



PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA

DISKRIMINĀCIJA LATVIJAS DARBA TIRGŪ

PĒTĪJUMA ATSKAITE



EIROPAS SAVIENĪBA

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Rīga 2014

Eiropas Sociālā fonda darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātības” projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” (Nr.1DP/1.3.1.7.0./09/IPIA/NVA/001) papildinājuma 1.3.1.7. aktivitātes „Darba tirgus pieprasījuma īstermiņa un ilgtermiņa prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” projekta „Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai” (Nr. NVA 2011/5_ESF) pētījumu „NVA pakalpojumu darba devējiem novērtējums” veica personu apvienības, kuru veido SIA „Projektu un kvalitātes vadība” un SIA „Attīstības projektu institūts”, pētnieku grupa:

projekta vadītāja – Evija Eglīte (maģistra grāds sociālajās zinātnēs) projekta koordinators – Māris Krūze; pētnieks Mg.soc.d. Juris Osis.

Pētījuma izstrādē piedalījās pētnieks Māris Brants (maģistra grāds socioloģijā).

Pētījuma lauka darba veikšanu, pamatojoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras atklātā konkursa „Datu ieguves pakalpojumi”, (iepirkuma identifikācijas numurs NVA 2012/6_ESF) rezultātiem, nodrošināja SIA „Latvijas Fakti”.

Pētījums „Diskriminācija Latvijas darba tirgū” ir īstenots ar 85% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda un 15% Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu. Šajā pārskatā ir pausts pētnieku grupas viedoklis, un tas nekādā gadījumā nav uzskatāms par Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts viedokļa atspoguļojumu.

SIA Projektu un kvalitātes vadība

2014

KOPSAVILKUMS

Pētījuma „Diskriminācija Latvijas darba tirgū” mērķis ir izvērtēt diskriminācijas esamību un tās izpausmes formas Latvijas darba tirgū, identificēt problēmas, kas var veidot sociāli nevienlīdzīgu situāciju nākotnē, kā arī izstrādāt ieteikumus diskriminācijas un tās risku mazināšanai. Pētījuma mērķu sasniegšanai lietota gan kvantitatīvo, gan kvalitatīvo pētījumu datu analīze. Pētījuma ietvaros veikta darbaspējas vecuma respondentu Vislatvijas aptauja dzīvesvietās, 10 fokusgrupu diskusijas un 2 ekspertu diskusijas. Pētījums aptver 5 pētījuma mērķa grupas – jauniešus vecumā no 15 līdz 24 gadiem, pirmspensijas vecuma cilvēkus vecumā no 50 līdz 62 gadiem, personas ar invaliditāti, personas ar vājām latviešu valodas zināšanām un sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (līdz 3 gadiem pēc atvaļinājuma).

Pētījumā secināts, ka katrs desmitais respondents pēdējā gada laikā ir saskāries ar diskrimināciju darba tirgū un no visām piecām pētījumā iekļautajām grupām visbiežāk diskrimināciju darba vietā pēdējā gada laikā ir pieredzējuši cilvēki ar invaliditāti, cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām un jaunieši. Pētījuma dati liecina, ka nedaudz vairāk par 1/3 visu respondentu, kuri, kuri ir saskārušies ar diskrimināciju darba vietā, pēdējā gada laikā ir to pieredzējuši 1 – 2 reizes, bet vairāk kā 14% visu respondentu pēdējā gada laikā diskrimināciju savā darba vietā ir pieredzējuši vairāk kā 10 reizes. Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, visbiežāk pēdējo 3 gadu laikā gandrīz visu pētījuma mērķa grupu pārstāvjiem ir atteikts darbs grupu raksturojošas pazīmes dēļ – jauniešiem dēļ izglītības, pirmspensijas vecuma cilvēkiem dēļ vecuma, cilvēku ar invaliditāti dēļ invaliditātes, cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām dēļ valodu zināšanām un sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ izglītības. Galvenokārt šo pašu iemeslu dēļ pētījuma mērķa grupu pārstāvji pēdējo 3 gadu laikā visbiežāk ir izjutuši netaisnīgu vai diskriminējošu attieksmi pret sevi – jaunieši dēļ valodu zināšanām, pirmspensijas vecuma cilvēki dēļ vecuma, cilvēki ar invaliditāti dēļ veselības stāvokļa, cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām dēļ valodu zināšanām un sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ sava jaunās māmiņas statusa.

Pētījuma gala ziņojumā diskriminācijas darba tirgū izpausmes un problēmas, kuras var radīt sociāli nevienlīdzīgas situācijas nākotnē ir analizētas un prezentētas atsevišķi katrai no pētījumā iekļautajām mērķa grupām.

Atslēgas vārdi: diskriminācija darba tirgū, diskriminācijas riskam pakļautās grupas, darba tirgus, bezdarbs.

SATURS

Kopsavilkums	2
Saīsinājumi	4
Terminu definīcijas	5
Ievads	7
1. Pētījuma metodoloģija.....	8
2. Diskriminācijas darba tirgū izpausmes	12
Jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem	12
Pirmspensijas vecuma cilvēki vecumā no 50 līdz 64 gadiem	18
Cilvēki ar invaliditāti	25
Cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām	31
Sievietes pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	37
3. Problēmas, kuras var radīt sociāli nevienlīdzīgas situācijas darba tirgū	43
Jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem	43
Pirmspensijas vecuma cilvēki vecumā no 50 līdz 64 gadiem	50
Personas ar invaliditāti	56
Personas ar vājām latviešu valodas zināšanām	62
Sievietes pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	70
6. Secinājumi un ieteikumi.....	77

SAĪSINĀJUMI

EM - Ekonomikas ministrija.

IZM - Izglītības un zinātnes ministrija.

LCTC - Latvijas Cilvēktiesību centrs.

LDDK - Latvijas Darba devēju konfederācija.

LM - Labklājības ministrija.

NVA - Nodarbinātības valsts aģentūra.

NVO - nevalstiskā organizācija.

VDI - Valsts darba inspekcija.

TERMINU DEFINĪCIJAS

Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi –	aktīvie nodarbinātības pasākumi un preventīvie bezdarba samazināšanas pasākumi.
Bezdarbnieks –	persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma nosacījumiem, ir ieguvusi bezdarbnieka statusu.
Darba meklētājs –	persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieka un darba meklētāja atbalsta likuma nosacījumiem, ir ieguvusi darba meklētāja statusu.
Darba tirgus –	vide, kurā notiek darba piedāvājuma un pieprasījuma savstarpējā mijiedarbība, nosakot darba samaksas līmeni un izvietojumu.
Diskriminācija darba tirgū –	parādība, kad salīdzināmā situācijā kāda no apstākļu dēļ (personas rase, ādas krāsa, tautība, valoda, dzimums, seksuālā orientācija, sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, invaliditāte (veselības stāvoklis), vecums, reliģiskā piederība, politiskā vai cita pārliecība vai citi apstākļi) attieksme pret darbinieku ir (bijusi pagātnē vai var būt nākotnē) mazāk labvēlīga nekā pret citu darbinieku. Tiešā diskriminācija notiek gadījumos, kad salīdzināmā situācijā attieksme pret personu ir atšķirīga un mazāk labvēlīga, nekā pret citu personu, un attieksmes pamatā ir kāds no iepriekšminētajiem apstākļiem. Netieša diskriminācija – šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.
Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji –	abu dzimumu personas, kuras pārskata periodā piedāvā savu darbu materiālo vērtību ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai. Ekonomiski aktīvos iedzīvotājus veido nodarbinātie un darba meklētāji (gan reģistrētie Nodarbinātības valsts aģentūrā, gan neregistrētie), kuri aktīvi meklē darbu.

Ilgstošs bezdarbnieks –	persona, kurai vairāk nekā gadu nav darba.
Nodarbinātības valsts aģentūra –	labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kas izveidota, lai īstenotu valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā. Labklājības ministrs NVA pārraudzību īsteno ar Labklājības ministrijas starpniecību.
Kvalitatīvās metodes –	pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst informāciju par kādas parādības būtību un dažādiem aspektiem, pēta viedokļu dažādību, meklē atbildes uz jautājumiem – kāpēc? kā? Biežāk izmantotās kvalitatīvo pētījumu metodes ir dziļās intervijas, fokusgrupu diskusijas, novērošana un dokumentu analīze.
Kvantitatīvās metodes –	pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst kvantitatīvu, skaitlisku informāciju par kādas parādības izplatību, meklē atbildes uz jautājumiem – cik daudz? cik bieži? cik liela daļa no..? Biežāk izmantotās kvantitatīvo pētījumu metodes ir tiešā intervija, telefonintervija, anketēšana un interneta aptauja.
Prasmes –	Ķpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam. Tās ietver spējas apgūt, atjaunot un paplašināt teorētiskās zināšanas un spējas, radoši tās izmantot praksē darba uzdevumu izpildē. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā (EKI) prasmes apraksta kā kognitīvas (loģiskās, intuitīvās un radošās domāšanas izmantošana) vai praktiskas (ietverot roku veiklību un metožu, materiālu, darba rīku un instrumentu izmantošanu).
Respondents –	cilvēks, kas aptaujā vai intervijā sniedz atbildes uz uzdotajiem jautājumiem.
SPSS –	prognozējošās analītikas un statistiskās analīzes programmatūras pakete (Statistical Package for the Social Sciences). SPSS ir visplašāk lietotā statistikas datu analīzes programma sociālajās zinātnēs.

IEVADS

Diskriminācija darba tirgū nozīmē jebkādu atšķirību vai priekšrocību radīšanu darbinieka rases, ādas krāsas, tautības, valodas, dzimuma, seksuālās orientācijas, sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, invaliditātes (veselības stāvokļa), vecuma, reliģiskās piederības, politiskās vai citas pārliecības vai citu apstākļu dēļ, ja tiek izslēgta vai samazināta vienlīdzība darba iespējās un attieksmē un ja tam nav pamatota un objektīva attaisnojuma vai ja trūkst samērīguma starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem. Diskriminācija var izpausties dažādās ar darbu saistītās attiecībās, piemēram, attiecībā uz darba pieejamību, darba nosacījumiem, atalgojuma apmēru, iespējām saņemt profesionālo apmācību, karjeras izaugsmes iespējām, tiesībām saņemt sociālās garantijas utt.

Latvijā vispārējs diskriminācijas aizliegums ir iekļauts Latvijas Republikas Satversmē. Papildu noteikumi par vienlīdzību darbā ir noteikti Darba likumā. Likums nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Atšķirīgas attieksmes aizliegumu Darba likums nosaka, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzteicot darba līgumu – visās šajās situācijās darba devējam jānodrošina vienlīdzīgu tiesību principa ievērošana. Tas nozīmē, ka darba devējs nedrīkst pieļaut nekādu diskrimināciju pret saviem darbiniekiem, darbinieku atlasei jābūt atkarīgai vienīgi no personas spējām veikt darbu un darba devējs nedrīkst pieļaut nekādu priekšrocību radīšanu darba vietā atkarībā no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma u.c. Tāpat mūsu valstī ir noteikts detalizētāks regulējums atsevišķos jautājumos, piemēram, attiecībā uz darba interviju un darba samaksu. Darba intervijā nav pieļaujami darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu, nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par grūtniecību, ģimenes vai laulības stāvokli, iepriekšēju sodāmību (ar izņēmumiem), reliģisko pārliecību, piederību pie kādas reliģiskās konfesijas, politiskās partijas, piederību pie arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas, kā arī nacionālo vai etnisko izcelsmi. Savukārt attiecībā uz darba samaksu darba devēja pienākums ir noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

Vairākas Latvijā veiktas aptaujas un pētījumi (Latvijas Cilvēktiesību centrs, LR Tiesībsarga birojs u.c.) norāda, ka mūsu valstī pastāv diskriminācija un tā pastāv arī darba tirgū. Dotais pētījums ir veltīts tieši diskriminācijas Latvijas darba tirgū izpētei ar mērķi izvērtēt diskriminācijas izpausmes un identificētu problēmas, kuras var veicināt diskrimināciju darba tirgū.

Saskaņā ar pētījuma dizainu dotajā pētījumā analizēta diskriminācija darba tirgū pret 5 sociāli – demogrāfisko grupu pārstāvjiem – jauniešiem vecumā no 15 līdz 24 gadiem, pirmspensijas vecuma cilvēkiem vecumā no 50 līdz 64 gadiem, personām ar invaliditāti, personām ar vājām latviešu valodas zināšanām, un sievietēm pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma (līdz 3 gadiem pēc atvaļinājuma).

Pētījumā izmantotas gan kvantitatīvas, gan kvalitatīvas metodes. Labākas pārskatāmības dēļ pētījuma rezultāti prezentēti tematiskās nodaļās un katrai no pētījumā iekļautajai mērķa grupai atsevišķās apakšnodaļās.

1. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

Pētījuma „Diskriminācija Latvijas darba tirgū” mērķis ir izvērtēt diskrimināciju Latvijas darba tirgū, identificēt problēmas, kas var veidot sociāli nevienlīdzīgu situāciju nākotnē, kā arī izstrādāt ieteikumus diskriminācijas un tās risku mazināšanai.

Lai iespējami vispusīgi izvērtētu diskriminācijas Latvijas darba tirgū aspektus, tika pielietotas gan kvantitatīvas, gan kvalitatīvas sociālo pētījumu metodes. Informācijas ieguvei pētījuma gaitā veiktas sekojošas aktivitātes:

1. Darbaspējas vecuma respondentu Vislatvijas aptauja.
2. Fokusgrupu diskusijas ar diskriminācijas riskam pakļauto grupu pārstāvjiem.
3. Ekspertu diskusijas.

Saskaņā ar pētījuma dizainu, šis metožu kopums nodrošināja gan reprezentatīvu, gan subjektīvu informāciju par pētāmo tēmu.

Darbaspējas vecuma respondentu Vislatvijas aptaujas mērķis ir izvērtēt diskriminācijas darba tirgū esamību un tās izpausmes formas pēc vecuma pazīmes (jaunieši un cilvēki pirmspensijas vecumā), invaliditātes, valodu zināšanām un sievietēm pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma.

Latvijas iedzīvotāju aptaujas veikšanā tika izmantota reprezentatīva Latvijas sabiedrības izlase, kas veidota pēc daudzpakāpju nejaušās izlases metodes. Izlases stratifikācijas pazīmes:

- a) ģeogrāfiskais apdzīvotības blīvums;
- b) respondenta tautība.

Stratificēta nejaušības izlase nodrošina reprezentatīvu visu svarīgāko sociāli demogrāfisko grupu pārstāvniecību. No visa ģenerālā kopuma (1549011 Latvijas iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 64 gadiem) tika izveidota ģenerālajam kopumam reprezentatīva izlase 6000 iedzīvotāju apjomā. Lai veiktu 6000 intervijas no Latvijas apdzīvoto vietu saraksta tika izvēlēts 61 aptaujas punkts, balstoties uz apdzīvotās vietas iedzīvotāju skaita. Pirms tam apdzīvotās vietas tika sašķirotas pēc reģioniem un novadiem, lai izlasē saglabātu attiecīgās proporcijas. Visi izlases sākumpunkti tika noteikti, izmantojot Latvijas pilsētu un citu apdzīvoto vietu kartes, kurās norādītas dzīvojamās ēkas. Izlases punktu blīvums katrā apdzīvotajā vietā, kur notiek aptauja, bija proporcionāls iedzīvotāju skaitam tajā. Katrā aptaujas punktā tika veiktas vidēji 10 intervijas. Izlasē iekļuvušajos aptaujas punktos – pilsētās, pagastos – intervētājam tika dota starta adrese – konkrēta iela, māja, dzīvoklis. Tālāko maršrutu intervētājs veidoja pēc maršruta metodes nosacījumiem – katra nākamā intervijas adrese tika iegūta iepriekšējās adreses numuram pieskaitot skaitli 3. (*1.piemērs*: pirmā intervija notiek daudzdzīvokļu ēku rajonā Ozolu ielā 3 dzīvoklis 4, tātad nākamā intervija notiks Ozolu ielā 3 dzīvoklis 7; nākamā – Ozolu ielā 3 – 10. Tad, kad vienā daudzdzīvokļu ēkā ir iegūtas 3 intervijas, solis +3 stājās spēkā attiecībā pret ēkas numuru, tātad ceturtā intervija no tiem Ozolu ielā 6 dzīvoklis 13. *2. piemērs*: pirmā intervija notiek privātmāju rajonā Jūras ielā 6, tad otrā intervija notiek Jūras

ielā 9, trešā intervija – Jūras ielā 12, ceturtā – Jūras ielā 15). Savukārt lauku apvidos ar lielu dzīvojamo vienību izkliedi intervijas tiek veiktas katrā tuvākajā viensētā. Respondenta izvēli katrā dzīvoklī/privātmājā vai viensētā veica intervētājs, izmantojot „pēdējās dzimšanas dienas metodi”. Vienā mājsaimniecībā tika intervēts tikai viens respondents, bez citu šī mājokļa iemītnieku klātbūtnes. Gadījumā, ja pirmajā intervētāja vizītes reizē potenciālais respondents nebija mājās vai arī atteica interviju aizņemības dēļ, “Latvijas Faktu” metodoloģija paredzēja divas papildus vizītes respondentam pieņemamā laikā (šis paņēmieni nodrošināja precīzu maršruta metodes ievērošanu, kas atbilst nejaušās izlases nosacījumiem).

Sasniegtās izlases apjoms ir 6010 respondenti. Aptaujas veikšanai tika izmantotas tiešās (*face-to-face*) intervijas respondenta dzīvesvietā latviešu vai krievu valodā. Lauku darbu veica un datu ievadi nodrošināja Tirgus un sociālo pētījumu centrs „Latvijas Fakti”.

Pēc informācijas savākšanas 15% visu interviju jeb 903 intervijas tika pakļautas pārbaudei. Interviju pārbaudi veica “Latvijas Fakti” darbinieki. Pārbaude notika 3 līdz 5 dienu laikā pēc informācijas savākšanas, un tika pārbaudīti visi intervētāji. Tika pārbaudīti 15% no katra intervētāja iegūtajām intervijām.

Iespēju robežās interviju pārbaude tika veikta telefoniski, kā arī klātienē tajos gadījumos, kad nebija iespējams iegūt respondenta tālruna numuru. Pārbaudes procedūra ietvēra sevī sekojošus elementus:

- intervētā respondenta demogrāfisko datu pārbaudi;
- anketā ietvertu jautājumu pārbaude.

Aptaujas kvalitātes pārbaude tika veikta “Latvijas Fakti” centrālajā birojā. Papildus iepriekšminētai interviju pārbaudei tika veikta datu failu pārbaude, kas ļāva izslēgt no datu masīva to intervētāju anketas, kurās dominē, tā sauktās, neizskaidrojamās atbildes. Tika salīdzinātas un pārbaudītas arī atbilžu savstarpējās loģiskās sakarības; saiknes starp atbilžu variācijām, u.t.t. No kopējā datu masīva netika izslēgta neviena anketa.

Aptauja notika laika posmā no 2013.gada 11.janvāra līdz 2013.gada 23.aprīlim. Vienas intervijas vidējais garums svārstījās no 60 līdz 70 minūtēm.

Datu apstrādes posmā rezultātu analīzei un datu attēlojumam grafikos un tabulās SPSS vidē veidotas tabulācijas (datu tabulas).

Grafikos un tabulās norādītās vērtības, kas $\geq 1\%$, ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ atsevišķos gadījumos procentu kopsumma var nebūt 100%.

Fokusgrupu diskusiju mērķis ir detalizētāk identificēt pastāvošās problēmas un saņemt pētnieciski kvalitatīvu informāciju tālākai analīzei. Pētījuma gaitā tika organizētas 10 fokusa grupu diskusijas dažādās Latvijas pilsētās– Rīgā, Valmierā, Daugavpilī un Liepājā– 6 latviešu un 4 krievu valodās.

Saskaņā ar apstiprināto pētījuma dizainu fokusgrupu diskusijas tika organizētas ar sekojošu grupu pārstāvjiem:

- a. jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem;

- b. pirmspensijas vecuma cilvēki vecumā no 50 līdz 62 gadiem;
- c. personas ar invaliditāti;
- d. personas ar vājām latviešu valodas zināšanām;
- e. sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (līdz 3 gadiem pēc atvaļinājuma).

Fokusgrupu dalībnieku atlases kritēriji:

- a. ekonomiski aktīvie (nodarbinātie un darba meklētāji (gan reģistrētie Nodarbinātības valsts aģentūrā, gan neregistrētie), kuri aktīvi meklē darbu) Latvijas iedzīvotāji;
- b. atbilstība mērķa grupai (vecums, invaliditāte, valodu zināšanas, ne vairāk kā 3 gadu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma);
- c. dzīvesvieta;

Dalībnieku atlase notika ar Tirgus un sociālo pētījumu centrs „Latvijas Fakti” intervētāju tīkla starpniecību. Fokusa grupu ar personām ar invaliditāti atlase notika ar dažādu cilvēku ar invaliditāti biedrību starpniecību. Diskusiju laikā tika veikts video ieraksts, kas izmantots pētījuma atskaites sagatavošanā.

Grupu sadalījums un norises laiks un vieta:

Mērķa grupa	Norises laiks	Vieta; dalībnieku skaits; valoda
Jaunieši vecumā no 15–24 gadiem	16.07.2013	Rīga; 8; Latviešu
	01.08.2013	Liepāja; 9; Latviešu
Pirmspensijas vecuma cilvēki vecumā no 50–62 gadiem	23.07.2013	Rīga; 8; Latviešu
	24.07.2013	Daugavpils; 10; Krievu
Personas ar invaliditāti	24.07.2013	Daugavpils; 10; Krievu
	31.07.2013	Rīga; 10; Latviešu
Personas ar vājām latviešu valodas zināšanām	25.07.2013	Rīga; 8; Krievu
	01.08.2013	Liepāja; 8; Krievu
Sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (līdz 3 gadiem pēc atvaļinājuma)	17.07.2013	Rīga; 9; Latviešu
	18.07.2013	Valmiera; 10; Latviešu

Vienas fokusgrupas diskusijas ilgums bija 80 – 90 minūtes. Vienas fokusgrupas diskusijas dalībnieku skaits: 8 – 10.

Ekspertu diskusijas bija pētījuma par diskriminācijas Latvijas darba tirgū izvērtējumu noslēdzošais posms. Pirmās ekspertu diskusijas mērķis bija apzināt ekspertu redzējumu par diskriminācijas problēmām Latvijas darba tirgū. Otrās ekspertu diskusijas mērķis bija apzināt ekspertu redzējumu par situācijām, kuras var veidot sociāli nevienlīdzīgu situāciju dažādām darba tirgus dalībnieku grupām un politikas alternatīvām, kuras var mazināt noteiktu cilvēku grupu diskrimināciju darba tirgū.

Katras ekspertu diskusijas dalībnieki tika atlasīti trīs viļņos:

Vispirms, balstoties izstrādātajās diskusijas vadlīnijās, tika identificēti nepieciešamie pārstāvji no iesaistītajām institūcijām.

Tad, apzinot kritērijiem atbilstošo speciālistu vēlmes un iespējas piedalīties diskusijā, tika izveidots potenciālo dalībnieku saraksts. Paralēli tika identificētas tēmas, kuras iestāžu un organizāciju pārstāvji rekomendēja iekļaut diskutējamo jautājumu lokā.

Visbeidzot, īsi pirms diskusijas tika veiktas operatīvas izmaiņas dalībnieku sastāvā (atsevišķi eksperti, kuri nevarēja nozīmētajā laikā piedalīties diskusijā, tika aizstāti ar citiem dalībniekiem).

Pirmā ekspertu diskusija notika 2013. gada 13. decembrī Rīgā. Tajā piedalījās 5 eksperti, kuri pārstāvēja LR Tiesībsarga biroju, Latvijas Cilvēktiesību centru, Latvijas Cilvēktiesību institūtu, Valsts darba inspekciju un biedrību „Latvijas Sarkanais Krusts”.

Otrā ekspertu diskusija notika 2013.gada 19. decembrī Rīgā. Tajā piedalījās 6 eksperti, kuri pārstāvēja Labklājības ministriju, Ekonomikas ministriju, Nodarbinātības valsts aģentūru un Latvijas Darba devēju konfederāciju.

2. DISKRIMINĀCIJAS DARBA TIRGŪ IZPAUSMES

Diskriminācijas Latvijas darba tirgū izpausmju raksturošanai un analīzei tiks izmantoti kvantitatīvā pētījuma dati. Saskaņā ar pētījuma dizainu, dotajā pētījumā netiek pētītas vispārīgas attieksmes un viedokļi par diskrimināciju, bet gan diskriminācijas darba tirgū izpausmes noteiktās sociāli – demogrāfiskās grupās. Sekojot šai loģikai arī pētījuma rezultāti atspoguļoti atsevišķi katrai no pētījumā iekļautajām mērķa grupām – jauniešiem vecumā no 15 līdz 24 gadiem, pirmspensijas vecuma cilvēkiem vecumā no 50 līdz 62 gadiem, cilvēkiem ar invaliditāti, cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām un sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

JAUNIEŠI VECUMĀ NO 15 LĪDZ 24 GADIEM

Kopumā tika aptaujāti 1185 jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem, no kuriem 51% respondentu bija vīrieši un 49% sievietes. Pusei aptaujāto jauniešu (53.5%) augstākais izglītības līmenis ir vidējā izglītība – 40.1% vidējā vispārējā izglītība, 13.7% vidējā profesionālā izglītība, 33.8% ir pamatizglītība, bet pat pamatizglītības nav 5.1% jauniešu. Augstākā izglītība ir 7.4% no aptaujātajiem jauniešiem. Lielākā daļa jauniešu (60.2%) ir ekonomiski neaktīvi un gandrīz desmitā daļa (9.9%) jauniešu ir darba meklētāji. Nodarbināti ir 29.9% jauniešu.

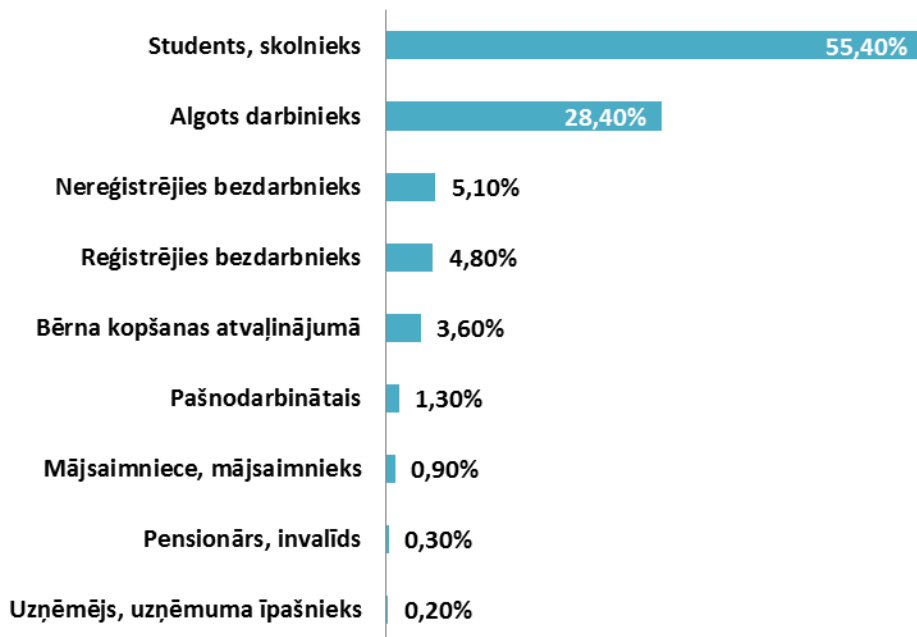
Kā jau minēts iepriekš, lielākā jauniešu daļa ir ekonomiski neaktīva, kas daļēji skaidrojams ar faktu, ka 55.4% jauniešu pašreizējā nodarbošanās ir skolnieks vai students. 3.6% jauniešu atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, savukārt 0.9% jauniešu ir māsaimnieks vai māsaimniece. No tiem, kuri atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā 97.6% ir 19–24 gadus veci, līdzīgi kā māsaimnieces vai māsaimnieki 100% gadījumu šajā vecuma grupā ir 20–24 gadus vecie jaunieši.

Gandrīz desmitā daļa no jauniešiem šobrīd ir bez darba (9.9%), taču reģistrējušies un oficiālu bezdarbnieka statusu ieguvusi tikai neliels mazāk kā puse (4.8% jauniešu) no tiem, kuriem ir grūtības atrast darbu, kamēr pārējie (5.1% jauniešu) nav reģistrējušies Nodarbinātības valsts aģentūrā kā bezdarbnieki. Ilgstošie darba meklētāji (nevar atrast darbu ilgāk nekā gadu) ir neliels mazāk kā puse – 45.5%. Trešdaļa (34.2%) jauniešu šobrīd darbu meklē mazāk nekā sešus mēnešus, kamēr 6–12 mēnešus darba meklējumos ir 18.5% jauniešu. No viena līdz diviem gadiem darba meklētāji ir 22.7% jauniešu, no diviem līdz trim 8.3%, bet vairāk kā trīs gadus bez darba ir 14.5% jauniešu.

Galvenais nestrādāšanas iemesls 77.9% no ekonomiski neaktīvajiem un darbu meklējošajiem jauniešiem ir mācības vai studijas. 8.2% nestrādā ģimenes apstākļu dēļ. 7.1% jauniešu nevar atrast piemērotu darbu, kamēr 4.3% darbu nevar atrast vispār, bet 0.6% strādāt nav nepieciešamības vai negribas.

