifiku, ja tas ir saistīts ar fizisku slodzi. Bet varbūt, ka tas nav visās vietās, nu, piemēram, tipiska profesija - bārmenis. Mums ir tas viedoklis, stereotips, ka tur strādā jauni puīši par bārmeņiem, bet tik pat labi tās var būt jaunas meitenes. Jo bieži darba devējs pat piesaka, ka mēs nevēlamies puīšus, mēs vēlamies meitenes. Jo puīši bieži vien neiztur šo darba specifiku un paši sāk [dzert] ar klientiem... Bet tā ir cita forma, bet puīši mīl varbūt savā darbā pēc tam iedzert vai kaut ko līdzīgu. Meitenes ir jaunas sievietes, ir atbildīgākas un neizpaužas tā darba specifika tādā veidā, ka viņas varbūt darba laikā lieto savus darba instrumentus, teiksim tā, alkoholu. Vai tur tūri parādās šī diskriminācija, grūti pateikt. (NVA pārstāve, Rīga)*

- *Kas motivē darba devēju izvēlēties, lai būtu sieviete-pavārs? Es uzskatu, ka vislabākais pavārs ir vīrietis. Bet vēlās lai būtu pavārs - sieviete. Mums ļoti daudz vīriešu nāk un pretendē uz šo vakanci. (NVA pārstāve, Rīga)*
- *... visneaizsargātākie ir pirmspensijas vecuma cilvēki no 55 līdz 62 gadiem... Darba devējs vēlas fiziski veselu, spēcīgu, lai cilvēks labi, ātri, kvalitatīvi strādātu. Lai zinātu jaunās tehnoloģijas, valodas. Un bieži viņiem tieši šiem cilvēkiem grūtāk apgūt jaunas tehnoloģijas, jaunas prasmes, reakcijas ātrums zūd atbilstoši vecuma posma īpatnībām. No 50-gadīgajiem nevar pieprasīt to, ko no 18-gadīgajiem cilvēku dabiskās novecošanās dēļ. (NVA pārstāve, Līvāni, Preiļu rajons)*
- *...darba devējs tieši saka, ka viņš vēlas nevis krievu tautības ar trešās pakāpes valsts valodas zināšanām, bet viņš vēlas tieši latviešu cilvēku... [es] domāju, ka Jūs pati arī ļoti labi to saprotat, ja nav dzimtā valoda, ja valoda ir mācīta vai iemācīta, nu tad tik perfekti kā dzimto valodu jau nepārvalda to iemācīto valodu. Ja tā ir mācīta skolas laikā varbūt vai devītā klase beigta krievu skolā un pēc tam pāriets, tur vajadzīgs laiks, kamēr ieiejas. Jo bieži darba devējs arī saka, es gribu latvieti, gribu, kam latviešu ir dzimtā, jo man ir problēmas, un man vajag tieši, kas perfekti pārvalda. (NVA pārstāve, Rīga)*
- ***Kādi risinājumi varētu būt [romu diskriminācijas novēršanā]?***
- *Tas varētu būt kāds lauciņš, kurā tiktu veikta tā realizācija... naudu var piesaistīt, apmaksāt to uzņēmēju risku... Uzsākt viņu piedalīšanos un dot viņiem iespēju sevi apliecināt, parādīt no labas puses kā vērtīgu cilvēku darba tirgū. Apmācības iespējas tagad ir pietiekoši lielas – uz priekšu. Čigāni visu laiku ar zirgiem nodarbojas, nav tā, ka rokas viņiem galīgi nekam nederīgas, vienīgi jāatrod iespēja, kā tās izmantot. Legālas biznesa iespējas iedot viņiem. Jo, ja kādas narkotikas – čigāni klāt, nelegālas izplatīšanas vietas – čigāni. (NVA pārstāve, Preiļi)*

NVA vadības pārstāvju atzinumi par situāciju 2005. un 2007.gadā

Gan 2005.gadā, gan 2007.gadā NVA nebija informācija un statistika par reģistrētām sūdzībām par diskrimināciju.⁷ Kamēr 2005.gadā NVA vadības pārstāvji nenosauca konkrētus izplatītākos diskriminācijas pamatus (izceļot pirmspensijas vecuma sieviešu nelabvēlīgo situāciju, kā arī minot, ka “*katra persona, kas nonāk bezdarba situācijā tiks diskriminēta un pati diskriminē, jo nevar nodrošināt ģimenes vajadzības...*”), 2007.gadā tika atzīmēts, ka viens no izplatītākajiem diskriminācijas pamatiem ir tautība, jo „*visgrūtāk integrēties darba tirgū ir čigānu tautības pārstāvjiem*”. Plašu rezonansi sabiedrībā un NVA ieguva romu sievietes diskriminācijas gadījums, kurš nonāca tiesā, un kura risināšanā piedalījās arī NVA Jelgavas filiāle 2006.gadā. NVA pārstāvji atsauca uz to, ka parasti darba devēji, noraidot darbu romu pārstāvjiem, nenosauc tautību kā iemeslu darba noraidīšanai, un, līdz ar to, informācija par diskrimināciju, pat ja ir pamatotas aizdomas par to, paliek neoficiāla un nepubliska. NVA pārstāvji atzīmē, ka mutvārdu sūdzības netiek reģistrētas (kaut arī situācija rajonos mēdz būt dažāda), un arī paši klienti neiesniedz rakstveida sūdzības. Tāpat NVA filiālēs, darba devējiem piesakot vakances, nereti tiek norādīti diskriminējošie nosacījumi pretendentiem uz darbu, visbiežāk – dzimums. Taču kopumā ir atzīmēts, ka „*šie jautājumi nav aktualizējušies*” vai arī tai ir tendences samazināties, pieaugot darba devēju un darba meklētāju informētības līmenim par diskriminācijas jautājumiem (sk. arī 4.apakšsadaļu).

⁷ Intervija ar NVA Stratēģiskas plānošanas departamenta pārstāvjiem 2005.gada 2.februārī un intervija ar NVA Nodarbinātības koordinācijas departamenta, Juridiskā departamenta un Stratēģiskās plānošanas departamenta darbiniekiem 2007.gada 4.aprīlī.

Valsts Darba inspekcija

VDI reģionālo nodaļu pārstāvji uzsvēra, ka nesaņem sūdzības par diskrimināciju. Dažas sūdzības par diskrimināciju, visbiežāk – diskrimināciju pēc dzimuma, ko saņēma VDI, minēja VDI vadības pārstāvji. Daži VDI darbinieki minēja gadījumus, kad par diskriminācijas gadījumiem tika uzzināts no sarunām ar apmeklētājiem vai uzņēmumu darbiniekiem. Par atšķirīgo attieksmi ir uzzināts arī no darba sludinājumiem. Kā citus informācijas avotus par diskrimināciju VDI pārstāvji min seminārus, kur VDI darbinieki dalās savā pieredzē.

Jāatzīst, ka dažu VDI reģionālo nodaļu pārstāvji atzīst, ka nav ievērojuši diskrimināciju (VDI, Dobeles, VDI Daugavpils). Tāpat VDI pārstāvji ir norādījuši uz informācijas trūkumu par iedzīvotāju sūdzībām tiesās un to tālāko gaitu.

Diskriminācija pēc dzimuma

Izskanēja atziņa par diskrimināciju **mazgadīgo bērnu dēļ** (VDI Rīgā). Tāpat VDI darbiniece Liepājā ir minējusi gadījumus, kad lielveikalos darba devēji ir apjautājušies sievietēm par viņu ģimenes stāvokli, ieskaitot jautājumus par to, vai viņām ir bērni. Ir bijis arī **seksuālās aizskaršanas** gadījums VDI Rīgā, kad tika saņemta sūdzība par uzņēmuma vadītāja uzņēmējam darbinieka meitai.

VDI minētie diskriminācijas gadījumi laika posmā no 2004. līdz 2007.gadam

Saskaņā ar VDI sniegto informāciju, laika posmā no 2004.gada līdz 2007.gadam VDI ir saņēmusi deviņus iesniegumus par iespējamiem diskriminācijas gadījumiem.⁸

2004.gadā tika konstatēts diskriminācijas gadījums darba sludinājumā atkarībā no dzimuma. VDI uzlika administratīvo sodu, taču tas tika atcelts ar Administratīvās rajona tiesas spiedumu ir atcelts pierādījumu trūkumu dēļ.

2004.gadā poligrāfijas uzņēmumā tika atklāta atšķirīgā attieksme atalgojuma piedāvājumā atkarībā no dzimuma, kad vienīgai darbinieces-sievietei tika atklāta mazāka alga, nekā par to pašu darbu saņēma vīrietis, kurš iepriekš strādāja šajā amatā. VDI ir uzlikusi darba devējam administratīvo sodu 50 latu apmērā.

2005.gadā VDI saņēma sūdzību par diskrimināciju uz dzimuma pamata, kad pašvaldība atteica darbu sievietei kurinātāja amatā.⁹

2005.gadā tika saņemts iesniegums no romu (čigānu) tautības pārstāves, kura pieteicās uz darbu juvelierizstrādājumu veikalā. Uzzinot, ka pretendente uz darbu ir čigānu tautības pārstāve, darba devējs teica, ka vakance jau ir aizpildīta. VDI uzņēmumam uzlika administratīvo sodu 50 latu apmērā.¹⁰

2006.gadā VDI saņēma četras sūdzības par diskrimināciju darba sludinājumos un intervijās (netika pieejama informācija par to, uz kādiem diskriminācijas gadījumiem tika saņemti

⁸ Informācija iegūta no Valsts Darba inspekcijas 2007.gada 5.jūlijā.

⁹ Intervija ar VDI direktoru 2005.gada 3.martā.

¹⁰ Intervija ar VDI Juridiskā departamenta pārstāvi 2007.gada 27.martā.

iesniegumi) un vienu – atkarībā no dzimuma pamata. Pēc VDI informācijas, šīs sūdzības „neapstiprinājās”.

2007.gadā tika saņemtas divas sūdzības: viena no tās – par nevienlīdzīgu darba samaksu atkarībā no dzimuma, kas „apstiprinājās”, un vienu, kurā „pārbaude vēl netika veikta”.

Pēc VDI vadības pārstāvju atzinumiem, VDI saņem visai maz sūdzību par diskrimināciju, kaut arī pēdējos dažos gados sūdzību skaits pieaug, kas, pēc VDI pārstāvja domām, ir saistīts ar sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanos.¹¹

Diskriminācija pēc vecuma

Daži VDI pārstāvji min gadījumus, kad **vecums** ir bijis norādīts darba sludinājumos vai arī atsaucas uz savu klientu mutvārdu sūdzībām par atšķirīgo attieksmi atkarībā no vecuma.

VDI Liepājas pārstāvja atzinumi par vecuma diskrimināciju

- *Runājot par darba meklēšanu, vairākus gadus atpakaļ mēs lasījām avīzes, un sludinājumā tika minēts vecums. Mēs pazvanījām, interesējāmies, un pēdēja laikā sludinājumus tā neliek... Mēs analizējam iesniegumus tematiski, un Jūsu jautājums tur nemaz neparādās. Ir sūdzības par vecumu cenzu, paši esam novērojuši, ka ir diskriminācija dēļ vecuma. Bet attiecībā uz sievietēm un vīriešiem neesam saskārušies.*
- ***Kā Jūs uzzināt par diskriminācijas gadījumiem?***
- *Sludinājumos redzam, apmeklētāji izsakās..., ka griežas pie darba devēja, un darba devējs ņem labāk jaunākus. Tas ir kā klienti paši interpretē, un arī darba devējs. Ar ko ir runāts neoficiāli tikšanos, ka jaunas tehnoloģijas un vieglāk ir iemācīt jaunu nekā pārmācīt vecu speciālistu. (VDI pārstāvis, Liepāja)*

Diskriminācija uz tautības pamata

Lielākā daļa VDI pārstāvju uzskata, ka diskriminācija uz **tautības** pamata nav sastopama. VDI pārstāve Rīgā ir minējusi sūdzību no romu tautības sievietes attiecībā uz iespējamo diskrimināciju uz tautības pamata. Liepājā VDI pārstāvji ir pauduši uzskatu, ka darba devēji vadās pēc savām vēlmēm, pieņemot darbā konkrētas tautības pārstāvjus.

Nereti izskan atsauces uz **reģionālajiem aspektiem**, kas, pēc VDI pārstāvju domām, nosaka situāciju, kad tautībai neesot īpaša loma darba tirgū. Piemēram, Rēzeknē šāda situācija tika izskaidrota ar iedzīvotāju labām latviešu un krievu valodas zināšanām.

Pašvaldības

Tikai daži pašvaldību pārstāvji minēja savas atziņas par iespējamo diskrimināciju. Retajos gadījumos ir minēta pašvaldības apmeklētāju (klientu) pieredze, kas nozīmē, ka diskriminācijas jautājumi pašvaldībās parasti netiek pārrunāti.

Diskriminācija pēc dzimuma

¹¹ Intervija ar VDI Juridiskā departamenta pārstāvi 2007.gada 27.martā.

Vairāki pašvaldību pārstāvji neuzskatīja, ka dzimumam būtu svarīga nozīme, vai uz tā pamata notiktu diskriminācija kaut kādā nodarbinātības aspektā. Šādu uzskatu pauda gan daži pašvaldību vadītāji, gan administrācijas darbinieki. Dažkārt pašvaldību pārstāvji pauda vai atbalstīja pastāvošos dzimumstereotipus un esošo profesiju sadalījumu atkarībā no dzimuma. Taču vairākkārt bez konkrētiem piemēriem ir minētas **situācijas, kad darba devēji atteica darbu vai atlaida no darba sievietes, kam ir mazgadīgi bērni, kā arī vecuma dēļ.**

Pašvaldības pārstāves atzinums par diskrimināciju dzimuma (mazgadīgo bērnu) dēļ

- *...bija tāds gadījums, ka ... meklēja darbinieku un pieteicās viena sieviete, 4 bērnu māmiņa. Un, kā viņi motivēja, ka viņu neņems nu, 4 bērni, visi skolnieki, visi bērni jāizvadā pa skolām, visi piedalās pašdarbībā, tas nozīmē, ka ir arī šie jautājumi, kas ir darba kārtībā, un viņi tomēr viņu nepaņēma, jo viņa ir 4 bērnu māmiņa, priekšroku dodot bezbērnu sievietei.... Tā bija valsts iestāde (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Jelgava)*

Diskriminācija pēc vecuma

Vairāki pašvaldību pārstāvji min savus pieņēmumus par to, ka **noteikta vecuma cilvēkiem (piemēram, pēc 30, 35, 40, 45 gadiem) ir grūtāk iekārtoties darbā.** Dažkārt ir minēta sava vai citu cilvēku pieredze vai vietējo uzņēmumu prakse, ir atsauce uz darba sludinājumiem. Ļoti reti ir minēta pašvaldības apmeklētāju pieredze (kā piemēru var minēt Daugavpils pašvaldību, kur „slēptā” cilvēku pirmspensijas vecumā diskriminācija tika izcelta kā problēma).

Pašvaldību pārstāvju viedokļi par vecuma diskrimināciju

- *Vissāpīgākā riska grupa mūsu pašvaldībā ir pirms pensiju cilvēki, kuri tiešam pakļaujas slēptai diskriminācijai no darba devēju puses. To mēs izjūtam tad, kad cilvēki nāk pie mums uz pieņemšanu. Nodarbinātības dienestā ir cipari, ka pirmspensijas vecuma bezdarbnieku skaits samazinās, pēc mūsu domām, nav reālais radītājs, ka šie cilvēki iekārtojas darbā. Tas vairāk norāda uz to, ka cilvēki ir zaudējuši cerību iekārtoties darbā, un tāpēc viņi aiziet no biržas prom. Mēģina kādus gadījumu darbus meklēt, vai saņemt sociālo pabalstu pašvaldībā. Mūsu pilsētā ir diezgan stipri pašvaldības pabalsti, bet noteikums tomēr ir stāvēt NVA uzskaitē kā bezdarbniekam, lai tiktu pie pabalsta. (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Daugavpils)*
- *Kāpēc negrib cilvēku vecāku par 45 gadiem? Viņiem ir sindroms: līdz 35 gadiem cilvēks izveido savu redzes viedokli, pieņēmumus - viņš ir grūti vadāms. Viņš ir relatīvi stabils. Līdz ar to, kad mēs darbinieku izvēlamies, mēs vēlamies gudru, labu un paklausīgu darbinieku... Pēc datiem redzam, ka pieņemti ir jaunākie. (Pašvaldības domes pārstāvis, Auce, Dobeles rajons)*

Diskriminācija uz tautības pamata

Attiecībā uz iespējamo diskrimināciju pēc tautības, vairāki pašvaldību pārstāvji ir minējuši sūdzības, gadījumus vai vispārīgus atzinumus **par darba noraidīšanu čigānu tautības dēļ.** Piemēram, Rušonas pagastā domes pārstāve minēja gadījumu, kad

pašvaldības uzņēmums atteica pieņemt darbā romu pārstāvjus sezona darbos kurinātāja amatā.

Pašvaldību pārstāvji par romu diskriminācijas gadījumiem

- *Burtiski mēnesi atpakaļ pie mums bija divi čigāni - viena sieviete, sieviete bija pieteikusies par apkopēju, vīrietis par krāvēju, un atteica tikai tāpēc, [ka ir čigāni]. Ja redz seju, tad nenem. Ja runā pa telefonu, - pasaka, ka nem... Pie tam [uzņēmums] ar šo te atšķiras.*
- **Tieši viņiem ir šī tautību politika?**
- *Es pieļauju, ka jā.*
- **Vai šāda attieksme ir vērsta tikai pret čigāniem, vai arī pret krieviem un, iespējams, arī latviešiem?**
- *Ar nevienu citu man nav bijusi saskarsme, bet tiesā mēs iesūdzēt nevaram, tikai fakts kā tāds. (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Jelgava)*

- *Mums ir čigāni klienti, viņi ir ļoti apmierināti ar mūsu darbu. Ja ir kāds izglītots čigāns... mana darbā tas būtu nepieciešams, lai parādītu pārējiem, ka ir čigāns, ka šeit nedarbojas stereotips. Čigāniem arī ir stereotipi, mani neviens neņem, jo esmu čigāns. Neņem tāpēc, ka viņam – labi, ja ir 8 klases izglītība.*
- **Vai ir aizspriedumi pret čigāniem?**
- *Domāju, ne. man nav. Ir atšķirīgs izglītības līmenis.*
- **Bet sabiedrībā?**
- *Varētu būt. Domāju, ja būs izglītots čigāns - prieks skatīties uz tādu, tādu būs jāņem kā piemēru. Ja man būs izvēlē latvietis un čigāns ar izglītību ņemšu čigānu, pat vairāk nekā krievu tautības. Jo tas čigāns man palīdzētu pozitīvo piemēru nest. Jo salīdzinot ar krievu tautību, viņi ir vairāk diskriminēti, vairāk pret viņiem stereotipi. Lai motivētu savus klientus kaut ko mainīt un darīt. Es nezinu gadījumus, man neviens darba devējs nav teicis, ka neņem to un to. Kaut kāda informācijā nāk caur masu medijiem. (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Valmiera)*

Diskriminācija uz citiem pamatiem

Daži pašvaldību (domes un administrācijas) pārstāvji, nenosaucot konkrētus piemērus, piemin arī **invaliditāti un veselības stāvokli** kā faktoru, kas rada nelabvēlīgās atšķirības. Taču ir minēta arī **ārēja izskata loma**, piemēram, sekretāra un pārdevēja amatā (saistīts gan ar vecumu, gan ārējo sakoptību), kā arī **politisko uzskatu** ietekme uz darbinieku atlaišanu vadības maiņas dēļ.

Latvijas Pašvaldību savienības pārstāves viedokļi par situāciju 2007.gadā

LPS eksperte atzīmēja, ka informācija par diskriminācijas gadījumiem pašvaldībās nav pieejama. Viņa atzīst, ka iedzīvotāji nesūdzas par diskriminācijas gadījumiem, ja tie nenotiek pašvaldībā. Diskriminācija pēc dzimuma, vecuma, tautības un citiem pamatiem pastāv „slēptā veidā”, „latentās formās” likumdošanas izmaiņu dēļ. Pēc LPS pārstāves domām, diskriminācijas izpausmes darba tirgū samazinās darbaspēka trūkuma dēļ daudzos Latvijas rajonos. Tā rezultātā, piemēram, arvien vairāk sieviešu piesakās darbā tradicionāli „vīriešu” amatos. Nereti darba devēji pagastos dodot priekšroku sievietēm un izvairoties pieņemt darbā vīriešus alkohola lietošanas dēļ.

Arodbiedrības

Arodbiedrību pārstāvji visai reti minēja iespējamo diskrimināciju, visbiežāk izteicot savus pieņēmumus par iespējamo atšķirīgo attieksmi uz vecuma pamata.

Dzimuma diskriminācija

Tikai viens no septiņiem intervētajiem arodbiedrību pārstāvjiem ir izteicis pieņēmumu par **diskrimināciju uz dzimuma pamata**, atsaucoties uz stereotipiem par sievietēm un vīriešu lomu vadošajos amatos.

Diskriminācija uz vecuma pamata

Daži arodbiedrību pārstāvji ir atzīmējuši uzņēmumu centienus atbrīvot darbiniekus viņu **vecuma dēļ**. Industriālās nozares arodbiedrības pārstāve ir minējusi savus pieņēmumus par vecuma diskrimināciju, kad vairāki uzņēmumu vadītāji centās atlaist gados vecākus cilvēkus, no 2006.gada 1.janvāra stājoties spēkā likumam, kas nosaka atlaišanas pabalsta izmaksu atkarībā no darba stāža.

Darba tirgus etniskie aspekti

Dažkārt izskanēja arī viedokļi par **darba tirgus veidošanos pēc etniskajiem principiem**: „Par diskrimināciju uz tautības pamata grūti noteikt, ka tā ir diskriminācija tieši uz tautības pamata. Taču parādās uzņēmumi, kas strādā pēc nacionāliem principiem. Ir uzņēmēji, kas pieliek roku, lai būtu noteikts etnisks sastāvs. Zivju konservu rūpnīcā, kuģu remonta rūpnīcā - tur spēcīgi dominē krievi, rezultātā dominē arī attiecīgā valoda. Bet varbūt tas ir vēsturiski izveidojies” (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pārstāve, Liepāja)

Atbrīvošana no darba vecuma dēļ: arodbiedrību pārstāvju atzinumi

- **Apkopojumus no intervijas.** Jautāts, vai kādai iedzīvotāju grupai ir neizdevīgs stāvoklis, saka: „Pastāv vecāku cilvēku diskriminācija. Pirmspensijas cilvēki tiek izstumti. Bijuši gadījumi, kad šiem cilvēkiem sāka maksāt mazāk, lai veicinātu viņu aiziešanu. Pirmspensijas cilvēki veido melno darbaspēku.” Taču atzīst, ka pastāv arī jauniešu diskriminācija: „Vairākas reizes vecāki cilvēki diskriminē jauniešus tieši algas paaugstināšanā. Arī slēdzot koplīgumus, bieži, ja lielākā daļa darbinieku ir pensijas vecumā, necīnās par lielāku samaksu, jo viņi saņem arī pensiju, taču jaunie tā zaudē.” **Lielākās problēmas ir pie darbinieku skaita samazināšanas. Ja arī tiek līdztiesai, tiesas nostājas darba devēja pusē. Cilvēkus atlaiž tikai tāpēc, ka veci, bet, protams, noformulē savādāk”.** (LBAS pārstāvis, Liepāja)
- Attiecībā uz vecuma diskrimināciju, protams, tāda ir. Mums ir viena organizācija, kurai ir tikai divi jautājumi: vai tu neesi vecāks par 35, un vai tu nespēlē automātus. Ja automāti, tas vēl ir saprotams, bet tie 35 - tā jau ir diskriminācija.
- **Kuros amatos tas ir svarīgi?**
- Apkopojošajā sfērā, gāzes uzpildes stacijā. Mums ir arodbiedrības, kur ir pensijas vecumā, kas strādā pie viņiem. 35 - tā neoficiāli, bet ir pajautāts.
- **Tas attiecas uz vīriešiem vai sievietēm?**
- Uz vīriešiem, tur tikai vīrieši strādā.

- **Kādi Jums ir informācijas avoti par šiem gadījumiem? Vai Jūs saņemat sūdzības?**
- *Vienkārši ir tāda informācija. Viņi nesūdzas. Tie, kas pieņemti, tie strādā, neviens atbrīvots speciāli netiek. Bet attiecībā uz kadru mainu, darba devējam ir tādas prasības. Darba devējam ir tiesības prasīt, lai tiem cilvēkiem nebūtu pāri 40 gadiem. Maz tādas darba vietas, kur pieņem, ja tu tur visu mūžu nenostādājis, vai tev ir personīgi sakari. Praktiski neaizsargāts cilvēks, ja ir likvidēts uzņēmums un viņam jāmeklē darbs. Ja viņam sakaru nav, tad pēc 40 gadiem vienalga, vai tā ir sieviete vai vīrietis, atrast darbu ir grūti. Vairāk diskriminācija attiecas uz vecumu... Tie ir mazāk kvalificēti, un Skandināvijā, ja viņus atbrīvo no darba, maksā zināmu procentu no viņa ienākumiem, jo cilvēks nevar savos 50. gados apgūt to, ko zina 26 gadīgs. Atbrīvo un maksā, kamēr viņš sasniegs pensijas vecumu. Mums tādas prakses nav, un līdz ar to cilvēkiem ir sarežģīti. Ja nav mācīties, diez vai 60. gados apgūs angļu valodu! (Arodbiedrību pārstāve, sabiedrisko pakalpojumu nozare, Rīga)*

Citi diskriminācijas pamati

Vairāki arodbiedrību pārstāvji arī minēja atšķirīgo attieksmi atkarībā no **darbinieku dalības arodbiedrībā**.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pārstāves viedoklis par situāciju 2005. un 2006.gadā

2005.gada intervijā LBAS pārstāve kā izplatītākos diskriminācijas pamatus minēja dzimumu un vecumu. Pēc viņas domām, sievietes vairāk nekā vīrieši ir cietušās no tradicionālās rūpniecības sabrukuma, taču darba tirgū sievietes ir izrādījušās lielāko aktivitāti nekā vīrieši, uzņemoties lielāku atbildību par ģimeni un bērniem. Attiecībā uz vecuma diskrimināciju, LBAS pārstāve īpaši izcēla pirmspensijas vecuma cilvēku atlaišanu no darba, ka arī darba devēju nevēlēšanos pieņemt darbā jauniešus bez darba pieredzes. Pēc viņas domām, etniskā diskriminācija, būdama politizēta problēma, nav aktuāla, salīdzinot ar dzimuma un vecuma diskrimināciju. Viņa uzsvēra statistikas un datu trūkumu par etnisko diskrimināciju, kaut arī bezdarba līmenis ir augstāks dažos rajonos ar lielu krievvalodīgo īpatsvaru un krievi ir vairāk pārstāvēti mazkvalificētos darbos.

2006.gada beigās LBAS pārstāve puda viedokli, ka izpratne par diskrimināciju pakāpeniski veidojas, salīdzinot ar iepriekšējiem 4-5 gadiem, kad diskrimināciju „neviens negribēja atzīt”; taču cilvēki nevēlas ziņot par diskrimināciju, baidoties zaudēt darbu. Pēc viņas domām, izplatītākie diskriminācijas pamati ir dzimums un vecums. Sevišķi tika pasvītota pirmspensiju vecuma cilvēku problēmas, kad uzņēmumu reorganizācijas un štata samazināšanas gadījumā visbiežāk vispirms tiek atlaistas pirmspensijas vecuma sievietes, jo darba devējs nevēlas ieguldīt līdzekļus viņu pārkvalifikācijā. Attiecībā uz dzimuma diskrimināciju, pastāv profesija segregācija, kas ietekmē arī nevienlīdzīgo atalgojumu starp sievietēm un vīriešiem; tāpat darba devēji piedāvā „vairāk nopelnīt” biežāk vīriešiem nekā sievietēm.

Attiecībā uz iespējamo diskrimināciju pēc tautības, LBAS pārstāve norāda, ka sadalījums tā saucamajos krievu un latviešu uzņēmumos pamazām samazinās, kamēr priekšstatiem par etnisko diskrimināciju ir politizēts raksturs. Taču LBAS pārstāvei ir bijuši zināmi gadījumi par romu diskrimināciju, kad uzņēmums nevēlējās pieņemt darbā romu sievieti.

Tāpat ir izplatīta diskriminācija atkarībā no darbinieku piederības arodbiedrībai, un vairākos lielajos uzņēmumos ir visai grūti dibināt arodbiedrību, slēdzot koplīgumu.

Nevalstiskās organizācijas

Savus atzinumus par diskrimināciju visbiežāk minēja NVO pārstāvji, kas strādā invalīdu tiesību aizsardzības jomā, atsaucoties uz savu klientu sūdzībām (pamatā – mutvārdu sūdzībām) un citu cilvēku stāstīto.

Daži NVA pārstāvji atsaucās uz pašu vai citu cilvēku pieredzi, kad **sievietēm tika noraidīts darbs vecuma vai bērnu dēļ**.

Tāpat NVO pārstāvji runāja par vecuma diskrimināciju; ir bijuši minēti arī gadījumi, kad darba devēji atteica darbu **invalīdiem vecuma un invaliditātes dēļ**.