Vairums aptaujāto jauniešu ir studentu un skolnieku, bet neliels vairāk par ceturto daļu ir darba ņēmēji.

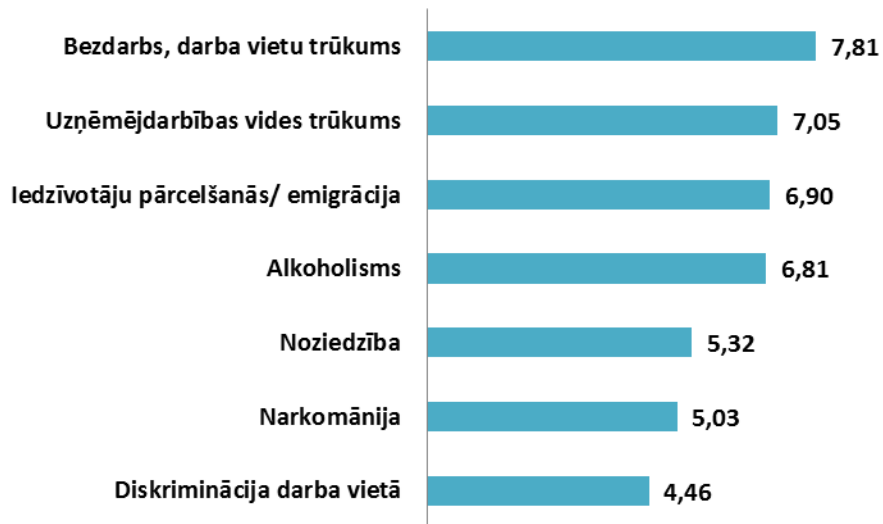
2.1. attēls. Jauniešu nodarbinātības statusa sadalījums.



28,4% jauniešu strādā algotu darbu, 1.3% jauniešu reģistrējušies kā pašnodarbinātie, bet savu uzņēmumu dibinājuši 0.2% jauniešu. 45.6% no algotu darbu strādājošajiem jauniešiem ir nodarbināti kā strādnieki (kvalificēti 25.7%, nekvalificēti 19.9%), darbojas pakalpojumu un tirdzniecības sfērā (21.3%), strādā kā vidēja līmeņa speciālisti (13.1%), asistenti/tehniskie darbinieki (9.2%), kā arī neliela daļa strādā par galvenajiem speciālistiem (5.4% un ar augstāko izglītību). 80.4% no strādājošajiem ir nodarbināti pilna laika darbā un 17% jauniešu nepilna laika darbā. Pastāvīgi vienā darbavietā līdz gadam strādā 46.4% jauniešu, no viena līdz diviem gadiem strādā 28.5%, no diviem līdz trim gadiem darba vietu nav mainījuši 14.7% jauniešu, no trim līdz četriem gadiem 6.6% jauniešu un vairāk kā četrus gadus darbavietu nav mainījuši 3.7% jauniešu. Lielākā daļa jauniešu (81.9%) ir pilnībā apmierināti vai drīzāk apmierināti ar savu pamatdarbu, kamēr 15.8% ir drīzāk neapmierināti vai nepavisam nav apmierināti. Tajā pašā laikā 24.8% jauniešu pēdējo trīs mēnešu laikā ir aktīvi meklējuši citu pamatdarbu un no tiem, 1.2% jaunu darbu meklējuši tieši diskriminējošas attieksmes dēļ.

Pētījuma gaitā respondenti tika lūgti novērtēt dažādu ekonomisku un sociālu problēmu aktualitāti savā dzīvesvietā 10 ballu skalā, kurā vērtējums „1” apzīmēja „Nemaz nav aktuāla”, bet vērtējums „10” – „ļoti aktuāla”. Kopumā 51.2% jauniešu diskrimināciju darbavietā uzskata par neaktuālu vai drīzāk neaktuālu problēmu viņu dzīves vietā, kamēr 24.2% jauniešu diskrimināciju darbavietā uzskata par drīzāk aktuālu vai aktuālu problēmu. Šis jautājums jauniešiem bijis grūti atbildams, jo ceturtdaļa (24.6%) jauniešu atzīmējuši variantu „Grūti pateikt”, kas aptuveni četras reizes pārsniedz vidējo šīs atbildes parādīšanos šajā jautājumā kopā jauniešu grupā. Zemāk pievienotajā tabulā atspoguļoti jauniešu sniegtie problēmu vērtējumu vidējās vērtības (jo vērtējuma vidējā vērtība tuvāka 10, jo problēma vērtēta kā aktuālāka).

2.2. attēls. Problēmu aktualitātes vērtējumu vidējās vērtības (jaunieši).



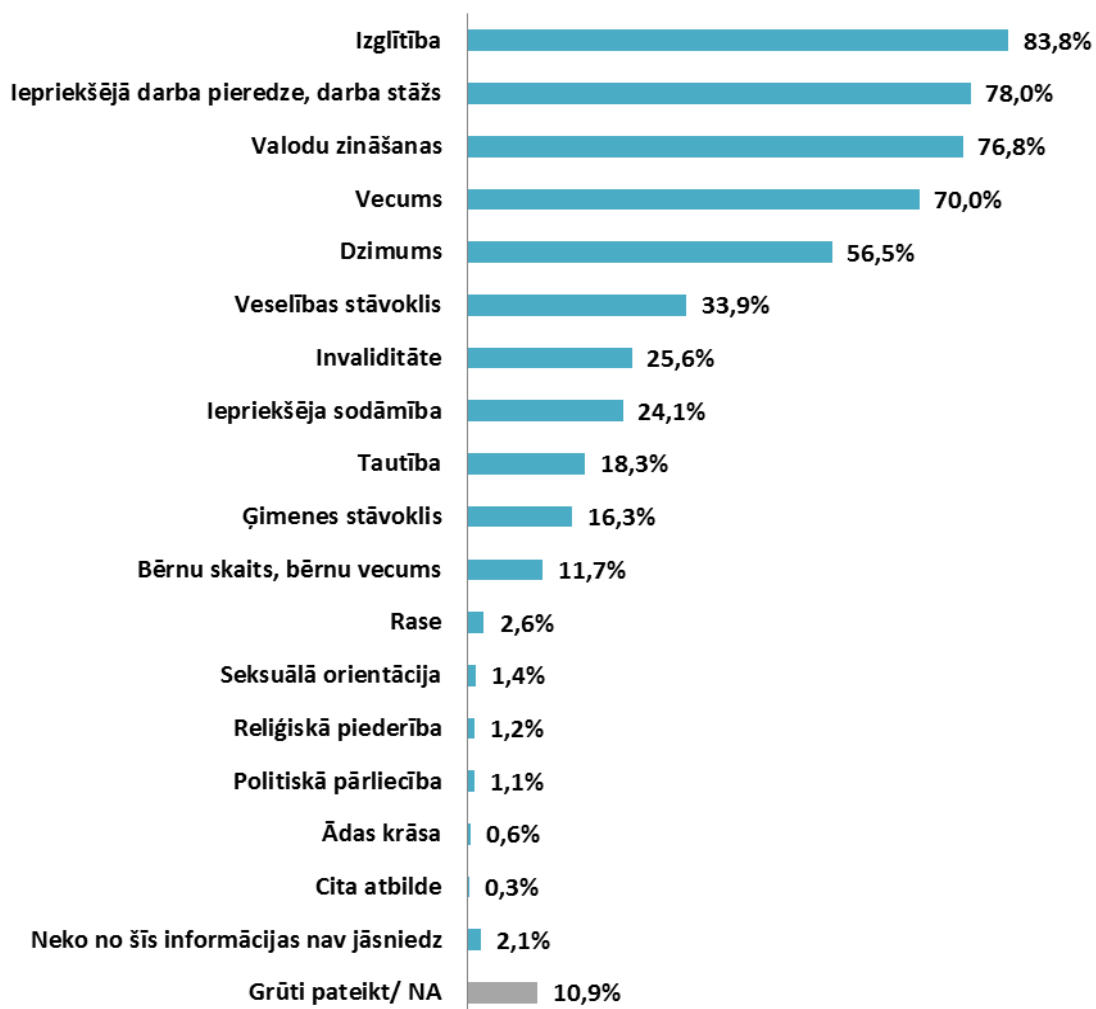
Par radu un paziņu negatīvo pieredzi ar diskrimināciju darba vietā dzirdējuši 15.5% jauniešu, savukārt 12.3% aptaujāto strādājošo jauniešu atzīst, ka paši ir saskārušies ar diskrimināciju darba vietā. Puse (51.4%) visu jauniešu, kuri ir saskārušies ar diskrimināciju savā darba vietā, pēdējā gada laikā to ir pieredzējuši 1 – 2 reizes, bet 16% 3 – 5 reizes.

2.1. tabula. Saskarsmes ar diskrimināciju biežums pēdējā gada laikā (jaunieši) (%).

1 – 2 reizes	51.4
3 – 5 reizes	16.0
6 – 10 reizes	1.5
Vairāk kā 10 reižu	8.0
Nav atbildes	23.0
Kopā	100,0

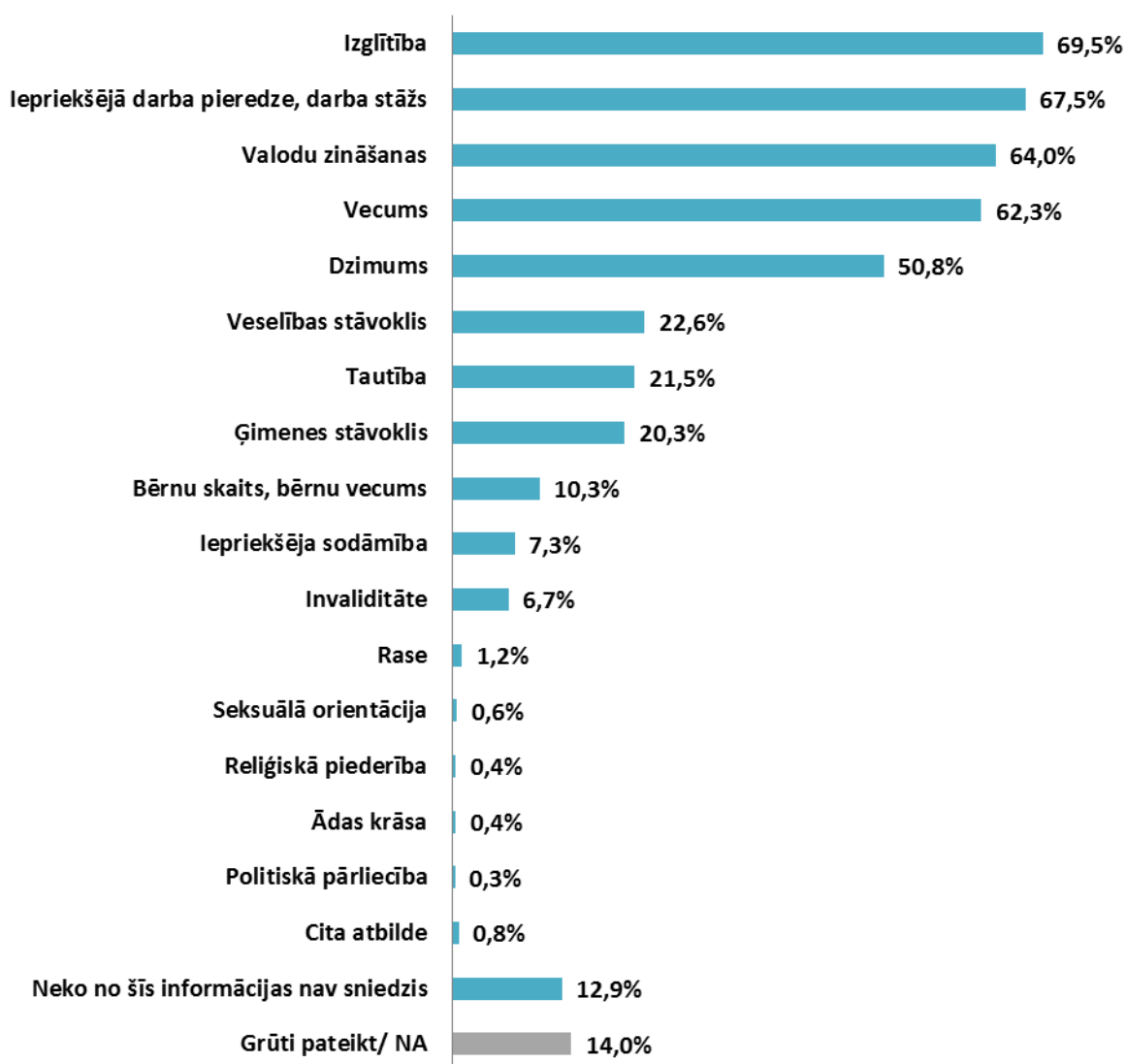
Nereti diskriminācijas izpausmes darba tirgū ir vērojamas stājoties darbā, kad, līdztekus profesionālajai informācijai, potenciālie darba ņēmēji ir spiesti sniegt personīga rakstura informāciju, kas tos var nostādīt nevienlīdzīgā stāvoklī ar citiem darba ņēmējiem. Pētījuma gaitā tika noskaidrota gan respondentu attieksme pret to, kādu informāciju, piesakoties darbam, būtu jāsniedz potenciālajam darba devējam, gan arī to, kādu informāciju respondenti parasti sniedz. Ievērojams pārsvars jauniešu uzskata, ka, piesakoties darbam, potenciālajam darba devējam būtu jāsniedz informācija par izglītību, darba pieredzi, valodu zināšanām, vecumu un nedaudz vairāk kā puse ir gatavi sniegt informāciju par dzimumu.

2.3. attēls. Informācija, kura, piesakoties darbā, būtu jāsniedz potenciālajam darba devējam (jaunieši)



Paši jaunieši salīdzinoši visbiežāk ir snieguši darba devējiem informāciju par savu izglītību, iepriekšējo darba pieredzi, valodu zināšanām un vecumu, bet puse jauniešu paši ir snieguši informāciju par savu dzimumu.

2.4. attēls. Informācija, kuru, piesakoties darbā, ir sniegta potenciālajam darba devējam (jaunieši)



12.9% jauniešu kādreiz ir atteikts darbs saistībā ar izglītības līmeni, kas arī ir visizplatītākais atteikumu iemesls. Vecuma dēļ atteikts 7.8% jauniešu, kamēr nepietiekamu valodu zināšanu dēļ 6.5% jauniešu. Saistībā ar dzimumu darbs atteikts 1.4% jauniešu. Pārējie iemesli, kāpēc atteikts darbs, sastopami daudz retāk – 0.9% jauniešu darbs atteikts saistībā ar veselības stāvokli, 0.8% jauniešu atteikts bērnu vecuma dēļ, 0.5% darbs atteikts saistībā ar politisko pārliecību vai tautību, kamēr 0.4% saistībā ar invaliditāti un 0.3% jauniešu saistībā ar iepriekšējo sodāmību. Bija sastopami arī daži atsevišķi gadījumi, kuros darbs atteikts saistībā ar reliģisko piederību vai seksuālo orientāciju.

Pēdējo trīs gadu laikā aizskarošu vai netaisnīgu attieksmi darbavietā pret sevi, saistībā ar valodu zināšanām, izjutuši 5.6% jauniešu. Valodas zināšanas ir salīdzinoši izplatītākais faktors, kuram seko vecums, kura dēļ negatīvu attieksmi izjutuši 5% jauniešu un izglītības līmenis, kas ietekmējis 4.2% jauniešu pieredzi darbā. Ir jaunieši (1.4%), kuri saskārušies ar aizskarošu vai netaisnīgu attieksmi darbavietā veselības stāvokļa dēļ, kamēr tautības dēļ negatīvu attieksmi izjutuši 1.3% jauniešu. Mazāks ir to jauniešu

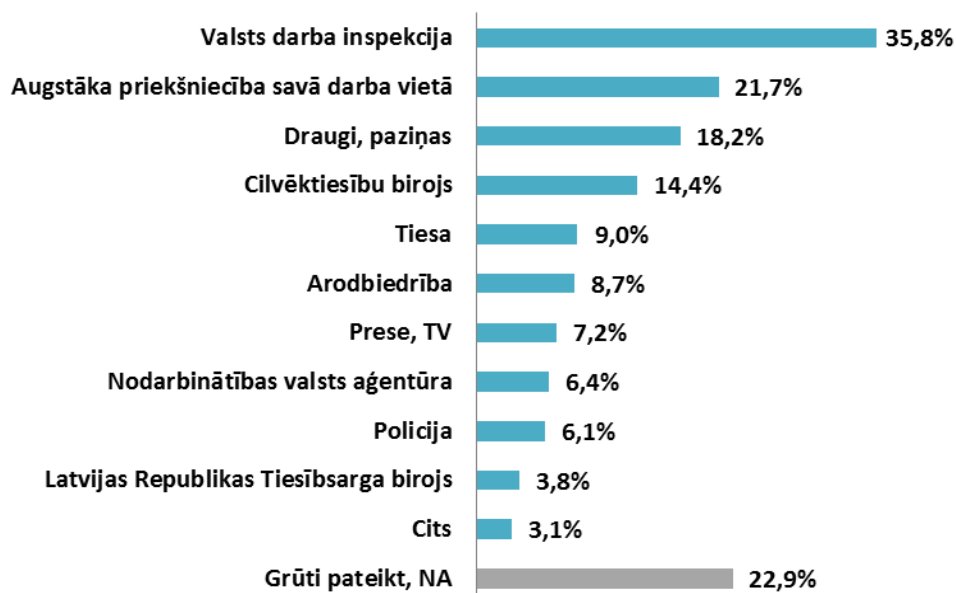
skaitis, kuri aizkarošu vai netaisnīgu attieksmi darbavietā pret sevi izjutuši dzimuma (0.8% jauniešu) dēļ, kamēr vien pāris jauniešu saskārušies ar šādu attieksmi savas reliģiskās piederības (0.4%), bērnu vecuma (0.3%), politiskās pārliecības (0.3%), invaliditātes (0.2%) vai sodāmības (0.2%) dēļ. Diskriminējošu iemeslu dēļ no darba ir atlaisti 1.5% jauniešu, kamēr par šādiem, diskriminācijas motivētiem atlaišanas gadījumiem radu, draugu vai kolēģu vidū dzirdējuši 7.10% jauniešu.

2.2. tabula. Faktori, saistībā ar kuriem ir atteikts darbs vai izjusta netaisnīga attieksme darba vietā (jaunieši) (%)

	Ir atteikts darbs	Ir izjutis netaisnīgu attieksmi
Izglītība	12.9	4.2
Vecums	7.8	5.0
Valodu zināšanas	6.5	5.6
Dzimums	1.4	0.8
Veselības stāvoklis	0.9	1.4
Bērnu vecums	0.8	0.3
Tautība	0.5	1.3
Politiskā pārliecība	0.5	0.3
Invaliditāte	0.4	0.2
Iepriekšēja sodāmība	0.3	0.2
Seksuālā orientācija	0.1	0.1
Reliģiskā piederība	0.1	0.4
Cita atbilde	2.8	1,3

Jautājumā par to, kur meklētu palīdzību ja darbavietā sastaptos ar pret sevi vērstu diskrimināciju, bija iespējams atzīmēt vairākas atbildes un lielāko atzīmju skaitu saņēma Valsts darba inspekcija un augstāka priekšniecība darba vietā. Salīdzinoši ar citām pētījuma mērķa grupām, jaunieši bija atzīmējuši visvairāk iespējamo palīdzības meklēšanas variantu, kā arī vairāk kā citas grupas redz presi vai televīziju kā potenciālus palīdzības sniedzējus.

2.5. attēls. Institūcijas, kuras meklētu palīdzību diskriminācijas darba vietā gadījumā (jaunieši)



PIRMSPENSIJAS VECUMA CILVĒKI VECUMĀ NO 50 LĪDZ 64 GADIEM

Saskaņā ar apstiprināto pētījuma dizainu un metodoloģiju, dotajā pētījumā par pirmspensijas vecuma cilvēkiem tiek uzskatīti visi respondenti vecumā no 50 līdz 64 gadiem. Tādējādi aptaujā piedalījās 1758 pirmspensijas vecuma cilvēki. 43.8% no tiem bija vīrieši un 56.2% sievietes. 38% pirmspensijas vecuma respondentu bija 50–54 gadus veci, kamēr 62% bija vecumā no 55 līdz 64 gadiem. Lielas daļas (65.8%) pirmspensijas vecuma cilvēku augstākais iegūtais izglītības līmenis ir vidējais – 41% ieguvuši vidējo profesionālo izglītību, kamēr 24.8% ieguvuši vispārējo vidējo izglītību. Augstākā izglītība ir ceturtajai daļai (24.6%) pirmspensijas vecuma cilvēku, kamēr pamatzglītība ir 9.2%, bet pat pamatzglītības nav 0.5% šīs grupas respondentu. Ekonomiski neaktīvi ir 27.1% no pirmspensijas vecuma cilvēkiem, darbu meklē 14.6%, taču nodarbināti ir 58.2%.

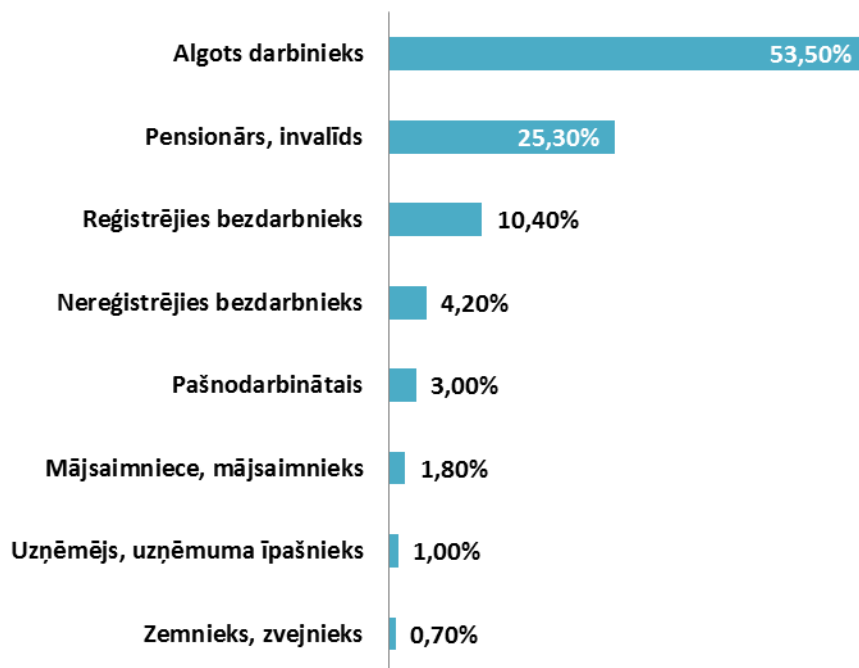
Ceturtdaļa (25.3%) ekonomiski neaktīvo pirmspensijas vecuma cilvēku ir jau pensijā vai ir cilvēki ar invaliditāti, bet 1.8% respondentu raksturo sevi kā māsaimniecī/māsaimnieku. No tiem, kas šajā vecuma grupā ir cilvēki ar invaliditāti vai pensijā, 73.2% ir vecāki par 57 gadiem.

14.6% pirmspensijas vecuma cilvēku meklē darbu (10.4% reģistrējušies bezdarbnieki, 3.2% neregistrējušies bezdarbnieki) un no tiem ievērojama daļa (64.2%) ir ilgstoši darba meklētāji, tātad, nevar atrast darbu jau vairāk kā gadu. Turklāt, trīs un vairāk gadus darbu nevar atrast 36.1% pirmspensijas vecuma bezdarbnieku.

No tiem, kuri nav nodarbināti vai ir ekonomiski neaktīvi, nestrādāšanas iemesli ir dažādi. Lielākais skaits respondentu, gandrīz trešdaļa (28.2%), vienkārši jūtas pārāk veci, lai strādātu un ceturtdaļa (23.9%)

aptaujāto pirmspensijas vecuma cilvēku nestrādā veselības problēmu dēļ, kamēr 5.80% nav nepieciešamības vai vēlēšanās strādāt, bet 4.2% nestrādā ģimenes apstākļu dēļ. 12.9% vispār nevar atrast darbu, taču lielāks skaits (21.4%) nestrādājošo pirmspensijas vecuma cilvēku nevar atrast tādu darbu, kas šķistu piemērots. Latviešu valodas neprasmes dēļ nestrādā tikai 0.6% no aptaujātajiem pirmspensijas vecuma cilvēkiem un vēl mazāks skaits, 0.2% nestrādā tāpēc, ka mācās vai studē.

2.6. attēls. Pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātības statusa sadalījums.



Vairāk kā puse (58.2%) pirmspensijas vecuma cilvēku ir nodarbināti – 53.5% strādā algotu darbu, 3% ir pašnodarbinātie, 1% nodarbojas ar uzņēmējdarbību, kamēr 0.7% ir zemnieki un/vai zvejnieki. No algotajiem darbiniekiem 47.2% ir strādnieki (29.4% kvalificēti strādnieki, 17.8% nekvalificēti), galvenie speciālisti ar augstāko izglītību ir 15.7% un 14.9% ir vidējā līmeņa speciālisti. 8.1% darbojas pakalpojumu un tirdzniecības sfērā, kamēr 3.7% ir asistenti/tehniskie darbinieki. Uzņēmuma zemākā vai vidējā līmeņa vadītāji ir 3.1%, bet augstākā līmeņa vadītāji ir 2.6% pirmspensijas vecuma algoto darbinieku. 2.5% strādā ģimenes uzņēmumos un 1.2% ir ierēdņi. 83.6% strādājošo ir nodarbināti pilna laika darbā, bet 11% nepilna laika. 9.3% pirmspensijas vecuma cilvēku strādā savā pamatdarba vietā zem diviem gadiem, 11.8% no diviem līdz četriem gadiem, kamēr no četriem līdz sešiem gadiem vienā darba vietā strādā 11.2% cilvēku, no sešiem līdz astoņiem 10.70%, no astoņiem līdz desmit gadiem 8.7%, 10–19 gadus vienā darbavietā nostrādājuši 24.2%, 14.6% nostrādājuši 20–30 gadus un 10.8% pirmspensijas vecuma cilvēku vienā darba vietā ir nostrādājuši 30 un vairāk gadus. Ar savu pamatdarbu pilnībā apmierināti vai drīzāk apmierināti ir 81.3% pirmspensijas strādājošo cilvēku, kamēr 16.3% ir drīzāk neapmierināti un nepavisam nav apmierināti. Pēdējo trīs mēnešu laikā aktīvi citu pamatdarbu ir meklējuši 8% cilvēku, no kuriem 2.9% to darījuši diskriminējošas attieksmes dēļ līdzšinējā darbavietā.

Par diskriminācijas gadījumiem darbavietā no saviem radiem, draugiem un paziņām ir dzirdējuši 18.8% pirmspensijas vecuma cilvēku, bet pēdējā gada laikā ar diskrimināciju darbavietā paši ir saskārušies 9.7%

strādājošo pirmspensijas vecuma cilvēku. Aptuveni trešā daļa ar diskrimināciju ir saskārusies 1–2 reizes pēdējā gada laikā, bet katrs piektais mērķa grupas pārstāvis 3 – 5 reizes pēdējā gada laikā.

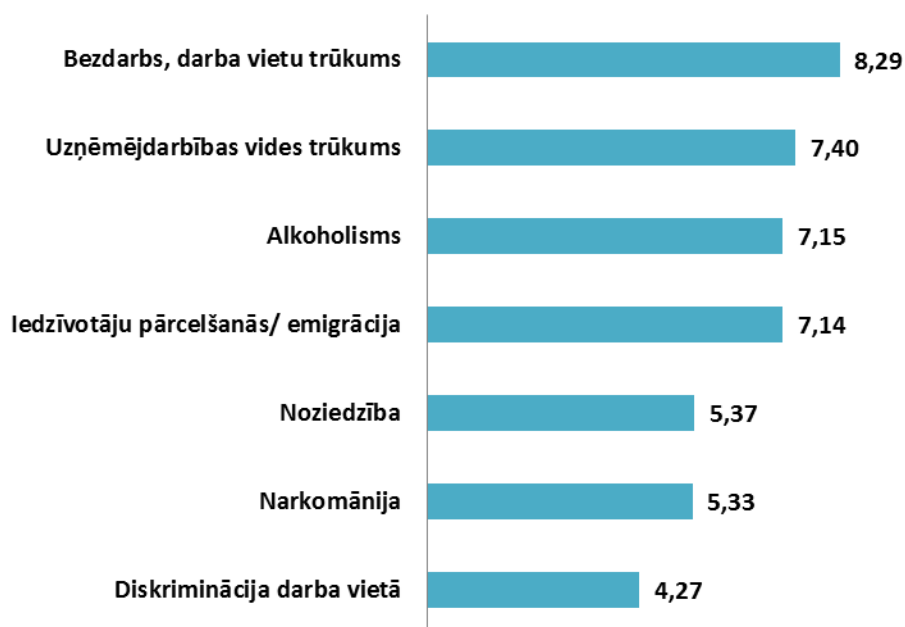
2.3. tabula. Saskarsmes ar diskrimināciju biežums pēdējā gada laikā (pirmspensijas vecuma cilvēki) (%)

1 – 2 reizes	29.1
3 – 5 reizes	20.9
6 – 10 reizes	8.8
Vairāk kā 10 reižu	17.0
Nav atbildes	24.1
Kopā	100,0

Nozīmīgas atšķirības diskriminācijā darba vietā starp reģioniem nav vērojamas pirmspensijas vecuma grupā – Pierīgā, Kurzemē un Zemgalē ar diskrimināciju sastopas 8% pirmspensijas vecuma cilvēku, Rīgā un Vidzemē 7%, kamēr Latgalē 4%.