Kaut arī vairāki NVO pārstāvji nav minējuši ar diskrimināciju uz tautības pamata saistītās problēmas, daži no viņiem min pašu vai tuvu cilvēku pieredzi, vai arī bez konkrētiem piemēriem izteica savas atziņas par **romu vai krievvalodīgo iedzīvotāju grūtībām iekārtoties darbā pašvaldībā**: „*Protekcijai vajadzētu būt, radniekiem. Es ar domi sen kontaktēju. Tur ļoti maz palika cilvēku no tiem [padomju] laikiem... Valsts dienestā krievi nav viegli iekārtoties.*” (Mazākumtautību NVO pārstāvis, Daugavpils)

Multipla diskriminācija uz invaliditātes un vecuma pamata NVO pārstāvja atzinumos

- ***Bet par vecumu, kādi ir tie darba devēju argumenti, kāpēc nevēlas pieņemt darbā invalīdus?***
- *Argumenti ir tie, ka cilvēks nespēj apgūt tās darba specifikas, kas ir vajadzīgas. Tā, piemēram, uz invalīdiem skatās tā: "Ā, viņš sēdēs, tātad viņš varēs strādāt ar datoru", un veci cilvēki tās jaunās tehnoloģijas nevar apgūt. Vecuma īpatnību dēļ jaunas lietas ir grūti apgūt.*
- ***Bet, vai vienmēr šie argumenti ir pamatoti par vecajiem cilvēkiem?***
- *Nav pamatoti, un ir bijuši vairāki gadījumi, kad darba devējs nāk klajā ar savu labo iniciatīvu - viņš grib darbā pieņemt invalīdu, un mēs viņam piedāvājam trīs, četrus, piecus cilvēkus. Viņš ar viņiem sazinās un izprasa viņam interesējošās lietas un tomēr atzvana un atsaka, ka viņi tomēr neņems darbā invalīdus.*
- ***Tieši tāpēc, ka invalīds?***
- *Nē, ne tāpēc. Jaunu cilvēku viņi ņemtu labprāt un apmācītu, bet gados vecākos cilvēkos viņi negribētu ieguldīt savus resursus, lai viņus attīstītu.*
- ***Kāda ir Jūsu attieksme pret šādiem argumentiem?***
- *Loģiski, ka te ir tie divi viedokļi: no vienas puses, teiksim, darba devējs, kurš grib perfektu izpildītāju, kurš grib dabūt: "uzreiz un gatavs" un, no otras puses, ir tas invalīds, kurš tik labi nepārziņa specifiskas zināšanas. Bet, manuprāt, ja darba devējs tajā cilvēkā ieguldītu kaut nedaudz izglītojošas lietas, tad viņš iegūtu, manuprāt, labu darbinieku.*
- ***Bet te ir runa par kvalifikāciju, ka kvalifikācija nav pietiekoša.***
- *It kā ir tā argumentācija, ka kvalifikācija nav pietiekoša, bet te tomēr skatās uz to, ka, ja būtu jauns cilvēks, tad mēs vēl paņemtu, bet tur... gados vecu cilvēku - nu nē, tad labāk mēs nē. (Invalīdu tiesību aizsardzības NVO pārstāvis, Rīga)*

3.2. Darba devēju viedokļi un prakse uzņēmumos

Vairāku darba devēju viedokļi vai citu intervējamo grupu pārstāvju atzinumi par darba devēju uzskatiem un rīcību bieži liecina par stereotipiem un aizspriedumiem, vispirms attiecībā uz „vīriešu” un „sieviešu” darba sadalījumu, kā arī uz dažāda vecuma cilvēkiem.

Dzimumstereotipi un aizspriedumi

No izskanējušajiem atzinumiem var minēt piemērus, kad sievietēm netiek piedāvāts darbs noteiktos amatos, vai darba devēji pauž savu nevēlēšanos redzēt sievietes konkrētos amatos. Visbiežāk tas skar fiziskos un ar tehniku saistītus darbus. Ir izteikti arī atzinumi, kas liecina par sieviešu, kam ir mazgadīgi bērni, diskrimināciju.

Darba devēju viedokli par dzimuma lomu amatos

- ***Vai Jūs pievēršat uzmanību dzimumam kad pieņemat darbā?***
- *Tas ir atkarīgs no profesijas profila, skaidrs, ka sievietēm tas darbs [auto rezerves daļu veikalā] nav piemērots.*
- ***Vai sievietes piesakās pie Jums uz darbu?***
- *Man nav tā bijis. Ir uzņēmumi, kur var vienlīdzīgi strādāt sievietes un vīrieši.*
- ***Vai tā ir priekšrocība, kad uzņēmumā strādā dažāda vecuma un dzimuma cilvēki?***
- *Tas atkarīgs no uzņēmuma profila. Ja nav auto detaļu veikals, tad nav problēmas, ja sievietes strādā, ja viņa pārziņa to visu asortimentu. Bet ar mašīnām....es nevēlotos redzēt, ka sieviete tur.*
- ***Tas ir tāpēc kā Jūs nevēlotos vai sievietes nevēlas šo darbu veikt?***
- *Es domāju, ka viņas šo darbu nevarētu darīt. Tomēr ir, ko sievietes var veikt un ko nevar. (Darba devējs, auto rezerves daļu veikals. Dobeļe)*
- ***Vai kandidātu uz darbu dzimumam ir loma Jūsu lēmuma pieņemšanā?***
- *Ja nav saistīts ar mehanizāciju, nav lomas. Ja nav izglītības (mehānizācijā) un tomēr tas ir smags fiziskais darbs, kas nav piemērots.*
- ***Vai uz mehāniķiem piesakās sievietes?***
- *Nē. (Darba devējs, lauksaimniecības uzņēmums, Auce, Dobeles rajons)*
- *Kopā ņemot, vīrieši mums mazliet ir pārsvarā. Tas varbūt ir saistīts ar specifiku, darbs, kas tiek darīts pie mums, iekārtas, kas tiek apkalpotas, prasa inženiertehnisko izglītību un arī domāšanu. Tomēr šajās nozarēs tā kā tehnikums, augstākā un vidējā speciālā izglītība, tomēr pamatā ir vīrieši. Tas ir viens. Otrs, prasa lielāku fizisku spēku. Tas nav tāds, ka jāceļ kaut kādi paliktņi, bet jānomaina drukas veltni. Viens veltnis sver 15 - 20 kg. Tas vīrietim varbūt nekas, bet sievietei jau tas ir daudz. Ir palīgiekārtas, nav jau tā, ka tas ir ar rokām jādara, bet vienalga kaut kāda regulēšana, iestādīšana, tas tomēr kaut kādu fizisku piepūli pieprasa. Mums ir arī viena sieviete starp tām iespiedēm, par ko es pašlaik runāju. Uz 15 iespiedēm ir 1 māceklis, un no tiem ir viena sieviete. Teiksim, viņa ir tiešām pierādījusi, ka viņa neko nevar darīt. Ka uz visiem fiziskajiem darbiem tiek saukti kādi palīgā. Tā pieredze diemžēl ir sanākusi tāda, ka mēs arī dēļ savas pieredzes meklējam vīriešus. Toties uz pakošanu, tā ir cita operācija, tikai sievietes atkal. (Darba devējs, kokapstrādes uzņēmums, Liepāja)*

Darba devēju attieksme pret sieviešu, kam ir mazgadīgi bērni, nodarbinātību

- *Ja atnāk jauna meitene - tūlīt viņa precēsies, vai aizbrauks uz citu rajonu, vai paliks stāvokli. Arī ņemot darba specifiku. Slimnīcā es to nekad neņemu vērā, bet citi kolēģi ir ņēmusi vērā. Jo mums ir dažas šauras specialitātes, kur ir 1-2 darbinieki, un ja atnāk meitene, jāskatās: ņemt vai neņemt. Labāk ņem puiku nekā meiteni. Nevar pieņemt speciālistu, ja viņai piedzims 3 bērni, un viņa 5 gadus nestrādās. Tas rada problēmas. (Darba devējs, medicīnas iestāde, Preiļi)*
- *Ar ģimenes stāvokli ir tā, ka mums ir dažas sievietes, kuras atnāca uz darbu un nepateica, ka viņām ir bērni... viņa saņem kaut kādu pabalstu. Tad mums zvana no*

sociālajiem un prasa, cik tā sieviete strādā un sanāk, ka maksā dubulti. Dažreiz, ja atnāk māmiņa un saka, ka viņai ir 2 un 4 gadu vecs bērniņš un vēl kāds, tad ir skaidri zināms, ka būs vairāk slimības lapas un sēdēšanās mājās.

- **Tad jūs tādās situācijās dodat priekšroku cilvēkiem, kas nav ar bērniem?**
- Kad mēs varam izvēlēties, kad nav steidzami vajadzīgi darbinieki, tad mēs cenšamies to darīt. Bet kad bija vajadzīgi darbinieki, tad nēmām visus pēc kārtas, kas gribēja strādāt. (Darba devējs, kokapstrādes uzņēmums, Rēzeknes rajons, Vērēmu pagasts)

Aizspriedumi pret vecumu

Darba devēji intervijās gan paiduši viedokļus attiecībā uz vecuma lomu darba tirgū, gan arī minējuši savu nostāju, pieņēmumus vai organizācijas praksi šajā jautājumā. Par darba devēju viedokļiem un rīcību šajā jautājumā ir izteikušās arī citas intervējamās personas.

Vecums kā nosacījums pārdevēja darba veikšanai tika izskaidrots ar **ārējā izskata** nozīmi („Ja veikals, tad neņems par pārdevēju vecu tādu. Paņems jaunu. Katrs pārdevējs ir veikala seja...”, Darba devējs, auto mehānikas nozare, Dobeļe; „Veikalā varbūt jā, lai būtu smukas meitenes. Pagastā, skolā, bibliotēkā, arī pensionāri strādā. Laukos it kā tas neietekmē, pilsētā varbūt savādāk”; Pašvaldības darbiniece, Vecates pagasts, Valmieras rajons).

Veselības stāvoklis izskan kā cits arguments, kāpēc gados vecākiem cilvēkiem ir mazākas iespējas atrast darbu. Daži darba devēji atzīmē arī savu pieredzi nepieņemt darbā gados vecākus cilvēkus veselības stāvokļa dēļ: „Es jebkurā gadījumā vairāk izvēlos jaunus, jo vecākiem cilvēkiem uz laukiem ir kritisks veselības stāvoklis” (...).

Gados vecāku darbinieku priekšrocības salīdzinot ar jaunākiem cilvēkiem ir izskaidrojamas arī ar „**lielāku atbildību**”, „**kārtības izjutu**”. Izskan arī pieņēmumi vai pārliecība par jaunu cilvēku „**fleksibilitāti**” vai par to, ka vecākiem cilvēkiem piemīt stereotipi, ko nav iespējams pārmainīt. Tāpat kā dažu darbinieku, arī darba devēju vidū izskan arī arguments (vispirms dažos pagastos), kad **vecāki cilvēki tiek pieņemti darbā darbinieku trūkuma dēļ, jo „nav izvēles”**. Gados vecākiem darbiniekiem tiek piešķirta īpaša nozīme nozarēs, kur trūkst pieredzējušo speciālistu (piemēram, ķīmiskajā rūpniecībā, medicīnā). Taču citos uzņēmumos ir lielāka paļaušanās uz jaunāku cilvēku īpašām prasmēm un zināšanām.

Bieži vien ir pausti uzskati par **dzīves pieredzes lomu** noteiktos darbos (piemēram, sociālā darbinieka amatā, vadošajos amatos). Dažādos gadījumos darba devēji uzskata arī pensijas vecumu par trūkumu vai priekšrocību.

Citi nosauktie argumenti, kāpēc darba devēji pievērš uzmanību darbinieku vecumam, ir piemēram, **darba devēju nevelēšanās ieguldīt laiku un līdzekļus cilvēku apmācībā, kad jauns priekšnieks nevēlas par sevi daudz vecāku padoto, kad darba devējs ievēro uzņēmuma iekšējo „korporatīvo kultūru”, lai būtu apmēram viena vecuma darbinieki, „biznesa specifiku”** („ja jābraukā daudz apkārt, neņems vecu”; Personāla atlases firmas pārstāve, Rīga), jaunākiem cilvēkiem piemītošo „**lielāku enerģiju**” u.c. „Bezdarbnieki paši arī saprot, ka, ja prasīta sekretāre, tad iet jaunākie” (NVA pārstāve, Daugavpils)

Viedokļi par tautības lomu

Kopumā darba devēji neuzskata tautību kā faktoru, kas nosaka iespējas darba tirgū. Dominē uzskats, ka nozīme ir latviešu valodas zināšanām, nevis tautībai.

Latvijas Darba devēju konfederācijas pārstāvja viedoklis par situāciju 2005. un 2007.gadā

Gan 2005., gan 2007.gada intervijā LDDK pārstāvis norādīja uz informācijas trūkumu par diskriminācijas gadījumiem, bet uzsvēra vecuma stereotipu ietekmi. Viņš arī norādīja uz darba devēju interesi uzzināt praktiskus jautājumus saistībā ar dzimumu līdztiesības principu ievērošanu, piemēram, elastīga daba laika organizēšanā.

Pēc LDDK pārstāvja domām, izpratne par diskriminācijas jautājumiem darba devēju vidū pakāpeniski pieaug dažādu stereotipu mazināšanas projektu ietekmē. Tāpat Eiropas Struktūrfondu projektu ietvaros darba devējiem ir izstrādātas vadlīnijas par dzimuma līdztiesības jautājumiem.

3.3. Nodarbināto un darba meklētāju pieredze

Visbiežāk darba meklētāji un nodarbinātie minēja savu vai citu cilvēku pieredzi, kad **darbs vai amats tika noraidīts vecuma dēļ**, piemēram, elektriķa darbā, fiziskajos darbos, autovadītāja amatā, celtniecībā, vai kad darba devēji jautāja viņiem par vecumu. Tāpat ir vairāki atzinumi par citu cilvēku negatīvo pieredzi atrast darbu viņu vecuma dēļ, kā arī atsauces uz darba sludinājumiem, kuros ir norādīts vēlamo vecums.

Salīdzinoši neliels ir intervējamo skaits, kuri ir uzskatījuši sevi vai citus cilvēkus par diskriminētiem uz **dzimuma pamata**. Dažkārt izskan atzinumi par **sieviešu, kam ir mazgadīgi bērni, diskrimināciju**.

Ir visai maz atzinumu par iespējamo diskriminācijas pieredzi **tautības dēļ**, kura lielākoties balstās uz pašu intervējamo izjūtām un pieņēmumiem.

Tāpat nodarbinātie un darba meklētāji minēja problēmas iekārtoties darbā invaliditātes un veselības stāvokļa un ārējā izskata dēļ.

Taču vairāki darbinieki atzīmēja, ka ne viņi, ne viņiem pazīstamie cilvēki nav piedzīvojuši iespējamo diskrimināciju, vai arī, ka viņi nezina diskriminācijas gadījumus.

Nodarbināto un darba meklētāju nosauktie diskriminācijas gadījumi

- *Nekā nezinu par tādām lietām šeit pagastā. Pilsētās? Es pats biju aizbraucis uz Grobiņu, gribēju strādāt. Esmu arī elektriķis, santehniķis. Man pateica, pagaidi, padomāsim vēl. Beigās, kad zvanīju, teica, ka nē, bišku par vecu priekš mums. Ja Jums būtu, kur dzīvot.. Es varu braukāt ar mašīnu. Bet nu negribēja ņemt. Šeit pagastā man neskatījās, vai es esmu jauns vai vecs, es darīju to pašu ko jaunie. (Darba meklētājs, Kalētu pagasts, Liepājas rajons)*

- ***Возраст имеет значение?***

- *Я один раз звонил, в газете было объявление, нужен водитель, желательно Вайногский. Позвонил туда – Сколько лет? 38. Нет, до 35 берут, а после нет.. Где не спрашиваю, после 35 уже не хотят. (Nodarbinātais, pašvaldības iestāde, Vaiņodes pagasts, Liepājas rajons)*

Nodarbināto un darba meklētāju atziņas par sievieti, kam ir mazgadīgi bērni, diskrimināciju

- *Nu vēl esmu piedzīvojusi diskrimināciju attiecībā uz savu ģimenes stāvokli, kas saistīts ar to, kur es atstāšu savus bērnus. Nu man bērni ir pietiekoši pieauguši, taču darba devējam šajā gadījumā radās aizspriedumi attiecībā uz to, ka man nebūs kur atstāt bērnus, bet tā laikam ir kaut kāda cita veida diskriminācija.*
- ***Nu, bet kā tas reāli izpaužas darba intervijā, kad tiek jautāts par jūsu ģimenes stāvokli?***
- ***Intervijā prasa, bērni ir, es saku ir... man darba devējs tieši pajautā, vai Jums ir kur atstāt bērnus, piemēram, pie kādas vecmāmiņas. Nu, manuprāt, reiz bija tāds gadījums, kad darba devējs kolīdz es pateicu, ka man ir bērni, uzreiz atbildēja, ka mēs nezinām, ka mēs padomāsim... Teica, ka mums ir vajadzīgs cilvēks, par kuru mēs zinām, ka tas strādās un ka viņam nebūs šādu problēmu... (Darba meklētāja, Jūrmala)***
- *Es te neminēju konkrētu iestādi, kur mana paziņa strādā, bet bija tāds gadījums, ka viņi meklēja darbinieku un pieteicās viena sieviete - 4 bērnu māmiņa. Un, kā viņi motivēja, ka viņu neņems nu, 4 bērni, visi skolnieki, visi bērni jāizvadā pa skolām, visi piedalās pašdarbībā, tas nozīmē, ka ir arī šie jautājumi, kas ir darba kārtībā, un viņi tomēr viņu nepaņēma, jo viņa ir 4 bērnu māmiņa, priekšroku dodot bezbērnu sievietei. (Jelgavas pilsētas pašvaldības administrācijas pārstāve)*

Nodarbināto un darba meklētāju atzinumi par diskrimināciju uz tautības pamata

- ***Bija tādi brīži, kad Jūs bijāt bez darba?***
- *Jā. Veselu gadu. Meklēju, nevarēju atrast.*
- ***Kāpēc Jūs nevarējāt atrast?***
- *Tāpēc, ka esmu krievs. Un es iesniedzu dokumentus konkursam, firmā, kas nodarbojas ar „Pampers” izplatīšanu. Man atsūtīja vēstuli, ka mani dotumi ir iepatikušies, bet nākamreiz. Tad es iesniedzu iesniegumu uz komunālās saimniecības vadītāja amatu. Un, manuprāt, es izturēju konkursu, jo tur bija tikai divi iesniegumi, man ir augstākā izglītība, bet mani nepaņēma. Un trešā vieta, es iesniedzu dokumentus, meklēja Preiļu pilsētas municipālās policijas vadītāju. Tad Preiļu mērs bija Ivanovs, viņš pats ir latvietis, [man] pateica, ka divi Ivanovi būs par daudz, tā bezkaunīgi.*
- ***Tad Jūs zināt, ka Jūs nepieņēma darbā tādēļ, ka esat krievs.***
- *Jā, un tagad es ar augstāko izglītību sēžu šeit. (Nodarbinātais, kokapstrādes uzņēmums, Preiļi)*
- ***Jūs varat pastāstīt piemēru, kad zinājāt, ka tiešam tautības dēļ nepieņem darbā?***
- *Tieši nepasaka: nav darba un viss. Padomju laikos es pats strādāju uzņēmumos. Un visi čigāni strādāja, īpaši jaunie. Tagad neviens nestrādā, nav darba, kā gribi, tā dzīvo. Tagad krieviem ir problēmas, čigāniem tad vispār.*
- ***Jūsu mazmeita darba biržā pabeidza kursus?***
- *Privātos kursus. Mēs maksājām par to, ka viņa mācījās.*
- ***Ir piemēri, ka jūsu mazmeita pabeidza, bet viņu neņēma tautības dēļ?***
- *Saka, nav vietu. Diskriminācija, viņu neņem.*
- ***Kā jūs zināt ka tieši tautības dēļ neņem?***
- *Atklāti nepasaka. Nezinu. (Romu NVO pārstāvis, Daugavpils)*
- ***Nu vai Jums, piemēram, šeit, kad Jūs meklējāt darbu, Jums ir 2. valodas zināšanu kategorija? Nu Jums ir otrā valodas zināšanu kategorija, kas principā atbilst friziera***

kvalifikācijai nepieciešamajām valodas zināšanām, Vai Jums šeit piedāvāja apmācīt latviešu valodu?

- *Nē.*
- ***Vai Jūs šeit formāli atnāciet, un saņemiet savu zīmodziņu un Jums neko nepiedāvā?***
- *Nē man neko nepiedāvā, uzreiz redz, ka krievu tautības sievietē, un uzreiz tā attieksme ir tāda, kāda ir.*
- ***Vai Jūs izjūtat kādas diskriminācijas pazīmes?***
- *Nu jā. (Darba meklētāja, Jūrmala)*

- ***Bet par atsevišķiem diskriminācijas gadījumiem ir nācies dzirdēt?***
- *Ir, man rados. Vienkārši nedabū darbu, jo ir krievs. Valodas dēļ. (VDI apmeklētāja, Valmiera)*

3.4. Reģionālie faktori

Dažkārt intervējamās personas (visbiežāk no VDI un pašvaldību pārstāvjiem, kā arī darba meklētājiem) pauž viedokli, ka diskriminācija, pamatā – **vecuma diskriminācija, ir vairāk izplatīta pilsētās, kur ir vairāk darba vietu vai arī lielākajos uzņēmumos; tika arī atzīts, ka konkrētā vietā par diskriminācijas gadījumiem nekas nebija dzirdams. Plaši ir izplatīts uzskats, ka Rīgā vai citā vietā diskriminācija ir visvairāk izplatīta.**

Tāpat izskanēja viedoklis, ka **mazajās pilsētās darbiniekiem ir lielāks risks pakļauties negatīvajām sekām, kad viņi cenšas aizstāvēt savas tiesības; tas ietekmē arī sūdzību iesniegšanu.** Tika pausts uzskats, ka pilsētās ir vairāk pārkāpumu nekā laukos, jo laukos „cilvēki viens otru labi pazīst” (VDI pārstāvis, Jūrmala, Rēzekne).

Ir izskanējuši arī atzinumi par to, ka **darba devēji nepievērš uzmanību tautībai darbinieku trūkuma dēļ.**

Intervijās nereti tika minētas atsauces uz **reģiona etnisko sastāvu**, kad, piemēram, tika uzsvērts etniski daudzveidīgs sastāvs pagastā vai pilsētā, mazākumtautību integrācija vietējā sabiedrībā, ka viņi prot latviešu valodu, un līdz ar to, - konkrētā pilsētā vai pagastā tautībai neesot īpaša loma.

Viedokli par diskriminācijas izplatību

- *Domāju pagastos tā [diskriminācija] nav, ja ir, tad pilsētā. [...] Pilsēta cilvēkiem ir vairāk brīva laika. Pilsētā vairāk skatās, lai cilvēkam būs tas vecums, un arī valodu.*
- ***Kāda līmeni jāzina valodu: vienmēr brīvi, vai tik, cik ir vajadzīgs darba veikšanai?***
- *Nevaru teikt, nebija nekāda saskarsme. (Pašvaldības domes pārstāvis, Vecates pagasts, Valmieras rajons)*

- *Nozīme ir vecumam. Ja ir vecāks, ir grūtāk sevi piedāvāt darba tirgū. Jau pēc 40 gadiem, atsevišķās vietās jau skatās, ka pēc 30 neņem darbā. Ir vajadzīgi jauni, spēcīgi cilvēki.*
- ***Esat tieši to novērojuši pagastā?***
- *Nē, pagasta teritorijā tā nav. Tur, kur uzņēmējdarbība sit augstāku vilni. (NVA pārstāve, Kalētu pagasts, Liepājas rajons)*

4. IZPRATNE PAR DISKRIMINĀCIJU UN TĀS NOVĒRŠANU

Galvenie secinājumi

Kopumā vairāki intervētie **valsts institūciju** (NVA, VDI) pārstāvji bieži neuzskatīja, ka pastāv izpratnes trūkums par diskrimināciju pašās institūcijās, norādot uz dažu kursu apmeklēšanu par šiem jautājumiem, kā arī citiem informācijas iegūšanas veidiem. NVA, VDI, pašvaldību pārstāvji norādījuši, ka diskriminācijas novēršana nav viņu tiešā kompetencē, taču uzskata, ka vajadzētu paplašināt savu darbību šajā jomā. NVA un VDI ir norādījuši uz resursu trūkumu aktivitātēs, kuras ir saistītas ar diskriminācijas novēršanu. Ir bijušas atziņas par ciešas sadarbības trūkumu starp dažādām organizācijām diskriminācijas novēršanā.

Taču ir plaši atzīts iedzīvotāju zemais informētības līmenis par savām tiesībām darba attiecībās vispār. Tika minēta arī iedzīvotāju nevēlēšanās vērsties tiesā sakarā ar diskriminācijas gadījumiem. Kā ieteikumi diskriminācijas novēršanai vairākkārt tika minēta nepieciešamība veikt izglītojošos pasākumus sabiedrībā.

Kopumā intervijas liecina par izpratnes trūkumu dažādu intervējamo grupu starpā. Par to liecina gan pašu intervējamo paustie aizspriedumi un stereotipi, gan atzinumi par praksēm, kad piemēram, NVA darbinieki akceptē darba savēju izvirzītās prasības pēc dzimuma vai vecuma vakanču piedāvājumos. Nereti dažādu institūciju pārstāvji uzskata citas problēmas (sociālās problēmas, darba vietu trūkumu) par svarīgākām nekā diskriminācija vai arī uzskata šīs problēmas par diskrimināciju.

Savukārt **pašvaldības** neuzskata aktivitātes pret-diskriminācijas jomā sev par saistošo jomu, taču vairāki pašvaldību pārstāvji norāda uz informācijas un izpratnes trūkumu sabiedrībā par šiem jautājumiem un atzīmē nepieciešamību izplatīt šo informāciju sabiedrībā.

Dažas intervijas ar **arodbiedrībām** liecina, ka tās neuzskata pret-diskriminācijas jomu par arodbiedrībām prioritāro jomu, norādot uz sūdzību un informācijas trūkumu par šo problēmu un uzsverot citu problēmu nozīmi.

Intervijās īpaši tika izcelta **nevalstisko organizāciju** prioritārā nozīme diskriminācijas novēršanā.

4.1. Nodarbinātības Valsts aģentūra

Nodarbinātības aģentūras pārstāvji uzskata, ka viņiem pašiem un NVA darbiniekiem ir pieejama informācija par diskrimināciju, kā arī izpratne par diskrimināciju pēdējā laikā ir

pieaugusi. Atsevišķos gadījumos (piemēram, Rīgā, Līvānos, Malpas pagastā) ir minēta NVA darbinieku līdzdalība ar diskriminācijas jautājumiem saistītajos semināros, ko organizēja pašvaldība vai sabiedriskās organizācijas. Daži darbinieki uzzināja informāciju par šiem jautājumiem, apmeklējot citas valstis (Rēzekne).

Attiecībā uz bezdarbnieku informētību, viedokļi dalās. Dažās filiālēs ir atsaucis uz to, ka NVA strādā juristi, kas šo jautājumu vajadzības gadījumā izskaidro. Ir runa par to, ka informētība lielā mērā ir atkarīga no darba meklētāju motivācijas uzzināt informāciju par savām tiesībām. Taču vairākas atziņas liecina par to, ka darba meklētājiem ir visai vāja informētība un izpratne par savām tiesībām vispār un arī par diskrimināciju. Tas sevišķi attiecas uz lauku iedzīvotājiem, kam mēdz būt ierobežotāka pieeja masu medijiem un Internetam: „*Ja ir Internets, tad jā. Tad darbinieki un darba devēji ir informēti, bet ja nav pat avīzes mājās... Cilvēki pat nezina savas tiesības un likumus. Mēs taču arī gan psihologs, gan izziņu birojs, stāstām, kur viņiem griezties, kā noformēt papīrus utt. Tie ir lauki. Vajag aizpildīt papīrus, izstāstīt, ja cilvēks runā tikai krieviski*” (NVA, Malpas pagasts, Rēzeknes rajons).

Vairāki NVA pārstāvji ir atzīmējuši bezdarbnieku vispārējo informētības trūkumu par savām tiesībām nodarbinātības jomā. Piemēram, ir atsaucis uz to, ka darba meklētāji paši norāda savu ģimenes stāvokli CV un paši uzsāk sarunu par saviem bērniem darba intervijā (Rīga).

Intervijas liecina arī par dažādām iespējām, kā NVA pārstāvji mēdz veikt preventīvās aktivitātes diskriminācijas novēršanā vai reaģēt uz diskrimināciju.

Daži NVA pārstāvji uz darba devēju prasībām pēc dzimuma un vecuma atbild ar norādījumu uz aizliegumu likumdošanā norādīt šos faktorus kā kritērijus pieņemšanai darbā. Darba devēji dažkārt par to tiek informēti arī semināros vai tikšanās.

NVA arī sarunās ar saviem apmeklētājiem bieži apjautājas viņiem par darba interviju gaitu un informē bezdarbniekus par viņu tiesībām, piemēram, nestāstīt darba devējiem par saviem bērniem.

Kā pozitīvo piemēru diskriminācijas novēršanā var minēt gadījumus, kad NVA filiāle (piemēram, Valmierā) sadarbojas un šo jautājumu pārrunā ar NVO, masu medijiem, darba devējiem un pašvaldībām, cenšoties celt sabiedrisko apziņu par dažādu riska grupu situāciju un mazināt stereotipus.

Valmieras NVA filiāles aktivitātes stereotipu mazināšanā

- *Es cenšos metodiski piesaistīt masu mediju līdzekļus. Mums ir sadarbība ar vietējo TV un par šiem jautājumiem. Es cenšos lauzt stereotipu par bezdarbnieku darba devēja acīs. Ja bezdarbnieks, tad viņam ir kā zīmogs virsū, ka viņš ir neveiksmīgs, viņam ir dažādas problēmas. Mēs aktīvi šo sfēru cenšamies atspoguļot. Filmējam eksāmenus profesijā. Tā ir mūsu filiāles iniciatīva, tam ir pozitīvie rezultāti... Otrais virziens ir tas, ka es eju pie Darba devēju konfederācijas pārstāvjiem un stāstu par mūsu apmācībām un pasākumiem, par invalīdiem. Lai parādītu, ka viņi ir normālie cilvēki, kas spēj apgūt visu, kas ir nepieciešams darbam.*

- *Ar vecumu arī - ir šī riska grupa, kā arī bezdarbnieki ar īpašām vajadzībām, pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, jaunās māmiņas, personas pēc brīvības atņemšanas iestādes. Es runāju ar pašvaldības pārstāvjiem, un mana pārliecība ir, ka jāsaka skaitīt, cik šādi jaunieši [bezdarbnieki bez darba pieredzes] ir, cik tā problēma ir liela, tad ir jādomā NVO, pašvaldībām, ko darīt Valmieras rajonā ļoti aktīvi darbojas organizācijas, kuras nodarbojas ar cilvēkiem ar invaliditāti, viņu integrāciju. Ir arī rezultāti. Esmu griezies pie vairākiem darba devēju asociācijām, un tas ir viens no jautājumiem, par ko es runāju. Atsevišķu pasākumu nav, bet katru reizi mēs pārrunām šo jautājumu kompleksā. Mēs reizi gadā ar pašvaldībām veicam nodarbinātības veicināšanas pasākumus, un viena no vadlīnijām ir jautājums par diskrimināciju. Bet ... pašvaldība uzskata, ka viņiem diskriminācijas nav - viņi uzskata, ka nav darba vietu.*

Kā svarīgus priekšnosacījumus diskriminācijas novēršanā, NVA pārstāvji minēja NVA nodarbināto izglītošanu, darba devēju un sabiedrības izglītošanu, kā arī vajadzību pēc lielāka finansējuma NVA.

Kopumā NVA pārstāvju vidū dominē nostāja, ka diskriminācijas novēršana nav NVA tiešā kompetencē, un trūkst kapacitātes šīs funkcijas veikšanai.

NVA pārstāvju viedokli par situāciju 2007.gadā

2007.gadā NVA vadības pārstāvji¹² uzsvēra dažādus NVA kapacitātes stiprināšanas projektus, kuri veicināja NVA darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesības un diskriminācijas jautājumiem. Piemēram, apakšprojekta „NVA darbinieku un EURES speciālistu vispārējā apmācība un specifisko darba prasmju uzlabošana” ietvaros tika veikta darbinieku apmācība darba tiesībās un ES jautājumos. Apakšprojektā „Darba tirgus partnerību attīstība NVA” tika veikti sociālo partneru kopīgi apmācību pasākumi (semināri) vispārējo prasmju stiprināšanai un dzimumu līdztiesību veicināšanai nodarbinātības jautājumu risināšanā. 2006.gada rudenī NVA darbiniekiem tika rīkota apmācība par vakancu reģistrēšanu un aizliegumu minēt diskriminējošos kritērijus. Tajā pašā laikā tika atzīts, ka praksē tomēr NVA darbinieki seko darba devēju norādījumiem, lai pēc iespējas ātrāk aizpildītu vakanci. Tāpat tika minēti informatīvie materiāli un NVA rīkoti semināri, kur ir ietverti arī diskriminācijas jautājumi. Apakšprojekta „NVA sabiedrības informēšanas stratēģijas ieviešana” ietvaros plašsaziņas līdzekļos tika skarti jautājumi par etnisko diskrimināciju darba tirgū. Piemēram, izdevumā ”Darbadiena” tika runāts par čigānu tautības cilvēku problēmām darba tirgū. Bezdarbniekiem un darba meklētājiem tiek piedāvāti NVA informatīvie pasākumi, kur bezdarbnieki vispārīgi tiek informēti par savām tiesībām diskriminācijas gadījumā.

Taču NVA darbinieki norādīja uz joprojām vājo sabiedrības informētību par diskrimināciju. Kā ieteikumus diskriminācijas novēršanai NVA darbinieki minēja „vairāk informēt sabiedrību par diskriminācijas jautājumiem, atklājot diskriminācijas jēdzienu, lai sabiedrībā dzīvojošie indivīdi varētu atpazīt diskriminācijas iestāšanos un tiem rastos pareiza izpratne par diskrimināciju, norādot indivīda tiesības diskriminācijas gadījumā, atklājot, kādas var būt sekas diskriminācijas pieļaušanā un radīšanā, lai diskriminācijas iespējamie radītāji atturētos no diskriminācijas radīšanas”. „Mūsaprāt, diskriminācijas jautājumu iekļaušana NVA aktivitātēs un diskusijās būtu lietderīga tai auditorijas daļai, kurai šie jautājumi ir aktuāli un nepieciešami, piemēram, bezdarbniekiem ar zemu izglītības līmeni, kuriem nereti trūkst izpratnes par diskrimināciju, līdz ar to pakļaujot sevi lielākam riskam atrasties diskriminējošos apstākļos.” Savukārt attiecībā uz NVA darbinieku rīcību gadījumos, kad bezdarbnieki uzskata

¹² Intervija ar NVA Nodarbinātības koordinācijas departamenta, Juridiskā departamenta un Stratēģiskās plānošanas departamenta darbiniekiem 2007.gada 4.aprīlī.

sevi par diskriminētiem, intervējamie ieteica, ka NVA darbinieki var prasīt paskaidrojumus darba devējiem, ar kuriem ir noslēgts līgums, par darba noraidīšanas iemesliem.

4.2. Valsts darba inspekcija

VDI pārstāvji ir norādījuši uz strādājošo zemo informētību par savām tiesībām, piemēram, slēdzot darba līgumu, kā arī par nevēlēšanos griezties tiesā, apstrīdot darba devēja rīcību.

Kopumā VDI uzskata, ka diskriminācijas jautājumi ietilpst VDI kompetencē Darba likuma ietvaros, taču bieži atzīmē, ka nesaņem sūdzības par diskrimināciju, vai diskriminācija „reģionā nav konstatēta”, kā arī neredz iespēju, kā diskrimināciju atklāt. Ir arī norāde uz VDI resursu trūkumu: „Inspekcijā mēs esam pieci uz Rēzekni un Ludzu, un rajonu. Mums ir pārraudzībā visas bīstamās iekārtas, arodslimības un nelaimes gadījumi, darba aizsardzība, darba likumdošana un kur nu vēl paliek vieta diskriminācijai? Būtu mums nezin cik cilvēki... Tas ir resursu trūkums. Arī inspektoriem vajadzīga alga. Viņiem ir 150 Ls aprēķinātā, saņem iztikas minimumu pēc nodokļu atvilkšanas un arī jau ne vienmēr var piesaistīt. Ja būtu plašāki resursi, tad, protams, to varētu skatīties, salīdzināt, skatīties, vai tie darbi ir līdzvērtīgi ... darba apjoms ir milzīgs. Man arī tirgus uzraudzība. Tai pašai iestādei ir sakrauts pārāk daudz no valsts puses. Pārāk maz inspektoru... Jādomā, cik vispār ir inspektoru... Ar tādu darba apjomu... Tieši vajadzētu kaut kā dalīt specializēti viens atbild par iekārtām, otrs par tirgu utt., jo, ja tas viss ir vienā, tas ir pārāk daudz. Mēs jau skatāmies to pašu būtiskāko, lai darbiniekam būtu darba laiks noteikts, aldiņa samaksāta, veselība, drošība, iekārtas.” (VDI Rēzeknes filiāles pārstāve)

Ir bijusi arī izteikta doma, ka trūkst cieša sadarbība starp VDI un citām institūcijām un informācijas trūkums par citu iestāžu aktivitātēm diskriminācijas novēršanas jomā, piemēram, NVA (VDI Rīgas filiāles pārstāve).

Izskanēja doma, ka VDI varētu attīstīt savu izglītojošo funkciju pret-diskriminācijas jomā gan individuāli apmeklētājiem, kā arī ar masu mediju starpniecību.

VDI pārstāvju viedokli par situāciju 2007.gadā

VDI vadības pārstāvis norādīja uz izpratnes pieaugumu sabiedrībā par diskriminācijas jautājumiem. Intervējamais atzina, ka VDI darbinieki pievērš uzmanību diskriminējošiem darba sludinājumiem un cenšas uz tiem reaģēt. VDI pārstāvis norādīja uz to, ka VDI vajadzētu paplašināt savu funkciju pret-diskriminācijas jomā, taču atzina, ka diskriminācijas atklāšana un pierādīšana ir sarežģīts process, un VDI trūkst resursu darbības paplašināšanai šajā jomā. Pēc viņa domām, vajadzētu attīstīt preventīvās un informējošās aktivitātes diskriminācijas novēršanā. Taču intervējamais pasvītvoja iedzīvotāju neticību savu tiesību aizstāvības iespējām.

2006.gadā VDI npublicēja Informatīvo materiālu par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi” Eiropas Struktūrfondu nacionālās programmas ietvaros. Tika organizēti arī semināri VDI darbiniekiem, darba devējiem ES Struktūrfondu projekta kapacitātes celšanas ietvaros. Pēc intervējamā domām, Labklājības ministrijai vajadzētu izstrādāt ikgadējās programmas, informatīvos pasākumus diskriminācijas apkarošanai; svarīgi, lai vairāk diskriminācijas gadījumu tiktu iekļauti VDI atskaitēs.

4.3. Pašvaldības

Attiecībā uz pašu darbinieku informētību un informācijas pieejamību, daži pašvaldību pārstāvji ir minējuši kursus, piemēram, par dzimumu līdztiesību, darba likumdošanu ko apmeklēja pašvaldību darbinieki (piemēram, Līvānu domes administrācijas darbiniece, Preiļu rajons, Zilākalna pagasta domes administrācijas darbiniece, Valmieras rajons), ko organizēja pašvaldības un nevalstiskās organizācijas. No semināriem ir arī uzzināts par diskriminācijas gadījumiem vai pārkāpumiem.

Taču vairāki pašvaldību pārstāvji uzskata, ka pastāv šāda veida informācijas trūkums sabiedrībā. Daži norāda uz to, ka informācija būtu vajadzīga bukletu veidā, lai tiktu veikti pētījumi šajā jomā (Auce, Dobeles rajons). Ir bijis norādīts, ka par tiesībām ir nepietiekoši ziņots masu medijos (Daugavpils pilsētas domes administrācijas pārstāve), un kā būtu svarīgi pārraidīt reklāmu klipus televīzijā (Jelgavas pilsētas domes administrācijas darbiniece). Tāpat ir arī bijis norādīts uz statistikas datu un pētījumu trūkumu, kas liecinātu par patieso situāciju un diskrimināciju (Liepājas pašvaldības domes pārstāvis). Pašvaldības darbinieki nereti ir arī uzsvēruši kopējo iedzīvotāju informētības trūkumu par savām tiesībām darba likumdošanas jomā.

Tika arī atzīmēts informācijas trūkums valsts iestādēm un NVO, un norādīts uz diskusiju trūkumu šajā jomā (Rēzeknes pilsētas domes pārstāvis).

Savukārt citās pašvaldībās ir atzīmēts, ka problēmas ar informācijas pieejamību neesot: tā ir pieejama internetā, presē, ir bijušas arī lekcijas pašvaldību darbiniekiem, tāpat iedzīvotājiem ir pieejams Informācijas dienests (Dobeles pilsētas domes administrācijas pārstāve). Tāpat arī iedzīvotāji „zina, kur vērsties” (Valmieras pagasta administrācijas darbiniece).

Dažās pašvaldībās tika organizēti kursi darba devējiem par darba likumdošanu (piemēram, pašvaldības Biznesa centrā Rēzeknē).

Pašvaldību pārstāvju atziņas par informācijas pieejamības trūkumu par diskrimināciju

- *Es domāju, ka varētu būt šeit vairāk informācijas, šo izglītojošo materiālu bukleti, reklāmu klipini televīzijā par cilvēku tiesībām, piemēram, tiesības šajos kritiskajos dzīves posmos pirms pensiju vecums, invaliditāte, sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, un tā tālāk. Manuprāt, šie ir tie, ka tās informācijas pietrūkst, vai tāpat strādājošais pensionārs, jo dažbrīd pavērojot šos cilvēkus rodas tāds iespaids, ka viņš dzīvo iekšējā stresā, vai man šo darba vietu saglabās rītdien, nu, mazliet par šiem momentiem varētu būt vairāk informācijas. Kas skar darba devējus, viņiem pašiem šīs informācijas ir gana, ja vien paši vēlas to ievērot. Es domāju, ka šobrīd viņi apzināti to ignorē. (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Jelgava)*
- *Man par šo piemēru nav neviena gadījuma, vienīgais - kas uz statistikas datiem ir balstīts. Ir publiskais pārskats, kur ir teikts, vidējā vīrieši alga, kāda noteiktā profesijā ir lielāka par sievietes algām. Ir maza grupiņa, kur sievietes saņem vairāk. Šis pētījums nav pilnīgs - tas ir Liepājas ekonomikas pārskats (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Liepāja)*

- *Vispār sabiedrībā par nodarbinātības jautājumiem, par tiesībām - ļoti daudz cilvēku, kas mazi lasa, tiešām. Tā ir viena no problēmām, kam jāpievērš uzmanība. Jo vairāk tas parastais cilvēks lasītu, jo mazāk viņam būtu problēmu šajā jautājumā. Tā diemžēl ir patiesība. (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Rīga)*

Kopumā pašvaldību pārstāvji neatzīst diskrimināciju par problēmu, ar ko pašvaldība būtu saskārusies un kura būtu pašvaldības kompetencē, uzsverot, ka nesaņem sūdzības par diskrimināciju. Ir pausts uzskats, ka šī problēma varētu būt aktuālāka nākotnē, kad celsies sabiedriskā apziņa un informētība par šo problēmu.

Tomēr no intervijām var secināt par vairākiem veidiem, kā pašvaldības varētu pievērsties diskriminācijas jautājumu risināšanai. Piemēram, šos jautājumus var paredzēt pašvaldības nodarbinātības plānā (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Auce, Dobeles rajons). Tāpat pašvaldības var sadarboties un ir sadarbojušās ar sabiedriskajām organizācijām (Pašvaldības domes un administrācijas pārstāvji, Liepāja), piedāvājot telpas par brīvu semināriem, kā arī sadarbojoties ar NVA nodarbinātības pasākumu plānošanā.

Jāatzīmē, ka parasti diskriminācijas jautājumi netika skarti pašvaldības sadarbībā ar NVA. Ir atzinumi par veiksmīgas sadarbības trūkumu dažādu organizāciju starpā šajā jomā.

Cits veids, kā pašvaldības varētu iesaistīties izpratnes veicināšanā par diskriminācijas jautājumiem, ir darba devēju un plašākas sabiedrības izglītošana. Piemēram, Jelgavas pašvaldībā tika minēts pašvaldības aktivitātes darba devēju izglītošanai par diskriminācijas jautājumiem, kā arī romu nodarbinātības veicināšanai. Valmierā pašvaldības Sociālais dienests sadarbojas ar NVA invalīdu nodarbinātības veicināšanā, izplatot informāciju sabiedriskajām organizācijām caur masu medijiem.

Jāatzīmē arī, ka pašvaldības kopumā bieži neredz savu lomu diskriminācijas novēršanā, un uzskata, ka to vajadzētu darīt NVO, kā arī citām iestādēm. Ir bijusi arī norāde uz veiksmīgas sadarbības trūkumu starp dažādām iestādēm vietējā līmenī. Bez tam vairākas pašvaldībās tika uzsvērtas sociālas problēmas un darba vietu trūkums, kurās pēc pašvaldību pārstāvju domām, nosaka diskrimināciju. Diskrimināciju nosaka sociālās problēmas, vai sociālās problēmas ir aktuālākas par diskrimināciju (Pašvaldību administrācija, Dobeles, Līvāni, Vecates pagasts Valmieras rajonā).

Kā ieteikumus diskriminācijas novēršanai pašvaldības minēja vajadzību vairāk informācijas par diskrimināciju (bukletu, pētījumu veidā) (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Auce). Tika pasvītota arī sadarbības nozīme starp pašvaldību un uzņēmējiem, un tika ierosināts, ka uzņēmēju izglītošanu varētu uzņemt pašvaldību struktūras, kas koordinē uzņēmējdarbību un sadarbību ar darba devējiem (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Rīga). Bieži tika uzsvērt NVO loma diskriminācijas novēršanā, un dažādu iestāžu savstarpējā sadarbība.

Liepājas pašvaldības pārstāvju viedoklis par pašvaldības lomu diskriminācijas novēršanā

- *Kāda ir pašvaldību loma diskriminācijas novēršanā?*
- *Pie šīs problēmas jātiek reāli, kad rodas problēma vai sūdzība. Ja kāds iedzīvotājs griežas pašvaldībā ar šādu problēmu, tad pašvaldībai ir jāpiedalās problēmas atrisināšanā. Par cik šādas pieredzes un prakses nav, tad iejaukties.*

un kārtot problēmas, par kurām mēs nezinām nav iespējams. Tajos jautājumos var iesaistīties cilvēku izglītošana, informācija.

- **Vai tas aspekts var būt iekļaujams kādos dokumentos, pasākumu plānos?**
- *Iespējams. Man liekas, ka tā problēma varētu būt nākotnē.*
- **Kāpēc?**
- *Cilvēki arvien izglītojas un paliek ziņošāki šajās lietās. Ar iestāšanos Eiropas Savienībā šī lieta ir celta un cilvēki apzināsies, ka tā problēma ir. Tad viņi sāks par to domāt un griezties pēc palīdzības. Sociālais dienests - ja uzzinās par tādu problēmu, tad viņu funkcija ir tālāk paziņot par to Darba inspekcijai. Pašvaldībai pašai ar šo problēmu nav jānodarbojas. Nav arī tā kapacitāte, lai nodarbotos ar visiem šiem jautājumiem.*
- **Kā jūs vērtējat sadarbības partnerus?**
- *Pašlaik mūsu uzdevums ir nodibināt normālas saiknes sadarbībai starp šīm organizācijām... aktuālāki ir citi jautājumi - kā iesaistīt darbā pēc iespējas vairāk bezdarbnieku no dažādām bezdarbnieku grupām. Mēs par diskriminācijas lietām nevaram runāt. Mēs nodarbojamies ar lietām, kas varētu būt šajā grupā (Pašvaldības administrācijas pārstāve, Liepāja).*
- *Mēs varam sniegt palīdzību izskaidrojošā jomā. Veidojot seminārus gan par vardarbību, par diskrimināciju. Tas ir tas, ko mēs varam darīt: pašvaldībai nav tiesības iejaukties uzņēmumu darbā. Mūsu izglītojošo palīdzību sniegšana metode, nevis direktīvu došana.*
- **Kāda ir Jūsu interese šajos jautājumos?**
- *Kā šo jautājumu veicinātāji pilsētā, mēs esam ieinteresēti. Ja šie jautājumi lielā vai maza mēra visur ir ievēroti, līdz ar to ir lielāka darba ražība, cilvēkiem ir lielākas iespējas, pašvaldības kasē ienāk vairāk naudas! Ja notiek kādas nianse kāda uzņēmumā, tas skar ražību.. (Pašvaldības domes pārstāvis, Liepāja)*

Latvijas Pašvaldību savienības pārstāves viedoklis par situāciju 2007.gadā

Latvijas Pašvaldību savienības (LPS) eksperte uzsvēra Labklājības ministrijas ES Struktūrfondu programmas ietvaros īstenotā projekta kapacitātes stiprināšanai valsts un pašvaldību darbiniekiem lomu, kad tika organizēta apmācība par dzimumu līdztiesības jautājumiem, ieskaitot darba likumdošanu. Projektā piedalījās arī LPS. Pēc intervējamās domām, informācijas pieejamība par diskrimināciju pašvaldībām pēdējos gados ir pieaugusi. Taču, kaut arī ir lielāka izpratne par diskriminācijas jēdzienu un formām, ir plaši izplatīti stereotipi, tradīcijas un nezināšana. LPS pārstāve atzīmēja, ka diskriminācijas jautājumi tiek reti aplūkoti masu medijos, kas sevišķi attiecas uz rasu diskrimināciju. Diskusijās maz izskan par HIV/AIDS inficēto personu diskrimināciju.

Pēc intervējamās domām, diskriminācija nav pašvaldības prioritārais jautājums - pašvaldību iesaiste ir atkarīga no problēmu aktualitātes, kā arī citu institūciju un NVO aktivitātes. Īpaši tika uzsvērtā pašvaldību sociālo dienestu loma, jo šīs iestādes iesaka klientiem, kur griezties tālāk, ja klients nevar pats risināt savas problēmas, tai skaitā par diskriminācijas jautājumiem. Tika atzīts, ka jābūt pietiekošiem informatīvajiem materiāliem, taču nav arī apzināta situācija saistībā ar informācijas pieejamību. LPS pārstāve uzsvēra nepieciešamību veikt izglītojošos pasākumus ģimenēm, skolā un masu medijos.

4.4. Arodbiedrības

Kopumā arodbiedrību pārstāvji atzīst vajadzību risināt diskriminācijas jautājumus, taču neuzskata to par aktuālo jautājumu, atzinot, ka līdz šim tāda vajadzība, kā arī sūdzības nav bijušas (Dobeles Izglītības darbinieku arodbiedrību pārstāve, Latvijas pašvaldību arodbiedrības pārstāve) vai arī ir bijušas „emocionālās” vai neformālas sūdzības (LBAS pārstāve, Liepāja).

Daži arodbiedrību pārstāvji sniedz informāciju saistībā ar darba likumdošanu, izdalot informatīvās lapas (Arodbiedrība, izglītības joma, Dobeles). Tāpat arodbiedrību pārstāvi mēdz veikt seminārus saviem biedriem par darba likumdošanu, pieaicinot dzimumu līdztiesības jautājumu speciālistus.

Daži arodbiedrību pārstāvji darbojas Dzimumu līdztiesības padomē, kura ir izveidota pie Labklājības ministrijas, un tur iegūtā informācija tiek izplatīta biedru vidū (Arodbiedrību pārstāve, industriālā joma, Rīga). Taču ne vienmēr pastāv atgriezeniska saikne ar šīs informācijas saņēmējiem (Latvijas pašvaldību arodbiedrību pārstāve, Rīga). Latvijas pašvaldību arodbiedrības pārstāve atzina, ka, pateicoties arodbiedrību ietekmei, arvien vairāk pašvaldību vides pielāgošanai invalīdu vajadzībām pašvaldību telpās. Liepājas arodbiedrības centra pārstāve ir atzīmējusi, ka ir veikusi pārrunas ar laikrakstu redaktoriem par diskriminējošo darba sludinājumu publicēšanu, taču nav ieteikuši saviem klientiem iesniegt sūdzību par diskrimināciju tiesā, kā arī nav runājuši ar darba devējiem: „*iesakām tur vairāk neiet, jo pamats jau ir sabojāts. Ja arī kaut ko varētu panākt, vienalga pēc tam tur slikti jutīsies. Ar varu mīļš nekļūsi*” (LBAS pārstāve, Liepāja).

Attiecībā uz līdźdalību tiesvedības procesā, daži pieļauj domu, ka arodbiedrības varētu uzņemt šādu funkciju: „*Ja kāds sūdzētos par diskrimināciju? Tas būtu interesanti. Cilvēki tiesvedību neizmanto. Būs interesanti aizstāvēt tādu cilvēku gan tiesā, redzēt cik specifika, lai mūsu tiesa varētu aizstāvēt diskriminācija principu. Tādu gadījumu nav bijuši. Ja ir normāli noslēgts koplīgums ar visam atrunām, tā kā pašvaldībā un darbinieki ir zinoši - nevarētu būt tādai situācijai*” (Industriālās nozares arodbiedrības pārstāve).

Ir uzskats, ka diskriminācijas jautājums vairāk aktualizēsies nākotnē, vai arī tā nav arodbiedrību prioritāte, jo „ *citas problēmas ir svarīgākas, ... diskriminācijas jautājums nav tik ļoti prioritārs. Daudz asāks jautājums ir par vispārējo tiesību zināšanu. Cilvēki vēl domā pēc vecā Darba kodeksa, nevis pēc jaunā Darba likuma*” (arodbiedrības pārstāve, Liepāja); „*Cilvēkam ir jāiedod paēst un bērni jānodrošina un tad var runāt par nākamajiem etapiem, jo, protams, diskriminācija ir tikai viens no viņiem.*” (Industriālās nozares arodbiedrības pārstāve).

Tāpat arodbiedrību pārstāvji atzīst arī cilvēku motivācijas trūkumu un bailēm iesniegt sūdzību tiesā par diskrimināciju: „*...cilvēki nevēlas konfliktēt, bet pieņem spēles noteikumus. Ļoti grūti aizvest cilvēkus līdz tiesai. Ja arī izdodas, darba devējs atpērkas ar kapeikām*” (LBAS pārstāve, Liepāja).

Dažkārt ir minēti arodbiedrību pārstāvju ieteikumi sniegt vairāk informācijas un informēt sabiedrību par diskriminācijas jautājumiem: „*Informācija par diskrimināciju nav pietiekama. Visgrūtākais ir fiksēt konkrētus diskriminācijas gadījumus. Nostrādā*

stereotipi un viss, cilvēki paši piekrīt stereotipiem. Mūsu [arodbiedrības] uzdevums ir mēģināt novērst, novienoties; būt vidutājiem” (LBAS pārstāve, Liepāja)

Latvijas Brīvu arodbiedrību savienības pārstāves viedokļi par situāciju 2006.gadā

2006.gadā LBAS pārstāve uzsvēra arodbiedrību informējošo lomu, un akcentēja arodbiedrības kā starpniekus starp darba devēju un darba ņēmēju, kas veido sociālo dialogu, slēdzot līgumu ar darba devēju. Šie līgumi ietver sevī pret-diskriminācijas normas (parasti par vienādo darba samaksu sievietēm un vīriešiem), kuru saturs mēdz atšķirties. Pēc LBAS pārstāves domām, nākotnes arodbiedrības funkcija ir diskriminācijas faktu atklāšana, kā arī informācijas apmaiņa un konsultācijas ar VDI un Valsts Cilvēktiesību biroju.

LBAS pārstāve norādīja uz grūtībām dibināt arodbiedrības daudzos uzņēmumos, īpaši lielajos investoru uzņēmumos, kas viņasprāt „arī ir netiešā diskriminācija”. LBAS ir veikusi informējošos pasākumus par darba tiesībām, kurus „daudzi cilvēki neizprot”. Arodbiedrības slēdz trīspusējos dialogus ar pašvaldībām, kā arī piedalās NVA konsultatīvajās padomēs. Pēc LBAS pārstāves domām, ir svarīgi izvērst darbību reģionos. Īpaša loma diskriminācijas novēršanā ir masu medijiem, kam ir svarīgi izvairīties no tendenciozitātes diskriminācijas faktu atspoguļošanā.

4.5. Nevalstiskās organizācijas

Kopumā NVO pārstāvji uzskata, ka viņiem pietiekama informācija par diskrimināciju. Dažas NVO ir piedalījušās mācību pasākumos par pret-diskrimināciju un apsver iespēju iekļaut šo aspektu savā darbībā, piemēram, sieviešu tiesību aizsardzība (Mazākumtautību NVO, Liepāja)

Dažas NVO, kas strādā ar invalīdu tiesību aizsardzību, cenšas veicināt sabiedrisko apziņu, mazinot stereotipus un aizspriedumus un rādot pozitīvo piemēru, sadarbojoties ar masu medijiem un organizējot seminārus, tikšanos ar darba devējiem.

Ir piemēri, kad NVO cenšas veicināt pašu invalīdu motivāciju uzdrošināties meklēt darbu, izveido invalīdu-bezdarbnieku datu bāzes Internetā, izglīto darba devējus, valsts un pašvaldību iestādes un plašāku sabiedrību, sadarbojas ar starptautiskajām organizācijām.

Taču juridisko konsultāciju sniegšana pret-diskriminācijas jomā ir visai reti tiek praktizēta. Kā piemēru var minēt Liepājas NVO centra pieredzi, kas cenšas juridiski izglītot savus klientus, taču norāda uz resursu trūkumu.

Ir gadījumi, kad NVO cenšas reaģēt uz rakstiem, kas satur aizspriedumus, piemēram, pret čigāņiem, sazinoties ar raksta autoru (Mazākumtautību NVO pārstāvis, Daugavpils).

Jāatzīmē, ka tikai dažam NVO ir konkrēti uzskati par to, ko un kam vajadzētu darīt diskriminācijas novēršana. Dažas mazākumtautību NVO diskrimināciju uztver kā politisko jautājumu, un kā pretnostatījumu sava darbībā min kultūras aktivitātes.