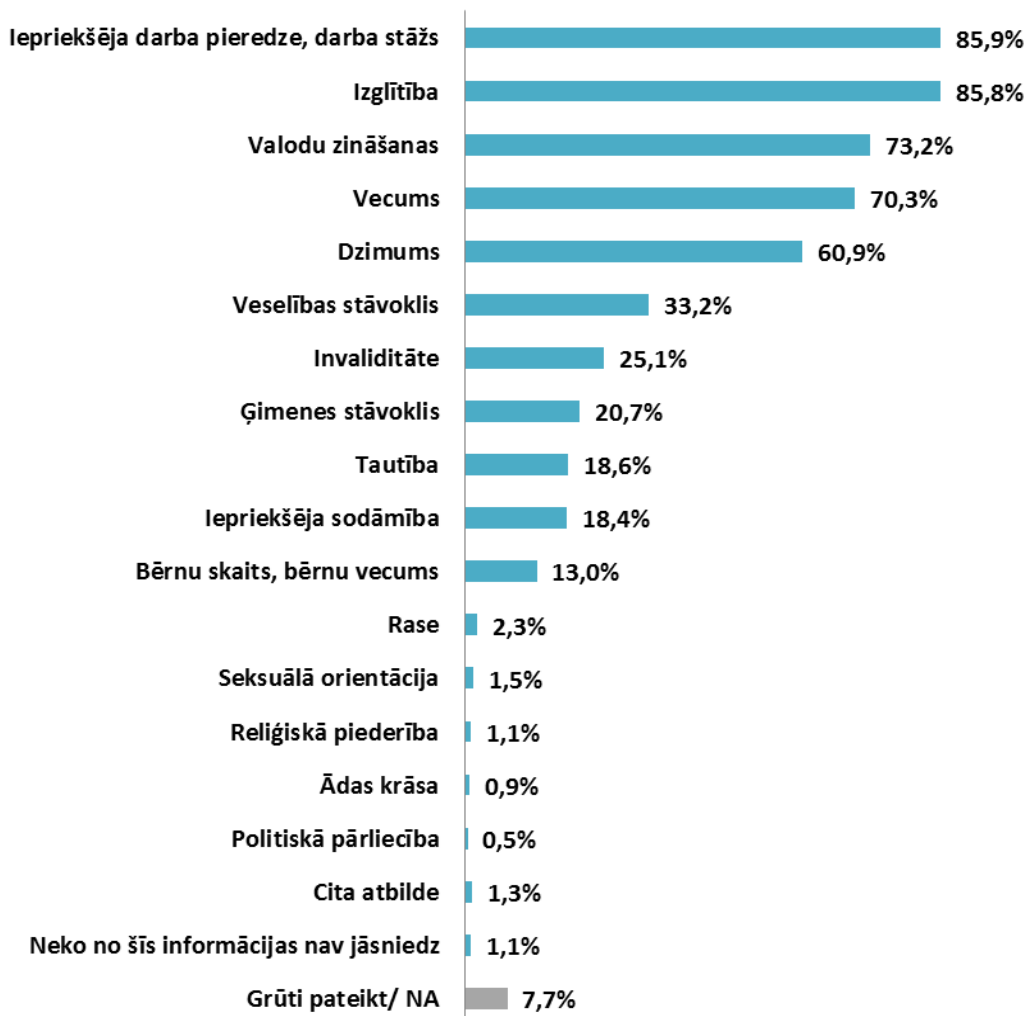
Pētījuma gaitā respondenti tika lūgti novērtēt dažādu ekonomisku un sociālu problēmu aktualitāti savā dzīvesvietā 10 ballu skalā, kurā vērtējums „1” apzīmēja „Nemaz nav aktuāla”, bet vērtējums „10” – „ļoti aktuāla”. Kopumā 51.3% pirmspensijas vecuma cilvēku diskriminācija darbavietā liekas neaktuāla vai drīzāk neaktuāla problēma viņu dzīves vietā, kamēr 23.4% pirmspensijas vecuma cilvēku diskriminācija darbavietā liekas drīzāk aktuāla vai aktuāla problēma. Šis jautājums bijis grūti atbildams, jo ceturtdaļa (25.5%) atzīmējuši variantu „Grūti pateikt”, kas aptuveni trīsreiz pārsniedz vidējo šīs atbildes parādīšanos šajā jautājumu kopā pirmspensijas vecuma cilvēku grupā. Zemāk pievienotajā tabulā atspoguļoti pirmspensijas vecuma cilvēku sniegtie problēmu vērtējumu vidējās vērtības (jo vērtējuma vidējā vērtība tuvāka 10, jo problēma vērtēta kā aktuālāka).

2.7 attēls. Problēmu aktualitātes vērtējumu vidējās vērtības (pirmspensijas vecuma cilvēki).



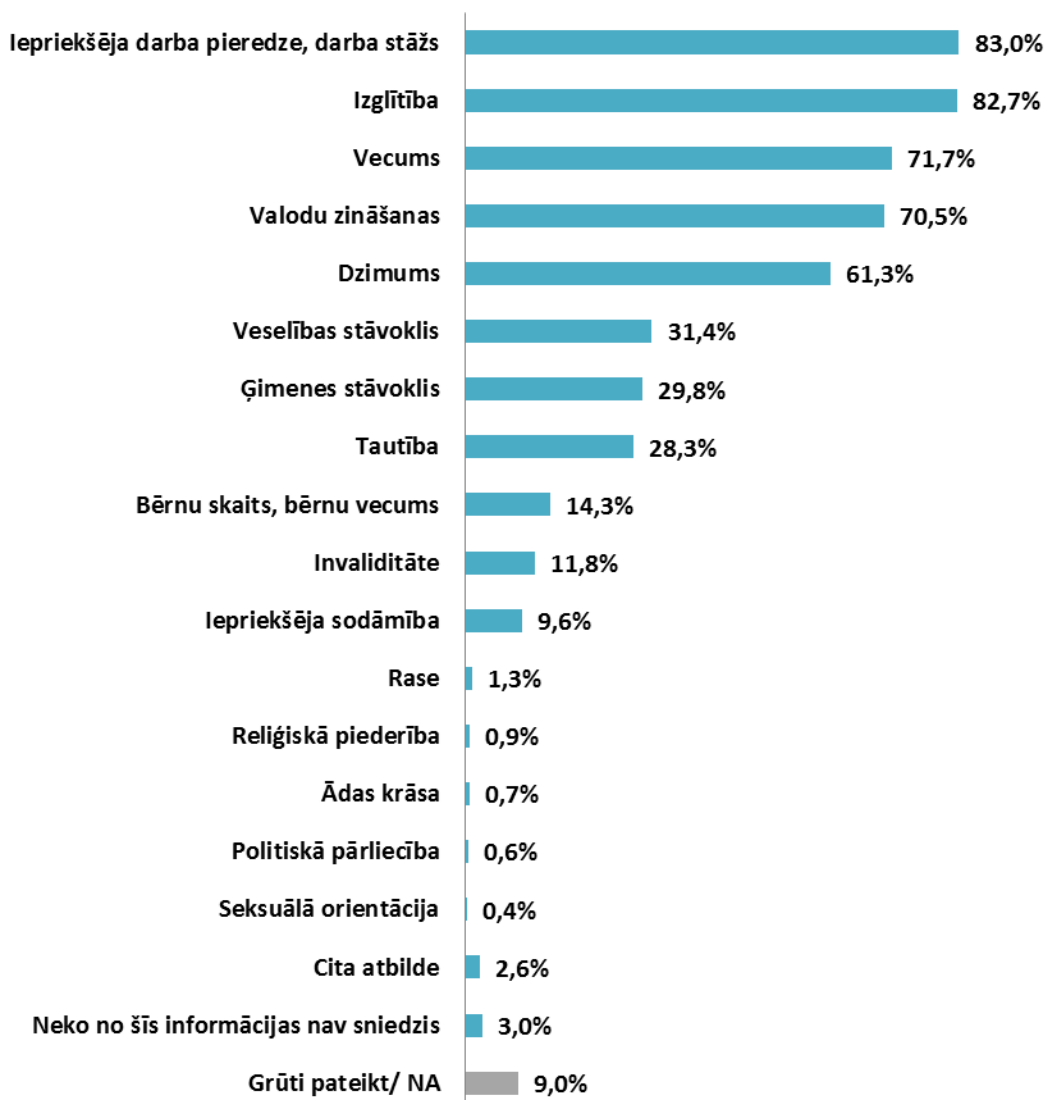
Piesakoties darbā potenciālajam darba devējam gandrīz visi pirmspensijas vecuma cilvēki ir gatavi sniegt informāciju par savu izglītību (85.8%) un iepriekšējo darba pieredzi (85.9%). Mazāks skaits uzskata, ka ir jāsniedz informācija par savām valodu zināšanām (73.2%) un vecumu (70.3%). Vairāk kā puse ir ar mieru sniegt informāciju par savu dzimumu (60.9%). Tikai trešdaļa uzskata, ka būtu jāsniedz informācija par veselības stāvokli (33.2%) un ceturtdaļa (25.1%) sniegtu informāciju par invaliditāti. Par ģimenes stāvokli informāciju ir gatavi sniegt 20.7% pirmspensijas vecuma cilvēku, kamēr par bērnu skaitu informāciju sniegtu mazāks skaits – 13%. Gandrīz piektdaļa no aptaujātajiem pirmspensijas vecuma cilvēkiem ir gatavi sniegt informāciju par savu tautību (18.6%) un iepriekšējo sodāmību (18.4%). Ļoti mazam skaitam pirmspensijas vecuma cilvēku šķiet, ka ir jāsniedz informācija par rasi (2.3%), seksuālo orientāciju (1.5%), reliģisko piederību (1.1%), ādas krāsu (0.9%) vai politisko pārliecību (0.5%). 1.1% respondentu uzskata, ka no šīs informācijas nebūtu jāsniedz neko.

2.8. attēls. Informācija, kura, piesakoties darbā, būtu jāsniedz potenciālajam darba devējam (pirmspensijas vecuma cilvēki).



Paši par sevi potenciālajam darba devējam pirmspensijas vecuma cilvēki labprāt sniedz tādu informāciju kā informāciju par iepriekšējo darbu pieredzi, izglītību, vecumu un valodu zināšanām, bet vairāk kā puse paši sniedz informāciju par savu dzimumu.

2.9. attēls. Informācija, kuru, piesakoties darbā, ir sniegta potenciālajam darba devējam (pirmspensijas vecuma cilvēki).



Pēdējo trīs gadu laikā aizskarošo vai netaisnīgu attieksmi darbavietā pirmspensijas vecuma cilvēki visvairāk izjutuši sava vecuma dēļ – 8.3% no aptaujātajiem, kamēr 6.5% izjutuši negatīvu attieksmi savu valodas zināšanu dēļ. Veselības stāvoklis kalpojās par iemeslu aizskarošai vai netaisnīgai attieksmei 3.5% no pirmspensijas vecuma cilvēkiem un līdzīgs skaits, 3.3%, izjutuši šādu attieksmi savas izglītības dēļ. No aptaujātajiem 2% izjutuši negatīvu attieksmi savas tautības dēļ. Invaliditātes dēļ ar šādu attieksmi saskārušies 1.2% cilvēku, kamēr vienāds skaits cilvēku – 1%, ar aizskarošu vai netaisnīgu attieksmi saskārušies sava dzimuma vai politiskās pārliecības dēļ. Atsevišķos gadījumos par iemeslu negatīvai attieksmei kalpojuši arī tādi faktori kā bērnu vecums, iepriekšējā sodāmība, reliģiskā piederība.

Pirmspensijas vecuma cilvēkiem visvairāk ir atteikts darbs viņu vecuma (11.6%), izglītības (9.3%) un valodu zināšanu (7.7%) dēļ. Saistībā ar veselības stāvokli darbs ir atteikts 2.4% un invaliditātes dēļ 1.1% pirmspensijas vecuma cilvēku. Arī 1.1% cilvēku ir atteikts darbs tautības dēļ. Dzimuma dēļ darbs ir atteikts 1.7% pirmspensijas vecuma cilvēku. 0.5% cilvēku ir atteikts darbs viņu bērnu vecuma vai iepriekšējās sodāmības dēļ. Bija gadījumi, kur cilvēki kā darba atteikšanas iemeslus minēja reliģisko piederību. No

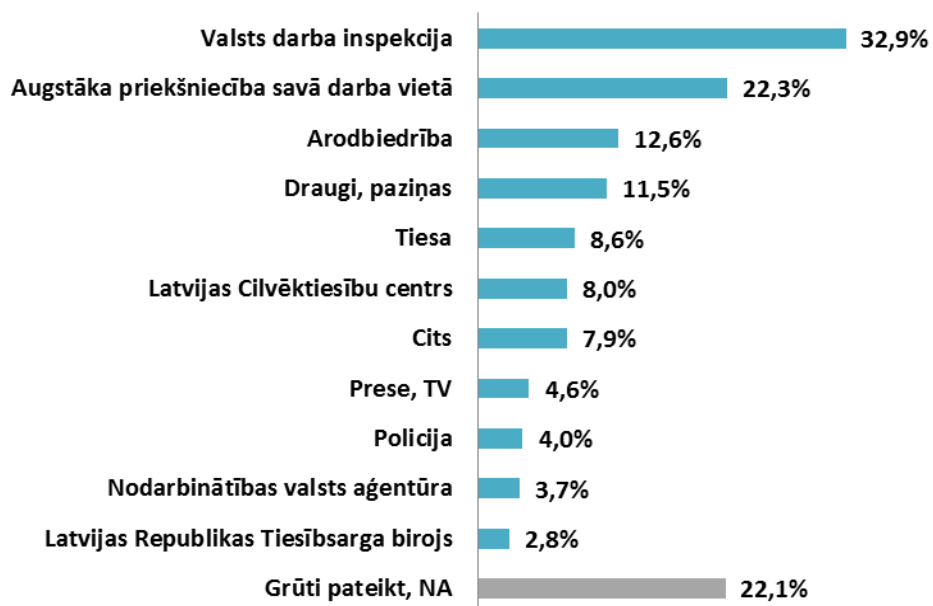
piedāvātajiem variantiem, iemesls darba atteikumam, nevienam no šīs grupas pārstāvjiem nebija seksuālā orientācija vai politiskā pārliecība. Diskriminējošu apstākļu dēļ no darba ir atlaisti 4.6% pirmspensijas vecuma cilvēku. Tajā pašā laikā, par šādiem atlaišanas gadījumiem savu radu, draugu vai kolēģu vidū dzirdējuši 10.8%.

2.4. tabula. Faktori, saistībā ar kuriem ir atteikts darbs vai izjūta netaisnīga attieksme darba vietā (pirmspensijas vecuma cilvēki) (%)

	Ir atteikts darbs	Ir izjutis netaisnīgu attieksmi
Vecums	11.6	8.3
Izglītība	9.3	3.3
Valodu zināšanas	7.7	6.5
Veselības stāvoklis	2.4	3.5
Dzimums	1.7	1.0
Invaliditāte	1.1	1.2
Tautība	1.1	2.0
Bērnu vecums	0.5	0.2
Iepriekšēja sodāmība	0.5	0.1
Reliģiskā piederība	0.1	0.2
Politiskā pārliecība	0.0	1.0
Seksuālā orientācija	0.0	0.0
Cita atbilde	0.9	1,8

Jautājumā par to, kur meklētu palīdzību ja darbavietā sastaptos ar pret sevi vērstu diskrimināciju, bija iespējams atzīmēt vairākas atbildes. No visām institūcijām visbiežāk pirmspensijas vecuma cilvēki vērstos Valsts darba inspekcijā un arodbiedrībā, savukārt pavisam niecīgs skaits respondentu diskriminācijas darba vietā gadījumos meklētu palīdzību Latvijas Republikas Tiesībsarga birojā.

2.10. attēls. Institūcijas, kuras meklētu palīdzību diskriminācijas darba vietā gadījumā (pirmspensijas vecuma cilvēki).



CILVĒKI AR INVALIDITĀTI

Kopumā tika aptaujāti 353 cilvēki ar invaliditāti no kuriem 51% bija vīrieši un 49% sievietes. Lielākā daļa (74.6%) aptaujāto cilvēku ar invaliditāti ir pirmspensijas vecuma vai nedaudz jaunāki (45–54 gadi 33.2%, 55–64 gadi 41.4%). Nākošā lielākā grupa (14.4%) ir cilvēki vecumā no 35–44 gadiem un tai seko 8.10% 25–34 gadu posms, kamēr vismazāk ir pašas jaunākās, 15–24 gadu vecuma pārstāvju, sastādot 3% no aptaujātajiem cilvēkiem ar invaliditāti. 65.7% cilvēku ar invaliditāti ir ieguvuši vidējo izglītību – 40% ir vidējā profesionālā izglītība, 25.7% ieguvuši vidējo vispārējo izglītību. Pamatizglītību nav ieguvuši tikai 1.1% cilvēku ar invaliditāti, kamēr tikai pamatzglītība ir 19.1%. Augstāko izglītību ieguvuši 14.2% cilvēku ar invaliditāti. Ekonomiski neaktīvi ir 57.2% cilvēku ar invaliditāti, 17.5% šobrīd meklē darbu, bet nodarbināti ir 25.3% cilvēku ar invaliditāti.

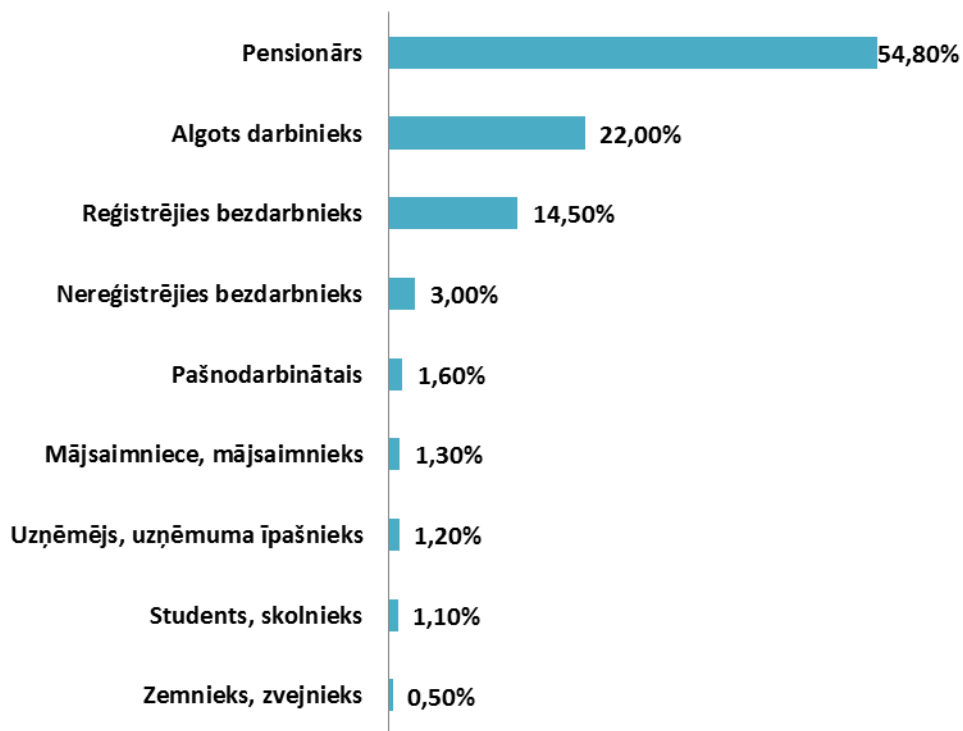
Nedaudz vairāk kā puse (54.8%) cilvēku ar invaliditāti ir pensionāri vai arī dzīvo tikai no invaliditātes pabalsta, 1.3% ir māsaimnieki, bet 1.1% šobrīd mācās vai studē.

17.5% cilvēku ar invaliditāti ir darba meklētāji (reģistrējušies bezdarbnieka statusam 14.5%, neregistrējušies 3%) no kuriem 64.2% ir ilgstošie darba meklētāji (nevar atrast darbu ilgāk kā gadu). Turklāt, trīs un vairāk gadus darbu meklē 36.3% no bezdarbniekiem–cilvēkiem ar invaliditāti, kas sastāda lielāko grupu no visiem bezdarbniekiem–cilvēkiem ar invaliditāti.

Galvenais nestrādāšanas iemesls vairāk kā pusei (58.9%) cilvēku ar invaliditāti ir veselības stāvoklis, taču 11.1% jūtas pārāk veci, kamēr 1.9% nestrādā mācību un 1.7% ģimenes apstākļu dēļ. 1.2% nav

nepieciešamības vai negribas strādāt. No tiem, kuri gribētu strādāt 7.8% nevar atrast darbu, kamēr 14.9% nevar atrast tādu darbu, kurš būtu piemērots.

2.11. attēls. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības statusa sadalījums.

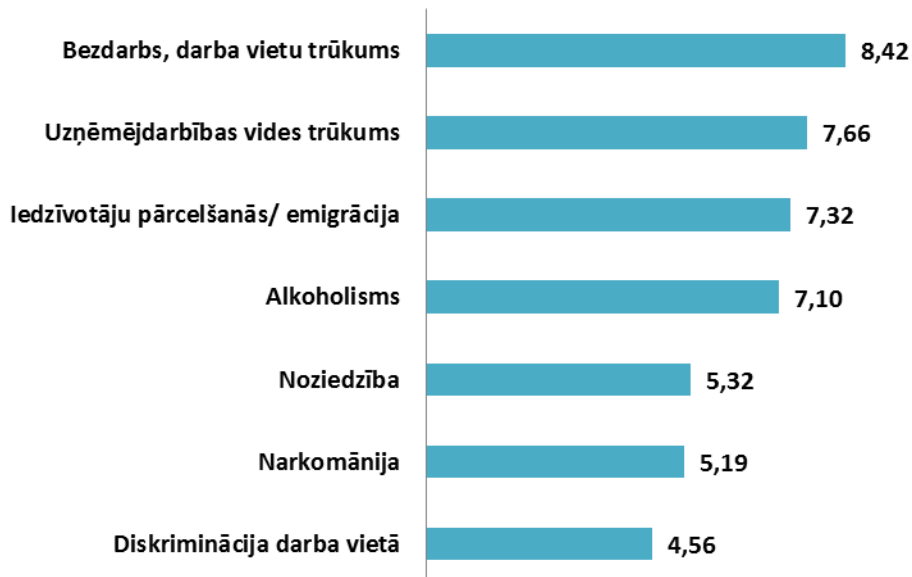


1.6% ir pašnodarbinātie, 1.2% nodarbojas ar uzņēmējdarbību, kamēr 0.5% ir zemnieki vai zvejnieki. Lielākā daļa, 22%, nodarbināto cilvēku ar invaliditāti strādā algotu darbu. Cilvēki ar invaliditāti lielākoties (47.5%) ir nodarbināti kā strādnieki (26.4% kvalificēti, 21.1% nekvalificēti), 15.2% kā vidējā līmeņa speciālisti, 8.8% strādā kā galveni speciālisti ar augstāko izglītību un 8.6% strādā pakalpojumu un tirdzniecības jomā. 5% cilvēku ar invaliditāti ir uzņēmuma vidējā vai zemākā līmeņa vadītāji, 4.2% ir augstākā līmeņa vadītāji, kamēr 4.4% strādā ģimenes uzņēmumā. 74.5% cilvēku ar invaliditāti strādā pilnu darba laiku, 15.5% ir nodarbināti nepilnu laiku. Līdz diviem gadiem vienā uzņēmumā strādā 22.3% cilvēku ar invaliditāti, divus līdz četrus 9.1%, četrus līdz sešus gadus vienā uzņēmumā strādā 14.2%, sešus līdz astoņus 2.8%, astoņus līdz desmit 11.3%, 10–19 gadus darbu nav mainījuši un saglabājuši to pašu pamatdarbu 28.7% cilvēku ar invaliditāti, vairāk kā 20 gadus vienā uzņēmumā strādā 11.4% cilvēku. 76.7% cilvēku ar invaliditāti ir drīzāk apmierināti vai pilnīgi apmierināti ar savu pamatdarbu, kamēr 18.5% ir drīzāk neapmierināti un nepavisam nav apmierināti. Turklāt, pēdējo trīs mēnešu laikā aktīvi citu darbu meklējuši 13.6%. no kuriem 5.9% jaunu darbu meklējuši diskriminācijas darbavietā dēļ.

Pētījuma gaitā respondenti tika lūgti novērtēt dažādu ekonomisku un sociālu problēmu aktualitāti savā dzīvesvietā 10 ballu skalā, kurā vērtējums „1” apzīmēja „Nemaz nav aktuāla”, bet vērtējums „10” – „ļoti aktuāla”. Kopumā 45.7% cilvēku ar invaliditāti uzskata, ka viņu dzīvesvietā problēma ar diskrimināciju darbavietā nemaz nav aktuāla un drīzāk nav aktuāla, kamēr 22.6% uzskata, ka tā ir drīzāk aktuāla un ļoti aktuāla. Tajā pašā laikā, 31.8% uz šo atbildējuši ar „Grūti pateikt”, kas ir trīs reizes vairāk, nekā vidēji šo

atbildes iespēju cilvēki ar invaliditāti izvēlējušies šī paša jautājuma citās sadaļās. Zemāk pievienotajā tabulā atspoguļoti jauniešu sniegtie problēmu vērtējumu vidējās vērtības (jo vērtējuma vidējā vērtība tuvāka 10, jo problēma vērtēta kā aktuālāka).

2.12. attēls. Problēmu aktualitātes vērtējumu vidējās vērtības (cilvēki ar invaliditāti).



Pēdējā gada laikā ar diskrimināciju darbavietā saskārušies 16.6% strādājošo cilvēku ar invaliditāti un trešajai daļai no tiem, kuri saskārušies, šādi gadījumi atkārtājušies 3–5 reizes, bet aptuveni katrs piektais ar diskriminācijas gadījumiem pēdējā gada laikā saskāries 6–10 reizes.

2.5. tabula. Saskarsmes ar diskrimināciju biežums pēdējā gada laikā (cilvēki ar invaliditāti) (%)

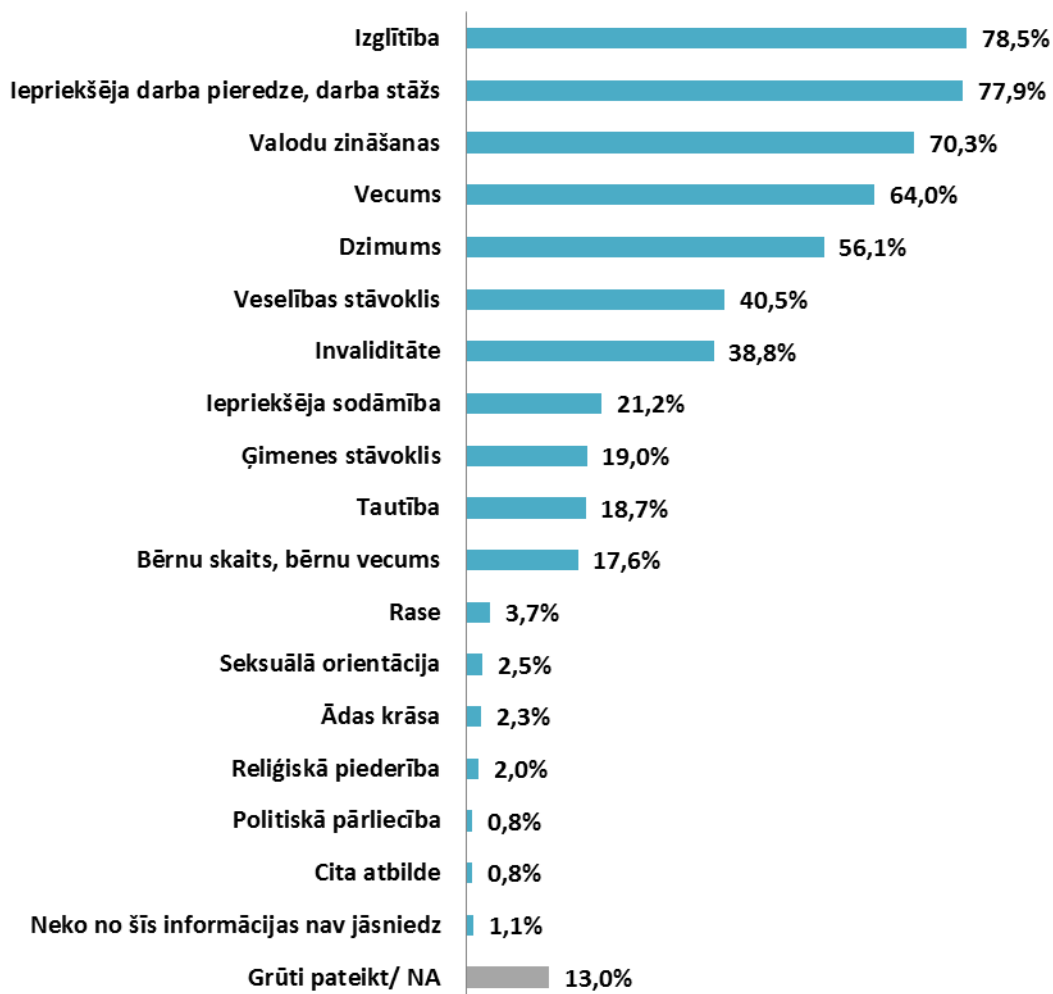
1 – 2 reizes	16.3
3 – 5 reizes	36.4
6 – 10 reizes	22,2
Vairāk kā 10 reižu	5.0
Nav atbildes	20.0
Kopā	100,0

Kurzemē ar diskrimināciju darba vietā saskārušies 10% cilvēku ar invaliditāti, 7% Vidzemē un tikpat Zemgalē, 6% Pierīgā, 4% Rīgā un 2% cilvēku ar invaliditāti saskārušies ar diskrimināciju darba vietā Latgalē.