NVO pārstāvju ieteikumi diskriminācijas novēršanai

- Daudzveidīgākā veidā pasniegt informāciju par diskrimināciju, lai tā būtu saistoša dažādām mērķauditorijām, kā arī minēt pozitīvos piemērus diskriminācijas novēršanā

- Darba devēju izglītošana, laužot stereotipus (piemēram, par invalīdu darba spējām), kā arī informējot par viņu pašu ieguvumiem, pieņemot invalīdus darbā
- Svarīga ir NVO loma, jo „iniciatīvai ir jānāk no apakšas”
- Sniegt informāciju sabiedrībai, lai veicinātu sūdzību nonākšanu līdz tiesai
- Arodbiedrībām ir vairāk jāpievēršas diskriminācijas jautājumiem
- Iesaistīt juristus un konsultantus NVO darbā

Liepājas NVO atbalsta centra darbības piemērs

- *Cilvēkiem ir nepieciešams atbalsts. Mēs veicām padomdevēju funkciju, bet tajā pašā laikā neesam spējīgi (protams, bezmaksas, mums nav programmas atbalsta) sagatavotu juridiskus dokumentus. Bet katrā ziņā mēs norādām uz likuma pantiem, uz situāciju likumdošanā, kas atbilst cilvēku situācijai. Tiesiski izglītojam. Būtu labi, ja būtu kāds cilvēks....mēs mēģinājuši praktizēt vest konsultantus no Rīgas. Kad cilvēki ir nobrieduši, tad nāk pie mums. Es nezinu, kur var vēl dziļāk izzināt savi problēmu. Viņš paņem likumu, izlasa, bet neizprot, vai pārprot to. Konsultēšana ir nepieciešama, bez praktizējošiem advokātiem, kuriem ir jāmaksā naudu - es tādu otru institūciju nezinu.*

4.6. Darba devēji

Pastāv uzskats, ka par diskrimināciju mēdz vairāk runāt sabiedrībā, tāpēc tā „sāk mazināties, jo par to daudz tiek runāts sabiedrībā. Lasot mediju, TV, dzirdams, ka par to runā, darba devēji arī vairāk piedomā precīzāk sastāda sludinājumus.” (rūpniecības uzņēmums, Preiļi).

Pastāvēja uzskats, ka cilvēki parasti neaizdomājas par diskrimināciju, un domā pa to tikai tad, kad saskaras ar reālām problēmām.

Darba devēju viedokļi par izpratni par diskrimināciju

- *Informāciju par diskrimināciju īpaši nemeklēju. Maniem darbiniekiem nav nojausmas, kur to varētu meklēt. Atceros, ka ir bijuši daži raidījumi TV. Cilvēki par to īpaši nedomā. Bet varbūt ir tādi gadījumi, ka cilvēks, kam ir problēmas, nesaprot, ka viņu diskriminē. Viņš aiziet pie jurista un viņš viņam pasaka tā ir diskriminācija. Mēs paši nodarbinātības tirgū darbojamies tikai uz piedāvājuma un pieprasījuma principa. Paredzēt kaut ko varam varbūt tikai gadu uz priekšu. Pētniecība ir jāveic valsts līmenī, ko tā nedara. (Izglītības iestāde, Rīga)*
- *Es domāju, ka diez vai kad kāds meklē darbu, viņš aizdomājas par diskrimināciju, jo cilvēkam ir cits mērķis un gadījumā, ja pavisam neiet, nu tad varbūt cilvēks aizdomājas, ka ir diskriminācija, bet arī diez vai viņš kaut kur griezīsies. Ja tas būtu varbūt plašāk, nevis informācija, bet es teiktu aģitācija, tad nu laikam būtu vairāk cilvēku, kuri grieztos pēc palīdzības. (Darba devējs, kokapstrādes uzņēmums, Verēmu pagasts, Rēzeknes rajons)*

Nereti darba devēju viedokļi un atbildes liecina par diskriminācijas jautājumu neizpratni: „Nu, kas ir diskriminācija, tad kad sieviete sievieti nosoda, ka viņa ir terors, tirāns pati? Jā, man ir gadījumi veikalos, ko es zinu, ka nedod atvaļinājumus, tur slimot nedrīkst iet” (Darba devējs, kokapstrādes uzņēmums, Vaiņodes pagasts, Liepājas rajons).

4.6. Nodarbinātie un darba meklētāji

Vairāki darbinieki un darba meklētāji uzskata, ka informācija par diskrimināciju nav pietiekami pieejama. Ir bijušas arī vairākas atsauces uz šo informāciju presē, taču tika arī atzīmēts, ka daudzi iedzīvotāji nelasa šādus specifiskus rakstus. Ir atziņas par to, ka par šāda veida informāciju mēdz interesēties, ja ir reālā vajadzība, kā arī par informācijas trūkumu, kā rīkoties diskriminācijas gadījumā.

Nodarbināto un darba meklētāju atziņas par informācijas pieejamību diskriminācijas jomā

- Tā informācija ir pieejama, bet neviens, jau internetā vai “Latvijas Vēstnesī” nelasa. Viņš aizies uz darba biržu un viņam varbūt tur pateiks, ka tas neiet. Es domāju, daudzi nezina. Un, ja būtu pārraides televīzijā, vai radio viena daļa varbūt dzirdēs, noklausīsies to, redzēs. Viena daļa teiks: “Kas tad tur ir, mani tas neskar.” (Nodarbinātais, ražošanas joma, Liepāja)
- Es domāju, ka mums ir pietiekami daudz Latvijā kursu. Ja vadītājs pats vēlas zināt, kā pareizi novadīt interviju, kā uzdot jautājumus, tad viņam ir iespēja iet un apgūt. Tāpat arī no darba ņēmēja puses ir informācija tajās pašās grāmatvedības avīzēs un es esmu lasījusi „Ievās” arī, kur uzdod jautājumus un skaidri pateikts, kādus jautājumus drīkst uzdot un kādus nē. Bet tai pat laikā es nedomāju, ka būs daudz uzņēmēju, kuri pateiks, ka Jūs pārkāpjat savas tiesības un šādus jautājumus Jūs nedrīkstat uzdot, nedomāju, ka šādi cilvēki tiks izvēlēti par kandidātiem, jo pēc darba devēja viedokļa, cilvēki, kuri intervijās parāda savu raksturu. Cilvēki neies un nesūdzēs tiesās, jo kas būs, tas būs. Cilvēks ir jāvērtē pēc tā, ko viņš var padarīt vai pēc darba izpildes, nevis pēc tā, kā viņš izskatās. (Nodarbinātā, pakalpojumu uzņēmums, Rīga)
- Es domāju, ka diez vai kad kāds meklē darbu, viņš aizdomājas par diskrimināciju, jo cilvēkam ir cits mērķis un gadījumā, ja pavisam neiet, nu tad varbūt cilvēks aizdomājas, ka ir diskriminācija, bet arī diez vai viņš kaut kur griezīsies. Ja tas būtu varbūt plašāk, nevis informācija, bet es teiktu agitācija, tad nu laikam būtu vairāk cilvēku, kuri grieztos pēc palīdzības.
- Tātad jūs domājat, ka šis jautājums cilvēkiem ir diezgan tāls?
- Varbūt man grūti pateikt, jo es neesmu kompetenta (Nodarbinātā, kokapstrādes uzņēmums, Verēmu pagasts, Rēzeknes rajons)
- ... iespējams, ka daudziem jau nav tā informācija, tas tā varētu būt, bet vai tie cilvēki tam dēļ kaut ko pasāks, tas ir atkal cits jautājums... Tas atkal ir pa līmeņiem, ja cilvēks ir izglītots un viņš patiešām saprot likumus, viņš var kaut ko panākt, bet teiksim tas parastais strādnieciņš... Nu ko viņš panāks, neko es domāju arī nepanāks. (Nodarbinātais, ražošanas uzņēmums, Liepāja)

Attiecībā ir rīcību diskriminācijas gadījumos, ir bijušas atziņas par cilvēku bailēm sūdzēties par darba devēju. Tāpat intervējamās personas bieži neredzēja, kā var pierādīt diskrimināciju.

Nodarbināto viedokli par iespējamo rīcību diskriminācijas gadījumos

- Kā Jūs domājat kaut kas ir jādara, lai šo situāciju labotu? Un kam būtu par to jāatbild?
- To nevar izmainīt, jo īpašnieks iegulda naudu.
- Vai tad nevajag neko darīt par to, ka cilvēku nepieņem darbā tikai tādēļ, ka ir krievs? Nezinu, tiesāties?

- Nē...Ko es teikšu tiesā? Man taču nav nekādu rakstisku faktu. Ar tiesām ir interesanti, teiks iedodiet mums rakstisku dokumentu, ka Jums atteica tādēļ, ka esat krievs, taču man tāda dokumenta nav.
- **Tagad ir labāk. Ja Jums ir aizdomas, ka Jums ir atteikts tādēļ, ka esat krievs, tad darba devējam ir jāpierāda.**
- Saprotiet, neviens taču man acīs skatoties to nepateiks. Atradīs citu iemeslu. Pateiks: „Atvainojiet, Jūs esat nokavējis.”
- **Jūs domājat tas ir bezcerīgi, jā?**
- Jā, tas ir visā Latvijā. Tas ir bezcerīgi, ir jātaisa gandrīz vai revolūcija. Es uzskatu, ka krievi un latviešiem ir jādzīvo draudzīgi. Tāpēc, ka mūsu kaimiņiem mēs sadzīvojam brīnišķīgi. Man visi kaimiņi praktiski latvieši. Viņi mani mīl, es viņus mīlu. (Nodarbinātais, kokapstrādes uzņēmums, Preiļi)
- **Kā Jūs domājat, cik liela ir pieejamā informācija par diskrimināciju par šīm atšķirīgajām attieksmēm? Vai cilvēkiem ir pietiekami informācijas vai tās ir par daudz, par maz, vai vajadzētu vairāk? Vai cilvēks, ja viņš jūtas diskriminēts, zina, kur ir jāiet?**
- Nezin. Un vēl ir tāda nelaime, ka cilvēki baidās kaut kur iet kaut ko darīt, jo tās darba iespējas ir ļoti mazas. Pilsētā ir varbūt savādāk, bet mēs te, piemēram, vakar spriedām, ka mums no arodbiedrības jāstājas laukā, kam mums viņu vajag? Jo mums, piemēram, ir kādas problēmas, nu, izpeļņas kartinas, mēs gribam redzēt, kā mums aprēķina algas, nav, kaut gan likumā ir noteikts. Mēs sakām, arodbiedrībai par to būtu jācīnās, vai ne? Nevis tikai ballukus jātaisa. Nu, bet tajā pašā laikā tā skaļā runāšana, tomēr cilvēki baidās.
- **Kaut gan tiešām tā jaunā Eiropas Savienības direktīva, kas Latvijai ir jāievēro, tur ir arī runāts par to, ka nedrīkst būt šīs vajāšanas un arī diskriminācija ir aizliegta un arī šī vajāšana, ja cilvēks vēršas..**
- Atklāti jau neviens nevajās, bet atradīs, samazinās štatus vai kaut ko un cilvēki baidās.
- **Ko varētu darīt, lai nebaidītos?**
- Tur ir jāattīstās valstij, jābūt ir darba vietām. Ja tas darba spēks būs deficīts, tad būs pavisam cita attieksme. (Nodarbinātā, ražošanas uzņēmums, Kalētu pagasts, Liepājas rajons)

Nodarbināto un darba meklētāju ieteikumi diskriminācijas novēršanai

- Sniegt informāciju par to, kā rīkoties diskriminācijas gadījumos (pašvaldībām, arodbiedrībām, masu medijiem)
- Jāstiprina likumdošana
- Jāsniedz informācija par pozitīviem piemēriem, par cilvēktiesībām („varbūt jāinformē, jāstāsta par pozitīviem gadījumiem teiksim, ka darbā tiek pieņemti invalīdi, ka viņi raksta atsaukmes par savu darba devēju. Nu, teiksim pozitīvi. Un varbūt informatīvi ziņojumu presē. Nevis tas, ka mēs nonākam pie konflikta u tad tas tiek risināts, bet, kad jau iepriekš cilvēki ir sagatavoti un viņi zina par savām tiesībām un iespējām. (Nodarbinātā, pakalpojumu uzņēmums, Rīga) ”Es domāju, ka pirmais, kas iedarbojas, ir reklāma. Cik tas varētu maksāt, kādas ir iespējas uzvarēt? Kas man būtu, ja es zaudētu? Varētu ar mediju palīdzību informēt sabiedrību. Uzņēmējs apzinātos, ka tas ir neētiski. Šobrīd visi zina, ka it kā to nedrīkst darīt, bet tas arī nav klaji nosodīts. (Nodarbinātā, pakalpojumu uzņēmums, Rīga)
- Radīt jaunas darba vietas
- Uzņēmējiem ir jāsamazina nodokļi, ja viņi pieņem darbā gados vecus cilvēkus

3. DOBELES RAJONA UN PREIĻU RAJONA IEDZĪVOTĀJU APTAUJAS REZULTĀTI

Ievads

2005.gada maijā Latvijas Cilvēktiesību centrs (LCC) sadarbībā ar Tirdzniecības un sociālo pētījumu centru SKDS veica iedzīvotāju aptauju Preiļu un Dobeles rajonā.

Aptaujas mērķis bija noskaidrot iedzīvotāju attieksmes un iespējamu aizspriedumu un stereotipu izplatību pret dažādām iedzīvotāju grupām, kā arī

respondentu atzinumus par savu un citu personu diskriminācijas pieredzi. Īpaša uzmanība tika pievērsta iespējamām reģionālajām atšķirībām, kā arī pētījuma centrā esošajiem diskriminācijas pamatiem – dzimumam, vecumam un tautībai.

Kopumā tika aptaujāti 500 respondenti Preiļu un 501 – Dobeles rajonā. Izlasē tika iekļauti iedzīvotāji no 20 līdz 64 gadiem. Aptaujā tika izmantota stratificētā nejaušā izlases metode un tiešās intervijas respondentu dzīves vietās. Rajoni tika izvēlēti, ņemot vērā vairākus kritērijus, kas raksturo iedzīvotāju sociāli demogrāfisko struktūru un darbaspēku, rajonu ekonomiskās darbības raksturojumus, kā arī ģeogrāfiskos faktoros (sk. sīkāk metodoloģijas aprakstu un respondentu sociāli ekonomisko raksturojumu 1.-3.tabulā pielikumā).

LCC projektā aptaujas datu analīze ir izmantota kā papildinājums Darbaspēka apsekojuma un padziļināto interviju analīzei. Turpmāk ir analizēti aptaujā iegūtie dati abos rajonos. Papildinājumā analizē ir izmantoti respondentu atbilžu sadalījumi atkarībā no dažādiem sociāli demogrāfiskajiem rādītājiem, kur atšķirības ir vērā ņemamas (dzimums, vecums, tautība, izglītība, dzīves un darbavietas atrašanās vieta, darbavietas darbības veids, profesija un amats, ienākumi u.c.). Jāuzsver, ka sniegtā griezumu analīze nav ekonometriskā analīze, kas ņemtu vērā vairākus faktoros un parādītu kāda noteikta faktora lomu. Ņemot vērā samērā nelielo respondentu skaitu katrā rajonā un vairākus atvērtos (bez atbilžu variantiem) jautājumus, aptauja ir izmantota kā kvantitatīvā, tā arī kvalitatīvā pētījumu metode.

Secinājumi

Attieksme pret diskrimināciju, aizspriedumi un stereotipi

Aptaujas dati liecina par samērā plaši izplatītajiem aizspriedumiem un stereotipiem pret dažādām iedzīvotāju grupām, kā arī vājo izpratni par diskriminācijas izpausmēm.

Kas attiecas uz attieksmi pret dažādu personu nepieņemšanu darbā, visnetolerantākā attieksme ir attiecībā uz **garīgi slimām personām vai personām ar garīgās attīstības traucējumiem**: tikai ap 15% aptaujāto uzskata, ka šāda „rīcība nekad nav pareiza” vai „biežāk nav pareiza”.

Noraidoša attieksme ir vērsta arī uz personām, kas pauž atšķirīgus politiskos uzskatus kā organizācijas (uzņēmuma) vadībai: tikai nedaudz vairāk par pusi respondentu uzskata, ka šo personu nepieņemšanas darbā nekad nav pareiza vai biežāk nav pareiza, kā arī uz **homoseksuāli orientētām personām, musulmaņiem un netradicionālās reliģijas pārstāvjiem**. Jāatzīmē, ka šajos jautājumos ir vērojamas būtiskas atšķirības starp diviem rajoniem: piemēram, **Dobeles rajona** iedzīvotāji biežāk atbalsta homoseksuāli orientētu personu un musulmaņa vai netradicionālās reliģijas pārstāvja pieņemšanu darbā nekā Preiļu rajonā. Savukārt **Preiļu rajonā** ir nedaudz lielāks atbalsts personu ar atšķirīgiem politiskajiem uzskatiem pieņemšanu darbā.

Lielākā daļa aptaujāto uzskata, ka nebūtu pareizi noraidīt darbu **personai, kas ir latvietis/-e un kas nav latvietis/-e**. Taču attiecībā uz **personu, kas nav latvietis/-e**, tikai apmēram puse respondentu (57% Dobeles un 49% Preiļos) domā, kas tā darīt „nekad nav pareizi” (attiecībā uz latviešu personām tā domā 72% Dobeles un 66% Preiļos). Iespējams, tautība cieši asociējas ar latviešu valodas prasmi: 30% Dobeles rajona un 22% Preiļu

rajona respondenti uzskata, ka „biežāk ir pareizi” vai „vienmēr ir pareizi” nepieņemt darbā **personu ar vāju latviešu valodas prasmi**. Netoleranta attieksme pret personām ar citu dzimto valodu izpaužas jautājumā, kad **lielākā daļa respondentu, sevišķi latviešu, atzīmē, ka viņi dod priekšroku darbam ar kolēģiem, ar ko viņi var sarunāties savā dzimtajā valodā.**

Kaut arī lielākā daļa iedzīvotāju uzskata, ka vairāku personu grupu nepieņemšanu darbā uzskata par „vienmēr nepareizu” vai „biežāk nepareizu” (piemēram, sievietes un vīriešus vecākus par 45 gadiem, sievietes ar pirmsskolas vecuma bērniem), tomēr citi jautājumi liecina par **aizspriedumiem attiecībā uz dzimumu, ģimenes stāvokli un vecumu**. Piemēram, sabiedriskajā apziņā ir visai plaši izplatīts **priekšstats par profesiju sadalījums atkarībā dzimuma**. Apmēram 1/3 aptaujāto iedzīvotāju abos rajonos piekrīt **pret sievieti vērstajiem aizspriedumiem darbā**: „profesionālajā jomā uz vīriešiem var paļauties vairāk nekā uz sievietēm”, „vadošos amatos vīrieši strādā labāk nekā sievietes”. Tikpat plaši ir izplatīts **uzskats, ka cilvēkiem pēc 45 gadiem darba spējas samazinās**. Lielākā daļa respondentu atzīst, ka viņiem ir pieņemami, ja **darba intervijā tiek jautāts par viņu ģimenes stāvokli**, bet daudzi uzskata, ka būtu labāk **darbā pieņemt vīrieti, kam ir sava ģimene**, nekā tādu, kuram tās nav.

Atšķirības starp rajoniem

Virknē jautājumu būtiskas atšķirības starp divu rajonu respondentu atbildēm nav vērojamas. Taču reģionālās atšķirības pastāv, ja analizējam atbilžu griezumus atkarībā no dažādiem sociāli demogrāfiskajiem raksturojumiem (sk. zemāk).

Preiļu rajonā ir lielāks iedzīvotāju skaits, kas atbalsta **daudzveidīgu darbinieku sastāvu darba vietā**. Preiļu iedzīvotāji kopumā pauž iecietīgāku attieksmi pret **personu ar vāju latviešu valodas prasmi pieņemšanu darbā** (Dobelē ir samērā vairāk respondentu (30%), kas uzskata, ka šādu personu nav pareizi pieņemt darbā, nekā Preiļos (22%).

Taču Preiļu rajonā ir noraidošāka attieksme pret **homoseksuāli orientētas personas pieņemšanu darbā** – to neatbalsta 28% Preiļu un 19% Dobeles respondentu. 29% Preiļu respondentu un 41% Dobeles respondentu uzskata, ka „nekad nav pareizi” **nepieņemt darbā musulmani vai netradicionālās reliģijas pārstāvi**. Preiļos ir vairāk iedzīvotāju, kas uzskata, ka **dažas profesijas ir vairāk piemērotas sievietēm, bet dažas - vīriešiem**.

Savukārt **Dobeles** respondenti vairāk atbalsta apgalvojumu „*man ir pieņemami, ja darba intervijā tiek jautāts par manu ģimenes stāvokli*”. Tāpat arī, uzskatu par to, ka būtu pareizi **pieņemt darbā sievieti ar pirmsskolas vecuma bērniem** nedaudz biežāk pauž Dobeles respondenti. Dobeles rajonā respondenti ir nedaudz biežāk pauduši uzskatu, ka būtu pareizi **nepieņemt darbā personu, kas pauž atšķirīgus politiskos uzskatus kā organizācijas vadībai**.

Atšķirības atkarībā no dzimuma

Vairākos jautājumos ir vērojamas atšķirības starp sieviešu un vīriešu atbildēm. Daudzos jautājumos vīrieši pauž aizspriedumus un stereotipus, kā arī noraidošu attieksmi pret dažādām personām biežāk nekā sievietes.

Ir tendence, ka **vīrieši krietni biežāk, īpaši Preiļu rajonā, nekā sievietes, atbalsta pret sievieti vērstos aizspriedumus** („*profesionālajā jomā uz vīriešiem var paļauties vairāk nekā uz sievietēm*”, „*vadošos amatos vīrieši strādā labāk nekā sievietes*”). Tāpat Preiļu respondenti-vīrieši samērā biežāk nekā sievietes neatbalsta personu ar **fizisko invaliditāti pieņemšanu darbā**.

Savukārt **Dobeles rajonā par daudzveidīgu darba kolektīvu vīrieši iestājas samērā biežāk nekā sievietes un respondenti Preiļu rajonā, kur vīrieši samērā biežāk nekā sievietes tam nepiekrīt.**

Taču Dobelē vīrieši arī biežāk nekā sievietes pauž uzskatu, ka „*dažas profesijas ir vairāk piemērotas vīriešiem, bet dažas – sievietēm*”. Dobelē vīrieši biežāk nekā sievietes piekrīt arī apgalvojumam „*ja es būtu darba devējs, es labāk pieņemtu darbā vīrieti, kuram ir sieva un bērni, nekā tādu, kuram to nav*”. Bet sievietes kopumā biežāk nekā vīrieši neuzskata par pieņemamu faktu, ja darba intervijā viņām jautā par viņu ģimenes stāvokli.

Abos rajonos vīrieši biežāk nekā sievietes uzskata par pareizu **personas, kas pauž atšķirīgus politiskos uzskatus kā organizācijas (uzņēmuma) vadībai nepieņemšanu darbā, kā arī homoseksuāli orientētas personas nepieņemšanu darbā.**

Atšķirības atkarībā no vecuma

Ja dažos jautājumos jaunāki respondenti pauž atbalstošāku attieksmi, tad citos – noraidošāku vai atturīgāku nostāju.

Dažos jautājumos gados jaunāki cilvēki kopumā pauž atbalstošāku attieksmi pret **invalidu nodarbinātību**. Apgalvojumam „daudzi cilvēki, kam ir fiziska vai garīga invaliditāte, varētu strādāt tikpat labi kā cilvēki bez invaliditātes, ja vien tiktu ņemtas vērā viņu īpašās vajadzības” visvairāk nepiekrīt gados vecāki respondenti no 55 līdz 64 gadiem un pusmūža vecuma cilvēki. Tāpat arī atbalstam **garīgi slimas personas vai personas ar garīgās attīstības traucējumiem nepieņemšanai darbā** ir tendence mazliet palielināties, pieaugot vecumam. Taču attieksme pret **personas ar fizisko invaliditāti nepieņemšanu darbā** jauniešu vidū ir nedaudz atturīgāka nekā gados vecākiem respondentiem.

Atšķirības atkarībā no vecuma ir vērojamas arī attiecībā uz attieksmi pret **homoseksuāli orientētas personas nepieņemšanu darbā**: to visbiežāk par nepareizu uzskata gados jauni respondenti – vecumā no 20 līdz 24 un no 25 līdz 34.

Taču atšķirības atkarībā no vecuma ne vienmēr ir līdzīgas divos rajonos. **Dobeles rajonā** ir salīdzinoši vairāk jauniešu 20-24 gadu vecumā, kas nepiekrīt apgalvojumiem „*profesionālajā jomā uz vīriešiem var paļauties vairāk nekā uz sievietēm*”, „*vadošos amatos vīrieši strādā labāk nekā sievietes*” salīdzinot ar citām vecuma grupām un Preiļu rajonu. Ja Dobelē jaunākie respondenti tiem visbiežāk nepiekrīt, tad **Preiļu rajonā** – visbiežāk piekrīt.

Dobeles rajonā gados jaunākie respondenti relatīvi biežāk uzskata **personas ar vāju latviešu valodas prasmi** nepieņemšanu darbā par pareizu rīcību salīdzinot ar gados vecākiem cilvēkiem. Savukārt **Preiļu rajonā** – turpretī, gados jaunākie respondenti šādu rīcību neatbalsta.

Pret personām ar atšķirīgiem politiskajiem uzskatiem **ir negatīvāk noskaņoti jaunieši Dobelē un visvecākie respondenti Preiļos. Savukārt Preiļos jaunieši biežāk neatbalsta** musulmaņa vai netradicionālās reliģijas pārstāvja iespējamo nepieņemšanu darbā, **kamēr Dobelē jaunieši nedaudz biežāk nav atbildējuši uz šo jautājumu.**

Atšķirības atkarībā no tautības

Atšķirības atkarībā no tautības izpaužas jautājumos, kas skar tautību vai valodas lietojumu. Piemēram, latvieši biežāk nekā krievi un citu tautību pārstāvji piekrīt apgalvojumam „*es dodu priekšroku strādāt kopā ar kolēģiem, ar kuriem es varu sarunāties savā dzimtajā valodā*” (visbiežāk tam nepiekrīt citu tautību pārstāvji).

Dobeles rajonā par **daudzveidīgu darba kolektīvu** samērā biežāk iestājas latvieši un citu tautību respondenti, kamēr Preiļos – krievi.

Abos rajonos, sevišķi Preiļu rajonā, latviešu skaits, kas uzskata, ka būtu pareizi nepieņemt darbā personu ar vāju latviešu valodas prasmi, būtiski pārsniedz personu skaitu, kas neatbalsta šādu rīcību.

Arī attiecībā uz musulmaņa vai netradicionālās reliģijas pārstāvja iespējamo nepieņemšanu darbā krievi un citu tautību pārstāvji kopumā biežāk nekā latviešu neatbalsta šādu rīcību, bet latvieši – biežāk atbalsta.

Dažus aizspriedumus, piemēram, attiecībā uz sievieti („*profesionālajā jomā uz vīriešiem var paļauties vairāk nekā uz sievietēm*”, „*vadošos amatos vīrieši strādā labāk nekā sievietes*”) **krievi**, sevišķi Preiļu rajonā, pauž kopumā biežāk nekā latvieši un citu tautību pārstāvji. Tāpat arī krievi samērā biežāk pauž pieņēmumu, ka viņi labāk pieņemtu darbā vīrieti, kam ir sava ģimene (taču visbiežāk tam nepiekrīt citu tautību respondenti).

Savukārt **latvieši** biežāk nekā krievi un citu tautību pārstāvji pauž atbalstošu attieksmi attiecībā uz invalīdu nodarbinātību. Piemēram, apgalvojumam „*daudzi cilvēki, kam ir fiziska vai garīga invaliditāte, varētu strādāt tikpat labi kā cilvēki bez invaliditātes, ja vien tiktu ņemtas vērā viņu īpašās vajadzības*” latvieši piekrīt samērā biežāk nekā krievi un citu tautību pārstāvji, jo īpaši Dobelē. Latvieši kopumā arī biežāk atbalsta personas ar fizisko invaliditāti nepieņemšanu darbā nekā krievi (Preiļos to visbiežāk atbalsta citu tautību pārstāvji). Bet attiecībā uz garīgi slimu personu un personu ar garīgās attīstības traucējumiem nepieņemšanu darbā, Dobelē latvieši visbiežāk uzskata, ka šāda rīcība ir pareiza. Ja Dobelē citu tautību pārstāvji visbiežāk neatbalsta šādu rīcību, tad Preiļos – visbiežāk atbalsta.

Arī dažos citos jautājumos latvieši samērā biežāk neatbalsta dažu personu nepieņemšanu darbā. Piemēram, attiecībā uz **personām, kas pauž atšķirīgus politiskos uzskatus** (šādu rīcību par pareizu biežāk uzskata citu tautību cilvēki).

Ir vērojamas dažas **atšķirības starp rajoniem**. Piemēram, uzskatu, ka „*dažas profesijas ir piemērotas vīriešiem, bet dažas – sievietēm*”, Dobelē visbiežāk pauž latvieši, bet Preiļos – krievi. Dobelē ir arī lielāks latviešu skaits, **kam ir pieņemami, ka darba intervijā viņiem jautā par ģimenes stāvokli** (kamēr Preiļos krievi un citu tautību pārstāvji tam piekrīt nedaudz biežāk). Preiļu rajonā krievi nedaudz biežāk nekā latvieši un citu tautību pārstāvji piekrīt apgalvojumam „*cilvēki, kuri nav sasnieguši 45 gadu vecumu, strādā labāk nekā cilvēki pēc 45 gadiem*”.

Attiecībā uz **homoseksuāli orientētas personas iespējamo nepieņemšanu darbā**, šādu par pareizu nedaudz biežāk uzskata krievi Preiļos un latvieši Dobelē, bet savu viedokli visbiežāk neizteica latvieši Preiļos un krievi Dobelē.

Izglītības loma

Vairākos jautājumos ir šāda tendence: jo **augstāks izglītības līmenis, jo atvērtāka attieksme pret dažādu personu nodarbinātību un ir mazāka stereotipu un aizspriedumu loma**. Tas attiecas uz attieksmēm pret dzimuma lomu darbā, dažādiem stereotipiem, kā arī attieksmi pret citu personu (homoseksuāli orientētu cilvēku, musulmani vai netradicionālās reliģijas pārstāvi, invalīdiem, personām ar atšķirīgiem politiskajiem uzskatiem) nodarbinātību.

Dažos jautājumos **Preiļu rajonā** respondenti ar augstāko izglītību mazāk piekrīt aizspriedumiem (piemēram, dzimuma, vecuma) un pauž noraidošas attieksmes nekā Dobelē. Preiļos ir lielāks iedzīvotāju skaits ar augstāko izglītību, kas iestājas par daudzveidīga darba kolektīva priekšrocībām.

Dobelē apgalvojumam „*es dodu priekšroku strādāt kopā ar kolēģiem, ar kuriem es varu sarunāties savā dzimtajā valodā*” samērā biežāk piekrīt respondenti ar augstāko izglītību. Viņi arī samērā biežāk par pareizu rīcību uzskata personas ar vāju latviešu valodas prasmi nepieņemšanu darbā.

Diskriminācijas pieredze

Kopumā var secināt, ka sabiedriskajā apziņā diskriminācija darba tirgū netiek saistīta ar kādu vai kādiem konkrētiem diskriminācijas pamatu (-iem). Taču darba meklēšana visbiežāk respondenti atsaucas uz vecumu kā diskriminācijas pamatu. Retāk kā diskriminācijas pamati ir minēta invaliditāte un bērni pirmsskolas vecumā. Daudzi respondenti min citus iemeslus, kāpēc viņi uzskata, ka viņi vai viņu kolēģi ir bijuši diskriminēti darba meklēšanā un darbā, tostarp – atšķirīgus viedokļus vai nesaskaņas ar priekšnieku un kvalifikācijas vai pieredzes trūkumu. Šīs atbildes norāda uz diskriminācijas jautājumu neizpratni.

Savu diskriminācijas pieredzi darba meklēšanā un darbā nedaudz biežāk ir atzīmējušās sievietes nekā vīrieši, pusmūža un gados vecāki cilvēki, krievi un citu tautību pārstāvji

Dobeles rajonā. Savukārt Preiļu rajonā diskrimināciju darba meklēšanā nedaudz biežāk atzīmē latvieši.

Aptaujas rezultāti

1. Attieksmes pret dažādību, diskrimināciju, aizspriedumi un stereotipi

Respondentiem tika lūgts atbildēt uz jautājumiem, lai atklātu viņu attieksmi pret dažādām iedzīvotāju grupām un diskrimināciju. **Viens no šiem jautājumiem ietvēra sevī dažādus apgalvojumus, kam respondenti varēja piekrist vai nepiekrist** (izvēloties atbilstošu variantu starp „pilnīgi piekrītu”, „drīzāk piekrītu”, „drīzāk nepiekrītu”, „pilnīgi nepiekrītu” un „grūti pateikt”).

Cits jautājums skāra respondentu attieksmi pret dažādu personu nepieņemšanu darbā: „Kā Jūs domājat, tas nekad nav pareizi, biežāk nav pareizi, biežāk ir pareizi vai vienmēr ir pareizi nepieņemt darbā...?” (sk. aptaujas anketu Pielikumā)

Attieksme pret dažādību darbā

Lielākā daļa aptaujāto abos rajonos, ar pārsvaru Preiļu rajonā, kopumā piekrīt apgalvojumam „*jo daudzveidīgāks darbinieku sastāvs (pēc vecuma, pieredzes, etniskās piederības, dzimuma utt.), jo izdevīgāk uzņēmumam*”, kas kopumā norāda uz daudzveidības priekšrocību apzināšanos (sk.1.attēlu).

Atšķirībā no Preiļiem, Dobeles rajonā par daudzveidību vīrieši iestājas samērā biežāk (par 8% vairāk) nekā sievietes.

Tautība arī ir viens no faktoriem, kas var ietekmēt respondentu attieksmes atkarībā no rajona. Dobelē latvieši (66%) un citu tautību respondenti (60%) apgalvojumam piekrīt biežāk salīdzinot ar krieviem (48%), kuri bieži vien nav paiduši savu viedokli. Taču Preiļos krievi (79%), turpretī, piekrīt nedaudz biežāk kā latvieši (73%) un citu tautību pārstāvji (65%).

Preiļos kopumā par daudzveidību iestājas lielāks iedzīvotāju skaits ar augstāku izglītību, nekā Dobelē (attiecīgi 75% un 51%).

Lai gan apgalvojumam nedaudz vairāk piekrīt laukos dzīvojošie un strādājošie iedzīvotāji, **Dobelē laukos strādājošie apgalvojumu atbalsta daudz vairāk (par 22%) nekā pilsētās strādājošie, salīdzinot ar Preiļiem.**

Abos rajonos apgalvojumam piekrīt kā valsts vai pašvaldību, tā arī privātajās iestādēs strādājošie. **Dobelē augstāks nekā Preiļos ir sabiedriskajās organizācijās strādājošo atbalsts apgalvojumam.**¹³

Ir zināmas atšķirības attieksmēs atkarībā no profesijas un amatiem: apgalvojumam galvenokārt piekrīt vienkāršo profesiju pārstāvji, pakalpojumu un tirdzniecības

¹³ Sabiedriskās organizācijas kā darba vietu ir norādījis neliels respondentu skaits (8% Dobeles un 3% Preiļu rajonā).

darbinieki, kvalificēti strādnieki un amatnieki (sk.respondentu sadalījumu pēc profesijām un amatiem 2.tabulā pielikumā).

Attieksmes pret dzimuma un ģimenes stāvokļa lomu darba tirgū

Vairākās atbildēs paustās attieksmes pret dažādiem apgalvojumiem potenciāli var nostādīt personas nelabvēlīgākā situācijā atkarībā no dzimuma.

Ir visai plašs atbalsts viedoklim, ka profesiju piemērotība ir saistīta ar cilvēku dzimumu: izteikts respondentu vairākums Preiļu (88%) un Dobeles rajonā (83%) piekrīt, ka „dažas profesijas ir vairāk piemērotas vīriešiem, bet dažas – sievietēm”. Puse respondentu „pilnībā piekrīt” šim apgalvojumam (sk.1.attēlu).

Arī šajā jautājumā Dobelē ir lielāka viedokļu nesakrītība starp vīriešiem un sievietēm salīdzinot ar Preiļiem: vīrieši Dobelē samērā biežāk (par 10%) nekā sievietes pauž šādu uzskatu.

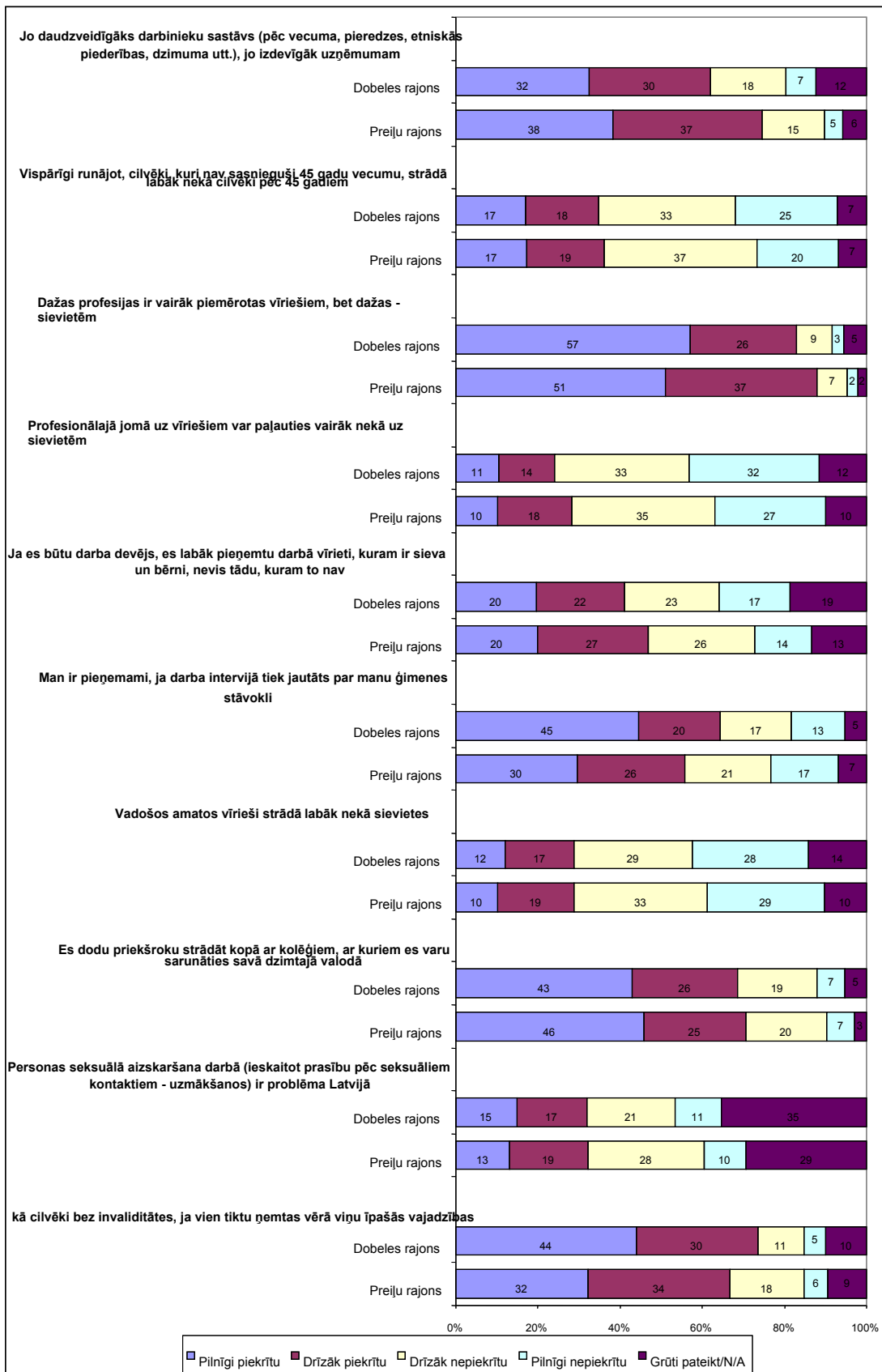
Kamēr Dobelē apgalvojumam latvieši (86%) piekrīt vairāk nekā krievi (73%) un citu tautību pārstāvji (79%), Preiļos tam visbiežāk piekrīt krievi (92%).

Dobelē apgalvojumam nedaudz vairāk (par 8%) piekrīt pilsētās dzīvojošie, salīdzinot ar lauku iedzīvotājiem.

Preiļos apgalvojumam visbiežāk piekrīt rūpniecībā, veselības un sociālās aprūpes, komunālo, sociālo un individuālo pakalpojumu jomā strādājošie, bet Dobelē - būvniecībā, valsts pārvaldē un aizsardzībā, transporta, glabāšanas un sakaru jomā strādājošie.

Abos rajonos apgalvojumam visbiežāk **piekrīt** kvalificēti strādnieki un amatnieki, iekārtu un mašīnu operatori, speciālisti, bet **nepiekrīt** - kalpotāji.

1.attēls. Respondentu vērtējums dažādiem apgalvojumiem. Apkopotas atbildes „pilnīgi piekrītu” un „drīzāk piekrītu”. % no visiem respondentiem. N=500 Dobeles rajonā un N=501 Preiļu rajonā.



Kaut arī lielākā daļa aptaujāto nepiekrīt apgalvojumam „*profesionālajā jomā uz vīriešiem var paļauties vairāk nekā uz sievietēm*” un “*vadošos amatos vīrieši strādā labāk nekā sievietes*”, taču pret sievietēm vērstie aizspriedumi ir samērā plaši izplatīti: pirmajam apgalvojumam „*pilnīgi piekrīt*” vai „*drīzāk piekrīt*” ap 1/4 aptaujāto Dobeles rajonā un ap 1/3 daļa – Preiļu rajonā, bet otrajam – ap 1/3 abu rajonu iedzīvotāji (sk.1.attēlu).

Šajos divos jautājumos ir vērojama krasa atšķirība starp sieviešu un vīriešu atbildēm: apgalvojumiem vīrieši piekrīt daudz biežāk nekā sievietes, sevišķi attiecībā uz pirmo apgalvojumu (tam piekrīt 32% vīriešu un 17% sieviešu Dobelē un attiecīgi – 41% un 15% - Preiļos).

Cita tendence ir, ka **Dobelē ir salīdzinoši vairāk jauniešu 20-24 gadu vecumā, kas nepiekrīt šiem diviem apgalvojumiem**, salīdzinot ar citām vecuma grupām un Preiļu rajonu.

Krievi kopumā šim viedoklim piekrīt biežāk nekā latvieši un citu tautību pārstāvji.

Attieksmes pret augstāk minētajiem apgalvojumiem ir arī saistīti ar aptaujāto izglītības līmeni: **jo augstāks izglītības līmenis, jo lielāks ir respondentu skaits, kas tiem nepiekrīt.**

Iedzīvotāji ar zemākiem ienākumiem retāk pauž dzimuma aizspriedumus. Dobelē pirmo apgalvojumu vismazāk atbalsta respondenti ar viszemākajiem ienākumiem, taču Preiļos viszemāko ienākumu grupa visretāk atbalsta otro apgalvojumu.

Tāpat arī, **Dobeles rajonā šos apgalvojumus biežāk atbalsta laukos strādājošie, kamēr Preiļu rajonā - pilsētās strādājošie.**

Ir tendence, ka **privātuzņēmumos strādājošie biežāk atbalsta šos aizspriedumus nekā valsts vai pašvaldību iestādēs strādājošie.** Apgalvojumu „*profesionālajā jomā uz vīriešiem var paļauties vairāk nekā uz sievietēm*” visbiežāk atbalsta sabiedriskajās organizācijās strādājošie.

Atkarība no nodarbošanās jomas, pastāv šādas tendences: abos rajonos šiem diviem apgalvojumiem galvenokārt piekrīt lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zvejniecībā, būvniecībā un rūpniecībā strādājošie.

Apgalvojumam „*profesionālajā jomā uz vīriešiem var paļauties vairāk nekā uz sievietēm*” visbiežāk nepiekrīt izglītībā, veselības un sociālajā aprūpē, kā arī komunālo, sociālo un individuālo pakalpojumu jomā strādājošie. Visbiežāk tam piekrīt iekārtu un mašīnu operatori un iekārtu montieri, kvalificēti strādnieki un amatnieki, kā arī kvalificēti lauksaimniecības un zvejniecības darbinieki (Dobelē), bet nepiekrīt - speciālisti (Dobelē) un pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki.

Apgalvojumam “*vadošos amatos vīrieši strādā labāk nekā sievietes*” biežāk nepiekrīt valsts pārvaldē, aizsardzībā un izglītībā strādājošie, kā arī veselības un sociālajā

aprūpē strādājošie Preiļos un komunālo, sociālo un individuālo pakalpojumu jomā strādājošie Dobelē. Apgalvojumam biežāk nepiekrīt likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji; vecākie speciālisti, kā arī kalpotāji Dobelē un kvalificēti lauksaimniecības un zvejniecības darbinieki Preiļos.

Aptaujas dati vedina domāt, ka vīrieši var piedzīvot atšķirīgo attieksmi atkarībā no ģimenes stāvokļa: apgalvojumam „*ja es būtu darba devējs, es labāk pieņemtu darbā vīrieti, kuram ir sieva un bērni, nevis tādu, kuram to nav*” kopumā piekrīt 41% aptaujāto Dobeles rajonā un 45% Preiļu rajonā (sk.1.attēlu).

Ja Preiļos vīriešu un sieviešu viedoklis saskan, tad Dobelē vīrieši biežāk (48%) nekā sievietes (34%) piekrīt šim apgalvojumam. Tam biežāk piekrīt precējušies respondenti.

Nedaudz biežāk kā citi šādi rīkotos krievi (sevišķi Dobelē – 46%), taču visbiežāk šim apgalvojumam nepiekrīt citu tautību respondenti.

Abos rajonos, sevišķi Dobelē, apgalvojumam pagastos, lauku apvidos strādājošie piekrīt biežāk nekā pilsētās strādājošie (attieciģi - 44% un 37%).

Šo viedokli visbiežāk pauž respondenti, kas strādā vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā, kā arī finanšu starpniecībā, operācijās ar nekustamo īpašumu un viesnīcu un restorānu jomā – Preiļu rajonā. Savukārt šim apgalvojumam visbiežāk nepiekrīt viesnīcu un restorānu jomā strādājošie Dobelē, bet Preiļos - būvniecībā un veselības un sociālajā aprūpē strādājošie.

Apgalvojumam visbiežāk piekrīt kalpotāji Preiļos, kvalificēti lauksaimniecības, zivsaimniecības strādnieki un kvalificēti strādnieki, amatnieki Dobelē. Abos rajonos šādam uzskatam nepiekrīt galvenokārt likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji un vecākie speciālisti, kā arī pakalpojumu, tirdzniecības darbinieki un mašīnu un iekārtu operatori Dobelē.

Zīmīgi, ka vairāk nekā puse respondentu Preiļu rajonā (64%) un Dobeles rajonā (56%) atzīst „*man ir pieņemami, ja darba intervijā tiek jautāts par manu ģimenes stāvokli*”, kas norāda uz to, ka iedzīvotāji neapzinās jautājumu uzdošanu par ģimenes stāvokli darba intervijā kā diskrimināciju vai no personas viedokļa nevēlamo rīcību (sk.1.attēlu).

Apgalvojumam vienlīdz piekrīt kā sievietes, tā vīrieši, taču sievietes par dažiem procentiem biežāk kā vīrieši apgalvojumam nepiekrīt.

Abos rajonos jautājumu uzdošanu par ģimenes stāvokli darba intervijā par nepieņemamu rīcību visbiežāk uzskata respondenti vecumā no 25-34. Preiļu rajonā šim apgalvojumam biežāk piekrīt respondenti vecuma grupā 35-44, kamēr Dobeles rajonā - vecuma grupā 55-64 un 20-24.

Attieksme pret šo apgalvojumu ir saistīta ar mājsaimniecībā dzīvojošo skaitu, un ir atšķirības starp reģioniem: **Preiļos apgalvojumam biežāk piekrīt respondenti, kuru mājsaimniecībā dzīvo 5 un vairāk cilvēki un visretāk tie, kas dzīvo vieni. Turpretī, Dobelē apgalvojumu visbiežāk atbalsta respondenti, kas dzīvo vieni.**

Atkarībā no tautības atšķirības nav būtiskas, taču visbiežāk apgalvojumu atbalsta citu tautību pārstāvji. Preiļu rajonā krievi apgalvojumu par dažiem procentiem atbalsta vairāk nekā latvieši un citu tautību pārstāvji, kamēr Dobelē apgalvojumu vairāk atbalsta latvieši.

Apgalvojumam visbiežāk nepiekrīt respondenti ar augstāko izglītību. **Taču, ja Preiļos atbalsts apgalvojumam visās izglītības grupās ir samērā līdzīgs, tad Dobelē apgalvojumam visbiežāk piekrīt respondenti ar pamata vai nepabeigtu pamatizglītību (74%).**

Abos rajonos apgalvojumam visbiežāk piekrīt respondenti ar vidējiem mēneša ienākumiem (Ls 55-Ls 69 uz vienu cilvēku), bet visretāk – ar visaugstākajiem ienākumiem (Ls 100 un vairāk).

Ja Preiļu rajonā pilsētā un pagastos, lauku apvidos strādājošo viedoklis sakrīt, tad Dobelē apgalvojumam vairāk piekrīt pagastos, lauku apvidos strādājošie, salīdzinot ar pilsētās strādājošajiem (attiecīgi 68% un 61%).

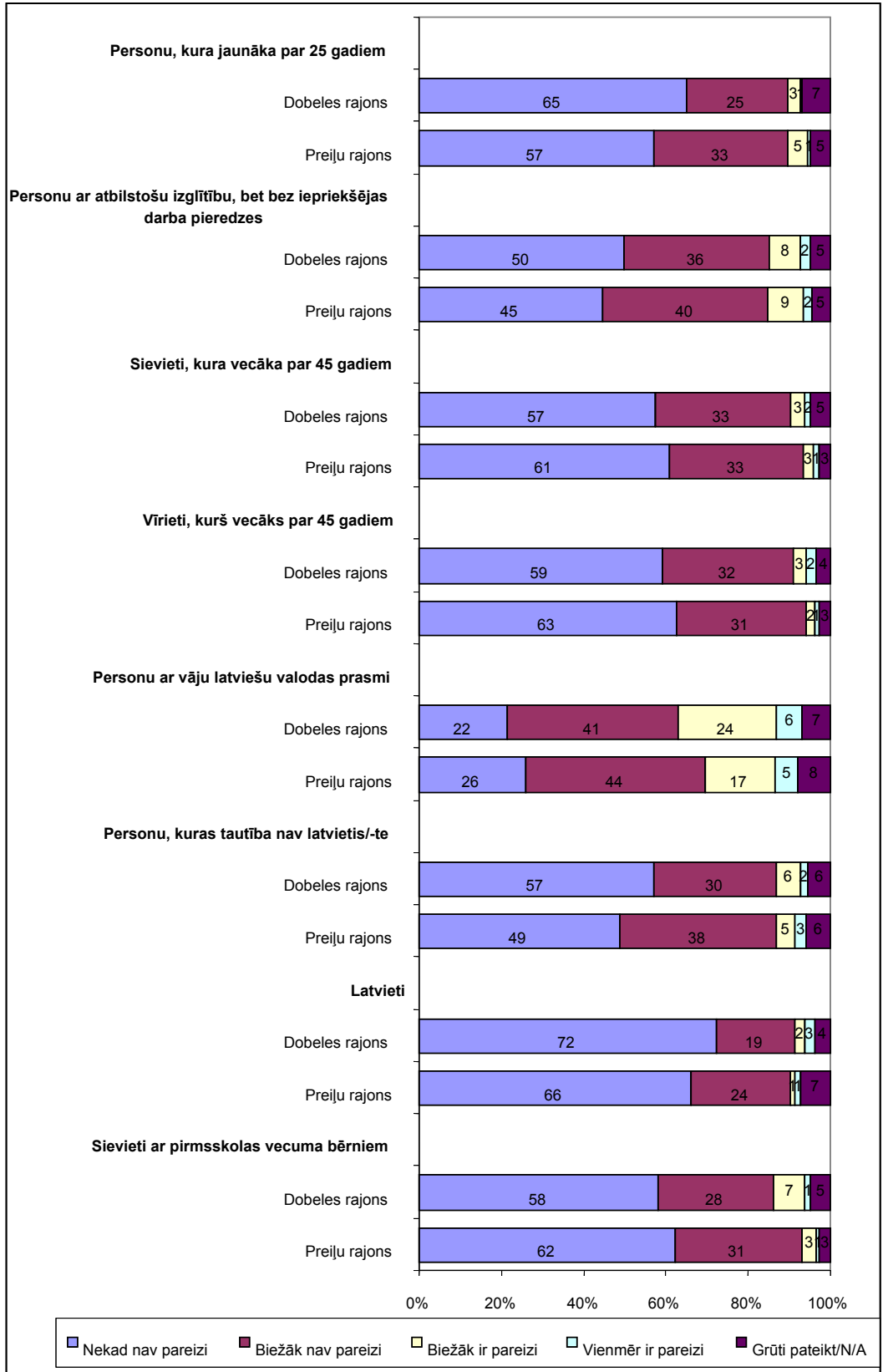
Apgalvojumam biežāk piekrīt **finanšu starpniecības, operāciju ar nekustamo īpašumu, nomas un citās komercdarbības jomās strādājošie, transporta, glābšanas un sakaru jomā strādājošie, kā arī Dobeles rajonā - lauksaimniecības, mežsaimniecības un zvejniecības jomā strādājošie.** Savukārt šim viedoklim visbiežāk nepiekrīt valsts pārvaldē un aizsardzībā strādājošie, izglītības jomā strādājošie, kā arī veselības un sociālās aprūpes jomās strādājošie Dobelē.

Abos rajonos šo viedokli visbiežāk pauž **likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji un vienkāršo profesiju pārstāvji, bet nepiekrīt - speciālisti, kā arī kalpotāji Preiļu rajonā.**

Ja Preiļos apgalvojumam vienlīdz piekrīt vai nepiekrīt visās īpašuma formās strādājošie, tad Dobelē biežāk kā citi piekrīt tie, kas strādā privātuzņēmumos (70%), bet visbiežāk Dobelē apgalvojumu neatbalsta sabiedriskās organizācijās strādājošie.

<p>Izteikts iedzīvotāju vairākums uzskata, ka „nekad nav pareizi” vai „biežāk nav pareizi” nepieņemt darbā sievieti un vīrieti, kuri ir vecāki par 45 gadiem. kā arī sievieti, kam ir bērni pirmsskolas vecumā (sk.2.attēlu).</p>
--

2.attēls. Kā Jūs domājat, cik pareizi vai nepareizi ir nepieņemt darbā pretendentu, tāpēc, ka viņš (-a) pieder kādai no šīm grupām? Vai, Jūsuprāt, tas nekad nav pareizi, biežāk nav pareizi, biežāk ir pareizi vai vienmēr ir pareizi nepieņemt darbā...? % no respondentu skaita. N=501 Dobeles rajonā un 500 – Preiļu rajonā.



Uzskati par vecuma lomu

Samērā daudz respondentu (36% Preiļu un 35% - Dobeles rajonā) piekrīt apgalvojumam, ka „vispārīgi runājot, cilvēki, kuri nav sasnieguši 45 gadu vecumu, strādā labāk nekā cilvēki pēc 45 gadiem” (sk.1.attēlu).

Arī
šajā

jautājumā **Dobeles iedzīvotāju aptaujā** vērojama atšķirība starp vīriešu un sieviešu **nostāju**: šo vecuma aizspiedumu vīrieši pauž apmēram par 10% biežāk nekā sievietes.

Apgalvojumu atbalsta pamatā gados jaunākie cilvēki (vecuma grupā 20-24 un 25-34) un arī gados vecāki respondenti (55-64). Savukārt **apgalvojumam nepiekrīt galvenokārt respondenti vecuma grupā no 35-44 un 45-54.**

Atšķirības atkarībā no tautības nav būtiskas, taču **Preiļu rajonā krievu tautības respondenti apgalvojumam piekrīt nedaudz biežāk nekā latvieši un citu tautību pārstāvji.**

Abos rajonos **šādu aizspriedumu pauž pamatā respondenti ar pamatizglītību vai nepabeigtu pamatizglītību.** Atšķirībā no Dobeles rajonā, Preiļos apgalvojumam vismazāk piekrīt aptaujātie ar augstāko izglītību.

Preiļu rajonā atbalsts apgalvojumam palielinās kopā ar respondentu ienākumu līmeni, kamēr Dobeles rajonā šādas tendences nav vērojamas.

Dobelē apgalvojumam nedaudz vairāk piekrīt pagastos, lauku apvidos strādājošie, bet Preiļos – pilsētās strādājošie.

Preiļu rajonā apgalvojumam visbiežāk piekrīt viesnīcu un restorānu, transporta, glabāšanas un sakaru, kā arī valsts pārvaldes un aizsardzības, obligātās sociālās apdrošināšana un veselības un sociālās aprūpes jomā strādājošie, bet Dobeles rajonā - būvniecībā, lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zvejniecībā, transporta, glabāšanas un sakaru un pārējo komunālo, sociālo un individuālo pakalpojumu jomās strādājošie.

Apgalvojumam galvenokārt nepiekrīt likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji, kā arī vecākie speciālisti, kā arī valsts un pašvaldības iestādēs un sabiedriskajās organizācijās strādājošie.

Lielākā daļa aptaujāto kopumā uzskata, ka nebūtu pareizi nepieņemt darbā personas, kuras jaunākas par 25 gadiem, kā arī personas ar atbilstošu izglītību, bet bez iepriekšējas darba pieredzes (sk.2.attēlu).

Attieksmes pret darba noraidīšanu tautības dēļ

Par toleranto attieksmi pret dažādām tautībām liecina tas, ka izteikts aptaujāto vairākums uzskata, ka nebūtu pareizi nepieņemt personu tautības dēļ (gan latviešu, gan citām) (sk.2.attēlu). Taču jāatzīmē, ka nedaudz lielāks respondentu skaits uzskata, ka „nekad nav pareizi” nepieņemt darbā personu, kas nav latvietis/-te, salīdzinot ar līdzīgu jautājumu attiecībā par latviešu tautības personu.

Salīdzinot ar uzskatiem attiecībā uz latviešu vai nelatviešu nepieņemšanu darbā, apgalvojumu *nepieņemt darbā personu ar vāju latviešu valodas prasmi* par pareizu rīcību uzskata samērā vairāk respondentu. Dobelē ir samērā vairāk respondentu (30%), kas šim apgalvojumam piekrīt, nekā Preiļos (22%) (sk.2.attēlu).

Pastāv atšķirības uzskatos pret šo apgalvojumu atkarībā no vecuma: Dobelē gados jaunāki respondenti (vecuma grupās no 20 līdz 24 un no 25 līdz 34 gadiem) salīdzinoši biežāk atbalsta šo apgalvojumu salīdzinot ar gados vecākiem cilvēkiem, bet **Preiļu rajonā** visjaunākie respondenti no 20 līdz 24 gadu vecumā šādu rīcību visbiežāk neatbalsta.