Visvairāk cilvēku ar invaliditāti uzskata, ka, piesakoties darbā, potenciālajam darba devējam ir jāsniedz informācija par izglītību, iepriekšējo darba pieredzi un darba stāžu, kā arī ievērojams skaits uzskata, ka ir

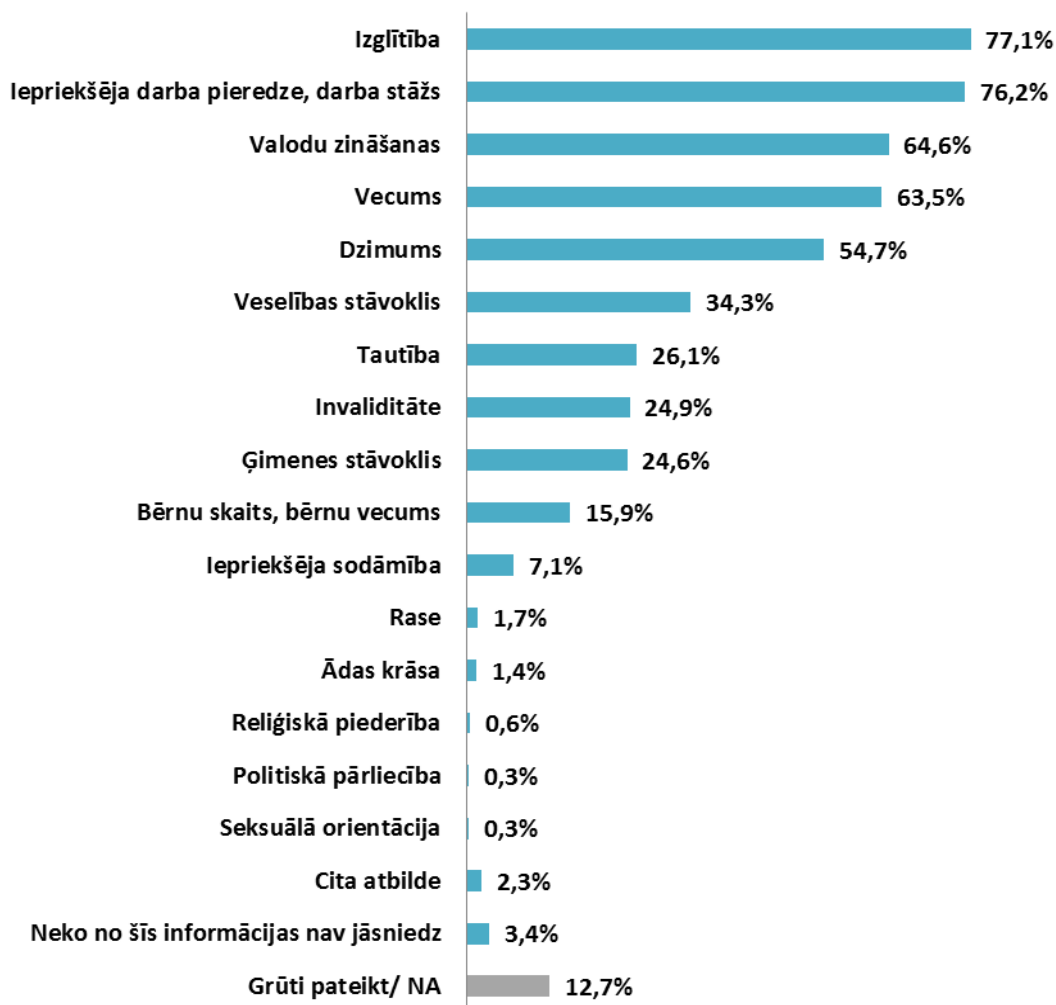
jāsniedz informācija arī par savām valodu zināšanām, vecumu un dzimumu. Neko no šīs informācijas nesniegtu 1.1% aptaujāto cilvēku ar invaliditāti.

2.13. attēls. Informācija, kura, piesakoties darbā, būtu jāsniedz potenciālajam darba devējam (cilvēki ar invaliditāti).



Piesakoties darbā, visbiežāk cilvēki ar invaliditāti sniedz informāciju par savu izglītību, par savu darba pieredzi un stāžu, valodu zināšanām un vecumu. Neko no šīs informācijas nesniedz 3.4% aptaujāto.

2.14. attēls. Informācija, kuru, piesakoties darbā, ir sniegta potenciālajam darba devējam (cilvēki ar invaliditāti).



Pēdējo trīs gadu laikā aizskarošu vai netaisnīgu attieksmi pret sevi cilvēki ar invaliditāti ir izjutuši, galvenokārt, saistībā tieši ar savu invaliditāti (8.3%) un veselības stāvokli (8.7%). Būtiski negatīvās attieksmes iemesli bija valodu zināšanas (4.2%), kā arī vecums (3.8%). 1.4% cilvēku ar invaliditāti izjutuši aizskarošu vai netaisnīgu attieksmi savas tautības dēļ un 1% izglītības dēļ. Atsevišķos gadījumos negatīvu attieksmi izraisījuši arī tādi faktori kā dzimums, bērnu vecums, reliģiskā piederība un politiskā pārliecība. Iepriekšējā sodāmība vai seksuālā orientācija nav kalpojusi kā negatīvas attieksmes izraisītājs pret cilvēkiem ar invaliditāti.

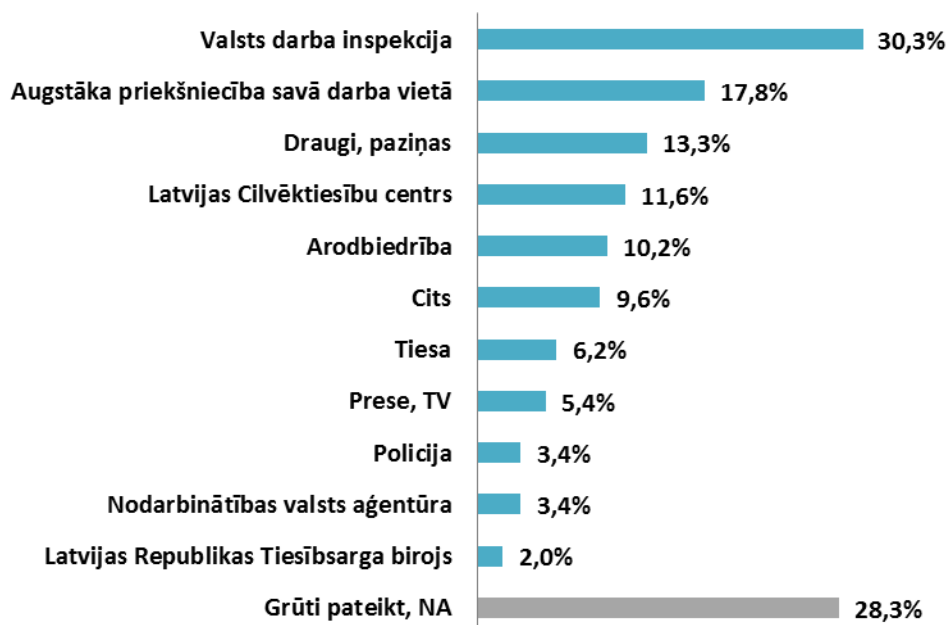
Darbs lielākoties cilvēkiem ar invaliditāti tiek atteikts viņu invaliditātes dēļ – 11.5% cilvēku ar invaliditāti saskārušies ar atteikumu savas invaliditātes dēļ un 8.4% veselības stāvokļa dēļ. Darbs cilvēkiem ar invaliditāti ir atteikts arī nepietiekamu valodas zināšanu (7.2%), vecuma (6.5%) un izglītības līmeņa (6%) dēļ. 1.1% cilvēku ar invaliditāti darba atteikumu saņēmuši tautības dēļ. Atsevišķos gadījumos darbs atteikts arī iepriekšējās sodāmības, dzimuma un bērnu vecuma dēļ. Darbs nav atteikts seksuālās orientācijas, reliģiskās piederības un politiskās pārliecības dēļ. Atlaisti diskriminējošu apstākļu dēļ ir 5.9% cilvēku ar invaliditāti, bet par šādiem gadījumiem savu radu, draugu vai darba kolēģu vidū ir dzirdējuši 9.4%.

2.6. tabula. Faktori, saistībā ar kuriem ir atteikts darbs vai izjusta netaisnīga attieksme darba vietā (cilvēki ar invaliditāti)
(%)

	Ir atteikts darbs	Ir izjutis netaisnīgu attieksmi
Invaliditāte	11.5	8.3
Veselības stāvoklis	8.4	8.7
Valodu zināšanas	7.2	4.2
Vecums	6.5	3.8
Izglītība	6.0	1.0
Tautība	1.1	1.4
Bērnu vecums	0.5	0.3
Dzimums	0.3	0.3
Iepriekšēja sodāmība	0.3	0.0
Reliģiskā piederība	0.0	0.3
Politiskā pārliecība	0.0	0.3
Seksuālā orientācija	0.0	0.0
Cita atbilde	1.8	1.2

Jautājumā par to, kur meklētu palīdzību, ja darbavietā sastaptos ar pret sevi vērstu diskrimināciju, bija iespējams atzīmēt vairākas atbildes un lielāko atzīmju skaitu saņēmusi Valsts darba inspekcija, kā arī vēršanās pie augstākās priekšniecības. Jāatzīmē, ka arī šīs mērķa grupas pārstāvji visretāk diskriminācijas darba vietā gadījumos meklētu palīdzību LR Tiesībsarga birojā.

2.15. attēls. Institūcijas, kuras meklētu palīdzību diskriminācijas darba vietā gadījumā (cilvēki ar invaliditāti).



CILVĒKI AR VĀJĀM LATVIEŠU VALODAS ZINĀŠANĀM

Pētījuma gaitā respondentiem tika lūgts pašiem novērtēt savas valodu zināšanas skalā no ļoti vājām līdz ļoti labām, kā arī atsevišķi atzīmējot dzimto valodu. Rezultātā 314 (5.2% no visiem aptaujātajiem) respondentu savas latviešu valodas zināšanas vērtēja kā ļoti vājas, vājas vai atzina, ka viņiem nav latviešu valodas prasmju (turpmāk tekstā šie pašvērtējumi skatīti kopā, kā „vājas valodu zināšanas”). No šīs grupas respondentiem 55.1% bija vīrieši un 44.9% sievietes. Jo gados vecāki bija cilvēki, jo vairāk tādu gadījumu, kuros latviešu valodas zināšanas bija vājas – 2.2% no cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām bija 15–14 gadus veci, 25–34 gadu vecumā tādu bija 10.7%, kamēr 35–44 vecuma grupā 18.9% savas latviešu valodas zināšanas vērtēja kā vājas, bet 45–54 gadīgo ar vājām latviešu valodas zināšanām bija gandrīz divreiz vairāk – 34.6%, līdzīgi kā 33.5% respondentu bija cilvēki vecumā no 55 līdz 64 gadiem.

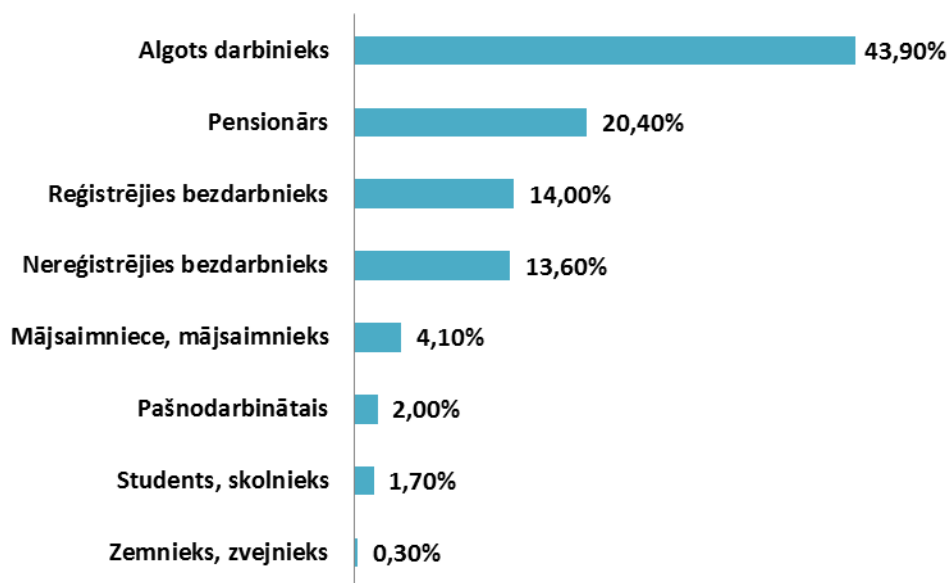
Lielākajai daļai cilvēku (74.3%) ar vājām latviešu valodas zināšanām augstākais iegūtais izglītības līmenis ir vidējā izglītība – 46.6% vidējā profesionālā izglītība un 27.7% vidējā vispārīgā vidējā izglītība. Augstāko izglītību ieguvuši 13.6%, kamēr pamatzglītība ir 10.6%. Pat pamatzglītību nav ieguvuši 1.5% cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām. Ekonomiski neaktīvi ir 26.2% šīs grupas respondenti, darba meklētāji ir 27.6%, bet nodarbināti ir 46.2%.

Tā kā liela daļa cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām ir vecāka gadagājuma, tad 20.4% ir pensionāri vai cilvēki ar invaliditāti. Vēl ekonomiski neaktīvie ir tie, kas studē vai mācās (1.7%), vai arī ir māsaimniece/māsaimnieks (4.1%).

Darba meklētāji ir 27.6% šīs grupas pārstāvju (14% reģistrējušos bezdarbnieku, 13.6% neregistrējušos), turklāt 62.6% darbu meklē ilgstoši. 45.4% bezdarbnieku ar vājām latviešu zināšanām nav spējuši darbu atrast trīs un vairāk gadus, 2.6% darbu nevar atrast divus līdz trīs gadus, bet darbu meklē no viena līdz diviem gadiem 14.6% bezdarbnieku ar vājām latviešu valodas zināšanām.

Galvenais nestrādāšanas iemesls cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām ir nespēja atrast piemērotu darbu (23.3%), kam seko veselības problēmas (18.3%) un jušanās pārāk vecam (16.6%). 14.8% cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām nevar vispār atrast darbu, kamēr 9.8% nestrādā ģimenes apstākļu dēļ. Mazāk kā desmita daļa, 7.3%, kā galveno iemeslu nestrādāšanai min latviešu valodas neprasmī. Strādāt nav nepieciešamības vai vēlmes 4.1% cilvēku un 3.1% mācās un tāpēc šobrīd nestrādā.

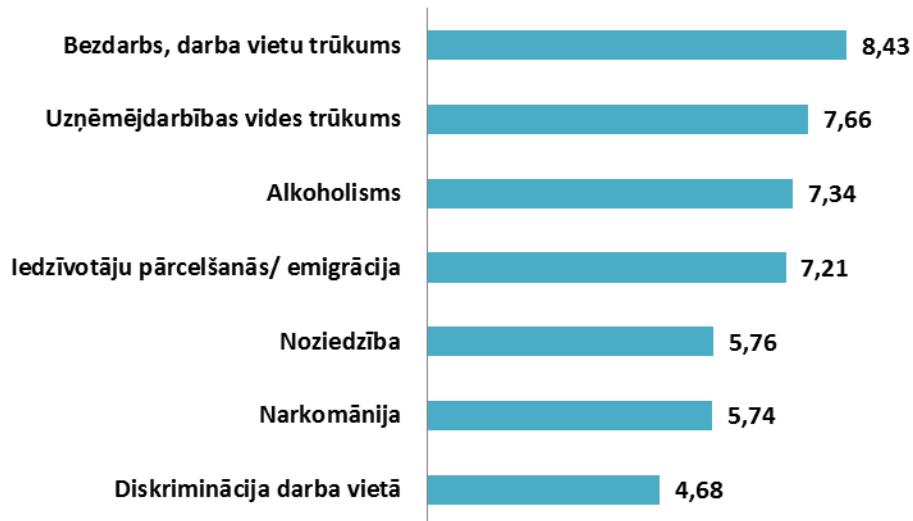
2.16. attēls. Cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām nodarbinātības statusa sadalījums.



No cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām 46.2% ir nodarbināti – 43,9% strādā algotu darbu, 2% ir pašnodarbinātie un 0.3% ir zemnieki vai zvejnieki. No tiem, kas nodarbināti algotā darbā, 71% ir strādnieki (41.4% kvalificēti, 29.6% nekvalificēti strādnieki). 7.1% strādā kā vidēja līmeņa speciālisti, 6.3% pakalpojumu un tirdzniecības jomā, 5.3% kā galvenie speciālisti ar augstāko izglītību, 4.5% kā asistenti vai tehniskie darbinieki, ģimenes uzņēmumos strādā 2%, 1.3% ir uzņēmuma vidējie/zemākie vadītāji un 1.1% ir ierēdņi. 79.4% algoto cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām strādā pilnu darba laiku, kamēr 17.4% strādā nepilnu darba laiku. Līdz diviem gadiem vienā un tajā pašā darba vietā strādā 19.7%, no trim līdz četriem gadiem 21.3%, no 4 līdz 6 gadiem 12.5%, no sešiem līdz astoņiem 13%, no astoņiem līdz desmit 4.4%, kamēr no 10 līdz 19 strādā 20.2% un vairāk par 20 gadiem vienā darba vietā strādā 8.9% cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām. 68.8% ir pilnībā apmierināti un drīzāk apmierināti ar savu pamatdarbu, bet 28.8% ir drīzāk neapmierināti un nemaz nav apmierināti ar savu pamatdarbu. Pēdējo trīs mēnešu laikā aktīvi citu darbu meklējuši ir 17.2%, no kuriem neviens to nedarīja tāpēc, ka būtu darbavietā saskāries ar diskrimināciju.

Pētījuma gaitā respondenti tika lūgti novērtēt dažādu ekonomisku un sociālu problēmu aktualitāti savā dzīvesvietā 10 ballu skalā, kurā vērtējums „1” apzīmēja „Nemaz nav aktuāla”, bet vērtējums „10” – „ļoti aktuāla”. 48.1% cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām uzskata, ka diskriminācija darbavietā ir problēma, kas drīzāk ir neaktuāla un ļoti neaktuāla viņu dzīvesvietām. 29.1% turpretī uzskata, ka diskriminācija darbavietā ir drīzāk aktuāla un ļoti aktuāla problēma. Zemāk pievienotajā tabulā atspoguļoti cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām sniegtie problēmu vērtējumu vidējās vērtības (jo vērtējuma vidējā vērtība tuvāka 10, jo problēma vērtēta kā aktuālāka).

2.17 attēls. Problēmu aktualitātes vērtējumu vidējās vērtības (cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām).



Ar diskrimināciju darba vietā pēdējā gada laikā ir saskārušies 15.3% strādājošo cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām, no kuriem trešā daļa ar to ir saskārušies vienu līdz divas reizes, savukārt par radu, draugu vai paziņu negatīvo pieredzi ar diskrimināciju darba vietā bija dzirdējuši 24.1% cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām.

2.7. tabula. Saskarsmes ar diskrimināciju biežums pēdējā gada laikā (cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām) (%)

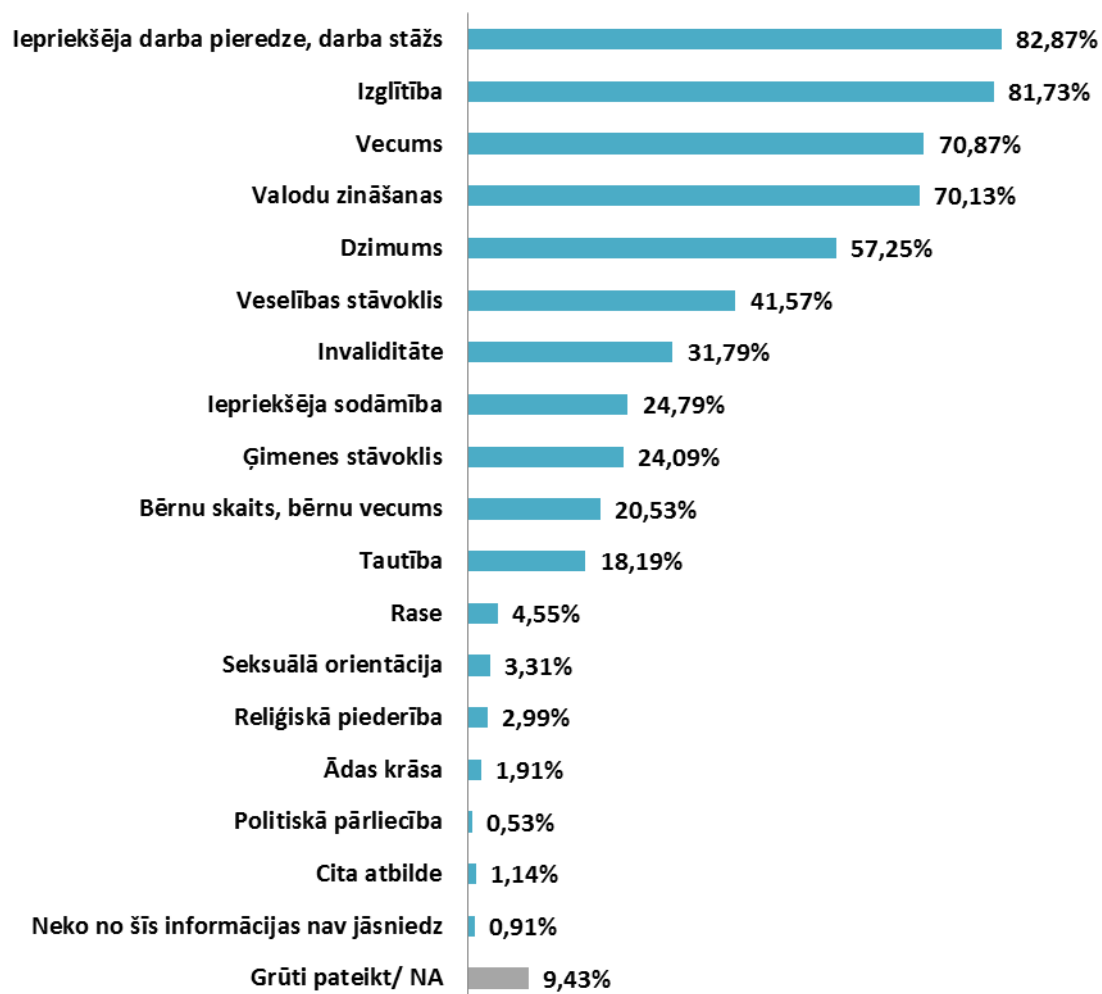
1 – 2 reizes	34.3
3 – 5 reizes	14.0
6 – 10 reizes	4.2
Vairāk kā 10 reižu	14.9
Nav atbildes	32.6
Kopā	100,0

13% cilvēku no Rīgas ar vājām latviešu valodas zināšanām sastapušies ar diskrimināciju darba vietā un 11% no Latgales. Pierīgā, Kurzemē un Zemgalē ar diskrimināciju sastapušies 3% šo reģionu iedzīvotāju ar vājām

latviešu valodas zināšanām, kamēr Vidzemē ar diskrimināciju darba vietā nav sastapies neviens cilvēks ar vājām latviešu valodas zināšanām. Šī ir grupa, kurai īpaši parādās reģionālā atšķirība – 54.8% no respondentiem ar vājām latviešu valodas zināšanām bija no Rīgas, 18.7% no Latgales un 11.5% no Zemgales, 8.1% no Pierīgas, 5% no Kurzemes, kamēr vismazāk, 1.9% cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām bija no Vidzemes.

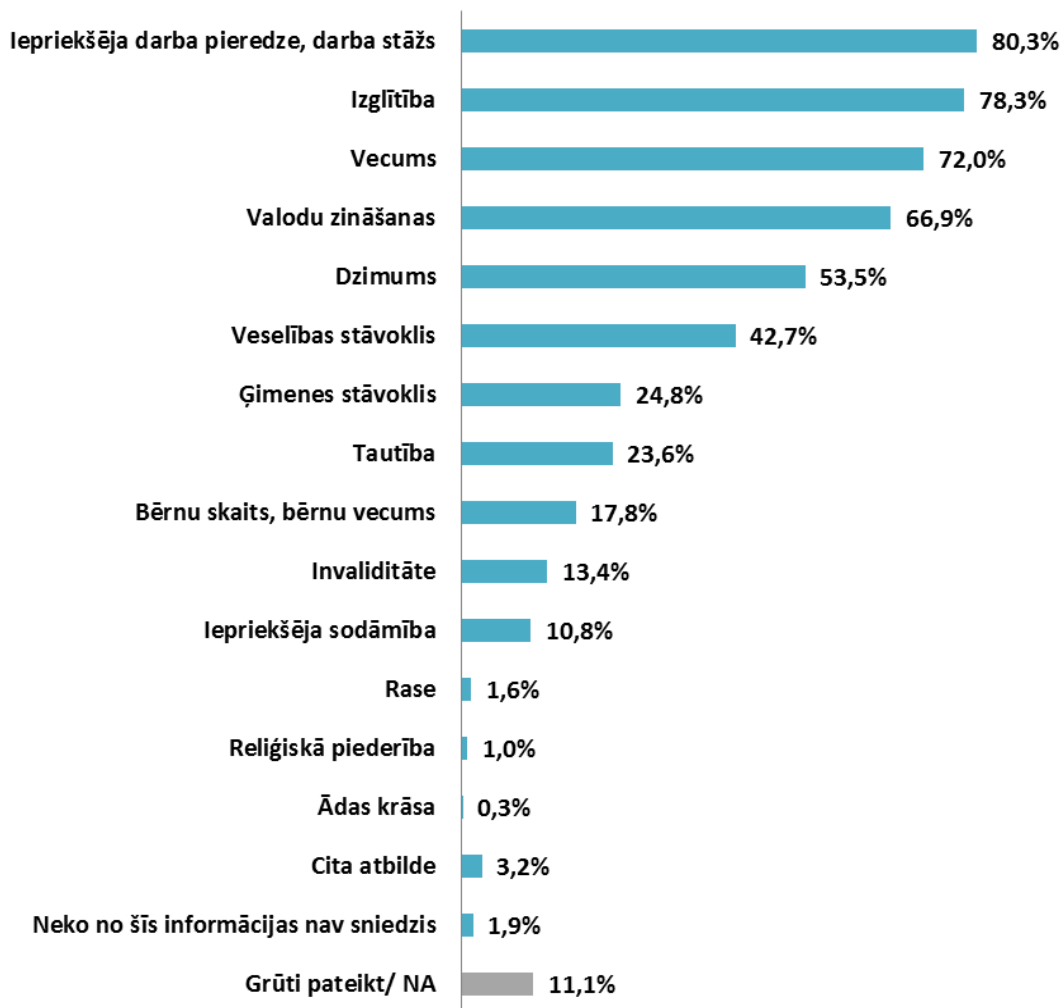
Piesakoties darbā, potenciālajam darba devējam visbiežāk cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām ir gatavi sniegt informāciju par savu iepriekšējo darba pieredzi un stāžu, izglītību, vecumu un valodu zināšanām.

2.18. attēls. Informācija, kura, piesakoties darbā, būtu jāsniedz potenciālajam darba devējam (cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām).



Pētījuma dati liecina, ka paši cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām darba devējiem labprāt sniedz tieši to informāciju, kuru viņi uzskata par pieņemamu – par savu iepriekšējo darba pieredzi un stāžu, izglītību, vecumu un valodu zināšanām.

2.9. attēls. Informācija, kuru, piesakoties darbā, ir sniegta potenciālajam darba devējam (cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām).



Pēdējo trīs gadu laikā netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi saistībā ar savām valodas zināšanām ir izjutuši 17.2% cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām. 6.6% šīs grupas pārstāvju ir izjutuši negatīvu attieksmi sava vecuma dēļ, kamēr 4.9% cilvēku tā gadījies izglītības dēļ. Saistībā ar veselības stāvokli ar netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi saskārušies 4.2% cilvēku un 4.10% izjutuši šādu attieksmi savas tautības dēļ. Cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām atsevišķos gadījumos ar negatīvu attieksmi saskārušies saistībā ar invaliditāti (1%), reliģisko piederību (1%), politisko pārliecību (0.9%), bērnu vecumu (0.8%), iepriekšējo sodāmību (0.4%) un dzimumu (0.3%).