Abos rajonos, sevišķi Preiļu rajonā, **latviešu daudz biežāk nekā krievi un citu tautību pārstāvji uzskata, ka būtu pareizi nepieņemt darbā personu ar vāju latviešu valodas prasmi.**

Šādu rīcību par pareizu biežāk uzskata respondenti ar augstāko izglītību, jo īpaši Dobelē (27% Preiļos, 52% Dobelē), savukārt par nepareizu nedaudz biežāk to uzskata respondenti ar vispārējo vidējo izglītību.

Pieaugot respondentu ienākumu līmenim, pieaug arī viņu atbalsts apgalvojumam, sevišķi Dobeles rajonā (**par pareizu šādu rīcību šeit uzskata 36% aptaujāto, kam ir visaugstākie ienākumi, un 17% - kam ir viszemākie ienākumi.**)

Tāpat šādu rīcību par pareizu kopumā biežāk uzskata valsts un pašvaldību iestādēs strādājošie, salīdzinot ar privātajā sektorā nodarbinātajiem. Preiļu rajonā apgalvojumu visbiežāk atbalsta sabiedriskajās organizācijās strādājošie.

Dobeles rajonā atbalstošu attieksmi pret šādu rīcību visbiežāk pauž viesnīcu un restorānu, izglītības, veselības un sociālās aprūpes, finanšu starpniecības, operāciju ar nekustamo īpašumu, nomas un citas komercdarbības jomā, bet **Preiļu rajonā – valsts pārvaldē un aizsardzībā, obligātās sociālās apdrošināšanas jomā, kā arī veselības un sociālās aprūpes un pārējo komunālo, sociālo un individuālo pakalpojumu jomā nodarbinātie.**

Abos rajonos **uzskatu, ka šādi rīkoties būtu pareizi, kopumā visbiežāk pauž** speciālisti, vecākie speciālisti, likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas un vadītāji. Taču **šādu rīcību visbiežāk neatbalsta** vienkāršo profesiju pārstāvji, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, kvalificēti strādnieki un amatnieki un kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki.

Par zināmu norobežošanas atkarībā no tautības, dzimtās valodas un valodu prasmes darba tirgū liecina attieksme pret apgalvojumu „Es dodu priekšroku strādāt kopā ar kolēģiem, ar kuriem es varu sarunāties savā dzimtajā valodā”: lielākā daļa (ap 70%) respondentu abos rajonos piekrīt apgalvojumam (sk.1.attēlu).

Apgalvojumam biežāk piekrīt latvieši (74% Dobeles rajonā un 75% Preiļu rajonā) nekā krievi (60% Dobeles un 65% Preiļu rajonā) un citu tautību pārstāvji (39% Dobeles un 52%). To biežāk pauž arī respondenti, kam dzimtā valoda ir latviešu valoda. Citu tautību respondenti apgalvojumam visbiežāk nepiekrīt. Apgalvojumam, īpaši Dobelē, biežāk piekrīt LR pilsoņi.

Dobeles rajonā apgalvojumam samērā biežāk piekrīt respondenti ar augstāko izglītību (79%).

Apgalvojumam biežāk piekrīt respondenti ar vidējiem ienākumiem (Ls 55-Ls 69).

Preiļu rajonā apgalvojumam biežāk piekrīt respondenti, kuru darba vieta atrodas pagastā vai lauku apvidū nekā pilsētās strādājošie (attiecīgi 73% un 66%).

Atkarībā no nodarbošanās veida, apgalvojumam visbiežāk piekrīt transporta, glābšanas un sakaru, finanšu starpniecības, operāciju ar nekustamo īpašumu, nomas un citu komercdarbības jomās strādājošie, kā arī valsts pārvaldes un aizsardzības jomās strādājošie Preiļos un būvniecībā un izglītībā strādājošie Dobelē. **Savukārt šādu uzskatu visretāk pauž** rūpniecībā un izglītībā strādājošie Preiļos, kā arī viesnīcu un restorānu jomā strādājošie Dobelē.

Šādam uzskatam visbiežāk piekrīt kalpotāji un kvalificēti strādnieki, amatnieki, kā arī kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki Dobelē, bet nepiekrīt -vienkāršo profesiju pārstāvji Preiļos un iekārtu, mašīnu operatori Dobelē.

Abos rajonos apgalvojumam vienlīdz piekrīt gan valsts, pašvaldību uzņēmumos, gan privātu uzņēmumos strādājošie. Apgalvojumam visbiežāk nepiekrīt sabiedriskajās organizācijās strādājošie Preiļos.

Atbildēs ir vērojama saikne ar respondentu valodas lietojumu darbā: tam biežāk piekrīt cilvēki, kas darbā runā galvenokārt vai tikai latviešu valodā vai pārsvarā latviešu valodā. Savukārt Preiļos apgalvojumam visbiežāk nepiekrīt respondenti, kas darbā runā galvenokārt vai tikai krievu valodā; abos rajonos viņiem arī bija visgrūtāk noformulēt savu nostāju.

Attieksmes pret invalīdu nodarbinātību

No dažiem aptaujā iekļautajiem jautājumiem var secināt, ka aizspriedumi, stereotipi un netolerance kopumā ir visplašāk izplatīta attiecībā uz personām ar invaliditāti, īpaši ar garīgās attīstības traucējumiem.

Samērā daudz respondentu pauž uzskatu, ka „*daudzi cilvēki, kam ir fiziska vai garīga invaliditāte, varētu strādāt tikpat labi kā cilvēki bez invaliditātes, ja vien tiktu ņemtas vērā viņu īpašās vajadzības*” (sk.1.attēlu). Lielākā daļa aptaujāto abos rajonos uzskata, ka „nekad nav pareizi” (23% katrā rajonā) vai „biežāk nav pareizi” (42% Dobelē un 46% - Preiļos) *nepieņemt darbā personas ar fizisko invaliditāti* (sk.3.attēlu). Taču citā jautājumā tikpat liela daļa uzskata, ka tomēr ir pareizi *nepieņemt darbā garīgi slimo personu* (1/3 uzskata, ka to darīt vienmēr ir pareizi). Daudzi respondenti nav atbildējuši uz jautājumiem, kas skar invalīdu nodarbinātību, kas arī norāda uz zemo izpratni par invalīdu tiesībām un diskrimināciju.

Preiļu rajonā vīrieši par 7% biežāk nekā sievietes pauž uzskatu, ka „vienmēr ir pareizi” vai „biežāk ir pareizi” *nepieņemt darbā personu ar fizisko invaliditāti*.

Šādu rīcību par nepareizu nedaudz biežāk kā citu vecuma grupu pārstāvji uzskata Preiļu respondenti vecumā no 45-54, bet salīdzinoši retāk - Dobeles respondenti vecumā no 20-24 (šajā vecuma grupā bija arī vislielākais respondentu skaits, kam bija grūti atbildēt uz šo jautājumu).

Preiļos par invalīdu nepieņemšanu darbā visbiežāk iestājas citu tautību pārstāvji. Latvieši kopumā biežāk pauž šādu uzskatu nekā krievi, sevišķi Dobelē (67% latviešu un 50% krievu un 70% citu tautību pārstāvji). Savukārt 1/3 krievu Dobelē nav atbildējuši uz jautājumu.

Ja Dobelē šādu rīcību par nepareizu vienlīdz uzskata visu izglītības līmeņu respondenti, tad Preiļos vērojama krasāka atšķirība: visbiežāk to neatbalsta aptaujātie ar augstāko izglītību (80%) un visretāk - ar pamata vai nepabeigtu pamatizglītību (59%).

Atšķirības starp reģioniem ir vērojamas atkarībā no respondentu pamatdarbavietas īpašuma formas: Preiļos privātajos uzņēmumos strādājošo atbalsts šādai rīcībai ir mazāks nekā Dobeles rajonā, kur šo rīcību visbiežāk neatbalsta valsts un pašvaldību iestādēs strādājošie.

Atbalstam apgalvojumam *garīgi slimu personu vai personu ar garīgās attīstības traucējumiem nepieņemšanu darbā* ir tendence mazliet palielināties, pieaugot vecumam: vismazāk to pauž respondenti vecumā no 20 līdz 24 gadiem.

Šo apgalvojumu atbalsta citu tautību respondenti Preiļos (72%) un latvieši Dobelē (64%). Dobelē citu tautību vidū ir visvairāk to, kas uzskata, ka šāda rīcība nav pareiza.

Ja Preiļos šādu rīcību par pareizu biežāk uzskata respondenti ar augstāko izglītību (71%), Dobeles rajonā – cilvēki ar pamatizglītību vai nepabeigtu pamatizglītību (77%) (visretāk - respondenti ar profesionālo vidējo izglītību – 56%).

Kopumā šādu rīcību attiecībā uz garīgi slimām personām biežāk atbalsta pilsētās dzīvojošie respondenti nekā laukos dzīvojošie (īpaši Preiļu rajonā – starpība – 15%, Dobelē – 7%). Preiļu rajonā ir samērā liela starpība arī starp pilsētās un laukos strādājošo atbildēm (10%).

Respondenti ar viszemākajiem ienākumiem kopumā šādu rīcību par pareizu kopumā uzskata samērā retāk nekā cilvēki ar augstākiem ienākumiem (šiem cilvēkiem salīdzinoši bieži savu viedokli ir grūti pateikt). Savukārt biežāk šādu rīcību par pareizu uzskata respondenti ar vidējiem ienākumiem (Ls 70 – Ls 99, arī Ls 55 - Ls 69).

Attieksme pret citu personu nepieņemšanu darbā

Apmēram 1/4 respondentu uzskata, ka kopumā ir pareizi *noraidīt darbu personai, kas pauž atšķirīgus politiskos uzskatus kā organizācijas (uzņēmuma) vadībai, bet apmēram līdzīgs skaits aptaujāto nav atbildējuši uz jautājumu (sk.3.attēlu). Šādu uzskatu nedaudz biežāk ir paiduši Preiļu respondenti.*

Kopumā vīrieši biežāk (apmēram par 10%) nekā sievietes atbalsta personu ar atšķirīgiem politiskajiem uzskatiem nepieņemšanu darbā. Preiļu rajonā sievietes samērā biežāk uzskata, ka šāda rīcība nav pareiza, kamēr Dobelē daudz sieviešu nav atbildējušas uz šo jautājumu.

Kamēr Dobeles rajonā šādu rīcību par pareizu nedaudz biežāk uzskata gados visjaunākie respondenti - vecumā no 20-24, Preiļos to atbalsta respondenti vecumā no 55-64. Šo rīcību visbiežāk neatbalsta Preiļu respondenti vecumā no 35-44 un Dobeles respondenti vecumā no 55-64.

Šo uzskatu biežāk neatbalsta latvieši (61% Preiļos, 54% Dobelē), bet retāk - krievi (57% Preiļos, 47% Dobelē) un citu tautību cilvēki (49% Preiļos, 47% Dobelē). **Atbalstu šādai rīcībai visbiežāk pauž citu tautību cilvēki un respondenti, kuru dzimtā valoda ir cita nekā latviešu vai krievu.**

Šādu rīcību biežāk atbalsta Preiļu respondenti, kam nav LR pilsonība un Dobeles respondenti, kam ir LR pilsonība, bet savu viedokli visbiežāk nav noformējuši respondenti bez LR pilsonības.

Šo rīcību par pareizu nedaudz biežāk uzskata respondenti ar pamatizglītību vai nepabeigtu pamatizglītību, bet par nepareizu nedaudz biežāk - respondenti ar augstāko izglītību (68% Preiļos, 55% Dobelē).

Personu ar atšķirīgiem politiskajiem uzskatiem nepieņemšanu darbā nedaudz biežāk atbalsta pilsētā strādājošie (sevišķi Preiļos) un dzīvojošie, savukārt savu viedokli nav izteikuši Preiļu respondenti, kuru darba vieta atrodas pagastā, lauku apvidū.

Ja Preiļos šādu rīcību par pareizu biežāk uzskata privātuzņēmumos un sabiedriskajās organizācijās strādājošie, tad Dobelē – valsts un pašvaldību iestādēs strādājošie.

Reģionālās atšķirības ir vērojamas attiecībā uz attieksmi pret *homoseksuāli orientētas personas iespējamo nepieņemšanu darbā*: šādu rīcību par pareizu visvairāk uzskata Preiļu respondenti (27%; Dobelē – 19%) (sk.3.attēlu).

Kopumā homoseksuāli orientētas personas nepieņemšanu darbā biežāk atbalsta vīrieši, īpaši Preiļos (tur daudzi vīrieši arī samērā biežāk nav atbildējuši uz jautājumu).

Šādu rīcību biežāk uzskata par pareizu gados vecāki respondenti – vecumā no 55-64.

Pastāv arī atšķirības uzskatos atkarībā no tautības: šo rīcību biežāk atbalsta krievi Preiļos un latvieši Dobelē.

Atkarībā no ienākumiem, šādu rīcību visbiežāk atbalsta respondenti, kuru vidējie mēneša ienākumi ir Ls 55 - Ls 69.

Tāpat šo viedokli biežāk atbalsta valsts vai pašvaldības uzņēmumos strādājošie Dobelē un privātuzņēmumos strādājošie Preiļos.

Šādu rīcību par nepareizu nedaudz biežāk uzskata Preiļu respondenti ar augstāko izglītību un Dobeles respondenti ar profesionālo vidējo izglītību.

Atbalsts šādai rīcībai ir respondentiem, kas strādā un dzīvo pilsētā. Izteiktāka šī atšķirība ir Preiļos – šo rīcību par nepareizu uzskata vairāk kā 62% pilsētā strādājošo un dzīvojošu un vidēji 47% pagastos, lauku apvidos strādājošie, dzīvojošie.

20% respondentu Preiļu rajonā un 15% Dobeles rajonā pauž uzskatu, ka „biežāk ir pareizi” vai „vienmēr ir pareizi” nepieņemt darbā musulmani vai netradicionālās reliģijas pārstāvi (sk.3.attēlu). Tikai 29% Preiļu respondentu un 41% Dobeles respondentu uzskata, ka šāda rīcība „nekad nav pareiza”. Daudzi respondenti nav atbildējuši uz šo jautājumu.

Šādu rīcību par nepareizu kopumā vairāk uzskata krievi un citu tautību pārstāvji, kamēr latvieši – par pareizu. Preiļos citu tautību pārstāvji visbiežāk neatbalsta šādu rīcību, salīdzinot ar latviešiem un krieviem.

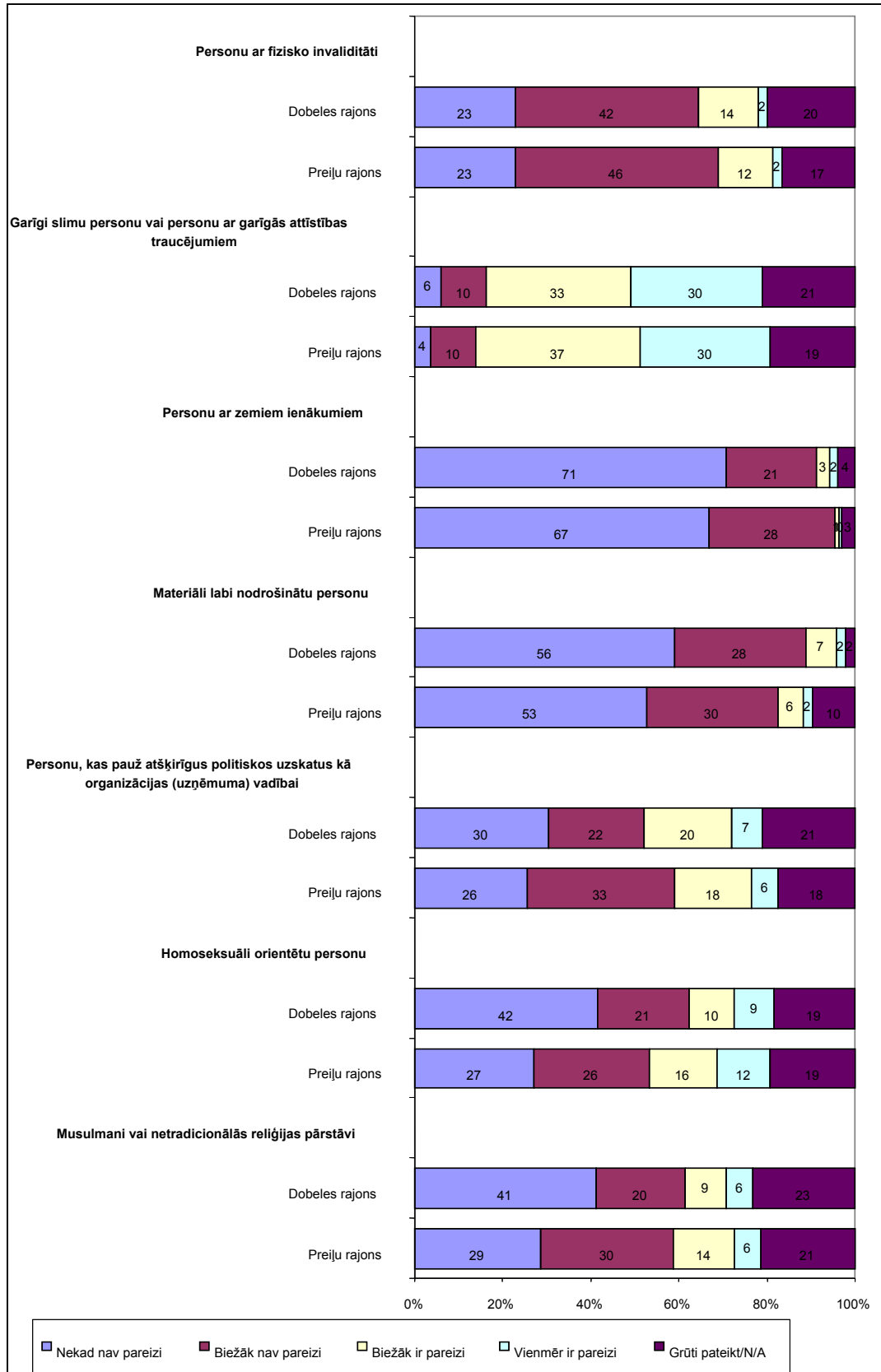
Preiļu rajonā gados jaunākie retāk pauž atbalstu musulmaņa vai netradicionālās reliģijas pārstāvja nepieņemšanu darbā, salīdzinot ar citām vecuma grupām, kamēr gados vecākie respondenti biežāk nav atbildējuši uz jautājumu. Savukārt **Dobelē** gados jaunākie respondenti vecumā (no 20 līdz 24 un no 25 līdz 34 gadiem) visbiežāk nav atbildējuši uz šo jautājumu, bet **gados visvecākie respondenti visbiežāk uzskata šādu rīcību par pareizu** (tāpat arī visbiežāk – par nepareizu).

Šādu rīcību par pareizu nedaudz biežāk uzskata Preiļu respondenti ar profesionālo vidējo izglītību un Dobeles respondenti ar pamatizglītību vai nepabeigtu pamatizglītību, bet par nepareizu - Preiļu respondenti ar augstāko izglītību un Dobeles respondenti ar profesionālo vidējo izglītību. Savu viedokli visgrūtāk formulēt respondentiem ar pamatizglītību un nepabeigtu pamatizglītību.

Ja Dobelē pilsētās un laukos dzīvojošo respondentu viedoklis sakrīt, tad Preiļos pagastā un lauku apvidū dzīvojošo vidū Preiļos ir vairāk to, kam savu viedokli grūti pateikt.

Šādu rīcību par pareizu nedaudz biežāk uzskata privātuzņēmumos strādājošie Preiļos. Savukārt šo rīcību neatbalsta sabiedriskajās organizācijās strādājošie Preiļos un privātuzņēmumos strādājošie Dobeļē.

3.attēls. Kā Jūs domājat, cik pareizi vai nepareizi ir nepieņemt darbā pretendentu, tāpēc, ka viņš (-a) pieder kādai no šīm grupām? Vai, Jūsprāt, tas nekad nav pareizi, biežāk nav pareizi, biežāk ir pareizi vai vienmēr ir pareizi nepieņemt darbā...? % no respondentu skaita. N=501 Dobeles rajonā un 500 – Preiļu rajonā.



3. Atzinumi par savu un citu personu diskriminācijas pieredzi

Atbildot uz jautājumu „Pēdējo 24 mēnešu laikā, vai Jūs esat izjutis (-usi), ka pret Jums būtu izturējušies sliktāk, vai Jūs esat bijis(-usi) nostādīts (-a) nelabvēlīgākā situācijā nekā citi zemāk minētajās situācijās darba meklēšanā?”¹⁴, 19% respondentu Preiļos un 24% - Dobeles rajonā ir atzīmējuši, ka saskārušies ar diskrimināciju darba meklēšanā; 10% Preiļos un 16% Dobeles respondentu uzskata, ka ir bijuši diskriminēti darba vietā.¹⁵ Aptuveni tikpat daudz aptaujāto ar nelielu pārsvaru Dobeles rajonā ir norādījuši uz citu personu diskrimināciju viņu darbavietā.

Jāatzīmē, ka aptauja neliecina par kāda diskriminācijas pamata lielāku izplatību, salīdzinot ar citiem pamatiem. Tas sevišķi attiecas uz iespējamo diskriminācijas pieredzi darbavietā. Taču darba meklēšanā vecums visbiežāk ir minēts kā diskriminācijas pamats; retāk ir minēta invaliditāte un bērni pirmsskolas vecumā. Daudzi respondenti min citus iemeslus, kāpēc viņi uzskata, ka viņi vai viņu kolēģi ir bijuši diskriminēti darba meklēšanā un darbā, tostarp – atšķirīgus viedokļus vai nesaskaņas ar priekšnieku un kvalifikācijas vai pieredzes trūkumu. Šīs atbildes norāda uz daudzu respondentu diskriminācijas jautājumu neizpratni.

Diskriminācijas pieredze darba meklēšanā

No respondentiem, kuri pēdējo 24 mēnešu laikā ir meklējuši darbu (ap 1/3), lielākā daļa nav izjutuši, ka pret viņiem būtu izturējušies sliktāk, nekā pret citu personu/-ām salīdzināmā situācijā vai būtu nostādīts nelabvēlīgākā stāvoklī (sk.4.attēlu). No tiem, kas to ir piedzīvojuši, visbiežāk, sevišķi Preiļos rajonā, min situācijas piesakoties darbā (piemēram, darba intervijā, saņemot atbildi pēc pieteikuma nosūtīšanas u.c.).

Dobeles rajonā ar diskrimināciju nedaudz biežāk saskārušās sievietes (27%) nekā vīrieši (21%).

Abos rajonos savu diskriminācijas pieredzi nedaudz biežāk ir atzīmējuši gados vecāki respondenti vecuma grupā 55-64 (37% Dobeles un 24% Preiļos), kā arī cilvēki vecumā no 35 līdz 44 gadiem (28% Dobeles un 24% Preiļos). Dobeles visretāk diskriminācijas pieredzi darba meklēšanā atzīmē visjaunākie respondenti vecumā no 20

¹⁴ Pirms jautājumu uzdošanas par diskrimināciju, respondentiem tika parādīta kartīte ar paskaidrojumu: „Lūdzu, ņemiet vērā, ka **diskriminācija** ir tāda attieksme vai rīcība, kas nostāda vienu cilvēku nelabvēlīgākā situācijā, pamatojoties uz viņa rasi, etnisko izcelsmi, dzimumu, vecumu, invaliditāti, reliģisko vai citu pārliecību, politiskajiem uzskatiem, sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli, seksuālo orientāciju vai citiem apstākļiem.

Uzmanību: **Diskriminācija** nav jebkurš pārkāpums, kas skar tiesības uz darbu un taisnīgu darba samaksu; tā izriet no vienlīdzības principa. Nabadzība, bezdarbs un zemas algas pašas par sevi vēl nenozīmē diskrimināciju.”

¹⁵ Respondentiem, kas nestrādā, jautājums par savu vai citu personu diskrimināciju darba vietā tika attiecībā uz iepriekšējo pamatdarba vietu, ja viņš/viņa ir bijis/-usi nodarbināts/-a pēdējo 2 gadu laikā.

līdz 24 gadiem, taču Preiļos – šajā vecuma grupā aptaujātie visbiežāk nav atbildējuši uz šo jautājumu.

Kas attiecas uz tautību, ir zināmas atšķirības starp reģioniem: **Preiļos uz diskriminācijas pieredzi mazliet biežāk atsaucas latvieši (24%) (krievi – 17%) un respondenti, kuru dzimtā valoda ir latviešu, bet Dobelē - citu tautību respondenti (34%), krievi (26%) (latvieši – 22%) un respondenti, kuru dzimtā valoda ir cita.**

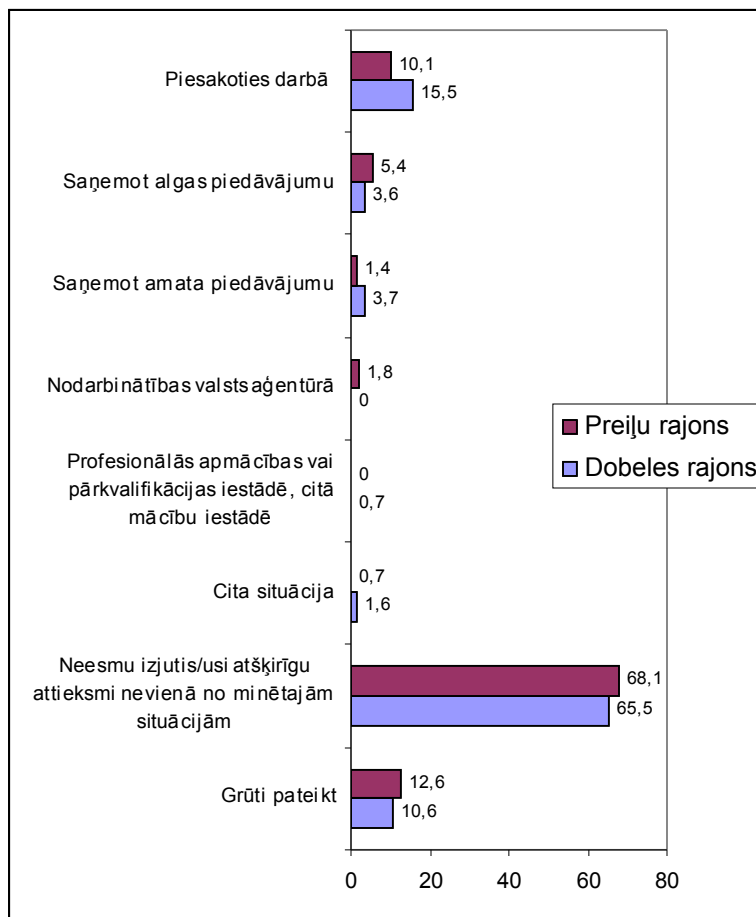
Respondenti, kam dzimtā valoda nav latviešu valoda, un kas novērtēja savas latviešu valodas zināšanas zemā līmenī, visbiežāk atzīmē, ka ir piedzīvojuši diskrimināciju. Tas attiecas arī uz respondentiem, kam dzimtā valoda ir latviešu valoda, un kas novērtēja savas krievu valodas zināšanas viszemākajā līmenī.

Preiļu rajonā valsts un pašvaldību iestādēs strādājošie (78%) biežāk nekā privātu uzņēmumos strādājošie (70%) atzīmē, ka nav saskārušies ar diskrimināciju darba meklēšanā. Privātajā sektorā strādājošie arī biežāk nav atbildējuši uz šo jautājumu. Visbiežāk ar diskrimināciju Dobelē ir saskārušies sabiedriskajās organizācijās strādājošie (34%; valsts un pašvaldību iestādēs – 22%, privātajos uzņēmumos – 24%).

Piesakoties darbā, nevienādu attieksmi nedaudz biežāk izjutušas sievietes, pusmūža vecuma un gados vecāki respondenti, kā arī citu tautību un krievu respondenti Dobeles rajonā. Piesakoties darbā, nevienādu attieksmi nedaudz biežāk izjutuši Dobeles respondenti ar augstāko izglītību, kā arī ar pamatizglītību vai nepabeigtu pamatizglītību un cilvēki ar viszemākajiem ienākumiem.