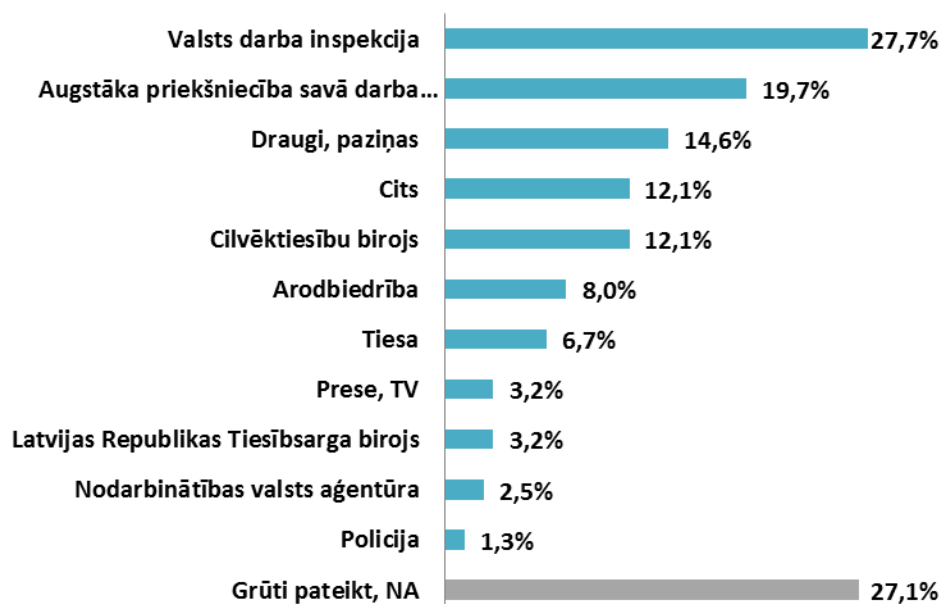
23.5% cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām ir atteikts darbs valodu zināšanu dēļ, 10.3% saistībā ar vecumu un 9.9% izglītības līmeņa dēļ. Citi atteikuma iemesli sastopami daudz retāk – kādreiz ir atteikts darbs saistībā ar veselības stāvokli 2.9% cilvēku ar vājām latviešu valodas zināšanām, 2% tautības, 1.8% bērnu vecuma, 1.7% invaliditātes un 0.9% iepriekšējās sodāmības dēļ. Darbs cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām nav atteikts dzimuma, seksuālās orientācijas, reliģiskās piederības un politiskās pārliecības dēļ. No darba ir atlaisti diskriminējošu apstākļu dēļ 7.7% no cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām, bet par kādu radu, draugu vai kolēģi, kurš, atlaists tādu pašu iemeslu dēļ, zināja stāstīt 15.6%.

2.8. tabula. Faktori, saistībā ar kuriem ir atteikts darbs vai izjūta netaisnīga attieksme darba vietā (cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām) (%)

	Ir atteikts darbs	Ir izjutis netaisnīgu attieksmi
Vecums	10.3	6.6
Izglītība	9.9	4.9
Valodu zināšanas	23.5	17.2
Veselības stāvoklis	2.9	4.2
Dzimums	0.0	0.3
Invaliditāte	1.7	1.0
Tautība	2.0	4.1
Bērnu vecums	1.8	0.8
Iepriekšēja sodāmība	0.9	0.4
Reliģiskā piederība	0.0	1.0
Politiskā pārliecība	0.0	0.9
Seksuālā orientācija	0.0	0.0
Cita atbilde	1.0	3.6

Jautājumā par to, kur meklētu palīdzību ja darbavietā sastaptos ar pret sevi vērstu diskrimināciju, bija iespējams atzīmēt vairākas atbildes. Diskriminācijas darba vietā gadījumos visbiežāk cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām vērstos Valsts darba inspekcijā un cilvēktiesību aizsardzības institūcijās, bet visretāk NVA un policijā.

2.20. attēls. Institūcijas, kuras meklētu palīdzību diskriminācijas darba vietā gadījumā (cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām).

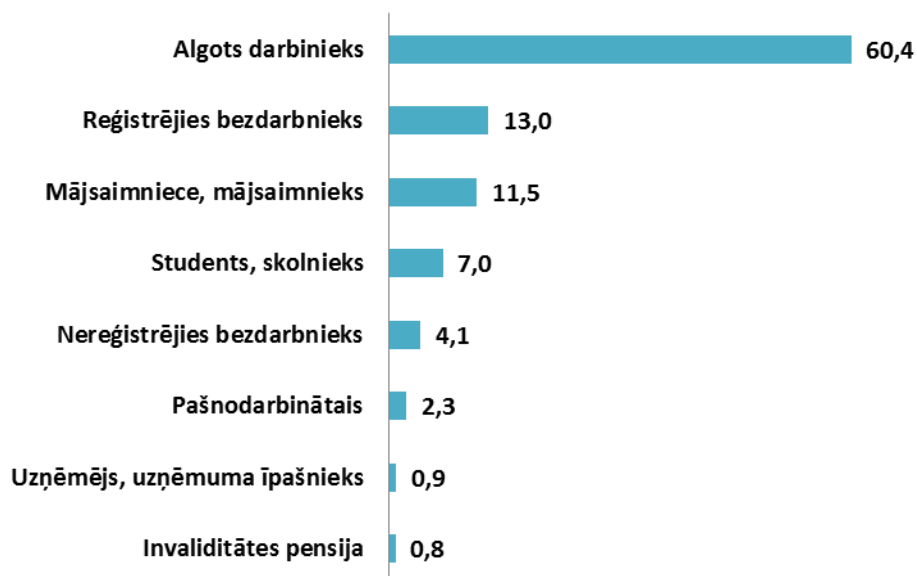


SIEVIETES PĒC BĒRŅA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMA

Kopumā aptaujā piedalījās 548 sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Lielākā daļa (49.8%) bija 25–34 gadus vecas. Nākošā lielākā (25.1%) grupa bija 35–44 gadus vecās sievietes, kurai seko 15–24 gadīgās, kas sastāda nedaudz mazāk kā piektdaļu (18.3%) no šīs grupas, kamēr vecākās paaudzes sieviešu ir salīdzinoši mazāk – 6.8% 45–54 gadus veco sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Vairāk kā trešajai daļai (37.4%) sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir augstākā izglītība un 47.9% vidējā (25.6% vidējā profesionālā, 22.3% vidējā vispārīgā izglītība). Tikai pamatzglītība ir 13.4% šīs grupas pārstāvju un 1.4% nav arī pamatzglītības. Ekonomiski neaktīvas ir 19.3% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darba meklētājas ir 17.1%, bet nodarbinātas ir 63.6% šīs grupas respondentu.

11.5% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir mājāsaimnieces, kamēr 7% mācās vai studē un 0.8% nestrādā invaliditātes dēļ. Bez darba ir 17.1% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma – 13% reģistrētas bezdarbnieces, 4.1% neregistrētās.

2.21. attēls. Sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma nodarbinātības statusa sadalījums (%).



Vairāk kā puse (63.6%) no sievietēm ir nodarbinātas – 60.4% strādā algotu darbu, 2.3% ir pašnodarbinātās un 0.9% nodarbojas ar uzņēmējdarbību. No tām, kuras strādā algotu darbu, 27.6% ir galvenās speciālistes ar augstāko izglītību, 17.3% strādā pakalpojumu un tirdzniecības sfērā un tikpat (17.3) strādā kā kvalificētas strādnieces, bet 16.9% ir nodarbinātas kā vidējā līmeņa speciālistes. 7.6% ir nekvalificētas strādnieces, 4.1% ir asistentes vai tehniskās darbinieces, 3.2% ir ierēdnes, 2.8% ir uzņēmuma zemākā vai vidējā līmeņa vadītājas un 1.7% ir uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājas vai direktores. 85.6% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma strādā pilnu darba laiku, kamēr 11.8% ir nodarbinātas nepilna laika darbā. Līdz diviem gadiem nemainīgā pamatdarbā strādā 21.9%, no trim līdz četriem gadiem 24.8%, no 4 līdz 6 gadiem 17.3%, no sešiem līdz astoņiem 12.2%, no astoņiem līdz desmit 5.9%, kamēr no 10 līdz 19 strādā 13.9% un vairāk par 20 gadiem vienā darbavietā strādā 4.7% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. 83.5% ir pilnībā apmierinātas un drīzāk apmierinātas ar savu pamatdarbu, bet 13.9% ir drīzāk neapmierinātas un nemaz nav apmierinātas ar savu pamatdarbu. Pēdējo trīs mēnešu laikā aktīvi citu darbu meklējušas ir 11.7% no kurām 4.5% to darīja tāpēc, ka darbavietā saskārās ar diskrimināciju.

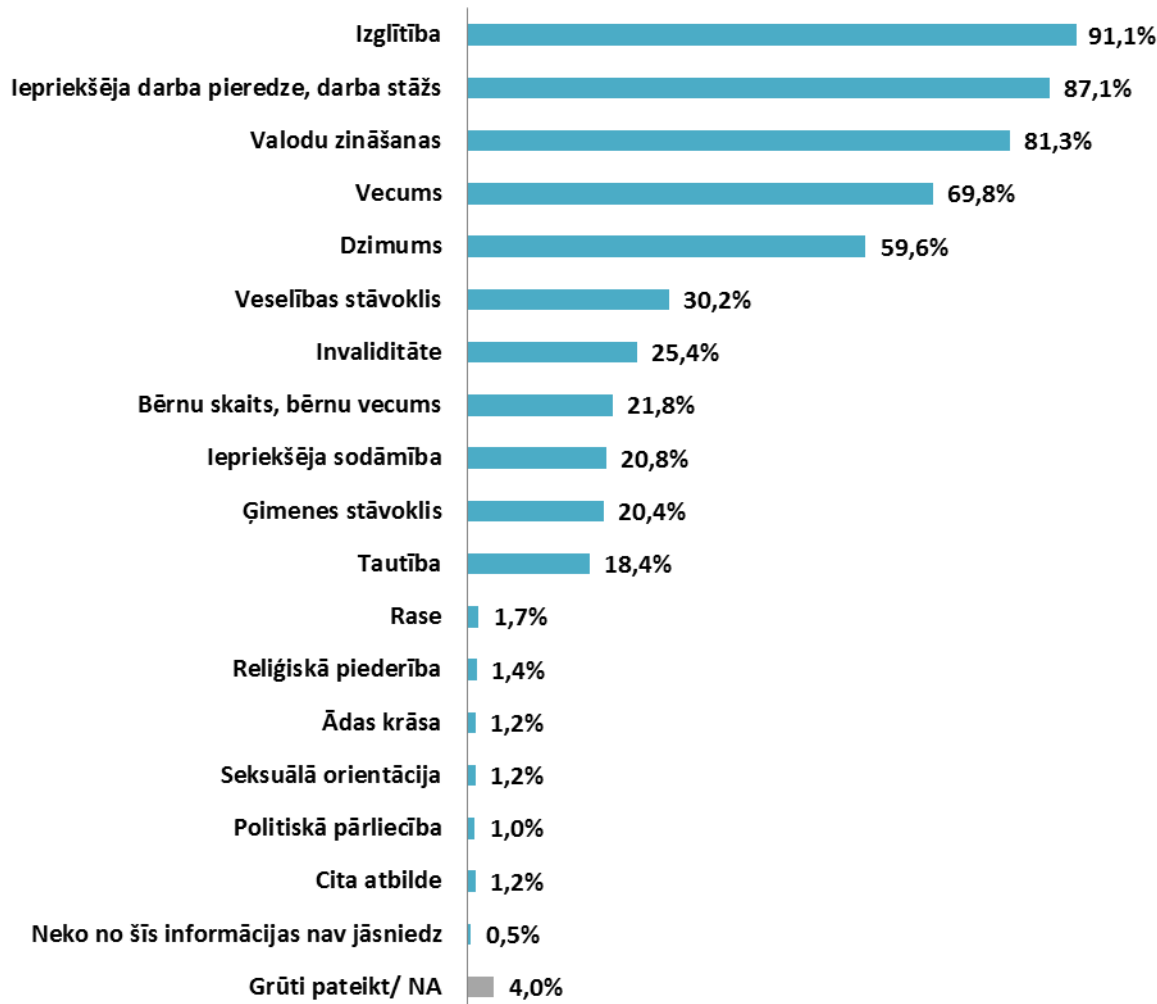
8.2% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir pēdējā gada laikā sastapušās ar diskrimināciju darba vietā, kamēr 85.9% nav saskārušās ar diskrimināciju. No tām, kas ir sastapušās, nedaudz vairāk kā ceturtdaļa (27.5%) saskārušās ar diskrimināciju vienu līdz divas reizes. 19.4% saskārušās trīs līdz piecas reizes, kamēr salīdzinoši mazs skaits (3.1%) saskārušās ar diskrimināciju 6–10 reizes un 4% vairāk kā desmit reizes. Uz šo jautājumu neatbildēja 46% no tām, kas sastapušās ar diskrimināciju. Tajā pašā laikā, 23.4% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir dzirdējušas par to, ka viņu radi, draugi vai paziņas darbavietā saskārušies ar diskrimināciju.

2.9. tabula. Saskarsmes ar diskrimināciju biežums pēdējā gada laikā (sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma) (%)

1 – 2 reizes	27.5
3 – 5 reizes	19.4
6 – 10 reizes	3.1
Vairāk kā 10 reižu	4.0
Nav atbildes	46.0
Kopā	100,0

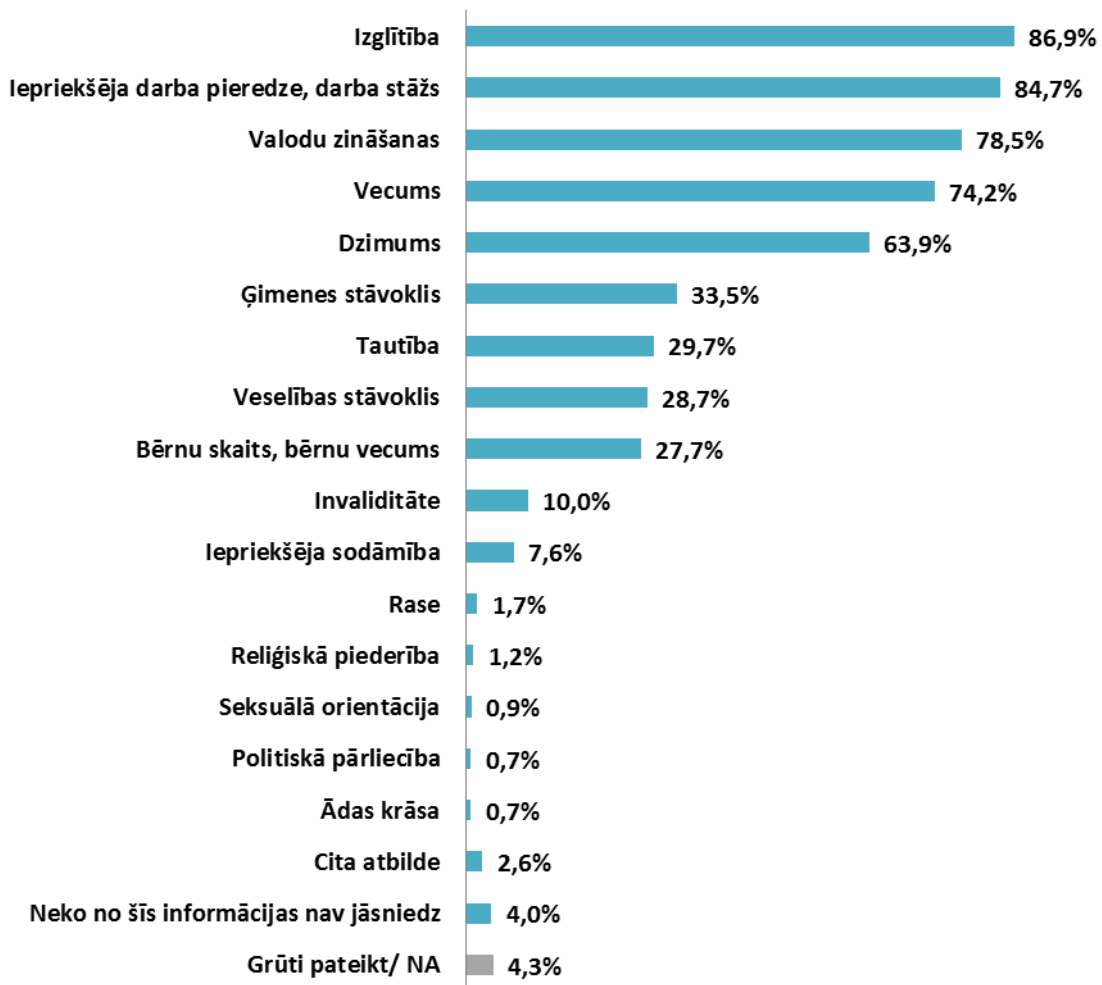
Pārliecinošs vairākums sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma uzskata, ka, piesakoties darbā, potenciālajam darba devējam būtu jāsniedz informācija par izglītību un informācija par iepriekšējo darba pieredzi un stāžu. Tāpat vairums sieviešu šajā grupā uzskata, ka darba devējs jāinformē arī par savām valodu zināšanām un vecumu.

2.22. attēls. Informācija, kura, piesakoties darbā, būtu jāsniedz potenciālajam darba devējam (sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma)



Pašas sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma potenciālajam darba devējam visbiežāk sniedz informāciju par savu izglītību, iepriekšējo darba pieredzi un stāžu, valodu zināšanām, vecumu un dzimumu.

2.23. attēls. Informācija, kuru, piesakoties darbā, ir sniegta potenciālajam darba devējam (sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma).



Pēdējo trīs gadu laikā netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi darba vietā jaunās māmiņas statusa dēļ izjutušas 4.9% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, kas arī ir visbiežāk sastopamais negatīvās attieksmes iemesls šajā grupā. 4.5% izjutušas netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi valodu zināšanu dēļ, kamēr 3.5% sieviešu vecuma, 3.4% veselības stāvokļa un 3.3% izglītības dēļ. Dzimuma dēļ netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi izjutušas 1.8% sieviešu, bet tautības dēļ 1% sieviešu. 0.8% izjutušas negatīvu attieksmi saistībā ar invaliditāti, 0.3% saistībā ar politisko pārliecību un 0.2% reliģiskās pārliecības dēļ.

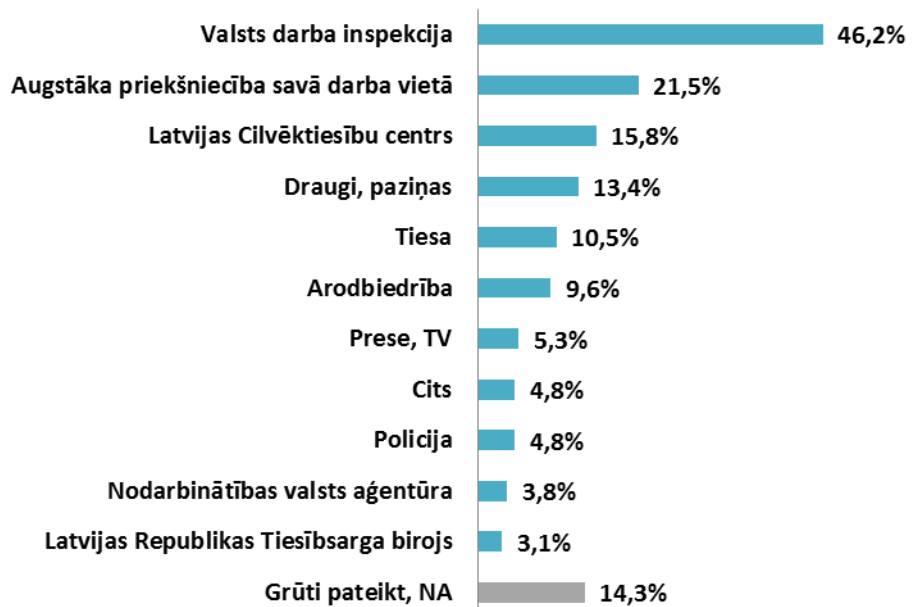
Lielākoties atteikts darbs sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir izglītības dēļ (11.7% sieviešu) un valodu zināšanu (8.1%) dēļ. 6.9% sieviešu atteikts darbs bērnu vecuma dēļ, bet 5.3% vecuma dēļ. Sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir atteikts darbs arī dzimuma (2.1%) dēļ, kā arī saistībā ar veselības stāvokli (1.3%). 0.5% ir atteikts darbs saistībā ar tautību un 0.3% invaliditātes dēļ. No darba kāda diskriminējoša apstākļa dēļ ir atlaistas 4.1% sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, bet par līdzīgiem gadījumiem kādam no radiem, draugiem vai kolēģiem ir dzirdējušās 11.5%.

2.10. tabula. Faktori, saistībā ar kuriem ir atteikts darbs vai izjuta netaisnīga attieksme darba vietā (sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma) (%)

	Ir atteikts darbs	Ir izjutis netaisnīgu attieksmi
Izglītība	11.7	3.3
Valodu zināšanas	8.1	4.5
Bērnu vecums	6.9	4.9
Vecums	5.3	3.5
Dzimums	2.1	1.8
Veselības stāvoklis	1.3	3.4
Tautība	0.5	1.0
Invaliditāte	0.3	0.8
Politiskā pārliecība	0.0	0.3
Iepriekšēja sodāmība	0.0	0.0
Seksuālā orientācija	0.0	0.0
Reliģiskā piederība	0.0	0.2
Cita atbilde	0.0	0.0

Jautājumā par to, kur meklētu palīdzību ja darbavietā sastaptos ar pret sevi vērstu diskrimināciju, kur bija iespējams atzīmēt vairākas atbildes, lielākais skaits respondentu vērstos Valsts darba inspekcijā, pie augstākās priekšniecības un Latvijas Cilvēktiesību centrā, bet visretāk sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma diskriminācijas darba vietā gadījumos meklētu palīdzību LR Tiesībsarga birojā.

2.24. attēls. Institūcijas, kuras meklētu palīdzību diskriminācijas darba vietā gadījumā (sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma)



3. PROBLĒMAS, KURAS VAR RADĪT SOCIĀLI NEVIENLĪDZĪGAS SITUĀCIJAS DARBA TIRGŪ

Problēmu, kuras var radīt sociāli nevienlīdzīgas situācijas darba tirgū raksturošanai un analīzei tiks izmantoti kvalitatīvā pētījuma (fokusgrupu diskusiju un ekspertu diskusiju) dati. Saskaņā ar pētījuma dizainu pētījuma rezultāti atspoguļoti katrai no pētījuma mērķa grupām atsevišķi, līdzīgi kā iepriekšējā nodaļā.

JAUNIEŠI VECUMĀ NO 15 LĪDZ 24 GADIEM

Visiem dotās mērķa grupas pētījuma dalībniekiem ir bijusi algota darba pieredze, tomēr dažādu apstākļu dēļ esošais darbs nav apmierinājis. Biežākais iemesls cita darba meklējumiem gan Rīgas, gan Liepājas jaunieši minēja zemas algas un pārāk lielu darba slodzi. Izplatītākie veidi, kādos jaunieši meklē darbu ir:

- caur draugiem un paziņām;
- internetā;
- nesot savu CV uz konkrēto darba vietu.

Kā atzinuši pētījuma dalībnieki, galvenokārt, darbs tiek meklēts caur draugiem un paziņām, pamatojot, ka caur draugiem un paziņām ir lielākas iespējas atrast darbu nekā internetā, kuru jaunieši minējuši kā otru visbiežāko darba meklēšanas avotu. Visbiežāk internetā darbs tiek meklēts tādos portālos kā: www.ss.lv un www.cv.lv, tomēr caur šiem interneta kanāliem iespējas atrast darbu ir minimālas, jo sludinājumos visbiežāk tiek piedāvāts mazkvalificēts darbs apkalpojošā sfērā vai arī ar citiem, nepiemērotiem un neatbilstošiem darba nosacījumiem. Kā tika noskaidrots, caur sludinājumiem internetā skolēniem un studentiem ir grūtības atrast darbu arī nepiemērotu nosacījumu dēļ, piemēram, darba laika un grafika dēļ. Darba sludinājumos visbiežāk skolēniem un studentiem tiek piedāvāts neērts darba laiks, pilna darba diena (pilnas slodzes darbs), tomēr ļoti maz tiek piedāvāts darbs uz pusslodzi, kas būtu piemērots skolēniem un studentiem, lai to varētu savienot ar mācībām.

Meklējot darbu interneta sludinājumos, jaunieši saskaras ar vairākām darba devēju izvirzītajām prasībām, pieņemot darbiniekus darbā. Par visbiežāk minēto prasību darba sludinājumos pētījuma dalībnieki minējuši iepriekšējo darba pieredzi. Pēc pētījuma dalībnieku sacītā, iepriekšējo darba pieredzi visbiežāk pieprasa, sākot no 2 līdz pat 4 gadiem. Tas nozīmē, ka tikko pabeigušam mācību iestādi jaunietim vispār nav iespēju iekārtoties darbā, jo bez iepriekšējās darba pieredzes viņu darbā neņems, tomēr, darba pieredzi nevar iegūt, ja persona nav iepriekš strādājusi. Tas arī apliecina to, ka jauniešiem ir grūtības

iekārtoties augsti apmaksātā vai kvalifikācijai atbilstošā darbā, tāpēc darba pieredzi nākas iegūt, strādājot mazkvalificētu un zemu apmaksātu darbu.

Vēl viena no visbiežāk izvirzītajām prasībām sludinājumos ir darbam atbilstoša izglītība vai izglītības līmenis. Jaunieši atzinuši, ka sludinājumos visbiežāk tiek norādīts, ka vakancei meklē personu ar atbilstošu izglītību darba sfērai un izglītības līmenim ir jābūt ne zemākam par vidējo vai augstāko. Tajā pašā laikā, kā atzīst jaunieši, darba sludinājumos bieži norāda, ka ir nepieciešama augstākā izglītība jebkurā sfērā pat, ja darba amats un pienākumi nav atbilstoši iegūtajai izglītībai.

Bieži vien darba devēji sludinājumos norāda, ka, sūtot CV, jāpievieno arī savs foto. Ar šādu gadījumu ir saskārušies gandrīz visi pētījuma dalībnieki. Jaunieši atzīst, ka foto visbiežāk lūdz sūtīt apkalpojošo sfēru darba devēji, kur darbiniekiem ir tieša saskarsme un komunikācija ar klientiem vai apmeklētājiem.

Par vienu no biežāk uzdotajiem jautājumiem darba intervijā pētījuma dalībnieki minēja arī jautājumus par privāto dzīvi, turklāt šāda veida jautājumi tika uzdoti tikai jauniešiem. Kā tika noskaidrots, desmit gadījumos – gan rīdziniecēm, gan liepājniecēm – tika uzdoti jautājumi par ģimenes stāvokli un bērniem. Šādus jautājumus pētījuma dalībnieces neuzskata par korektiem, tomēr atzīst, ka šādā veidā potenciālais darba devējs vēlas uzzināt, vai kandidāte būs piemērota noteiktam darba grafikam un vai nenāksies bieži saskarties ar darba kavējumiem bērnu vai ģimenes dēļ.

Vēl viens no bieži uzdotajiem jautājumiem darba intervijās no darba devēja puses ir jautājums par darba atalgojumu. Šis ir viens no būtiskākajiem jautājumiem stājoties darbā, jo, pēc pētījuma dalībnieku sacītā, darba algas ir minimālas, tās tiek izmaksātas novēloti vai netiek izmaksāta tik liela summa, kāda tika solīta no darba devēja puses. Darba devējs uz pārrunām atnākušajam jauniešiem intervijas laikā uzdod tiešu jautājumu – par kādu darba samaksu Jūs esat gatavi strādāt? Šāds jautājums no darba devēja tiek uzdots gan Rīgā, gan Liepājā, tomēr, kā tika noskaidrots, rīdziniekiem biežāk darba intervijā tiek uzdots jautājums par samaksu. Taču gan rīdziniekiem, gan liepājniekiem šāds jautājums šķiet mulsošs, jo nevienam īsti nav skaidrības, kādu atbildi vēlas sagaidīt darba devējs un kāda atbilde būtu viskorektākā, tāpēc jauniešu reakcija un atbildes uz šo jautājumu ir dažādas – daži norāda iepriekšējā darbavietā saņemtā atalgojuma apmēru, citi atbild, ka vēlas saņemt atalgojumu, kas būtu atbilstošs iegūtajam izglītības līmenim.

Pētījuma dati liecina, ka darba devējs bieži mēdz uzdot jautājumus arī par rakstura īpašībām – gan pozitīvajām, gan negatīvajām. Šādi jautājumi tiek uzdoti kā Rīgas, tā arī Liepājas jauniešiem. Pēc jauniešu teiktā var secināt, ka pie pozitīvajām rakstura īpašībām visbiežāk min mērķtiecību un atbildības sajūtu, taču negatīvās rakstura īpašības nemin, pamatojot atbildi ar to, ka darba intervijā nevajadzētu runāt par saviem mīnusiem, jo tas var sabojāt priekšstatu par potenciālo darbinieku.

Viens no biežāk uzdotajiem jautājumiem darba intervijā ir arī par valodu zināšanām. Kā tika noskaidrots, valodu prasmes biežāk ir nepieciešamas apkalpojošā sfērā, kur ir saskarsme ar visdažādāko tautību klientiem un apmeklētājiem, tāpēc, pretendējot uz šādu amatu, darba devējs mēdz pārbaudīt arī valodu zināšanas. Visbiežāk pieprasītās valodas ir latviešu, krievu un angļu. Tomēr atsevišķu profesiju un amatu kandidātiem, piemēram, tulkjiem vai kompānijās, kur notiek komunikācija ar ārzemju klientiem, pieprasa arī citas svešvalodas – piemēram, vācu vai cita valoda, kurā visbiežāk notiek komunikācija darbavietā.

Fokusgrupu diskusiju kontekstā tika pieminēta arī seksuālā orientācija kā viena no lietām, kas varētu tikt apspriesta darba intervijā. Nevieni no jauniešiem nav saskāries ar tieši uzdotu jautājumu no darba devēja puses par seksuālo orientāciju, taču viena no rīdziniecēm minēja, ka viņas paziņai, stājoties darbā, bija jāaizpilda anketa, kurā tika uzdots jautājums par seksuālo orientāciju.

Pēc jauniešu domām, vissvarīgākā informācija, kura būtu jāzina un jāsniedz potenciālajam darba devējam ir kandidāta nodarbošanās un izglītība – iegūtās izglītības joma un līmenis, kā arī darba pieredze, un kandidāta pozitīvās rakstura īpašības. Lai arī tiešs jautājums par darba samaksu vairumam jauniešu šķiet mulsošs, tomēr daži atzīst, ka šādam jautājumam ir jābūt, pamatojot savu atbildi ar to, ka tas ir naudas jautājums un tas ir viens no būtiskākajiem jautājumiem, kas ir jāapspriež darba intervijā.

Par diskriminējošiem jautājumiem pētījuma dalībnieki uzskata jautājumus, kas skar:

- Ģimenes stāvokli. Par darba devēja jautājumiem, kas skar kandidāta privāto dzīvi, pētījuma dalībniekiem ir dalītas domas. Lielākā daļa pētījuma dalībnieku tomēr uzskata, ka šāda veida jautājumi ir nekorekti, tomēr, kā tika minēts iepriekš, daži pētījuma dalībnieki arī atzīst, ka jautājumi par privāto dzīvi var tieši skart arī darba ražīgumu, tāpēc uzdot šādus jautājumus ir darba devēja interesēs.
- Veselības stāvokli.
- Ārējo izskatu. Lai arī sava foto pievienošanu savam CV grupas dalībnieki neuzskata par diskriminējošu, tomēr visi pētījuma dalībnieki atzīst, ka kandidatūras noraidīšana izskata dēļ ir diskriminējoša. Daži pētījuma dalībnieki ir saskārušies ar gadījumiem, kad darba devējs tieši aizrāda un noraida pretendenta kandidatūru vakantajai vietai tieši ārējā izskata neatbilstības dēļ. Šādi gadījumi ir bieži dzirdēti apkalpojošo sfēru darbiniekiem, kur ir tieša saskarsme ar apmeklētājiem, tāpēc bieži vien šajā sfērā ir noteikti ārējā izskata standarti.
- Tautību. Lai arī nevieni no diskusijas dalībniekiem neminēja, ka viņam tika uzdoti tieši jautājumi par tautību, tomēr kāds rīdzinieks ieminējās, ka viņa paziņam darba intervijā aizrādīja, ka latviešu valodā viņš runā ar akcentu. Visi diskusijas dalībnieki atzina, ka šāds darba devēja aizrādījums ir bijis diskriminējošs.

Pētījuma gaitā tika noskaidrots, ka jaunieši ar jēdzienu „diskriminācija” saprot neobjektīvu, nevienlīdzīgu attieksmi pret noteiktu sabiedrības grupu vai personu. Šajā kontekstā jaunieši par diskriminējošiem uzskata tādus darba devēja nosacījumus, kā:

- Darba grafiks. Kā pirmo diskriminējošo nosacījumu darbavietā gan Rīgas, gan Liepājas diskusijas dalībnieki minējuši nodarbinātības statusa – students/skolēns – saistību ar darba grafiku. Visi diskusijas dalībnieki atzīst, ka darba tirgū tiek diskriminēti tikai tādēļ, ka viņu nodarbinātības statuss ir studenti/skolēni. Pirmkārt, tāpēc, ka netiek piedāvāts darbs ar atbilstošu darba grafiku studentiem un skolēniem, kā arī darba devēji nevēlas pieņemt darbā studentus vai skolēnus, zinot, ka tādā gadījumā darba grafiks būs jāpielāgo mācībām, līdz ar to, darbs tiks strādāts tikai uz pusslodzi. Otrkārt, tāpēc, ka studentiem un skolēniem nav vai ir minimāla darba pieredze. Runājot par darba grafiku, pētījuma

dalībnieki arī virsstundas uzskata par diskriminējošiem darba nosacījumiem. Pētījuma dalībnieki atzīst, ka darba devējiem ir pārspīlēti augstas prasības darba izpildē, kā arī ir pārāk liels darba apjoms, ko nav iespējams izdarīt paredzētajā darba laikā, tāpēc bieži vien nākas strādāt virsstundas. Taču, liekot strādāt virsstundas, darba devējs nerēķinās ar darbinieku interesēm un plāniem, līdz ar to rodas diskriminācija pret darbinieku, kā dēļ darbinieks spiests laiku pēc oficiālā darba laika pavadīt darba devēja nevis savā labā.

- Zemas algas. Kā vēl vienu no lielākajiem diskriminējošajiem nosacījumiem pētījuma dalībnieki min ļoti zemas darba algas. Pētījuma dalībnieki atzīst, ka darba devēji par ļoti lielu darba slodzi maksā neadekvāti zemas algas, kas bieži vien ir pat zemākas par valstī noteikto minimālo algu, tāpēc cilvēkiem ir grūtības atrast darbu, jo ne visi ir gatavi strādāt par pārāk zemu atalgojumu. Šāda problēma ir vērojama gan Rīgā, gan Liepājā.
- Ārējais izskats. Par vēl vienu no diskriminējošiem darba nosacījumiem pētījuma dalībnieki min ārējo izskatu. Bieži vien darba devējs pieprasa ievērot noteiktas ārējā izskata prasības darbavietā, kas skar ne tikai darba apģērbu, bet arī personīgos ārējā izskata elementus, piemēram, pīrsingus vai tetovējumus. Gan Liepājas, gan Rīgas diskusijas dalībnieki atzīst, ka šādi gadījumi visbiežāk ir sastopami apkalpojošā sfērā, kur darbiniekam ir tieša saskarsme un komunikācija ar klientiem vai apmeklētājiem. Kāda rīdziniece stāstīja gadījumu, ka viņas draudzenei darbā lūdz izņemt visus pīrsingus, bet tetovējumus lūdz piesegt ar apģērbu.
- Amatam neatbilstošu pienākumu veikšana. Pēc vairāku diskusijas dalībnieku domām viens no diskriminējošiem darba nosacījumiem ir arī papildus darba veikšana, kas nav atbilstoša savam amatam. Kā atzīst pētījuma dalībnieki, bieži ir dzirdēti gadījumi, kad darba devējs darbiniekiem liek darīt papildus pienākumus, turklāt, nepiemaksājot par to, un šādus darba nosacījumus pētījuma dalībnieki uzskata par diskriminējošiem.

Jaunieši uzskata, ka pie diskriminējošiem darba apstākļiem var minēt lielu darba slodzi, kuras dēļ darbiniekiem nav iespējas aiziet paredzētā pusdienu pārtraukumā, vai arī pusdienlaika pārtraukums vispār nav paredzēts. Kāda liepājniece minējusi, ka, strādājot par pārdevēju, viņai ir bijis paredzēts pusdienu pārtraukums, taču liela apmeklētāju pieplūduma dēļ aiziet pusdienu pārtraukumā bija fiziski neiespējams. Līdzīgi arī ir ar atvaļinājumu, kad lielas darba slodzes dēļ darba devējs darbiniekiem nepiešķir paredzēto atvaļinājumu. Arī šādu gadījumu pētījuma dalībnieki uzskata par diskriminējošu, pamatojot savu viedokli ar to, ka darbiniekiem ir jāatpūšas un, ja darba līgumā ir noteikts un paredzēts atvaļinājums, tam ir jābūt piešķirtam. Savukārt, ja atvaļinājums netiek piešķirts, tas liecina, ka darba devējs nerēķinās ar darbinieku interesēm.

Par diskriminējošiem darba apstākļiem pētījuma dalībnieki min arī darba apstākļus kolektīvā, īpaši izdalot kādas tautības darbinieku, stāžu kolektīvā vai dzimumu. Kā min pētījuma dalībnieki, viens no diskriminējošiem apstākļiem darba kolektīvā var būt kādas tautības pārstāvja diskriminācija kopējā darba kolektīvā. Ja darbavietā un kolektīvā ikdienā lietojamā valoda ir latviešu, tad kādas citas tautības darbinieku var diskriminēt šajā kolektīvā, aizliedzot runāt savā dzimtajā valodā vai aizrādot par tās lietošanu. Darba

kolektīvā var būt sastopama arī diskriminācija, kam par pamatu ir stāžs kolektīvā. Visi pētījuma dalībnieki atzīst, ka tikko darbā pieņemtajiem jauniešiem darbiniekiem liek veikt grūtāku darbu un dažādus palīgdarbus. Turklāt, strādājot darbā ar maiņu grafiku, sastādot darba grafiku, jauniešiem darbiniekiem liek strādāt nakts maiņās, sestdienās vai svētdienās. Pie diskriminējošiem darba apstākļiem kolektīvā tika minēta arī dzimumu nevienlīdzība, norādot, ka vīriešiem parasti tiek piedāvāts darbs augstākajos amatos.

Diskusijā kā diskriminējoši tika pieminēti arī nepiemēroti darba apstākļi cilvēkiem ar invaliditāti, norādot, ka viens no iemesliem, kādēļ cilvēkus ar invaliditāti diskriminē Latvijas darba tirgū, ir nepārdomāti un nepiemēroti darba apstākļi šiem cilvēkiem, jo ir ļoti maz tādas darbavietas, kurās tiek padomāts par cilvēkiem, kuri paši nespēj pārvietoties, un tiek ierīkotas uzbrauktuves/nobrauktuves vai citi elementi cilvēkiem ar invaliditāti.

Pēc pētījuma dalībnieku uzskatiem diskriminācija Latvijas darba tirgū noteikti pastāv, turklāt, diskriminē visbiežāk nevis pēc profesionālajām spējām, bet pēc citiem dažādiem kritērijiem, kas vairāk ir subjektīvi nekā objektīvi.

Kā pirmo riska grupu, kas var tikt pakļauta diskriminācijai darba tirgū, pazīmi visi diskusiju dalībnieki minēja tautību. Kā tika jau norādīts iepriekš, tautība tika minēta arī, runājot par diskriminējošiem darba apstākļiem, kur viena no diskusijas dalībniecēm tikusi diskriminēta darba kolektīvā. Arī pārējie diskusijas dalībnieki atzīst, ka cittautiešu diskriminācija tomēr pastāv, jo arī pārējie pētījuma dalībnieki tiešā vai netiešā veidā ir saskārušies ar cittautiešu diskrimināciju darba tirgū. Jāatzīmē, ka rīdzinieku un liepājnieku atbildes šajā jautājumā ir atšķirīgas, jo liepājnieki minējuši, ka Liepājā grūtāk atrast darbu ir tieši latviešiem, pamatojot savu atbildi ar to, ka Liepājā ir daudz krievvalodīgo uzņēmumu, kuros pieņem tikai krievvalodīgos, bet latviešus šajos uzņēmumos nepieņem.

Kā otru cilvēku grupu, kas visvairāk ir pakļauta diskriminācijas riskam, pētījuma dalībnieki minējuši jauniešus – studentus un skolēnus, jo tie, kas mācās, nevar strādāt pilnas slodzes darbu, bet tie jaunieši, kas tikko pabeiguši mācību iestādi, ir vai nu bez, vai ar ļoti mazu darba pieredzi. Kāda liepājniece minēja, ka „pat ar pirmā līmeņa profesionālās izglītības diplomu mani neviens neņem darbā, jo man nav darba pieredze”. Tāpat jaunieši par diskriminējošu uzskata kādas noteiktas augstskolas diplomu neatzīšanu no darba devēju puses.

Lai arī diskusijas dalībnieki atzīst, ka studenti, skolēni un jaunieši tiek diskriminēti darba tirgū, lielākā daļa pētījuma dalībnieku tomēr atzīst, ka jauniešiem ir lielākas izredzes iegūt darbu nekā cilvēkiem pēc 50 gadiem, jo jauniešiem ir labākas zināšanas darbā ar datoru un jaunajām mūsdienu tehnoloģijām. Kā minēja pētījuma dalībnieki, jauniešiem ir arī lielāka darba produktivitāte un labākas valodu zināšanas, tāpēc arī šajā ziņā jauniešiem ir priekšrocība un lielākas izredzes iegūt darbu.

Par vēl vienu diskriminācijai pakļautu cilvēku grupu pētījuma dalībnieki min cilvēkus ar invaliditāti, jo viņiem ir ierobežotas iespējas, kā arī darba devējiem ir savi subjektīvie uzskati par cilvēkiem ar invaliditāti.

Pie darba tirgū diskriminētajām cilvēku grupām pētījuma dalībnieki minēja arī jaunās māmiņas, kuras pēc bērna kopšanas atvaļinājuma bieži vien pazaudē darbu. Diskusiju dalībnieki uzskata, ka darba devēji nevēlas vairs ņemt atpakaļ jaunās māmiņas, jo viņas pēc bērna piedzimšanas kļūst atkarīgas no ģimenes dzīves, kas var būtiski ietekmēt darba ražīgumu un kvalitāti.

Kā atzinuši visi diskusiju dalībnieki, visiem ir grūtības ar darba atrašanu pieredzes dēļ, jo pieder jauniešu kategorijai, kas ir pakļauta diskriminācijai Latvijas darba tirgū. Visi jaunieši, kas strādā vai ir jau strādājuši, bija saskārušies ar dažādām diskriminācijas izpausmēm darbavietā. Kā tika minēts jau iepriekš, diskusiju dalībnieki ir saskārušies gan ar tautības un valodas diskriminācijas izpausmēm, kuru dēļ kādai krievvalodīgajai liepājniecei darbavietā tika aizrādīts, ka viņa runā krievu valodā; gan ar diskriminējošiem darba apstākļiem, kuru dēļ jaunieši nevar aiziet pusdienu pārtraukumā; gan ar diskrimināciju kolektīvā, balstītu uz darba stāžu, sastādot darba grafiku; gan arī ar diskrimināciju no darba devēja puses attiecībā uz darba algas samazināšanu brīvdienu paņemšanas gadījumā.

Runājot par pieredzes diskrimināciju, kāda rīdziniece, kas mācās dizainu, bija saskārusies ar savas kandidatūras noraidīšanu dizainera amatam. Šādu lēmumu viņa uzskata par objektīvu, jo uz šo amatu pretendēja gan šī jaunie, gan arī kāda 50 gadus veca sieviete, un priekšroka tika dota 50 gadus vecajai sievietei, jo viņai ir daudz lielāka darba pieredze šajā jomā.

Pētījuma gaitā tika noskaidrots, ka pētījuma dalībnieki skeptiski attiecas pret palīdzību no citām personām attiecībā uz diskriminācijas jautājumiem, tāpēc lielākā daļa diskusijas dalībnieku atzīst, ka neko nedarītu un nekur nevērstos diskriminācijas gadījumā, savu atbildi pamatojot ar to, ka tas nelīdzētu un neko tas nemainītu.

Gadījumos, ja pētījuma dalībnieki arī vērstos pie kāda diskriminācijas gadījumā, tas būtu:

- Darba devējs. Vienkāršākā un vieglākā diskriminācijas gadījumā, ja diskriminācija notiek darba kolektīvā starp darba kolēģiem, daži diskusiju dalībnieki atzīst, ka, ja arī grieztos pie kāda, tad tas būtu darba devējs. Šādu atbildi minējuši seši no visiem diskusiju dalībniekiem, taču šajā gadījumā viedokļi dalās, jo daļa pētījuma dalībnieku uzskata, ka iet pie darba devēja ar sūdzībām ir riskanti, jo pastāv atlaišanas risks.
- Jurists.
- Policija (uzmākšanās vai varmācīgas rīcības gadījumos).
- Nodarbinātības valsts aģentūra.

Neviens no diskusiju dalībniekiem savas neinformētības dēļ nebūtu vērsies Valsts darba inspekcijā. Taču arī pēc tam, kad pētījuma dalībnieki uzzināja par iespēju vērsties darba inspekcijā diskriminācijas gadījumā, neviens neatzina, ka tur arī vērstos, jo uzskata, ka nav bijuši tik nopietni diskriminācijas gadījumi, kuru dēļ vajadzētu vērsties darba inspekcijā.

Pētījuma dalībnieki jaunieši uzskata, ka diskriminācija zināmā mērā vienmēr pastāvēs un nav tāda noteikta veida vai metodes, kas viennozīmīgi palīdzētu mazināt diskriminācijas gadījumus. Tomēr, kā iespējas, ko varētu darīt diskriminācijas mazināšanai, pētījuma dalībnieki minēja:

- Nodarbinātības valsts aģentūras vai citas organizācijas/iestādes rīkotas apmācības darba ņēmējiem par to, kā aizsargāt savas tiesības.

- Darbavietās rīkot obligātos seminārus, kur kāda no attiecīgās iestādes kompetentām personām pastāsta par darba ņēmēju tiesībām un rīcības iespējām diskriminācijas gadījumos.
- Informēt personas par viņu tiesībām caur masu saziņas līdzekļiem – presi, radio, TV, kā arī bukletos.
- Ar mērķi ieinteresēt darba devējus pieņemt darbā jauniešus un studentus, piešķirt darba devējiem nodokļu atvieglojumus gadījumos, ja tiek pieņemts darbā students/skolēns.
- Sludinājumos nevajadzētu norādīt iepriekšējo darba pieredzi kā vienu no kandidātu atlases kritērijiem.
- Darba sludinājumos obligāti jānorāda darba samaksa, lai darba intervijās netiktu uzdots jautājums no darba devēja par to, kādu naudas summu darbinieks vēlētos saņemt.
- Visiem darbiniekiem – gan jaunažiem, gan pirmspensijas vecuma cilvēkiem rīkot obligātos kvalifikācijas celšanas kursus, kas paaugstinātu darbinieku konkurētspēju un visi darbinieki būtu vienlīdzīgi konkurētspējas ziņā.

Savukārt eksperti atzīst, ka jauniešu risku neiekļauties darba tirgū būtiski palielina ne vien diskriminācijas risks, bet ļoti lielā mērā arī neadekvātas jauniešu vēlmes un gaidas, prasības pret pirmo darba vietu, atalgojumu, amatu. Viņš norāda, ka arī jauniešiem ir būtiski izprast darba tirgus realitātes un būt gataviem tām pielāgoties, piemēram, apgūstot krievu valodu, ja darbs tiek meklēts apkalpošanas jomā. Tāpat kā nozīmīga problēma bieži vien tiek minēts „apburtais loks” ar prasību pēc iepriekšējas darba pieredzes, kuru nevar iegūt, jo darbā bez pieredzes iekārtoties nevar. Tomēr tiek arī norādīts, ka šajā gadījumā par objektīvām darba devēja prasībām nevar runāt vispārīgi, jo ir amati, kur iepriekšēja darba pieredze tiešām ir nepieciešama, tomēr ļoti bieži ir gadījumi, kad tā tiek prasīta nevietā, un tiešos darba pienākumus var veikt arī cilvēks bez iepriekšējas pieredzes – bieži vien tiek prasīta 3 līdz 5 gadu darba pieredze, un bieži vien darba devējs vienkārši grib sev jau gatavu darbinieku. Lai gan no vienas puses darba devējam to pārnest nevar, tomēr šādi veidojas netiešā diskriminācija pret jauniešiem, līdz ar to jautājums ir par to, vai darba devēji izvirza noteiktiem amatiem darbavietām adekvātas, pamatotas un skaidras prasības. Eksperti atzīmē, ka Tiesībsarga birojā tiek saņemti iesniegumi no jauniešiem par to, ka tiek noteikts zemāks atalgojums vai cilvēks netiek pieņemts darbā, jo nav prasītās pieredzes. Šādas sūdzības ne vienmēr ir pamatotas, tomēr vienlaikus darba devēju vidū pastāv tendence šīs prasības pārspīlēt. Tādēļ ļoti vērtīgas ir, piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūras prakses vietu vai brīvprātīgā darba programmas. Daļa jauniešu ir gatavi iet praksē arī bez atalgojuma, un nereti darba devēji šādos praktikantos saskata labus darbiniekus un uzsāk darba attiecības. Tomēr, zinot, ka nebūt ne visiem jauniešiem ir šāda iespēja doties praksē bez atalgojuma, eksperti norāda, ka ir svarīgi īstenot šādas programmas ar valsts atbalstu, kas ļauj īstenot sadarbību ar darba devējiem un sagatavot darbiniekus ar tieši šiem darba devējiem nepieciešamajām prasmēm un pieredzi, kuru augstskolā lielākoties iegūt nevar. Eksperti atzinīgi novērtē skolēnu vasaras darba programmu, kura sniedz pirmo strādāšanas pieredzi un ļauj jauniešiem labāk izprast, ko vispār nozīmē strādāt. Tāpat eksperti uzsver, ka svarīgi jauniešu pieredzi un izpratni veidot jau skolas laikā, liekot lielāku uzsvāru uz profesionālo izglītību, regulāri informējot jauniešus par darba tirgū nepieciešamām un perspektīvām profesijām, īstenojot mācību uzņēmumu veidošanas praksi.

PIRMSPENSIJAS VECUMA CILVĒKI VECUMĀ NO 50 LĪDZ 64 GADIEM

Pētījuma dati liecina, ka pirmspensijas vecuma iedzīvotāju uzvedības modelim raksturīgs konformisms un samierināšanās ar esošajiem darba apstākļiem – apzinoties pensijas vecuma tuvumu, viņu galvenā cerība ir nepazaudēt esošo darbavietu (pat tad, ja tā kaut kādā mērā viņus neapmierina). Pētījuma dalībnieki, neskatoties uz savu pašreizējo statusu savā esošajā darbavietā, izjūt stresu un bažas saistībā ar sava vecuma palielināšanos.

Pirmspensijas vecuma cilvēki minējuši sekojošus darba vakanču meklēšanas veidus:

- Sludinājumu portāli Internetā ar piebildi, ka biežāk šo avotu izmanto gados jauni cilvēki;
- Nodarbinātības valsts aģentūra;
- Laikraksti;
- Draugi, paziņas;
- Iepriekšējo darbavietu vadības pārstāvji, paši mainot darbavietu;
- Nosūtot savu CV tieši uz uzņēmumu, kurā vēlētos strādāt.

Kā efektīvākā darba meklēšanas metode atzīta darba meklēšana ar draugu un paziņu palīdzību, bet kā neefektīvākā – laikraksti, jo bieži vien šīs vakances realitātē jau ir aizņemtas un sludinājums avīzē ir uzņēmuma personāla daļas obligāti veicama formalitāte.

Pirmspensijas vecuma grupā tika minēti arī gadījumi, kad paši darba devēji piedāvā vakances un pieņem darbā darbinieku paši, izsakot dāva piedāvājumu potenciālajam kandidātam. Šis veids, pirmkārt, attiecas uz augsta līmeņa profesionāļiem (vai retu profesiju un augstas kvalifikācijas darbiniekiem), un, otrkārt, lielā mērā saistās ar sociālo kontaktu izmantošanu darbavietas meklējumos.

Stājoties darbā pirmspensijas vecuma cilvēki ir saskārušies ar prasībām sniegt sekojošu informāciju:

- Valodas zināšanas;
- Izglītība (reizēm būtiska ir pat konkrētas augstskolas diploma esamība, ja tas kotējas augstāk konkrētajā nozarē Latvijā, vai potenciālā uzņēmēja priekšstats);

- Specialitāte;
- Darba stāžs, kas asociatīvi tiek saistīts ar profesionalitāti;
- Autovadītāja apliecība;
- Specifiskas prasības, kas saistītas ar konkrēto specialitāti;
- Veselības stāvoklis;
- Ģimenes stāvoklis;
- Prasība pēc potenciālā darbinieka elastīguma, kas ietver sevī labas piemērošanās spējas jauniem darba apstākļiem, kā arī iekļaušanos kolektīvā;
- Dzīves vietas tuvums darbavietai, kurai ir lielāka loma zemāk apmaksātu darbavietu gadījumos;

Darba devēju interesē potenciālā kandidāta svešvalodu zināšanas, kuru iztrūkums bieži vien ir lielākais „klupšanas akmens” tieši pirmspensijas vecuma iedzīvotājiem. Šīs vecuma grupas pārstāvji uzskata, ka daudzās sfērās (īpaši apkalpojošā) tiek pieprasītas arī krievu valodas zināšanas, kuru iztrūkums vērojams atsevišķās citās vecuma grupās, piemēram, latviešu jauniešu auditorijā.

Saskaņā ar pētījuma dalībnieku viedokļiem, stājoties darbā pašam pretendentam jāfinansē obligātās veselības pārbaudes, un pēc pētījuma dalībnieku domām, vajākas izredzes ir tiem, kas ir kādu slimību uzskaitē.

Kā objektīvas darba devēja prasības, izvērtējot potenciālo kandidātu izsludinātajai vakancei, pirmspensijas vecuma iedzīvotāji atzīst sekojošas prasības:

- Profesionalitāte, kas, pēc pētījuma dalībnieku domām, ir svarīga un pamatota prasība.
- Prakse konkrētajā sfērā/ uzņēmumā.
- Izglītība, kas aptver visu iespējamo mācību veidu spektru.
- Svešvalodu zināšanas, kas reizēm arī kalpo kā apliecinājums pretendenta spējai mācīties/ apgūt ko jaunu.
- Latviešu valodas zināšanas –gan latvieši, gan krievvalodīgie atzīst, ka valsts valodas zināšanas ir objektīva prasība. Tomēr krievvalodīgo pētījuma dalībnieku vidū tika pausts viedoklis, ka šai prasībai nav jābūt tik striktai, kamēr latvieši viennozīmīgi pārstāv principiālu pieeju, ka valsts valoda ir jāpārvalda visiem.
- Krievu valodas zināšanas apkalpojošā sfērā, kas abās auditorijās (latviešu un krievvalodīgo) tiek atzītas par objektīvu nepieciešamību dotajā brīdī Latvijā.
- Prasme strādāt kolektīvā.

- Izziņa par veselības stāvokli.
- Ģimenes stāvoklis.

Neviennozīmīgi vērtēta ir prasība pēc ģimenes stāvokļa norādīšanas, kuru daļa pirmspensijas vecuma pētījuma dalībnieku uzskata par diskriminējošu. Argumentācija par labu tam, ka šī prasība var tikt uzskatīta par pamatotu, ir saistīta ar pieņemumu, ka ģimenes esamība norāda uz piesaisti un stabilitāti. Turklāt vīrietis, kuram ir ģimene, tiek uzņemts pozitīvāk, jo tas nozīmē, ka viņam ir augstāka atbildības pakāpe, uz viņu var paļauties.

Arī prasība norādīt veselības stāvokli vērtēta kā neviennozīmīga. Par labu šai prasībai kā pamatotai tika minēts arguments, ka ir situācijas, kurās darba devējam ir jāzina potenciālā darbinieka veselības stāvoklis, pretējā gadījumā tas var izraisīt neprognozējamās negatīvas sekas.

Pētījuma dalībnieki izteica pieņemumu, ka jebkura darba devēja prasība, ja tā nav pretrunā normatīvajiem aktiem, t.sk. atbilst cilvēktiesību normām, ir pamatota, jo brīvais tirgus un konkurence nosaka darba devēju realizētās darbinieku rekrutēšanas stratēģijas. Saskaņā ar šo pieņemumu pirmspensijas vecuma pētījuma dalībnieki pauda zināmu sapratni attiecībā uz vecumu kā izšķirošu darbinieku atlases kritēriju, un nereti to atzina par pamatotu.

Kā informāciju, kuras pieprasīšana no darba devēja puses ir diskriminējoša, pirmspensijas vecuma iedzīvotāji uzskata sekojošas darba devēja prasības:

- Ģimenes stāvoklis.
- Bērnu skaits un vecums.
- Izziņa par veselības stāvokli.
- Fotografija pie CV.
- Izcelsmes vieta (piem., cilvēkam no Latgales var maksāt zemāku algu).

Par diskriminējošu pirmspensijas vecuma cilvēki uzskata arī ārējā izskata ņemšanu vērā, pieņemot lēmumu par pieņemšanu darbā. Šajā sakarā nodalīta pieeja jautājumam pēc dzimuma faktora – sievietēm tas vairāk saistās ar ārējo pievilcību, savukārt attiecībā uz vīriešiem, tas vairāk saistās ar priekšstata veidošanos par darbinieka dzīvesveidu.

Attiecībā uz diskrimināciju darbavietā, padziļinātu diskusiju izraisīja sekojošas divas darbinieku atlases pazīmes, kuru apspriešanā respondentu viedokļi būtiski atšķīrās – pretendenta vecums un izglītības iestāde, kurā iegūts izglītības dokuments.

Pētījuma dalībnieki, kuri uzskatīja darbinieku atlasī pēc vecuma pazīmes par diskriminējošu, izslēdzot cilvēkus pēc 50 no potenciālo kandidātu vidus, savu viedokli pamato ar to, ka, šādi rīkojoties, netiek ņemta vērā cilvēku pieredze un netiek dota iespēja pirmspensijas vecuma cilvēkiem pierādīt sevi. Savukārt tie, kas šo pieeju uzskatīja par pašsaprotamu un pamatotu, savu viedokli pamato ar to, ka vecāka gadagājuma cilvēkiem ir vairāk personiska rakstura problēmu un jaunāki darbinieki ir elastīgāki, ātrāk apgūst novitātes.