4.attēls. **Diskriminācijas pieredze darba meklēšanā.**

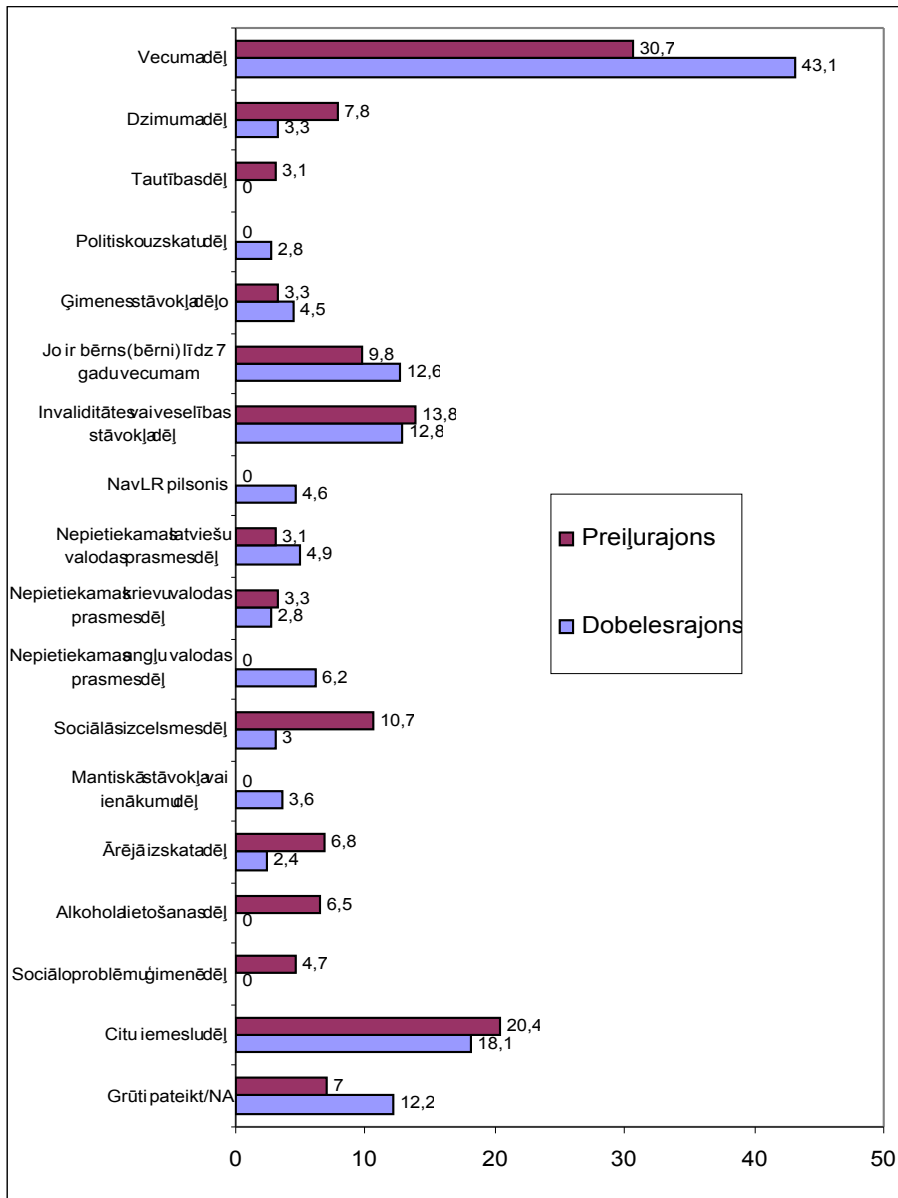
% no respondentiem, kuri pēdējo 24 mēnešu laikā ir meklējuši darbu. n=152 Dobeles rajonā un n=145 Preiļu rajonā.



No nosauktajiem atšķirīgās attieksmes iemesliem, visbiežāk ir minēts vecums, sevišķi Dobeles rajonā (sk.5.attēlu). Respondenti paskaidro, ka, piemēram, „*pieņēma tikai jaunus cilvēkus*”. „*kad uzzina, cik man gadu, pasaka, ka vajagot strādniekus, kuri ir gados jauni*”, „*pateica par jaunu, nav pieredzes*” (Preiļu rajons), „*darba devējs, uzzinot vecumu (50 gadi), pateica, ka ir par vecu, lai pieņemtu darbā*”, „*darba devējs pēc pozitīvas profesionālās intervijas kļūst izvairīgs, uzzinot vecumu: virs 50 gadiem*”, „*jo pāri 45 gadiem*”, „*nepiemērots darbam, jo vecums virs 40 gadiem*”, „*pieredzes trūkuma dēļ trīs reizes*” (Dobeles rajons).

5.attēls. Iemesli, kāpēc respondenti ir izjutuši atšķirīgu attieksmi, meklējot darbu.

% no respondentiem, kuri, meklējot darbu, pēdējo 24 mēnešu laikā, ir izjutuši pret sevi vērstu atšķirīgu attieksmi. n=36 Dobeles rajonā un n=28 Preiļu rajonā.



Tautība kā iespējama iemesls minēts tikai vienu reizi, kamēr dažkārt ir minēta invaliditāte vai veselības stāvoklis, bērni līdz 7 gadu vecumam („problēmu darba devējs saskatīja bērnos, jo uztraucās, kur būs bērns, kamēr strādāšu – bērns gāja bērnudārzā, bet darba devējs vienalga neņēma to vērā un darbu nepiedāvāja”, Preiļu rajons, „nevēlas komentēt, jo būs problēmas, ja strādās ar bērniem, bērni slimos” (Dobeles rajons). Preiļu mazliet biežāk ir pieminēts arī sociālā izcelsmes faktors.

Respondentu diskriminācijas pieredze darbā

No respondentiem, kuri pēdējo 24 mēnešu laikā ir bijuši nodarbināti,¹⁶ 80% Dobeļē un 85% - Preiļos nav izjutuši, ka pret viņiem būtu izturējušies sliktāk vai viņi ir bijuši nostādīti nelabvēlīgākā situācijā nekā citi (sk.3.attēlu). Diskrimināciju pieredzi darbā respondenti Dobeles rajonā (16%) atzīmē divreiz biežāk nekā Preiļu rajonā (8%). No tiem aptaujātajiem, kuri ir saskārušies ar nevienādo attieksmi darbā, visbiežāk (sevišķi Dobeļē) min algas paaugstināšanu un darba apstākļu piedāvājumu.

Dobeles rajonā ar diskriminācijas pieredzi darbā nedaudz biežāk saskārušās sievietes (21%) nekā vīrieši (12%).

Tāpat Dobeļē diskrimināciju darbā nedaudz biežāk atzīmē gados jaunākie respondenti 20-24 gadu vecumā. Visbiežāk ar diskrimināciju nav saskārušies gados vecāki respondenti.

Dobeles respondenti, kam ir bērni līdz 7 gadu vecumam (21%) biežāk atzīmē diskrimināciju nekā tie, kam bērnu nav (15%).

Salīdzinot ar latviešiem, Dobeļē ar diskriminācijas pieredzi darbā nedaudz biežāk saskārušies krievi un citu tautību respondenti, kā arī personas ar citu dzimto valodu. Tāpat arī, ar diskriminācijas pieredzi darbā nedaudz biežāk saskārušies respondenti, kas darbā runā krievu vai citā valodā nedaudz vairāk kā latviešu un respondenti, kas darbā runā galvenokārt vai tikai krievu vai citā valodā – šī tendence ir īpaši raksturīga Dobeles rajonam. Ar diskriminācijas pieredzi darbā nedaudz biežāk ir saskārušies respondenti bez LR pilsonības, īpaši Preiļos – 20% (pilsoņi - 9%).

Ar diskriminācijas pieredzi darbā nedaudz biežāk saskārušies Preiļu respondenti ar augstāko izglītību (13%) un Dobeles respondenti ar vispārējo vidējo izglītību (22%).

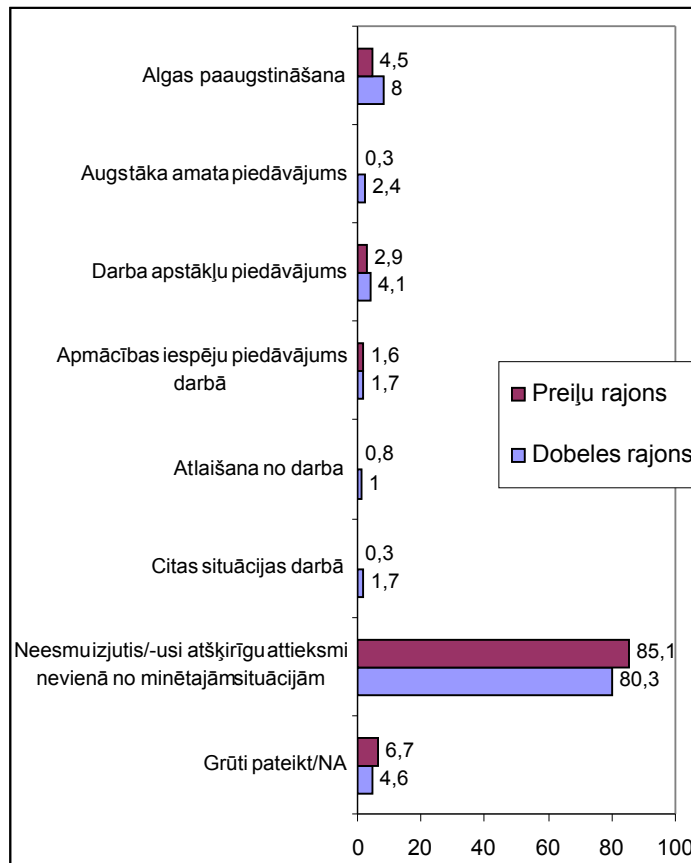
Atšķirīgās attieksmes pieredzi darbā nedaudz biežāk atzīmē Preiļu respondenti, kuru vidējie mēneša ienākumi uz vienu mājsaimniecības locekli ir Ls 55-Ls 69 un Dobeles respondenti, kuru vidējie mēneša ienākumi ir Ls 70-Ls 99 un līdz Ls 34.

Ar diskriminācijas pieredzi darbā nedaudz biežāk saskārušies respondenti, kas strādā viesnīcu un restorānu jomā. Dobeles rajonā savu diskriminācijas pieredzi darbā visbiežāk atzīmē respondenti, kas strādā lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, zvejniecībā un izglītībā - mazāk to piemin finanšu starpniecībā, operācijās ar nekustamo īpašumu, nomu un citā komercdarbībā, transporta, glabāšanas un sakaru, kā arī pārējo komunālo, sociālo un individuālo pakalpojumu jomā strādājušie. Savukārt Preiļu rajonā ar diskrimināciju vairāk ir saskārušies finanšu starpniecībā, operācijās ar nekustamo īpašumu, nomu un citā komercdarbībā, pārējo komunālo, sociālo un individuālo pakalpojumu, kā arī būvniecības jomā strādājušie. Ar atšķirīgo attieksmi Preiļos biežāk nav saskārušies veselībā un sociālajā aprūpē strādājušie, kā arī lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā strādājušie.

¹⁶ Kā algots darbinieks, darba devējs vai pašnodarbināta persona organizācijā (uzņēmumā), kur bez respondenta ir nodarbināta vēl vismaz 1 persona.

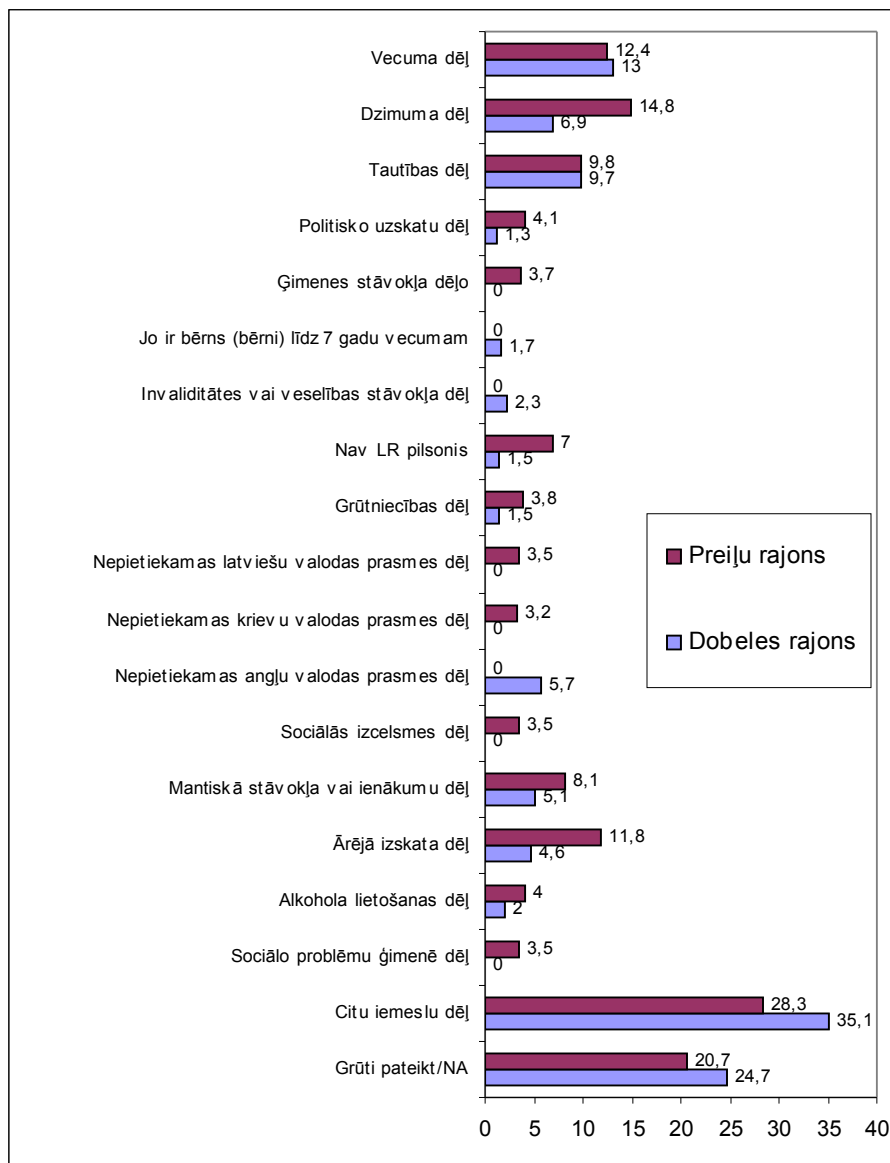
Diskriminācijas pieredzi darbā nedaudz biežāk atzīmē kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki, kā arī vecākie speciālisti, likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas un vadītāji Preiļos. Vismazāk ar diskrimināciju ir sastapušies kalpotāji un kvalificēti strādnieki un amatnieki.

6.attēls. **Vai pēdējo 24 mēnešu laikā Jūs esat izjutis (-usi), ka DARBAVIETĀ pret Jums būtu izturējušies sliktāk vai Jūs esat bijis (-usi) nostādīts (-a) nelabvēlīgākā situācijā nekā citi zemāk minētajās situācijās?** % no respondentiem, kuri pēdējo 24 mēnešu laikā ir bijuši nodarbināti. n=370 Dobeles rajonā un n=326 Preiļu rajonā.



Tāpat kā darba meklēšanā, arī darbavietā, viens no visbiežāk minētajiem diskriminācijas pamatiem ir vecums. Preiļu rajonā tiek minēts arī dzimums, ka arī abos rajonos daži respondenti nosauc arī tautību kā diskriminācijas pamatu. Preiļos kā diskriminācijas pamati ir nedaudz biežāk arī nosaukti ārējais izskats, mantiskais stāvoklis un ienākumi, pilsonība, kā arī minēta sociālā izcelsme, sociālās problēmas ģimenē un ģimenes stāvoklis. Abos rajonos (ar nelielu pārsvaru Preiļos) kā nevienādas attieksmes cēlonis ir minēts mantiskais stāvoklis vai ienākumi. Attiecībā uz valodu prasmēm, Dobelē atšķirībā no Preiļiem dažas reizes ir minēta angļu valodas neprasme, taču Preiļos (kaut arī pa vienai reizei) – nepietiekama latviešu un krievu valodas prasme. Dobeles rajonā vairākkārt ir pieminēti citi atšķirīgas attieksmes iemesli, lielākoties – atšķirīgi viedokļi vai nesaskaņas ar priekšnieku.

7.attēls. **Iemesli, kāpēc respondenti ir izjutuši atšķirīgu attieksmi darbavietā.** % no respondentiem, kuri pēdējo 24 mēnešu laikā ir izjutuši pret sevi vērstu atšķirīgu attieksmi. n=56 Dobeles rajonā un n=26 Preiļu rajonā.



Respondentu atzinumi par viņu darba kolēģu diskriminācijas pieredzi darbavietā

18% respondentu Dobeles rajonā 13% - Preiļu rajonā ir atzīmējuši, ka viņiem ir zināmi gadījumi, kad kāda persona (-as) viņu darba vietā (iepriekšējā darba vietā, ja respondents nestrādā) bija nostādīta nelabvēlīgākā situācijā, salīdzinot ar citām personām, vai pret viņu izturējās sliktāk nekā pret citiem zemāk minētajās situācijās. Attiecībā uz darba kolēģu iespējamām nevienādas attieksmes situācijām, samērā biežāk ir minēta atlaišana no darba, kā arī algas paaugstināšana vai darba apstākļu piedāvājums (sk.8.attēlu).

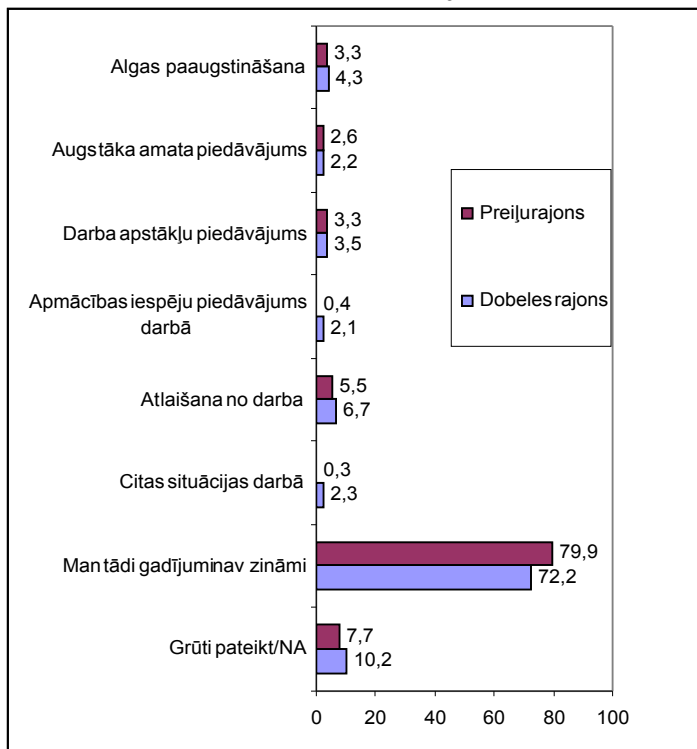
Ar citas personas diskriminācijas pieredzi darbavietā nedaudz biežāk saskārušās sievietes, **gados jaunākie un vidējā vecuma respondenti**. Dobeles rajonā citu tautību respondenti un krievi mazliet biežāk atzīst, ka kāds no viņu kolēģiem ir bijis diskriminēts. Jo augstāks izglītības līmenis, jo vairāk aptaujāto norāda uz darba kolēģu diskriminācijas pieredzi.

Abos rajonos citas personas diskriminācijas pieredzi darbā nedaudz biežāk atzīmē valsts pārvaldē un aizsardzībā, obligātajā sociālajā apdrošināšanā strādājošie. Dobeles rajonā kolēģu diskrimināciju biežāk ir novērojuši viesnīcās un restorānos strādājošie, bet visretāk – pārējo komunālo, sociālo un individuālo pakalpojumu jomā nodarbinātie. Preiļu rajonā ar kolēģu diskrimināciju ir saskārušies rūpniecībā strādājošie, bet retāk to min būvniecībā, vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā nodarbinātie.

Citas personas diskriminācijas pieredzi respondenta darba vietā nedaudz biežāk atzīmē vecākie speciālisti **Preiļos** (retāk to piemin likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji, kalpotāji, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki) un likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji **Dobelē** (mazāk ar to saskārušies kvalificētie strādnieki un amatnieki, kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki).

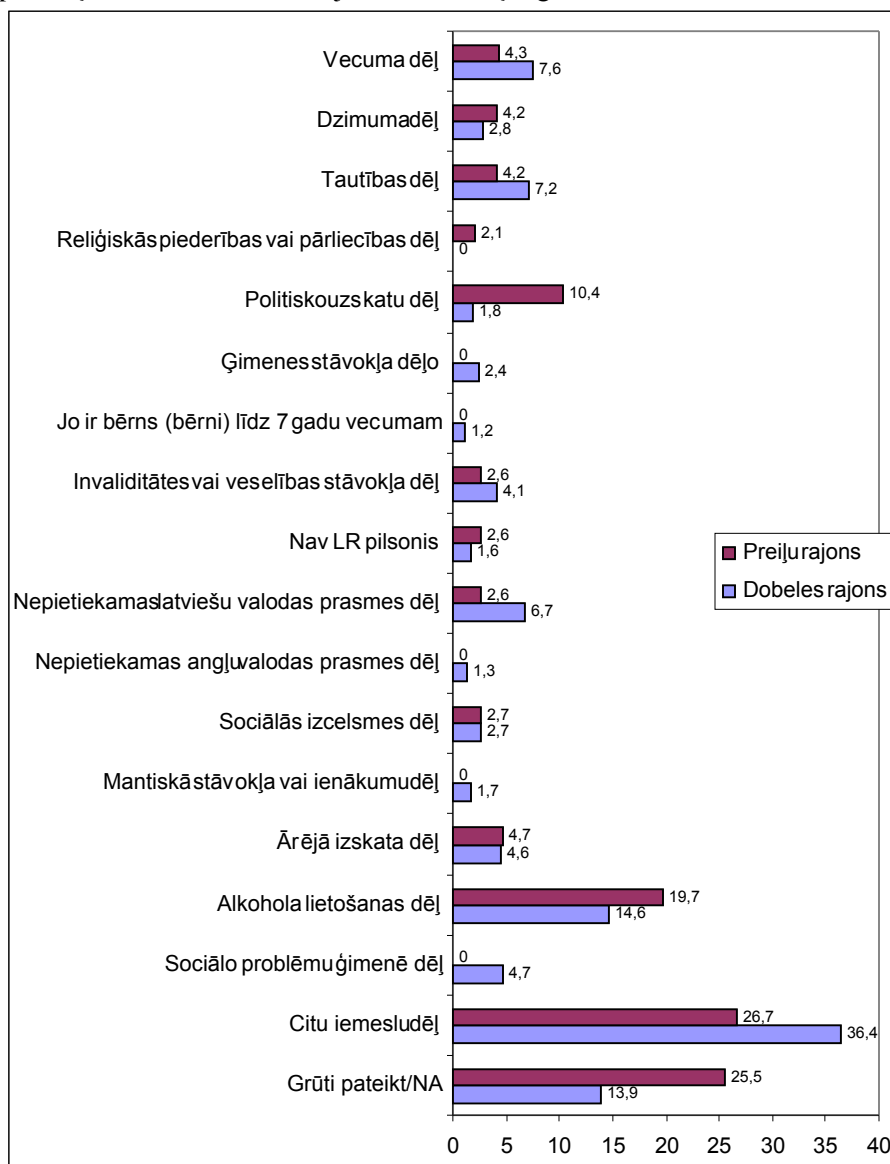
Citas personas diskrimināciju darbā nedaudz atzīmē respondenti, kas piemin, ka paši ir saskārušies ar diskriminācijas pieredzi darbā un darba meklēšanā.

8.attēls. **Vai pēdējo 24 mēnešu laikā Jums ir zināmi gadījumi, kad kāda persona (-as) JŪSU DARBAVIETĀ (iepriekšējā darbavietā, ja respondents nestrādā) bija nostādīta nelabvēlīgākā situācijā, salīdzinot ar citām personām, vai pret viņu izturējās sliktāk nekā citiem zemāk minētajās situācijās?** % no respondentiem, kuri pēdējo 24 mēnešu laikā ir bijuši nodarbināti. n=370 un n=326 Preiļu rajonā.



Atšķirībā no atzinumiem par pašu respondentu atšķirīgās attieksmes pieredzi, attiecībā uz citu personu diskrimināciju darba vietā biežāk ir minēta alkohola lietošana. **Dobelē** arī samērā biežāk ir minēts vecums un tautība, kā arī sociālās problēmas ģimenē, invaliditāte vai veselības stāvoklis, nepietiekama latviešu valodas prasme, kamēr **Preiļos** – politiskie uzskati, un nedaudz biežāk ir minēts arī dzimums. Kā citi atšķirīgas attieksmes iemesli ir minētas atšķirības uzskatos, kā arī priekšnieku personīgās simpātijas vai antipātijas.

9.attēls. **Iemesli, kāpēc pret respondentu darbabiedriem ir bijusi vērsta atšķirīgā attieksme.** % no respondentiem, kuriem ir zināmi gadījumi, viņu darbavietā pēdējo 24 mēnešu laikā, kad pret viņu darbabiedriem ir bijusi vērsta atšķirīga attieksme. n=65 Dobelē un n=41 Preiļos.



Personas aizskaršana

Tikai pāris respondentu katrā rajonā ir piedzīvojuši seksuālo aizskaršanu darbā¹⁷ un nedaudz vairāk aptaujāto norāda uz cita veida personas aizskaršanu. Aptuveni līdzīgs aptaujāto skaits minēja citu personu aizskaršanu darbavietā. Par iespējamo personas aizskaršanu liecina daži respondentu sniegtie paskaidrojumi, piemēram: „*algas palielinājums bija atkarīgs no seksuālā pakalpojuma, kuru piedāvāja saimnieks, darba devējs*”; „*darbavietā esmu saņēmis ironiskas piezīmes no kolēģiem par to, ka vēl nav nodibināta ģimene un nav pastāvīgas draudzenes*” (Preiļu rajons); „*ārēja izskata apvainošana katru brīvu brīdi no darbiniekiem*”; „*priekšniecības/augstāk stāvošo personu seksuālie piedāvājumi*” (Dobeles rajons). Taču citā jautājumā iegūtās atbildes liecina, ka **aptuveni 1/3 daļa abos rajonos piekrīt apgalvojumam „personas seksuālā aizskaršana darbā (ieskaitot prasību pēc seksuāliem kontaktiem – uzmākšanos) ir problēma Latvijā”**. Jāatzīmē, ka par šo apgalvojumi savu viedokli nav pauduši vairāki (ap 1/3) aptaujāto, kas arī norāda, ka šāda problēma lielā mērā nav apzināta Latvijā (sk.1.attēlu).

¹⁷ Respondentiem tikai iedots paskaidrojums, ka **seksuālā aizskaršana** ir no personas viedokļa nevēlama vārdiska vai fiziska rīcība ar seksuālu raksturu, kuras mērķis vai sekas ir cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada aizskarošu, pazemojošu vai iebiedējošu darba vidi.

PIELIKUMI

1. Pētījumi par sociāli ekonomiskajām atšķirībām, neiecietību un diskrimināciju¹⁸

Ekonometriskie pētījumi

Hazans, Mihails, *Unemployment and the Earning Structure in Latvia*, (World Bank Policy Research Working Paper No 3504, Washington: World Bank ECA Region and University of Latvia, 2005), http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/02/25/000090341_20050225101553/Rendered/PDF/wps3504.pdf

Hazans, Mihails, *Looking for the Workforce - the Elderly, Discouraged Workers, Minorities, and Students in the Baltic Labour Markets* ERSA conference papers ersa05, (European Regional Science Association, 2005), <http://129.3.20.41/eps/lab/papers/0507/0507008.pdf>

World Bank, *Latvia: Sharing High Growth Dividend. A living Standards Assessment* (World Bank, Washington, D.C., 2007), http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/Latvia_LSA_Final_0328707Ha3.pdf

Eiropas Sociālā fonda atbalstītie “Darba tirgus pētījumi”

Labklājības ministrijas pētījumi: http://sf.lm.gov.lv/esf/?main_page_id=5&page_type=d_cat&second_page_id=31

Tostarp:

Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” NR. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003, *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas*, Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventpils augstskola, Vidzemes augstskola (Jelgava, 2007).

¹⁸ Pētījumos ir iekļauti dzimuma, vecuma un tautības aspekti

Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” NR. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003, *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*, Latvijas Universitātes aģentūra „LU Filozofijas un socioloģijas institūts”, biedrība „Baltic International Centre for Economic Policy Studies”, SIA „Socioloģisko pētījumu institūts”, (Rīga, 2007)

Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” NR. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003, *Darba algas un to ietekmējošie faktori*, RSGroup, (Rīga, 2006).