Pētījuma dalībnieki pārstāvēja arī viedokli, ka minētā gadu cenza sasniegšana ir pretendenta priekšrocība, nevis trūkums, tāpēc, viņuprāt, par diskrimināciju runāt ne vienmēr ir pamats. Jāpiebilst, ka šajā gadījumā runa ir par zemi atalgotām darbavietām.

Daļa pētījuma dalībnieku par diskriminējošu uzskata darbinieku atlasīšanas iestādes, kurā iegūts izglītības dokuments un situācijas, kurās kādai konkrētai augstskolai tiek dota priekšroka vai kādas absolventi tiek noraidīti, pat neizskatot viņu kandidatūru detalizēti, uzskata par diskriminējošām.

Izvērtējot savas vecuma grupas iespējas un potenciālu, pētījuma dalībnieki atzīst, ka reizēm pirmspensijas vecuma cilvēks ar lielu darba pieredzi var justies diskriminēts tādējādi, ka jūtas nenovērtēts – viņam šķiet, ka ir ieguldījis visu dzīvi savā profesijā un/vai uzņēmumā, bet pienāk brīdis, ka šīs sākotnēji šķietamā „pozitīvā bagāža”, kas visu līdzšinējo darba dzīvi bija radījusi viņa pievienoto vērtību, sasniedzot 50 gadu vecumu var zaudēt savu nozīmi, priekšplānā izvirzot tādas vērtības kā elastība un dinamisms, kas vairāk atbilst gados jauniem cilvēkiem.

Daugavpils krievvalodīgo pirmspensijas iedzīvotāju auditorijā kā diskriminējoša prasība minēta pilsonība, kas liedz cilvēkiem, kuri visu mūžu nodzīvojuši Latvijā, strādāt noteiktās profesijās.

Pirmspensijas vecuma cilvēki par diskriminējošiem uzskata sekojošus darba apstākļus:

- Zema darba samaksa.
- Atalgojumu atšķirības vienas un tās pašas profesijas ietvaros.
- Situācijas, kad par paveikto darbu netiek veikta adekvāta samaksa, veiksmīgi „piesedzot” to ar pārbaudes laiku (termiņam beidzoties, atlaižot darbinieku no darba kā pārbaudes laiku neizturējušu).
- Aplokšņu algas.
- Algu izmaksas kavējumus.
- Gabaldarba darītāju beztiesiskumu, jo īstermiņa līgumi neparedz nekādas sociālās garantijas.
- Nenormēts darba laiks, kā arī nakts stundu un virsstundu darbs, kas netiek atalgots.
- Pārāk lielas darba slodzes, piemēram, kad celtniecībā jāpabeidz objekti, cilvēki spiesti strādāt uz fizisko spēju robežas.
- Sodu sistēma, kas balstīta uz subjektīvām klientu atsauksmēm/ sūdzībām.
- Darba vide – slikti aprīkotas telpas, nepietiekams apgaismojums, kondicionēšana u.tml..
- Algas samazinājumi smēķētājiem.
- Aizdomās turēšana par alkohola lietošanu, kas var izpausties, kā ielaušanās darbinieka privātajā telpā.

Atsevišķi tiek izdalīta diskriminācija darbavietās, kas saistīta ar darba attiecībām (t.sk. mobings, bosings), diskriminējoša attieksme, kuras pamatā ir personiskas saites un simpātijas/ antipātijas gan vertikālā, gan horizontālā griezumā darba kolektīvos.

Attiecībā uz cilvēku grupām, kuras ir visvairāk pakļautas diskriminācijas riskam darba tirgū, pētījuma dalībnieki izdalīja sekojošas riska grupas:

- Jaunieši, kuriem nav pieredzes/ darba prakses;
- Jaunās māmiņas ar maziem bērniem;
- Sievietes, kas saņem salīdzinoši mazāku atalgojumu, nekā vīrieši, darot identisku darbu;
- Darba ņēmēji, kas pārcēlušies no vājāk attīstītiem reģioniem, jo viņu sākotnējās prasības pret darba apstākļiem un atalgojumu ir salīdzinoši zemākas;
- Cilvēki ar invaliditāti, kas tika atzīti par visvairāk diskriminēto sociālo grupu darba tirgū;
- Cilvēkiem, kuriem ir bijusi sodāmība, bijušie ieslodzītie, kas tiek retāk ņemti darbā, vai arī darbavietās viņiem tiek uzticēti mazkvalificēti/ zemāka līmeņa darba uzdevumi;
- Atsevišķu tautību cilvēki, piemēram, romi, kuriem sabiedrībā vēsturiski nostabilizējušos priekšstatu dēļ ir grūtāk atrast darbu salīdzinoši ar citu tautību pārstāvjiem.
- Seksuālās minoritātes/ cilvēki ar atšķirīgu seksuālo orientāciju.
- Cilvēki ar piederību pie šaurām reliģiskām grupām, konfesijām, īpaši tad, ja viņi klaji pauž savus uzskatus citiem darba kolēģiem un mēģina iesaistīt apkārtējos savai reliģiskajai grupai.
- Nepilsoņi un krievvalodīgie Latvijas iedzīvotāji.

Attiecībā uz jautājumu, vai pētījuma dalībnieki paši personīgi ir izjutuši diskrimināciju darbavietā saistībā ar savu vecumu, dalībnieku pirmās spontānās reakcijas bija noraidošas. Savas izjūtas viņi aprakstīja vairāk kā zināmu trauksmi, satraukumu, neziņu, pārliecības trūkumu, nedrošumu par savas darbavietas vai savas pozīcijas saglabāšanu līdz pensijas vecumam vai grūtības atrast „pieklājīgi” apmaksātu darbu atbilstoši personas kvalifikācijai.

Runājot par diskrimināciju saistībā ar vecumu, paši pirmspensijas vecuma pētījuma dalībnieki atzīst, ka daudzējādā ziņā viņi izprot darba devēju attieksmi pret vecāka gadagājuma cilvēkiem, un ne tikai attaisno to, bet paši personīgi kaut kādā mērā ir to atbalstījuši savās darbavietās.

Pētījuma laikā tika minēti sekojoši apstākļi, kurus, pēc pirmspensijas vecuma cilvēku domām, var uztvert kā diskriminējošus:

- Karjeras iespējas un izaugsme darbiniekiem, kas pārsnieguši 50 gadu vecumu, tiek samazinātas līdz minimumam.

- Paaudžu konflikti darbavietās, kuros zaudētāji visbiežāk ir pirmspensijas vecuma cilvēki.
- Seksuālā orientācija, kas var izpausties kā diskriminējoša attieksme abos virzienos (gan attiecībā pret seksuālajām minoritātēm, gan pret heteroseksuāliem cilvēkiem).
- Valsts politikas pamatnostādnes, kas ietekmē pensijas vecuma paaugstināšanu un pensijas lieluma noteikšanu.

Kā iespējamās institūcijas, kur griezties, saskaroties ar diskriminējošu attieksmi vai rīcību darbavietā, pirmspensijas vecuma pētījuma dalībnieki minēja sekojošas iespējas:

- Valsts darba inspekcija;
- Arodbiedrības;
- Uzņēmuma vadība;
- Tiesa.

Kopumā pirmspensijas vecuma cilvēki pauda visai skeptisku attieksmi par jebkuru iespēju atrisināt nopietnu konfliktu darbavietā. Lai arī ne visi pētījuma dalībnieki viennozīmīgi noraidīja centienus cīnīties par savām tiesībām, kopējo noskaņojumu labi raksturo kāda Daugavpils iedzīvotāja teiktais: „Ja gribi sākt sūdzēties, tad rēķinies, ka būs jāiet prom no darba”. Tā kā pirmspensijas vecuma cilvēkiem ir svarīgi saglabāt savu darbavietu līdz pensijas vecumam, tad, viņuprāt, vislabākā stratēģija šajā vecumā ir piesardzība paužot savu viedokli, konformisms un pielāgošanās darba devēja un kolektīva prasībām, kas tika saukta kā „elastība” (arī „spēja izdzīvot”). Jāpiezīmē, ka pētījuma dalībnieku priekšstati par LR Tiesībsarga biroja darbību un tā atpazīstamība pētījuma dalībnieku vidū bija ļoti vāja. Tāpat jāsecina, ka pirmspensijas vecuma cilvēku informētību par dažādu institūciju pašreizējām aktivitātēm, kas paredzētas pirmspensijas vecuma nodarbināto konkurētspējas palielināšanai, var raksturot kā zemu. Daži pētījuma dalībnieki, sakarā ar piedalīšanos pētījumā, bija apmeklējuši NVA mājas lapu internetā un bija uzzinājuši par atsevišķu vecāka gadagājuma cilvēkiem paredzētu programmu eksistenci, un atzina tās par ieinteresējošām, piebilstot, ka nepieciešams palielināt sabiedrības informētību par tām.

Pirmspensijas vecuma cilvēki diskrimināciju darba tirgū saista tieši ar savu konkurētspēju savā darbavietā un profesijā. Šīs vecuma grupas priekšstats – ja cilvēks ir pietiekoši elastīgs un zinošs, tad viņš netiek diskriminēts.

Savukārt attiecībā uz pirmspensijas vecuma cilvēkiem vai cilvēkiem pēc 40 gadu vecuma no daudziem darba devējiem dzirdam viedokli, ka ļoti labprāt šos cilvēkus ņemtu darbā, taču viņiem pietrūkst prasmju. Daudzējādā ziņā šie cilvēki ir gana iekārojami darbinieki, jo lielākoties bērni ir jau izauguši, būs lielāka atbildības sajūta. Pētījumā iesaistītie eksperti norāda, ka pirmspensijas vecuma cilvēkus nepieciešams aktīvāk iesaistīt mūžizglītībā, jo darba devēju aizspriedumus par šīs vecuma grupas darbiniekiem rada tas, ka lielai daļai cilvēku ir ārkārtīgi novecojusi izglītība, gadu gaitā nav koptas un papildinātas viņu profesionālās prasmes – vēl darba tirgu nav pametusi tā paaudze, kas turas pie uzskata, ka pēc skolas beigšanas var visu mūžu nostrādāt vienā darbavietā, nekādi savas prasmes nepapildinot. Valsts darba inspekcijas pārstāve komentē, ka no pirmspensijas darbiniekiem visbiežāk sūdzības sastopamas saistībā ar darbavietu samazināšanu, taču šeit likumdevējs nav noteicis kādu īpašu aizsardzību noteiktai darbinieku

kategorijai – kā galvenais šeit izvirzīts līdzšinējais darbs, prasmes un kvalifikācija. Ja darbinieks nevar pierādīt, ka viņa štata vieta samazināta tieši kāda diskriminējoša apstākļa dēļ, tad šajā gadījumā palīdzēt ir ļoti grūti.

PERSONAS AR INVALIDITĀTI

Tikai divi no Daugavpils un mazāk kā puse Rīgas grupas pētījuma dalībnieku šobrīd ir pastāvīgās darba attiecībās un strādā, līdz ar to pētījuma dalībnieku vidū bija jūtams salīdzinoši liels pesimisms attiecībā uz darba atrašanu un nodarbinātību – daudzi no viņiem izredzes nākotnē atrast dabu vērtē kā minimālas un ir diezgan skeptiski noskaņoti. Tika norādīts, ka Daugavpilī neesot gandrīz neviens tāds uzņēmums, kurš būtu gatavs pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti.

Cilvēki ar invaliditāti visbiežāk darbu meklē caur draugiem un paziņām – abās diskusiju grupās šis veids tika uzsvērts kā vienīgais efektīvākais un iespējamākais veids, kā atrast darbu. Kā vēl vienu no darba meklēšanas stratēģijām pētījuma dalībnieki minēja vēršanos oficiālās valsts iestādēs – piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūrā, tomēr iespējas, ka ar šo iestāžu starpniecību varētu atrast darbu tiek vērtētas ar skepsi un neticību. Arī dažādu interneta resursu, piemēram, specializēto darba sludinājumu portālu, izmantošana tika atzīta kā maz efektīva.

Rīgas diskusijas laikā tika minēta iespēja meklēt darbu ar dažādu invalīdu biedrību palīdzību, kā pozitīvu piemēru minot tieši invalīdu apvienību "Apeirons", kura palīdz cilvēkiem ar invaliditāti atrast nodarbošanos. Tajā pašā laikā tika norādīts, ka šī nav izplatīta prakse un veids, kā cilvēki ar invaliditāti meklē darbu.

Lielākā daļa pētījuma dalībnieku norādīja, ka viņi mēdz strādāt gadījuma darbus jeb tā sauktās "haltūras" un ka tās papildus valsts maksātajai invaliditātes pensijai ir vienīgais ienākumu avots.

Diskusijas grupu dalībnieki norādīja, ka ir standarta veida informācija, ko darba devējs vienmēr pieprasa, stājoties darbā – piemēram, personas dati, izglītība, līdzšinējā darba pieredze, kā arī personisko īpašību un darba motivācijas raksturojums. Bieži tiek pieprasīta arī informācija par darbinieka ģimenes stāvokli un to, vai ir mazi bērni mājās, kā arī par veselības stāvokli.

Pētījuma dalībnieki piekrita, ka meklējot / stājoties darbā, darba devējam noteikti būtu jāiesniedz šāda veida informācija:

- kontaktinformācija;
- informācija par izglītību;
- informācija par darba pieredzi;
- informācija par dažādām prasmēm, piemēram, autovadītāja apliecību, datora lietošanas iemaņām.

Pētījuma dalībnieku vidū nebija vienots viedoklis par informācijas par veselības stāvokļa pieprasīšanu – daži no Daugavpils diskusijas grupas respondentiem norādīja, ka atsevišķās profesijās nākamajam darba devējam noteikti būtu jāsniedz arī tā. Tomēr vairums cilvēku ar invaliditāti tam nepiekrita un uzskatīja, ka informācija par veselības stāvokli ir konfidenciāla un tā nebūtu jāsniedz darba devējam, jo šāda veida informācijas pieprasīšana ir diskriminējoša un nostāda personu nevienlīdzīgā stāvoklī attiecībā pret citiem.

Lai arī pētījuma dalībnieki ir vienprātis, ka detalizēta informācijas izziņāšana par personas slimību un tās izpausmēm ir nekorekta un tiek uztverta kā īpaši diskriminējoša, darba devēji to pieprasa regulāri. Tika norādīts, ka būtu jābūt dotai iespējai izvēlēties, vai sniegt šāda veida informāciju vai nē. Lai arī vairākums pētījuma dalībnieku nevēlētos darba devējam izpaust to, ka viņi ir personas ar invaliditāti, tiek norādīts, ka šo faktu nav iespējams noslēpt – grāmatvedības dokumentācija paredz iekļaut specifisku informāciju, kura norāda uz to, ka personai ir invaliditāte. Pētījuma gaitā izskanēja viedoklis, ka cilvēks ar invaliditāti atrodas divējādā situācijā – no vienas puses viņš darba devējam nedrīkst neatklāt savu invaliditāti, bet no otras puses viņš ļoti labi apzinās, ka to atklājot, darbu neiegūs.

Rīgas diskusijas dalībnieki kā vēl vienu diskriminējošu informāciju minēja jebkādu personisku datu pieprasīšanu – piemēram, kurā stāvā dzīvo, kāds ir mīļākais dzīvnieks utt. Šāda specifiska un personiska informācija tiekot ik pa laikam pieprasīta, pirms darbā pieņemšanas lūdzot aizpildīt atlases anketu. Šādu anketu aizpildīšana tiek uztverta kā diskriminējoša. Tika minēts, ka arī informācija par ģimenes stāvokli un bērnu skaitu ģimenē darba devējam nebūtu jāsniedz.

Pētījumā iesaistītie eksperti komentē, ka, ja darba devējs sludinājumā ir norādījis konkrētu prasību pēc noteikta dzimuma, vecuma, tautības utt., tad tas ir tiešās diskriminācijas gadījums, un pat, ja darba devējs nav zinājis, ka tā ir diskriminācija, tas neatbrīvo no atbildības. Tomēr ne vienmēr diskriminējoši nosacījumi atklājas jau sludinājuma tekstā, bieži tie parādās tikai darba intervijas laikā.

Visi Daugavpils grupas dalībnieki minēja, ka viņi ir gatavi strādāt jebkuru darbu. Šo faktu darba devējs bieži mēdzot arī izmantot, piedāvājot cilvēkam ar invaliditāti strādāt uz neizdevīgākiem nosacījumiem. Diskusijas laikā izskanēja šādi diskriminējoši darba devēja nosacījumi:

- Mazāka alga. Cilvēkam ar invaliditāti bieži tiek piedāvāta neadekvāti zemāka samaksa par tādu pašu darbu nekā darbiniekam bez invaliditātes;
- Darba līguma nepildīšana – bieži vien cilvēkam ar invaliditāti liekot strādāt tādus darbus, kuri darba līgumā ne esot bijuši atrunāti, vai papildus virsstundas;
- Darbs bez līguma. Daugavpils diskusijas dalībnieki minēja, ka salīdzinoši bieži tiekot piedāvāts strādāt arī neoficiāli – bez darba līguma.
- Emocionālais spiediens, kas saistīts ar risku tikt atlaistam. Abu diskusiju dalībnieki norādīja, ka cilvēkam ar invaliditāti ir arī daudz lielāks risks tikt atlaistam – starp darbiniekiem viņi parasti ir pirmie, kuriem tiek uzteikts darbs.
- Piemērota darba vide. Diskusijas laikā izskanēja viedoklis, ka salīdzinoši bieži cilvēkiem ar invaliditāti netiek nodrošināta pienācīga darba vide un darba apstākļi, kas reizēm ir neatbilstoši un diskriminējoši. Tika norādīts, ka darba devēji nenodrošinot reizēm tādas elementāras lietas kā siltas darba telpas vai blakus esoša tualete, nemaz nerunājot par

speciāli aprīkotām tualetēm vai speciāli iekārtotu darbavietu cilvēkiem ar kustību vai redzes traucējumiem. Pie darba apstākļiem tika nosaukta arī neiecietība un neizpratne attiecībā uz faktu, ka cilvēkam ar īpašām vajadzībām ir nepieciešami biežāki pārtraukumi darbā, lai izkustētos vai dotos uz labierīcībām.

Rīgas diskusijas dalībnieki minēja ka, iespējams, darba devējs pat labprāt vēlētos pieņemt darbā kādu personu ar invaliditāti, bet to nedara tādēļ, lai nenonāktu ar invalīdu konfliktā un izvairītos no iespējamiem pārpratumiem un sūdzēšanās par to, ka viņam nav speciāli aprīkotas telpas, piemēram, ar uzbrauktuvēm vai liftu.

Daži Rīgas diskusijas grupas dalībnieki minēja gadījumus, kad cilvēks ar invaliditāti tiek diskriminēts, pamatojoties uz to, ka viņš saņem invaliditātes pensiju un atlaišanas no darba gadījumā viņam paliks vismaz kaut kādi iztikas līdzekļi nekā tādām, kurš šādu pensiju nesaņem.

To cilvēku grupu vidū, kuras ir visvairāk pakļautas diskriminācijas riskam darba tirgū, viennozīmīgi kā diskriminētākā grupa tiek minēti cilvēki ar invaliditāti jeb cilvēki ar īpašām vajadzībām, norādot, ka tieši šai grupai ir visgrūtāk atrast sev piemērotu darbu un ka viņi darbā visvairāk izjūt nevienlīdzīgu attieksmi.

Pētījuma dalībnieki atzīst, ka invaliditāte prasa nedaudz citādāku attieksmi no darba devēja puses – būt vairāk iecietīgam pret invalīdu, nodrošināt papildus iespējas un reizēm arī aprīkojumu, bet darba devēji baidās, ka cilvēki ar invaliditāti radīs problēmas, biežāk kavēs darbu un veiks mazākus darba apjomus. Tas viss rada nevienlīdzīgāku attieksmi pret cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, un cilvēks ar invaliditāti netiek uzvertts kā pilnvērtīgs darbinieks. Izvēles gadījumā darba devējs labāk izvēlēšies pieņemt darbā cilvēku bez invaliditātes nekā ar to.

Vēl pētījuma laikā diskusiju dalībnieki minēja šādas diskriminācijas riskam darba tirgū pakļautas grupas:

- Sievietes ar maziem bērniem līdz 5 gadiem.
- Strādājošie virs 50 gadiem.
- Jaunieši bez pieredzes. Šajā grupā īpaši tika izdalīti arī pusaudži pēc pamatskolas, kuriem darbu atrast esot praktiski neiespējami.
- Cilvēki bez svešvalodu – īpaši krievu un angļu valodas – zināšanām, īpaši izdalot tieši latviešu jauniešus, kuri nepārvalda krievu valodu. Tika norādīts, ka šiem jauniešiem ļoti tiek samazinātas darba izvēles iespējas.

Pētījuma dalībnieki uzskata, visvairāk diskriminācijas riskam darba tirgū ir pakļautas sekojošas cilvēku ar invaliditāti grupas:

- cilvēki ar redzes invaliditāti. Daugavpils diskusijas grupu dalībnieki viennozīmīgi atzina, ka cilvēki ar šādu invaliditātes veidu, ir visdiskriminētākie darba tirgū, jo tiem ir pavisam citas nepieciešamības, pavisam cits fiziskais stāvoklis. Respondenti norādīja, ka cilvēkiem ar redzes invaliditāti ir nepieciešams bieži vien pašiem savs pavadonis, nepieciešamība izveidot īpašus darba apstākļus un labiekārtot darba vidi, piemēram, norobežot bīstamas vietas, nokrāsot pirmo pakāpienu uz trepēm, izvietot īpašas norādes telpās ar bultiņām,

kā arī ieviest speciālas runājošās datorprogrammas, bet darba devējs parasti nav gatavs ieguldīt tik daudz līdzekļu.

- cilvēki ar vizuāli redzamām nepilnībām. Kā otru invaliditātes veidu, kurš ir visvairāk pakļauts diskriminācijas riskam darba tirgū, respondenti ir minējuši tādus cilvēkus ar īpašām vajadzībām, kuriem ir redzamas fiziskas nepilnības, kas uzreiz norāda uz invaliditāti. Darba devējs apzinās, ka cilvēki ar ierobežotām mobilitātes iespējām un fiziskiem defektiem nevarēs strādāt tik pilnvērtīgi kā persona bez tiem, tādēļ cenšas no tiem izvairīties un nepieņemt darbā.
- cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem. Rīgas diskusijas grupas dalībnieki norādīja, ka šīs grupas cilvēki ar invaliditāti arī ir vieni no tiem, kuri ir pakļauti lielākam diskriminācijas riskam.

Daugavpils diskusijas dalībnieki īpaši izceļ arī tos cilvēkus ar invaliditāti, kuri nezina latviešu valodu, norādot, ka šī ir vēl viena invalīdu grupa, pret kuru tiek pausta izteikta diskriminācija un kuriem atrast pastāvīgu darbu ir praktiski neiespējami.

Kā vēl viens papildus faktors, kas būtiski ietekmē darba atrašanas iespējas, tika nosaukts arī vecums, norādot, ka arī cilvēkam ar invaliditāti virs 50 gadu vecuma ir praktiski neiespējami atrast darbu.

Visi pētījuma dalībnieki atzina, ka viņi ir personīgi saskārušies ar diskrimināciju darba tirgū, kas ir saistīta ar viņu invaliditāti. Pirmkārt, jau darba meklēšanas un darbā pieņemšanas procesā, otrkārt, jau esot darbā attiecībās. Tāpat daļa respondentu ir pieredzējuši faktu, ka tiek atlaisti no darba dēļ viņu invaliditātes un nespējas veikt darbu tādā apmērā un kvalitātē, kā to spētu veikt parasts darbinieks.

Vairāki pētījumu dalībnieki atklāj savu darba pieredzi, kad bezdarbnieku subsidētās nodarbinātības pasākuma ietvaros darba devēji un NVA darbinieki ir negodīgi izmantojuši cilvēkus ar invaliditāti savās interesēs.

Kā visbiežākos diskriminējošas attieksmes paudējus cilvēki ar invaliditāti nosauc:

- Priekšniecība. Diskusiju laikā tika nosaukti vairāki gadījumi no dalībnieku personīgās pieredzes, kad priekšniecība, uzzinot par darbinieka invaliditāti vai slimību, ir dažādiem veidiem centusies no tā atbrīvoties. Tiekot izmantoti visdažādākie veidi, arī tai skaitā personas cieņas aizskaršana un pazemošana.
- Darba kolēģi. Diskusijas dalībnieku pieredze nebija viennozīmīga attiecībā uz diskrimināciju no darba kolēģu puses – vairums uzsvēra, ka nav izjutuši nelīdzvērtīgu attieksmi darba jautājumos, un, ka lielākoties darba kolēģi ir saprotoši un izpalīdzīgi, tomēr bija arī tādi respondenti, kas minēja stāstus no savas pieredzes, kad ir diskriminēti. Šādos gadījumos darba kolēģi apzinoties invalīda īpašo stāvokli un bieži nostādot sevi privilīģētāk par viņiem, piemēram, nepamatoti apsūdz par kādām nepaveiktām lietām vai nepamatoti bez brīdinājumu ievieš korekcijas darba stundās. Tāpat esot situācijas, kad darba kolēģi nemēģina uzturēt draudzīgas attiecības un komunicēt ar personām, kurām ir invaliditāte. Draudzīgu attiecību neveidošana Daugavpils diskusijas dalībnieki pielīdzināja sava veida diskriminācijai, norādot, ka būtu labi, ja tomēr kolēģis pienāktu klāt un cilvēcīgi

apjautātos, un aprunātos, piemēram, par to, kā klājas, ko vajadzētu uzlabot darbā. Diskusijas laikā izskanēja viedoklis, ka no kolēģu puses visbiežāk tiek diskriminēti tieši tie cilvēki ar invaliditāti, kuriem ir nevis vizuāli redzama invaliditāte, bet kāda saslimšana, jo šie cilvēki parasti ir kašķīgāki, ērcīgāki, nervozāki, ar visu neapmierinātāki un slimojošāki. Tika norādīts, ka invaliditāte lielākoties ir saistīta ar izmaiņām personībā un raksturā un šīs īpašības tad arī ir tās, kas neļauj uzturēt pozitīvu darba atmosfēru starp kolēģiem. Tomēr tiek likts uzsvars arī uz to, ka viss ir atkarīgs no paša darba kolektīva kopīgās noskaņas un katra indivīda personīgās attieksmes.

- Klienti darbā. Diskusijas dalībnieki atzina, ka no šīs cilvēku kategorijas diskriminējošu attieksmi izjūt reti, tomēr esot gadījušies nosodoši skatieni. Pētījuma dalībnieki atzina, ka to varētu vairāk nosaukt par emocionālo diskrimināciju, pielīdzinot to pat vairāk līdzjutībai no apkārtējo puses – klienti salīdzinoši bieži izsakot līdzjutīgus, saprotošus vārdus, bet ik pa laikam gadoties kāds, kas izsaka aizskarošas piezīmes.
- Līdzcilvēki. Diskusijas grupu dalībnieki norādīja, ka reizēm izjūt diskriminējošu attieksmi arī no līdzcilvēkiem un apkārtējiem. Visbiežāk tas tiek attiecināts uz faktu, ka viņi saņem invaliditātes pensiju. Apkārtējie bieži esot pret to neiecietīgi un neizprotot invaliditātes pensijas būtību.

Pētījuma dalībnieki atzina, ka viņi teorētiski zina, kā rīkoties diskriminācijas gadījumā, bet praksē viss esot savādāk. Izvērtējot savu līdzšinējo pieredzi, mazākā daļa fokusa grupu dalībnieku uzskatīja, ka savas tiesības ir jāaizstāv atklāti, neļaujot sevi apspiest, bet vairums pārstāvēja viedokli, ka nesaredz nozīmi par kaut ko cīnīties, jo tas tikai patērē laiku un pozitīva rezultāta no tā nav.

Cilvēki ar invaliditāti norādīja dažādus rīcības modeļus, saskaroties ar nevienlīdzīgu attieksmi un diskrimināciju darbavietā:

- Klusēšana. Šis ir salīdzinoši bieži izplatīts rīcības veids pētījuma dalībnieku vidū. Liela daļa dalībnieku apzinās un norāda, ka darba devējs negrib sev tādus darbiniekus, kuriem nav pietiekama darba kapacitāte, kuriem ir nepieciešami īpaši darba apstākļi un kuri potenciāli var par kaut ko sūdzēties. Lielākoties, klusēšana balstās uz bailēm zaudēt jau esošo darbu, kas ir iegūts ar lielām grūtībām, kā arī uz personīgo pieredzi un apzināšanos, ka sūdzēšanās neko neatrisina un samazina potenciālās darba iegūšanas iespējas nākotnē (abās diskusiju grupās dalībnieki atklāja savu pieredzi un atzina, ka ir saskārušies ar to, ka iepriekšējais darba devējs nākamajam potenciālajam darba devējam nodod informāciju par invaliditātes faktu, kā rezultātā darbs netiek iegūts. Bieži vien šis fakts atklājas, kad potenciālais darba devējs piezvana uz iepriekšējo darbavietu un apjautājas par iespējamo nākamo darbinieku un to, kāds viņš ir bijis kā strādnieks).
- Aktīva sevis aizstāvēšana. Šo stratēģiju izvēlas daži diskusijas grupu dalībnieki, norādot, ka tieši aktīva rīcība visbiežāk ir efektīvākā sevis aizstāvēšanā. Pie šās rīcības tika nosaukta vēršanās dažādās institūcijās, piemēram, arodbiedrībā, Valsts darba inspekcijā, masu medijos. Abās diskusijās kā viena no iespējamajām stratēģijām diskriminācijas gadījumā tika minēta arī vēršanās pie jurista, lai iesniegtu tiesā prasību (vairums pētījuma dalībnieku

norādīja, ka šādu rīcības plānu tomēr vērtē kā neefektīvu, jo uzskata, ka panākt pozitīvu rezultātu tāpat ir grūti un ka tas viss atspēlēsies nākotnē.