Nodarbinātības valsts aģentūras Darba tirgus pētījumi: <http://www.nva.lv/index.php?cid=1&mid=95&from=5>

Tostarp:

Eiropas Sociālā fonda Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts ”Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi”, pētījums „*Bezdarbnieku, kuriem latviešu valoda nav dzimtā valoda, darbiekārtošanās izvērtēšanai*”, SIA “Consensus PR”, (2006)

Eiropas sociālā fonda (ESF) nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi”, pētījums „*Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu*” (zinātniskais vadītājs – Mihails Hazans), (2006)

Pētījumi par dzimumu līdztiesību

Sk.Labklājības ministrijas mājas lapā: <http://www.lm.gov.lv/?sadala=383>

Pētījumi par romu (čigānu) situāciju

Latvijas Cilvēktiesību un etnisko studiju centrs, *Čigānu stāvoklis Latvijā*, Rīga: LCESC, (2003).
http://www.humanrights.org.lv/upload_file/ciganu_stavoklis_latvija.pdf

Krastiņa Elfrida, Bērziņa, Zenija, Zake, Daiga, Čigānu identitāte multikulturālā skolā, Izglītības iniciatīvu centrs, (Rīga, 2005),
<http://www.iic.lv/lv/publikacijas/petijums.pdf>

Aptaujas par diskrimināciju

European Commission, *Discrimination in the European Union*, Special Eurobarometer 263/Wave 65.4-TNS Opinion & Social (2007), http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jan/euro_baro_summary_en.pdf

Baltijas Sociālo zinātņu institūts, *Pētījums par cilvēktiesībām Latvijā – 2006.gads*, Rīga, 2006.
http://www.vcb.lv/zinojumi/Petijums_par_cilvektiesibam_Latvija_2006.doc

Pētījumi par aizspriedumiem, stereotipiem un sociālo distanci

Baltijas Sociālo zinātņu institūts, *Etniskā tolerance un Latvijas sabiedrības integrācija*, (Rīga, 2004)
http://www.bszi.lv/downloads/resources/Tolerance/Tolerance_LV.pdf

Baltijas Sociālo zinātņu institūts, Straptautiskā migrācijas organizācija, Pētījums par Latvijas iedzīvotāju, valsts amatpersonu un NVO attieksmi pret patvēruma meklētājiem” (Rīga, 2005),
http://sf.lm.gov.lv/CMS/modules/EReditor/jscripts/tiny_mce/plugins/filemanager/files/equal/dokumenti/patv_mekletaji.doc

Baltijas Sociālo Zinātņu institūts, *Pilsoniskās sabiedrības veidošanās Latvijas lielākajās pilsētās un etniski neviendabīgākajos rajonos Latvijā* (Rīga, 2005), <http://www.politika.lv/index.php?id=4001>

Tirgus un sociālo pētījumu centrs SKDS, *Sabiedrības attieksme pret darbaspāka migrāciju*, Latvijas iedzīvotāju aptauja (Rīga, 2006),
http://www.darbatirgus.gov.lv/doc_upl/Sabiedrības_attieksme_pret_migraciju_2005_SKDS.pdf

2. LCC pētījuma metodoloģija

1.1. Intervijas

Intervējamo grupas

Pavisam tika veiktas 150 daļēji strukturētās intervijas, no tām:

- ar Nodarbinātības valsts aģentūras pārstāvjiem – 12
- ar Valsts Darba inspekcijas pārstāvjiem – 7
- ar pašvaldību pārstāvjiem - 39; no tiem:
 - 12 - ar pilsētu domju un pagastu padomju priekšsēdētājiem vai viņu vietniekiem
 - 3 – ar pilsētu izpilddirektoriem
 - 24 – citi pašvaldību darbinieki (nodaļu vadītāji, sekretāri, grāmatveži u.c.)
- ar nevalstisko organizāciju pārstāvjiem - 8
- ar darba meklētājiem – 12
- ar uzņēmumu vadītājiem, vadošajiem darbiniekiem vai personāla atlases speciālistiem - 22
- uzņēmumu darbiniekiem - 34
- ar izglītības iestāžu pārstāvjiem, kas nodarbojas ar pieaugušo apmācību vai pārkvalifikāciju - 5
- arodbiedrību pārstāvjiem - 7
- Reģionālās attīstības aģentūru pārstāvjiem – 2
- Privāto darbā iekārtošanas biroju – 1
- Personāla atlases firma – 1

Interviju norises vietu izvēles kritēriji

Intervijas ar šo grupu pārstāvjiem notika Rīgā, Jūrmalā, Liepājas rajonā, Dobeles rajonā, Daugavpils rajonā, Rēzeknes rajonā un Valmieras rajonā. Interviju norises vietas tika izvēlētas, vadoties pēc sekojošajiem galvenajiem kritērijiem:

- Parasti rajonos tika izvēlēts rajona centrs (pilsēta) un 2-3 pagasti
- Iedzīvotāju etniskais sastāvs (priekšroka tika dota etniski neviendabīgiem rajoniem/pilsētām/pagastiem)
- Rajona vispārējais ekonomiskās attīstības līmenis, aptverot rajonus/pilsētas/pagastus ar dažādiem sociāli ekonomiskajiem rādītājiem
- Bezdarba līmenis
- Iespējamās „labās prakses” un konstatētās problēmas diskriminācijas un nelabvēlīgo atšķirību novēršanā

Izvēlējoties dažādas vietas intervijām, pētījums centās aptvert dažādas situācijas atkarībā no iepriekš minētajiem kritērijiem.

Interviju jautājumi

Visās intervijās tika skarti šādi jautājumu loki:

4. Viedokļi par atšķirībām dažādās darba tirgus jomās (nodarbinātībā, ienākumos no darba, bezdarbā) atkarībā no tautības, dzimuma, vecuma un reģionālajiem faktoriem.
5. Viedokļi un atzinumi par iespējamiem diskriminācijas gadījumiem un praksēm darba tirgū uz dažādiem pamatiem;
6. Izpratne par diskrimināciju un tās novēršanu.

Daļēji strukturēti padziļināto interviju jautājumi atšķirās atkarībā institūcijas vai personu grupas. Dažādām intervējamajām personām tika lūgts izteikt savu viedokli par iespējamām atšķirībām atkarībā no dzimuma, vecuma un tautības un to iemesliem dažādās nodarbinātības jomās. Īpaša uzmanība tika pievērsta jomām, kurās, pēc iepriekšējo Mihaila Hazana pētījumu (2005)¹⁹ un statistikas datiem, tika konstatētas nelabvēlīgās atšķirības.

Īpaša uzmanība tika pievērsta sekojošiem jautājumiem jeb iespējamām atšķirībām:

Bezdarbs

- Iespējama dubulta/multipla diskriminācija: dzimums un tautība, sevišķi attiecībā uz sievietēm-minoritāšu pārstāvjiem; gados jaunākas un vecāka gadagājuma sievietes;
- Valodu prasmes/tautību griezumus; sevišķa uzmanība tika pievērsta vidējā vecuma un vecāka gadagājuma iedzīvotāju situācijai, kam eventuāli ir sliktāka latviešu valodas prasme;
- Problēmas atrast darbu un etniskās atšķirība ilgstošajā bezdarbā
- Neoficiālais bezdarbs
- Vecuma griezumus: iedzīvotāju, kuri ir vecāki par 35 gadiem, bezdarba risks, ilgstošais bezdarbs
- Jauno sieviešu, kam ir mazgadīgie bērni, situācija

¹⁹ Sk.: Mihails Hazans „Unemployment and the Earning Structure in Latvia”, World Bank Policy Research Working Paper No.3504, 90 pp. World Bank: Washington DC. ECA and University of Latvia (2005), p.16 and p.66, http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/02/25/000090341_20050225101553/Rendered/PDF/wps3504.pdf (pēdējo reizi skatīts 22.08.2007).

Darba algas

- Atšķirības atalgojumā atkarībā no dzimuma
- Atšķirības atalgojumā atkarībā no tautības
- Vecuma griezums: iedzīvotāju, kuri ir vecāki par 35 gadiem situācija
- Vecuma griezums ir integrēts dzimuma noteikto atšķirību analīzē (īpašu uzmanību veltot gados vecāku sieviešu situācijai).
- Jaunienācēju darba tirgū situācijā
- Neoficiālie ienākumi no darba: tautības, dzimuma un vecuma griezums

Profesiju segregācija

- Minoritāšu pārstāvniecība dažādās profesijās un to ietekme uz viņu bezdarba situāciju
- Minoritāšu pārstāvniecība augstos amatos un karjeras iespējas
- Minoritāšu zemā pārstāvniecība valsts administrācijā
- Dzimuma griezums profesiju segregācijā (gan nodarbošanās, gan nozaru jomā)

Valsts, pašvaldību un NVO pārstāvjiem tika uzdoti vispārējie jautājumi par organizācijas atbildību, kompetenci un iespējamiem projektiem.

Viedokļi par situāciju 2006 .un 2007.gadā

Jaunās intervijas (pirmās tikšanās tika veiktas 2005.gadā, atkārtoti – 2006.gada beigās - 2007.gada pavasarī):

- Ineta Tāre, Labklājības ministrijas Darba departamenta direktore
- Agnese Gaile, Labklājības ministrijas Dzimumu līdztiesības nodaļas direktore
- Grieta Tentere, Nodarbinātības valsts aģentūras Stratēģiskās plānošanas nodaļas direktore
- Guntars Staune, Valsts Darba inspekcijas Juridiskās nodaļas vadītājs
- Dita Lūka, Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras direktores vietnieces p.i.
- Līvija Marcinkēviča, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība priekšsēdētāja vietniece
- Silvija Šimfa, Latvijas Pašvaldību savienības nodarbinātības eksperte
- Edgars Korčagins, Latvijas Darba Devēju konfederācijas izpilddirektors vietnieks

1.2. Dobeles rajona un Preiļu rajona iedzīvotāju aptauja

1.tabula. Galvenie rajonu izlases kritēriji un to raksturojums.

Rajonu ģeogrāfiskais izvietojums	Rajoni atrodas dažādos Latvijas reģionos
Rajona iedzīvotāju skaits	Salīdzināmais kritērijs: būtiskas atšķirības starp rajoniem nav pieļaujamas.
Rajona iedzīvotāju nacionālais sastāvs	Mainīgais kritērijs: atšķirības starp rajoniem ir pieļaujamas zināmās robežās. Etniski daudzveidīgs iedzīvotāju sastāvs ir uzskatīts par rajonu izvēles priekšnosacījumu, bet ir pieļaujamas dažas atšķirības.
Pilsētas un lauku iedzīvotāju īpatsvars rajonā	Mainīgais kritērijs zināmās robežās: divos rajonos ir pieļaujamas dažādas situācijas.
Attālums no lielas pilsētas un Latvijas robežas	Salīdzināmais kritērijs: būtiskas atšķirības starp rajoniem nav pieļaujamas.
Darbspējīgo iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā	Salīdzināmais kritērijs: virs vidējā līmeņa valstī, ņemot vērā aptaujas mērķi un jautājumu specifiku.
Bezdarbnieku īpatsvars un raksturojums (bezdarba struktūra)	Mainīgais kritērijs zināmās robežās: dažas atšķirības starp rajoniem ir pieļaujamas.
Ekonomiski aktīvo uzņēmumu īpatsvars lauksaimniecībā, rūpniecībā un pakalpojumu jomā	Mainīgais kritērijs: ir pieļaujamas atšķirības starp rajoniem.
Rajona labklājības rādītāji (IKP uz vienu iedzīvotāju)	Mainīgais kritērijs: labklājības rādītāji nav augstāki par vidējiem valstī. Dažas atšķirības starp rajoniem var būt svarīgas.

2.tabula. Galvenie sociāli ekonomiskie indikatori Dobeles un Preiļu rajonā

	<i>Dobeles rajons</i>	<i>Preiļu rajons</i>	<i>Vidējais valsts līmenis (atsevišķos rādītājos)</i>
Iedzīvotāju skaits	38 414	38 900	2 294 590

(2006.gada sākumā)			
Iedzīvotāju blīvums (cilvēki uz 1 km ² teritorijā)	23.5	19.0	35.5
(2006.gada sākumā)			
Iedzīvotāju īpatsvars pilsētās un laukos	37/63	46/54	68/32
(2003.gada sākumā, %)			
Iedzīvotāju īpatsvars rajona pilsētā (2006.gada sākumā)	11 129	8 376	-
Iedzīvotāju etniskais sastāvs (2006.gada sākumā)	Latvieši – 73.4% Krievi – 12.0% Baltkrievi – 4.3% Ukraiņi – 1.8% Poļi – 1.5% Lietuvieši – 5.2% Citas tautības – 1.8%	Latvieši – 67.8% Krievi – 26.7% Baltkrievi – 1.5% Ukraiņi – 0.9% Poļi – 1.8% Lietuvieši – 0.3% Citas tautības – 1.0%	Latvieši – 59.0% Krievi - 28.5% Baltkrievi - 3.8% Ukraiņi – 2.4% Poļi – 2.4% Lietuvieši – 1.4% Citas tautības – 2.4%
Tuvākās lielpilsētas un robeža	Jelgava; netālu no Latvijas-Lietuvas robežas	Rēzekne un Daugavpils	-
Darbspējīgo iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā	63% (24 304)	63% (24 370)	64% (1 477 108)

(2006.gada sākumā)			
Reģistrētā bezdarba līmenis (2005.gada jūnijā, %)	9.8	17.3	7.3
Sieviešu īpatsvars bezdarbnieku vidū (2004.gada beigās, %)	59	55	59
Ilgtermiņa bezdarbnieku īpatsvars bezdarbnieku kopskaitā (2004.gada beigās, %)	25	54	25
Ekonomiski aktīvo uzņēmumu īpatsvars (2003.gadā)	323	376	45 300
Ekonomiski aktīvo uzņēmumi un uzņēmējdarbības pēc darbības veida (2004.gadā, % no uzņēmumu skaita)			
	11	2	3
	16	23	12
Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība	6	5	4
Rūpniecība	39	44	39
Būvniecība			

Vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība; auto, moto, individuālās lietošanas, sadzīves iekārtu remonts	5 6	4 10	5 7
Viesnīcas un restorāni	9	6	18
Transports, glabāšana un sakari			
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība	7	5	8
Citi ekonomiskās darbības veidi			
Ekonomiski aktīvie uzņēmumi un uzņēmēj sabiedrības ar nodarbināto skaitu 50-249 (2003.gadā, %)	7	4	4
ar nodarbināto skaitu vairāk nekā 250	1.5	0.5	0.6
Iekšzemes kopprodukts (uz vienu iedzīvotāju, latos)	2 128	1 868	3 938
Iedzīvotāju īpatsvars, kam ekonomiskās aktivitātes ir galvenais iztikas līdzekļu avots (2000.gada tautas	30	27	32

skaitīšanas dati, % no iedzīvotāju skaita)			
--	--	--	--

Avots: Centrālās statistikas pārvalde, <http://test.csb.gov.lv:8080/dialog/statfile16.asp>, LR Centrālā Statistikas pārvalde, Latvijas reģioni skaitļos, Rīga, 2003
Nodarbinātības Valsts Aģentūra, <http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=147&txt=156&t=stat>

3.tabula. Respondentu raksturojošie galvenie sociāli demogrāfiskie indikatori

		Dobeles rajons	Preiļu rajons
Visi respondenti			
dzimums	Sievietes	51.1	49.5
	Vīrieši	48.9	50.5
vecums	20-24	13.1	12.2
	25-34	23.0	21.2
	35-44	23.0	25.2
	45-54	22.4	23.9
	55-64	18.4	17.6
tautība	Latvieši	70.3	64.2
	Krievi	18.6	29.8
	Citas tautības	11.1	5.9
izglītība	Pamatizglītība vai nepabeigta pamatizglītība	13.1	14.7
	Vispārējā vidējā izglītība	31.9	26.1
	Profesionālā vidējā izglītība	38.6	44.0

	Augstākā izglītība	16.4	15.2
pilsonība	LR pilsoņi	85.8	89.9
	Nav LR pilsonības	14.2	10.1
Latviešu valodas zināšanas*			
	Runāju brīvi	53.7	39.6
	Ar nelielām grūtībām varu sarunāties par jebkuru jautājumu	28.7	32.7
	Runāju nedaudz, protu sarunāties tikai par vienkāršiem jautājumiem	15.4	21.6
	Runāt neprotu nemaz vai gandrīz nemaz	2.2	6.1
ienākumi ²⁰	Līdz Ls34	10.7	23.4
	Ls35-Ls54	15.3	20.7
	Ls55-Ls69	11.2	11.6
	Ls70-Ls99	19.7	18.5
	Ls100 un vairāk	27.0	17.6
	Nezina/NA	16.0	8.2

²⁰ Mēneša vidējie ienākumi uz vienu mājsaimniecības locekli pēdējo sešu mēnešu laikā.

Dzīves vietas atrašanās vieta	Pilsēta	37.9	49.0
	Pagasti, lauku apvidi	62.1	51.0
Darba vietas atrašanās vieta	Pilsēta	53.0	59.9
	Pagasti, lauku apvidi	46.5	40.1
Pamatdarbavieta s īpašuma forma	Valsts vai pašvaldības īpašums		
	Privātīpašums		
	Sabiedriskā organizācija		
Pamatdarbavieta s darbības veids	Lauksaimniecība un mežsaimniecība	19.2	15.6
	Ieguves un karjeru izstrāde	0.2	1.4
	Apstrādes rūpniecība	11.0	10.6
	Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	2.6	1.2
	Būvniecība	7.4	7.7
	Vairumtirdzniecība un	13.1	14.8

	mazumtirdzniecība		
	Viesnīcas un restorāni	3.1	3.0
	Transports, glabāšana un sakari	3.9	8.9
	Finanšu starpniecība	2.3	1.1
	Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un komercdarbība	1.9	0.2
	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	5.7	9.6
	Izglītība	12.0	7.6
	Veselība un sociālā aprūpe	8.0	6.2
	Pārējie komunālie, sociālie un individuālie pakalpojumi	8.4	11.6
	Individuālās mājsaimniecības ar algotu darbaspēku	1.1	0.5
Profesija un amats	Likumdevēji, valsts vecākās	4.3	5.7

pamatdarbā	amatpersonas, vadītāji		
	Vecākie speciālisti	8.3	6.0
	Speciālisti	17.7	15.9
	Kalpotāji	7.9	6.5
	Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	16.9	15.7
	Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	5.9	6.5
	Kvalificēti strādnieki un amatnieki	12.9	15.5
	Iekārtu operatori un izstrādājumu montieri	13.5	10.7
	Vienkāršās profesijas	12.1	17.6
	Armijas profesijas	0.5	-

* Šajā tabulā ir parādīta respondentu, kam dzimtā valoda nav latviešu, prasme runāt latviešu valodā pēc respondentu pašnovērtējuma. N=143 Dobeles rajonā un n=176 Preiļu rajonā. Aptaujas datu analīzē tika izmantota aritmētiski vidējā vērtība no respondentu sniegtajiem savas valodas runātprasmes, lasītprasmes un rakstītprasmes pavērtējumiem.

2. Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes dati

IEDZĪVOTĀJI PĒC EKONOMISKĀS AKTIVITĀTES STATUSA SADALĪJUMĀ PA VECUMA GRUPĀM UN DZIMUMA				
	Skaitis (tūkst.)		%	
	2005	2006	2005	2006
Pamatdarbā nodarbinātie iedzīvotāji				
Vīrieši				
PAVISAM	534.1	559.2	100.0	100.0
15-24	70.1	77.6	13.1	13.9
25-34	132.7	136.7	24.8	24.4
35-44	134.9	136.6	25.3	24.4
45-54	116.2	121.9	21.8	21.8
55-64	62.1	65.8	11.6	11.8
65-74	18.1	20.7	3.4	3.7
15-64	516.0	538.5	96.6	96.3
Sievietes				
PAVISAM	501.8	528.5	100.0	100.0
15-24	47.1	50.7	9.4	9.6
25-34	110.2	116.8	22.0	22.1
35-44	135.1	137.2	26.9	26.0
45-54	128.3	132.7	25.6	25.1
55-64	67.0	71.3	13.3	13.5
65-74	14.2	19.6	2.8	3.7
15-64	487.6	508.8	97.2	96.3
Darba meklētāji				
Vīrieši				
PAVISAM	52.8	43.7	100.0	100.0
15-24	9.5	9.8	18.1	22.5
25-34	12.2	10.4	23.2	23.8
35-44	23.2	17.7	43.9	40.6
45-54
55-64	7.8	5.7	14.8	13.1
65-74

15-64	51.7	43.2	97.9	98.8
Sievietes				
PAVISAM	46.2	36.2	100.0	100.0
15-24	7.9	9.5	17.0	26.3
25-34	12.0	7.2	25.9	19.9
35-44	20.9	15.0	45.3	41.4
45-54
55-64	5.5	4.5	11.8	12.4
65-74
15-64	45.4	35.7	98.2	98.6
Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji				
Vīrieši				
PAVISAM	262.1	245.5	100.0	100.0
15-24	103.8	96.4	39.6	39.3
25-34	16.8	14.8	6.4	6.0
35-44	14.9	13.3	5.7	5.4
45-54	18.5	18.6	7.1	7.6
55-64	42.1	38.6	16.1	15.7
65-74	66.0	63.9	25.2	26.0
15-64	196.1	181.7	74.8	74.0
Sievietes				
PAVISAM	416.0	396.6	100.0	100.0
15-24	121.2	116.5	29.1	29.4
25-34	37.1	34.6	8.9	8.7
35-44	23.9	21.7	5.8	5.5
45-54	27.9	28.9	6.7	7.3
55-64	76.8	70.8	18.5	17.9
65-74	129.1	124.0	31.0	31.3
15-64	287.0	272.6	69.0	68.7

Avots: Darbaspēka apsekojums.

3. Nodarbinātības valsts aģentūras dati

4.tabula. **Bezdarbnieku skaits un reģistrētā bezdarba līmenis Latvijas pilsētās un rajonos 2005.gada jūnijā un 2007.gada jūnijā**

Reģions, pilsēta, rajons	Bezdarbnieku skaits	Reģistrētā bezdarba līmenis	Bezdarbnieku skaits	Reģistrētā bezdarba līmenis
	2005	2005	2007	2007
VALSTĪ KOPĀ		7.3	62287	5,4
Rīgas pils.	16464	4.2	12841	3,4
Rīgas raj.	3649	4.9	3334	4,5
Jūrmalas pils.	1799	6.2	1270	4,4
Limbažu raj.	1122	5.5	1262	6,8
Ogres raj.	1443	4.9	1287	4,7
Tukuma raj.	1470	5.4	1174	3,8
Rīgas reģionā kopā:	25947	4.5	21168	3,8
Kuldīgas raj.	1688	9.8	973	5,8
Liepājas pils.	3565	8.1	2301	5,3
Liepājas raj.	1896	8.8	1244	6,0
Saldus raj	979	5.3	864	4,8
Talsu raj.	1552	6.1	1320	5,3
Ventspils pils.	1403	6.7	876	4,3
Ventspils raj.	496	7.0	353	5,0
Kurzemes reģionā kopā:	11579	7.5	7931	5,2
Balvu raj.	2588	21.6	2052	15,2
Daugavpils	4284	8.4	2599	5,1

pils.				
Daugavpils raj.	2463	17.9	1722	12,3
Krāslavas raj.	3334	19.4	2629	15,0
Ludzas raj.	3835	26.1	3012	18,6
Preiļu raj.	3137	17.3	2136	10,7
Rēzeknes pils.	2107	10.1	1547	7,9
Rēzeknes raj.	4766	24.7	3625	17,7
Latgales reģionā kopā:	26514	15.8	19322	11,1
Alūksnes raj.	1101	8.3	867	6,3
Cēsu raj.	1623	6.0	1201	4,6
Gulbenes raj.	1061	8.6	733	6,5
Madonas raj.	2337	11.5	1366	6,0
Valkas raj.	1314	9.5	892	6,1
Valmieras raj.	1800	6.4	1273	4,4
Vidzemes reģionā kopā:	9236	8.0	6332	5,4
Aizkraukles raj.	1742	9.1	1112	5,9
Bauskas raj.	1870	7.8	1108	4,2
Dobeles raj.	1868	9.8	1293	7,4
Jēkabpils raj.	2686	10.5	1738	6,9
Jelgavas pils.	1850	5.8	1515	4,5
Jelgavas arj.	1086	5.8	768	4,0
Zemgales reģionā kopā:	11102	8.0	7534	5,4

Avots: Nodarbinātības valsts aģentūras statistika: www.nva.lv

5.tabula. **Bezdarbnieku sadalījums pēc dzimuma 2005. un 2007.gadā**

	2005.gada beigās	% no bezdarbnieku skaita	2007.gada februārī	% no bezdarbnieku skaita
Sievietes	47005	59.8	41591	60.3
Vīrieši	31477	40.1	27352	39.6
KOPĀ	78482		68943	

Avots: Nodarbinātības valsts aģentūras statistika: www.nva.lv

6.tabula. **Bezdarbnieku sastāvs pēc vecuma** (% no bezdarbnieku skaita)

	2005.gada 31.decembrī	2007.gada 28.februārī
15-19	2.3	2.1
20-24	11.8	11.8
25-29	11.8	11.9
30-34	12.1	11.9
35-39	11.5	11.6
40-44	12.3	11.3
45-49	13.3	13.3
50-54	12.8	12.4
55-59	11.1	12.2
60 un vairāk	1.0	1.5

Bezdarbnieku skaits sadalījumā pa problēmu grupām un NVA aktivitātēm 2006. gada janvārī

	Bezdarbnieku skaits	Ilgstošie bezdarbnieki	Jaunieši vecumā		Invalīdi	Atbrīvoti no ieslodzījuma	Personas pēc bērna kopšanas	Pirmspensijas ¹⁾ vecuma bezdarbnieki	
			15-17 gadi	18-24 gadi				sievietes	vīrieši
Kopējais bezdarbnieku skaits pārskata perioda	79368	20410	270	11100	3451	436	9048	4365	2908
% no bezdarbnieku kopskaita pārskata perioda	100,0	25,7	0,3	14,0	4,3	0,5	11,4	5,5	3,7
Bezdarbnieku skaits 2005. g. decembra beigās	78482	20581	237	10821	3391	417	8849	4371	2831
Izmaiņas, salīdzinot ar 2005. g. decembra beigām,	886	-171	33	279	60	19	199	-6	77
2006. gada janvārī									
Iekārtojušies darbā	3438	745	3	487	70	8	238	153	57
Nosūtīti uz profesionālo apmācību, pārkvalifikāciju vai kvalifikācijas paaugstināšanu	887	124	16	192	43	7	143	16	8
Pabeiguši profesionālo apmācību	687	145	5	164	31	0	103	18	3
Iekārtojušies darbā pēc profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas vai kvalifikācijas paaugstināšanas	470	210	0	81	13	1	52	16	5
Nosūtīti uz algotiem pagaidu darbiem	795	495	0	22	26	3	28	65	58
Nosūtīti uz pasākumiem konkurētspējas paaugstināšanai	14049	1363	99	2416	499	78	1559	616	344
no tiem:									
- nosūtīti uz modulāro apmācību	1972	299	7	327	67	8	235	67	16
Nosūtīti uz pasākumiem noteiktām personu grupām - iekārtoti darbā, noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku	196	98	0	57	7	0	17	19	11
no tiem:									
- invalīdu subsidētās nodarbinātības pasākumos	4	1	0	0	4	0	0	0	0
- mērķgrupu bezdarbnieku subsidētās nodarbinātības pasākumos	153	88	0	32	2	0	16	16	7
- Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētā atkārtā projekta konkursa aktivitātēs	36	7	0	25	1	0	1	1	4
Noslēgti individuālā plānojuma līgumi	6286	231	68	1235	246	50	606	251	174

¹⁾ Personas, kurām līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma sasniegšanai atlikuši ne vairāk kā pieci gadi.

Avots: Nodarbinātības valsts aģentūras statistika.: www.nva.lv

4.tabula. Reģistrēto bezdarbnieku etniskais sastāvs 2001.-2007.gadā

	2001		2002		2003		2004		2005 (30.06)		2006 (30.06)	
	No bezdarbnieku skaita	No iedzīvotāju skaita	No bezdarbnieku skaita	No iedzīvotāju skaita	No bezdarbnieku skaita	No iedzīvotāju skaita	No bezdarbnieku skaita	No iedzīvotāju skaita	No bezdarbnieku skaita	No iedzīvotāju skaita	No bezdarbnieku skaita	No iedzīvotāju skaita
Latvieši	51.1	57.9	50.8	58.2	51.9	58.5	51.4	58.6	51.9	58.8	52.7	59.0
Krievi	35.2	29.4	35.4	29.2	33.9	29.0	33.7	28.8	33.0	28.6	31.7	28.5
Baltkrievi	5.1	4.1	4.7	4.0	4.7	4.0	4.5	3.9	4.4	3.9	4.0	3.8
Ukraiņi	2.9	2.7	2.9	2.7	2.8	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	2.5	2.5
Poļi	3.0	2.5	2.9	2.5	2.9	2.5	2.6	2.5	2.6	2.5	2.4	2.4
Lietuvieši	1.5	1.4	1.4	1.4	1.6	1.4	1.6	1.4	1.5	1.4	1.4	1.4
Ebreji	0.2	0.4	0.1	0.4	0.1	0.4	0.1	0.4	0.1	0.4	0.1	0.4
Romi (čigāni)	-	0.3	-	0.4	-	-	-	0.4	-	0.4	0.8	0.4
Citas tautības	1.6	1.3	1.7	1.3	1.7	1.7	2.7	1.3	3.6	1.4	1.0	1.6
Nav uzrādīta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.4	3.4

Avots: LR Centrālā Statistikas Pārvalde, Datu bāzes, <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355>, (pēdējo reizi skatīts 22.08.2007). Informācija iegūta no Nodarbinātības valsts aģentūras 2005.un 2006.gadā.

5.tabula. Reģistrēto bezdarbnieku etniskais sastāvs pa dzimumiem 2006.gada 31.decembrī

Tautība	Bezdarbnieku skaits		No tiem sievietes	
		% no bezdarbnieku skaita		% no bezdarbnieku skaita pa tautībām
Latvieši	36522	52.9	21918	60.0
Krievi	21772	31.5	13381	61.4
Baltkrievi	2741	3.9	1715	62.5
Ukraiņi	1756	2.5	1103	62.8
Poļi	1637	2.3	1058	64.6
Lietuvieši	952	1.3	598	62.8
Ebreji	77	0.1	47	61.0
Čigāni	489	0.7	337	68.9
Citas tautības	734	1.0	460	62.6
Nav uzrādīta	2264	3.2	1363	60.2
Kopā	68944		41980	

Avots: Informācija iegūta no Nodarbinātības valsts aģentūras 04.07.2007.

6.tabula. Reģistrēto bezdarbnieku valsts valodas prasmes līmenis

	2005.gada 30.jūnijā	2006.gada 31.decembrī
Bez valsts valodas apliecinosa dokumenta	10763	8397

Valsts valodas zināšanu apjoma augstākais līmenis	4035	3287
Valsts valodas zināšanu apjoma vidējais līmenis	13010	10813
Valsts valodas zināšanu apjoma zemākais līmenis	11909	8830
Kopējais bezdarbnieku skaits	84378	68944

Avots: Informācija iegūta no Nodarbinātības valsts aģentūras 12.10.2005 un 04.07.2007.