Vairums pētījuma dalībnieku uzskatīja, ka situācijās, kad rodas diskriminējoši apstākļi darbavietā, pirmkārt, jācenšas tikt ar tiem galā paša spēkiem, neiesaistot citus. Un tikai tad, ja tas neizdodas, var mēģināt meklēt palīdzību citur. Savukārt cilvēktiesību eksperti norāda, ka cilvēkiem ļoti trūkst informācijas par to, ka ir labi piemēri tiesu praksē par diskriminācijas gadījumiem, kad cilvēki ir veiksmīgi savas tiesības aizstāvējuši. LM jau agrāk plānoja veidot apkopojumu par tiesu spriedumiem diskriminācijas jomā, taču vismaz pagaidām diemžēl tie nav publiski pietiekami pieejami, par tiem netiek pietiekami runāts medijos, līdz ar to cilvēkiem neveidojas priekšstats par savām iespējām rīkoties diskriminācijas gadījumā. Ja būtu pieejama plašāka informācija, cilvēkiem veidotos apziņa, ka viņi var kaut ko mainīt un panākt. Pašlaik cilvēki ļoti baidās no tā, ka pēc tam gluži vienkārši nevarēs atrast darbu, visi uzskatīs, ka cilvēks ir sūdzībnieks utt. Sabiedrības interesēs ir par to runāt, veidot tiesu praksi un sabiedrības – gan darba devēju, gan darba ņēmēju – izpratni. Vēl viena nozīmīga iniciatīva, kura varētu mainīt kopējo attieksmi, ir ārvalstīs jau diezgan plaši pielietotā dažādības vadība – diversity management. Tā ir politika, vadlīnijas, kas būtu jāizstrādā gan valsts un pašvaldību līmenī, gan uzņēmumos un ietver sevī gan pretdiskriminācijas principus gan pieeju daudzveidības potenciāla izmantošanai. Citās valstīs ir ar likumu noteikts, ka uzņēmumos, īpaši gan valsts un pašvaldību iestādēs vai valsts uzņēmumos, jāmonitorē darbinieku sastāvs, tas, kā viņi virzās pa karjeras kāpnēm, rekrutācija.

Kā vienu no iestādēm, kur vērsties pēc palīdzības diskriminācijas gadījumā, pirmspensijas vecuma cilvēki nosauca Valsts darba inspekciju. Tomēr vairums abu diskusijas grupas dalībnieku pret to izturējās kritiski, no savas pieredzes norādot, ka šī iestāde viņu problēmas nerisina un strādā neefektīvi. Šīs iestādes darbība tiek raksturota vairāk kā formāla, bet ne sodoša, un uzticība tās darbībai ir ļoti maza. Abu diskusiju grupu dalībnieki minēja, ka, viņuprāt, Valsts darba inspekcija vairāk aizstāv nevis darba ņēmēja, bet tieši darba devēju intereses.

Tikai viens no Daugavpils diskusiju grupas dalībniekiem bija dzirdējis par tādu institūcija kā Tiesībsarga birojs – pārējie diskusijas dalībnieki par šādu iespējamo palīdzības meklēšanas veidu pirmo reizi uzzināja diskusijas laikā un norādīja, ka viņi arī baidītos tam rakstīt vai vērsties pie tā pēc palīdzības. Tajā pat laikā Tiesībsarga biroju pārstāvošā eksperte norāda, ka birojā pēc palīdzības visbiežāk vēršas personas ar invaliditāti un jaunās māmiņas. Šarlote Bērziņa stāsta, ka cilvēki ļoti baidās no sūdzībnieka slavas, un ļoti bieži diskriminācijas lietas līdz tiesai neaiziet, jo tiek panākts mierizlīgums, lai tikai šī nepatīkamā situācija ātrāk beigtos un nekļūtu publiska – gan cilvēks kā sūdzētājs, gan darbavieta kā ‘sliktā’ darbavieta, kura diskriminē. „Darba devēji, protams, algo juristus un cenšas attaisnoties, liekot priekšā visus sev pieejamos argumentus, un ir gadījumi, kad arī pierāda, ka diskriminācijas nav bijis,” komentē tiesībsarga eksperte. Eksperti komentē, ka grupas, attiecībā uz kurām ir tiesas spriedumi, ir sievietes un personas ar invaliditāti, etniskās diskriminācijas tiesvedības gadījums ir tikai viens. Tajā pašā laikā cilvēktiesību aizstāvības organizācijās ļoti bieži zvana pirmspensijas vecuma cilvēki un stāsta, ka vecuma dēļ ir ļoti grūti atrast darbu. Arī Eurobarometra aptauja liecina, ka tieši invaliditāti un pirmspensijas vecumu paši cilvēki jūt kā galvenos potenciālās diskriminācijas iemeslus, bet iesniegumi ir cita lieta, jo daudzi cilvēki tiešām nav gatavi neko darīt diskriminācijas gadījumā.

Pētījuma dalībnieku vidū nebija vienotas stratēģijas un drošas pārliecības par veicamajiem pasākumiem diskriminācijas gadījumā. Tomēr tās dalībnieki nosauca dažus piemērus, kas, viņuprāt, veicinātu

nevienlīdzības plaisas samazināšanos. Kā visbūtiskākais diskriminācijas mazinātājs Daugavpils grupas dalībnieku vidū tika minēta valsts, nekonkretizējot un neizceļot kādas konkrētas institūcijas vai iestādes nozīmi, un norādot, ka tieši valstij būtu vairāk jāņem cilvēki ar invaliditāti savā paspārnē un jārada tiem labvēlīgāki apstākļi. Valsts institūciju loma tika uzsvērtā esošo darba vietas apstākļu uzlabošanā un likumdošanas sakārtošanā, norādot, ka būtu jāsakārto likumdošana par mazāku darba stundu piemērotību cilvēkiem ar invaliditāti, kā arī grāmatvedības informācija, nodrošinot to, ka pēc tās darba devējs nevar uzzināt par personas invaliditāti. Rīgas diskusijā izskanēja viedoklis, ka būtu nepieciešams lielāks finansiālais atbalsts ne tikai no Eiropas Sociālā fonda, bet arī no pašas valsts vai pašvaldības puses. Kā vēl viens ieteikums diskriminācijas mazināšanai tika minēta jaunu subsidēto darbavietu radīšana papildus esošajām, un centieni nodrošināt godīgus darba devējus, kas šīs vietas piedāvā. Rīgas diskusijā izskanēja arī viedoklis, ka būtu neieciešams citādāk organizēt pieteikšanās kārtību subsidētajām darbavietām, nodrošinot to, ka tām var pieteikties atkārtoti, negaidot likumā paredzēto 1 gadu.

Pētījuma dalībnieki uzskata, ka pārkvalifikācijas iespējas ir jāpiedāvā atbilstoši cilvēka ar invaliditāti darba spējām un iespējām, iepriekš noskaidrojot katra cilvēka individuālās vajadzības un iespējas. Tāpat tika norādīts, ka darbā iekārtošanās procesā svarīga loma būtu jāatvēl arī dažādām invalīdu biedrībām un organizācijām, kuras nākotnē varētu būt tās, caur kurām cilvēks ar invaliditāti varētu meklēt darbu. Šīs organizācijas varētu būt kā neitrāli starpnieki starp darba devēju un darba ņēmēju, kuras pilnībā pārzina ne tikai attiecīgo specifisko likumdošanu, bet arī invalīdu vajadzības un darba devēja iespējas. Piedāvājot darbu šādā veidā, gan cilvēks ar invaliditāti, gan darba devējs būtu iepazīstināts ar "spēles noteikumiem" un rastos mazāk pārpratumu. Kā pozitīvu piemēru rīdzinieki minēja apvienību "Apeirons", kas jau šobrīd cilvēkiem ar invaliditāti no Rīgas palīdz darba meklējumos.

Pētījuma laikā tika izteikta nepieciešamība pēc labvēlīgākas sabiedrības attieksmes veicināšanas, publicējot vairāk informāciju un skaidrojot invalīdu problēmas sabiedrībai, tādējādi rosinot vēlmi saprast cilvēkus ar invaliditāti un viņu problēmas un būt iecietīgākiem pret tiem.

Pētījuma dalībnieki vairākkārtīgi atzīmēja, ka apdrošināšanas sabiedrības neveic veselības apdrošināšanu cilvēkiem ar invaliditāti, un, ka attiecībā pret citiem darbiniekiem, cilvēks ar invaliditāti šajā jomā tiek diskriminēts. Respondenti norādīja, ka obligātā veselības apdrošināšana būtu ļoti vērtīgs ieguvums.

PERSONAS AR VĀJĀM LATVIEŠU VALODAS ZINĀŠANĀM

Pētījuma gaitā tika noskaidrots, ka izplatītākie veidi, kā personas ar vājām latviešu valodas zināšanām meklē darbu, ir:

- Internetā;
- caur paziņām, radniekiem, draugiem;
- sludinājumos presē;

- sabiedriskās un publiskās vietās – uz stendiem;
- Nodarbinātības valsts aģentūrā.

No minētajiem darba meklēšanas veidiem visizplatītākais ir darba meklēšana internetā. Kā atzīst pētījuma dalībnieki, darba piedāvājumi visbiežāk tiek meklēti interneta portālos www.ss.lv un www.reklama.lv. Tomēr pētījuma dalībnieki atzina, ka arī caur internetu ir grūtības atrast piemērotu darbu, jo vairākumā tiek piedāvāts mazkvalificēts darbs ar minimālu atalgojumu.

Par visefektīvāko darbā iekārtošanos veidu fokusa grupas dalībnieki atzina darba meklēšanu caur draugiem, paziņām un radniekiem, jo šādā veidā iespējas atrast darbu ir pat lielākas, nekā, meklējot darbu caur sludinājumiem internetā, kur bieži vien ir vecuma vai citi ierobežojumi, kas neatbilst pētījuma dalībniekiem (darba pieredze, izglītība, autovadītāja tiesības, veselības stāvoklis, kaitīgie ieradumi, kredītvēsture, u.c.).

Abu diskusiju dalībnieki kā vienu no darba meklēšanas avotiem ir minējuši arī Nodarbinātības valsts aģentūru. Lielākā pētījuma dalībnieku daļa ir reģistrējušies bezdarbnieki, taču, kā atzīst vairums pētījuma dalībnieku, Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvātajām vakancēm nav jēgas, jo pētījuma dalībnieki neatbilst piedāvātajam amatam vai arī darbs vispār netiek piedāvāts. Savukārt, ja NVA piedāvā darbu, tad tas, galvenokārt, neatbilst kvalifikācijai un iespējām vai ir fiziski smags darbs par minimālo atalgojumu.

Pētījumā tika noskaidrots, ka, pieņemot darbiniekus darbā, darba devējs pieprasa šādu informāciju:

- Valodu zināšanas. Kā atzīst visi diskusiju dalībnieki, pirmkārt, jau darba sludinājumos norāda, ka ir nepieciešamas latviešu, krievu un citas svešvalodas zināšanas, kas bieži vien ir noteicošākais faktors, atlasot darbiniekus vakancei. Kā atzīst diskusiju dalībnieki, atnākot uz darba interviju, darba devējs pieprasa valodu kategorijas sertifikātu, turklāt tas tiek pieprasīts pat vienkāršo profesiju strādniekiem.
- Darba pieredze noteiktā vai līdzīgā specialitātē. Kā atzīst diskusiju dalībnieki, sludinājumos arī tiek norādīts, ka ir nepieciešama vismaz divu gadu pieredze noteiktā specialitātē vai darba pieredze līdzīgā amatā, kurā tiek piedāvāts darbs. Tādēļ darbu ir grūtāk atrast tiem, kuriem piedāvātajā amatā nav bijusi līdzšinējā pieredze – līdz ar to tas sašaurina darba meklēšanas iespējas.
- Izglītība. Par vienu no būtiskākajiem darbinieku atlases kritērijiem pētījuma dalībnieki atzīst arī izglītības līmeni. Darba sludinājumos bieži vien norāda, ka tam ir jābūt ne zemākam par vidējo vai augstāko, kas ir atkarīgs no piedāvātā amata.
- Autovadītāja apliecība. Diskusiju dalībnieki atzina, ka darba devēji, pieņemot darbiniekus darbā, pieprasa arī B kategorijas autovadītāja apliecību.
- Informācija par bērniem. Kā atzīst pētījuma dalībnieki, darba devējs darba intervijā interesējas arī par kandidāta bērnu skaitu un vecumu. Šādu informāciju darba devējs vēlas noskaidrot, lai rēķinātos ar potenciālā darbinieka iespējamo darba grafiku vai ar ģimenes problēmām saistītiem darba kavējumiem.

- Informācija par veselības stāvokli. Vairākums diskusiju dalībnieku atzina, ka darba devējs darba intervijā ir interesējies arī par kandidātu veselības stāvokli. Pēc pētījuma dalībnieku domām, šāda informācija vairāk tiek pieprasīta no gados vecākiem cilvēkiem, sākot jau ar 35–40 gadiem, jo bieži vien piedāvātais darbs ir saistīts ar fizisku slodzi vai aktīvu strādāšanu, tāpēc darba devējam ir nepieciešams zināt šādu informāciju, atlasot darbiniekus noteiktam amatam.
- Informācija par kandidāta kaitīgajiem ieradumiem. Daži diskusiju dalībnieki ir minējuši, ka darba intervijā arī tiek jautāts, vai kandidāts smēķē. Tiek pieņemts, ka, uzdodot šādu jautājumu, darba devējs vēlas noskaidrot, vai potenciālais darbinieks daudz laika pavadīs darba laikā smēķējot. Taču neviens no dalībniekiem neatzina, ka tādēļ viņam vai kādam citam pazīstamam cilvēkam ir atteikts darbs.
- Kredītu un parādu esamība. Kāds rīdzinieks apgalvoja, ka darba intervijā viņam tika jautāts arī par kredītu un parādu esamību, taču šādu jautājumu respondents uztvēra pozitīvi, pamatojot savu viedokli ar to, ka „tādā veidā darba devējs vēlējās uzzināt, vai es esmu nopietns cilvēks – ja man ir kredīti, tad es domāju par nākotni un kaut kur ieguldu šo naudu“ (rīdzinieks). Taču šādi gadījumi nav bijuši daudz, kā arī nevienam no pārējiem pētījuma dalībniekiem šāda informācija no darba devēja puses netika pieprasīta.

Pēc pētījuma dalībnieku domām, darba devējam būtu jāsniedz sekojoša informācija:

- Informācija par iegūto izglītību un izglītības līmeni. Pētījuma dalībnieki atzīst, ka darba devējam ir jāsniedz informācija par to, kādu izglītības līmeni ir ieguvis kandidāts. Šādas informācijas pieprasīšana un iesniegšana tiek uzskatīta kā korekta, jo pēc tās objektīvi var novērtēt kandidātu konkurētspēju.
- Darba pieredze noteiktā specialitātē. Pētījuma dalībnieki atzīst, ka ir labi, ja ir bijusi iepriekšējā darba pieredze noteiktā specialitātē, tomēr tam nevajadzētu būt noteicošam faktoram, atlasot darbiniekus vakancēm.
- Pozitīvās rakstura īpašības. Diskusiju dalībnieki minēja, ka darba devējam būtu jāsniedz informācija arī par savām pozitīvajām rakstura īpašībām, jo darbs apkalpojošā sfērā, kas ir saistīts ar klientu vai apmeklētāju pieņemšanu un apkalpošanu, prasa noteiktas rakstura īpašības, kuras darba intervijas laikā kandidātam būtu jāuzsver, lai būtu lielāka iespēja iegūt darbu.
- Informācija par bērniem. Lai arī vairumam pētījuma dalībnieku šķiet, ka jautājums par bērnu esamību un vecumu ir nekorekts, tomēr diskusiju dalībnieki atzina, ka šāda informācija darba devējam būtu jāzina, jo darba devējam ir jārēķinās ar potenciālā darbinieka iespējamiem darba kavējumiem. Kā uzskata pētījuma dalībnieki, darba devējs ir jāpārlicina, ka bērni nebūtu šķērslis darba izpildei.

Jāatzīmē, ka par informācijas sniegšanu saistībā ar veselības stāvokli pētījuma dalībnieki nebija vienoti. Daļa no pētījuma dalībniekiem uzskatīja, ka jautājums potenciālajiem darbiniekiem par veselības stāvokli ir nekorekts un būtu uzskatāms par diskriminējošu. Tomēr daži pētījuma dalībnieki atzina, ka informācija par veselības stāvokli darba devējam būtu jāsniedz noteiktu profesiju darbiniekiem, kur darbs varētu būt saistīts ar fizisku slodzi vai citiem nepiemērotiem darba apstākļiem.

Par nekorektas informācijas pieprasīšanu no darba devēja puses pētījuma dalībnieki uzskata jautājumus par:

- Vēlamo darba algu. Pētījuma dalībnieki uzsvēra, ka ir nekorekti darba intervijā potenciālajiem darbiniekiem jautāt par to, cik lielu algu viņi vēlētos saņemt, jo šādas informācijas pieprasīšana ir saistīta ar sevis novērtēšanu. Pēc pētījuma dalībnieku domām, darba devējam nebūtu jāzina šāda informācija, tāpēc jautājumu par darba atalgojumu uzskata par nekorektu.
- Vecumu. Par nekorektu jautājumu no darba devēja puses pētījuma dalībnieki uzskata arī jautājumu par kandidāta vecumu. Pēc diskusiju dalībnieku domām, šādas informācijas pieprasīšana var būt diskriminējoša, jo darba devēji nav ieinteresēti pieņemt darbā personas pēc 40 gadu vecuma, lai arī viņu fiziskais stāvoklis nekādā veidā nevar ietekmēt darba izpildi.

Eksperti norāda, ka ārvalstīs pastāv B formas CV, kurā cilvēks var ierakstīt savu sensitīvo informāciju – etnisko piederību, ģimenes stāvokli, veselības stāvokli utt. Šo informāciju uzņēmumā zina tikai viens cilvēks, kuram būs aizliegts to tālāk izplatīt, taču ar šīs informācijas palīdzību var monitorēt, kuras grupas cik veiksmīgi virzās pa karjeras kāpnēm. Šāda prakse Latvijā vēl nav attīstīta, tomēr vairākos uzņēmumos jau tiek īstenota, piemēram, Rimi tā tiek īstenota apzināti – lielākoties dažādības vadība tiek īstenota lielajos uzņēmumos un tajos, kuriem mātes uzņēmi ir ārvalstīs.

Gan rīdzinieki, gan liepājnieki atzina, ka diskriminējoši darba nosacījumi ir ikvienā darbā, tomēr vairāk raksturīga tā ir tieši privātā sektora uzņēmumos. Kā diskriminējošus darba nosacījumus pētījuma dalībnieki minēja:

- Darba laika saistību ar lielu darba apjomu. Fokusa grupu dalībnieki minēja, ka, pastāvot noteiktam darba laikam, ir jābūt arī nenoteiktam darba apjomam, kas ir veicams darba dienas laikā. Pētījuma dalībnieki minēja, ka, ja tiek piešķirts noteikts darba apjoms uz noteiktu darba laiku, bieži vien šis darba apjoms nav izpildāms paredzētās darba dienas laikā, tādēļ darba devēji liek aizkavēties darbā pēc darba dienas beigām. Pētījuma dalībnieki uzskatīja, ka šāds darba devēju lēmums ir diskriminējošs, jo tiek pārkāps līgumā noteiktais darba laika grafiks.
- Darba veikšanu, kas nav noteikta līgumā. Liepājnieki atzina, ka darba devēji papildus saviem pienākumiem bieži liek strādāt citu amatu pienākumus, kas nav noteikti darba līgumā, tādā veidā ekonomējot uz darbiniekiem.

- Minimālās darba algas. Pētījuma dalībnieki norādīja, ka maksājot darbiniekiem minimālo algu, viņi netiek cienīti un pienācīgi novērtēti, līdz ar to darbiniekiem nav motivācijas strādāt.
- Stingri nosacījumi dabīgo vajadzību nokārtošanai. Kā pētījuma laikā tika noskaidrots, vairākās darbavietās ir stingri noteikts laiks, cik ilgu laiku darbinieks var pavadīt, nokārtojot savas dabīgās vajadzības. Šādi stingri nosacījumi visiem diskusiju dalībniekiem šķiet diskriminējoši, jo tādā veidā tiek pārkāptas cilvēktiesības.
- Atvaļinājuma nepiešķiršana. Vairāki pētījuma dalībnieki apgalvoja, ka darba devēji liela darba apjoma dēļ liedz darbiniekiem iet atvaļinājumā, kas nav saskaņā ar darba līgumā noteiktajām tiesībām uz atvaļinājumu. Šādu darba devēja rīcību visi pētījuma dalībnieki atzīst kā diskriminējošu attiecībā pret darbiniekiem, jo darba devējs nerēķinās ar darbinieku interesēm.
- Sankcijas, nokavējot darbu. Par diskriminējošiem darba nosacījumiem pētījuma dalībnieki atzina arī sankcijas, nokavējot darbu, kuras bieži vien ir neadekvāti stingras.
- Aizliegumus runāt pa mobilo telefonu darba laikā. Pētījuma dalībnieki minēja, ka dažās darbavietās pastāv arī aizliegumi lietot mobilo telefonu darba laikā, jo tā tiek uzskatīta par atraušanos no darba. Savukārt diskusijas laikā izskanēja viedoklis, ka šādi nosacījumi ir diskriminējoši, jo kādreiz var būt nepieciešamība steidzami piezvanīt, bet mobilā telefona lietošanas aizlieguma dēļ kāds nopietns jautājums var tikt neatrisināts.

Pētījuma dalībnieki kā diskriminējošus darba apstākļus ir nosaukuši:

- Nenormētu darba grafiku un virsstundas. Visi diskusiju dalībnieki atzinuši, ka darba devēji bieži vien lielā darba apjoma dēļ pēc darba dienas beigām liek strādāt virsstundas un veikt papildus darbus, kuri iesākumi nav bijuši atrunāti. Lai arī pētījuma dalībnieki atzina, ka vairākuma gadījumos par virsstundām arī samaksā, tomēr šādu darba devēju attieksmi uzskata par diskriminējošu pret darbiniekiem, jo darba devējs nerēķinās ar darbinieku personīgajām interesēm.
- Darbinieku pieņemšana uz pārbaudes laiku un to atlaišana pēc pārbaudes termiņa beigām. Gan rīdzinieki, gan liepājnieki ir atzinuši, ka darba devēji ekonomē uz darbiniekiem, pieņemot tos darbā tikai uz noteiktu pārbaudes laiku uz 3 mēnešiem. Darbinieki tiekot maksimāli noslogoti un pēc pārbaudes laika atlaisti. Atlaistā darbinieka vietā tiekot atkal pieņemts jauns darbinieks uz pārbaudes laiku. Kā atzina fokusa grupas dalībnieki, šādu sistēmu piekopj daudzi uzņēmumi kā Rīgā, tā arī Liepājā.
- Jauno darbinieku liela noslogotība. Diskusiju dalībnieki atzina, ka darbavietās starp darba kolēģiem ir manāma jaunpieņemto darbinieku diskriminācija. Tas parasti izpaužoties darba pienākumos un lielā darba apjoma izpildē. Visi diskusiju dalībnieki atzina, ka jauniem darbiniekiem tiek piešķirti grūtāki un apjomīgāki darbi nekā vecajiem

darbiniekiem, ko var uzskatīt par nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem un jauno darbinieku diskrimināciju darbavietā.

- Sociālo garantiju nenodrošināšana. Kā vienu no diskriminējošiem darba apstākļiem pētījuma dalībnieki minēja arī sociālo garantiju nenodrošināšanu darbavietā, kas būtiski var ietekmēt darbinieku ienākumus nākotnē.
- Nenodrošināšana ar darba instrumentiem un inventāru. Liepājnieki atzina, ka viņi savā pieredzē ir saskārušies, ka darbavietas nenodrošina darbiniekus ar nepieciešamo darba inventāru un instrumentiem.
- Neuzticība. Kā vienu no diskriminējošas attieksmes izpausmēm no darba devēju puses liepājnieki ir minējuši arī neuzticību. Kā diskusijas laikā minēja kāda no liepājniecēm „darba dienas beigās darba devējs vienmēr pienāk klāt un prasa atskaiti par padarīto darbu. Rodas tāda nepatīkama sajūta, it kā viņš neuzticas darbiniekiem“.
- Darba transporta nepiešķiršana. Vairāki liepājnieki ir minējuši, ka, strādājot vēlās vakara stundas, darba devējs nenodrošina darba auto, kas visus darbiniekus pēc darba izvadātu uz mājām. Šādus apstākļus visi diskusijas pētījuma dalībnieki atzina par diskriminējošiem.

Gan Rīgas, gan Liepājas diskusiju dalībnieki vienādi atzīst aprakstītos darba apstākļus par diskriminējošiem, tomēr rīdzinieki personīgi nebija saskārušies ar šādiem diskriminējošiem apstākļiem, lai gan nenoliedz, ka tādi pastāv. Taču liepājnieki minējuši konkrētus gadījumus par diskrimināciju darbavietā katrā no šiem punktiem, tāpēc var secināt, ka darba apstākļi Liepājā ir diskriminējošāki nekā Rīgā, jo ar to ir bijusi personīga saskarsme.

Par diskriminācijas riskam visvairāk pakļautām cilvēku grupām pētījuma dalībnieki uzskatīja:

- Pirmspensijas vecuma cilvēkus, sākot ar 40 gadiem. Gan liepājnieki, gan rīdzinieki atzina, ka cilvēki pēc 40 gadu vecuma ir visvairāk pakļauti diskriminācijas riskam. Kā tika minēts jau iepriekš, darba devēji nav ieinteresēti pieņemt darbā personas pēc 40 gadu vecuma. Kā galvenos iemeslus, kādēļ darba devējs atsaka darbu personām šādā vecumā, pētījuma dalībnieki minēja faktu, ka cilvēks pēc 40 gadiem lēnāk pārvietojas un viņam ir sliktāks veselības stāvoklis, nekā gados jauniem darbiniekiem. Turklāt, šī vecuma cilvēkiem ir vājākas zināšanas darbā ar datoru un biroja tehniku, līdz ar to, jāiegulda līdzekļi viņu apmācībai.
- Jauniešus vecumā no 18 līdz 20 gadiem. Arī 18–20 gadus vecus jauniešus pētījuma dalībnieki uzskatīja par diskriminācijas riskam pakļautu cilvēku grupu. Diskusijas dalībnieki apgalvoja, ka jauniešus bez iepriekšējās darba pieredzes darba devēji nevēlas pieņemt darbā, jo viņus, tāpat kā cilvēkus pēc 40 gadiem, ir jāapmāca, veltot tam laiku un ieguldot līdzekļus.
- Sievietes ar maziem bērniem. Kā tika minēts iepriekš, vairākas diskusiju grupas dalībnieces apgalvoja, ka darba intervijā potenciālais darba devējs bieži interesējoties par

kandidāta bērniem un viņu vecumu. Tika norādīts, ka darba devēji nelabprāt vēlas pieņemt darbā sievietes ar maziem bērniem, kas var kļūt par šķērslī kvalitatīvai darba izpildei un apmeklējumam. Tādēļ arī šo cilvēku grupu diskusiju dalībnieki attiecināja pie diskriminācijai pakļautu cilvēku riska grupas.

- Krievvalodīgās personas. Daži no rīdziniekiem apgalvoja, ka nav izjutoši tiešu diskrimināciju no darba devēja puses sakarā ar tautību, tomēr vairums pētījuma dalībnieku diskusijas laikā atzina, ka krievvalodīgās personas Latvijas darba tirgū tiek diskriminētas. Arī darba devēju nosacījumu, ka darbā var pietiekties tikai Latvijas pilsoņi, diskusijas grupas dalībnieki uzsvēra kā diskriminējošu un nekorektu attiecībā pret visiem Latvijā dzīvojušajiem krievvalodīgajiem iedzīvotājiem.
- Personas ar invaliditāti. Kā atzina pētījuma dalībnieki, arī personas ar invaliditāti Latvijas darba tirgū tiek diskriminētas lielākoties tādēļ, ka darbvietās nav radīti piemēroti apstākļi personām ar kustības vai citiem traucējumiem. Tomēr, lai radītu šādus apstākļus, ir jāiegulda līdzekļi, ko, pēc diskusijas dalībnieku domām, darba devēji nevēlas un tādēļ izvēlas nepieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti.
- Sievietes. Pēc liepājnieku domām, arī sievietes ir cilvēku grupa, kas lielā mērā tiek pakļauta diskriminācijas riskam. Vairākas liepājnieces atzina, ka viņām ir ticis atteikts darbs tikai dzimuma dēļ, jo bieži vien sludinājumos vai caur NVA tiek piedāvāts fiziski smags darbs vai tāds darbs, kas nav piemērots sievietēm, uz kā pamata darba devējs tieši arī atsaka darbu.

Kā atzina diskusiju grupu dalībnieki, ar tiešu diskrimināciju saistībā ar savām valodu zināšanām neviens nav saskāries. Pētījuma dalībnieki minēja, ka darba devējs pie stāšanās darbā pieprasa valsts valodas sertifikātu, kā arī sabiedrībā valda priekšstats par to, ka krievvalodīgie tiek diskriminēti Latvijas darba tirgū, tomēr, neviens no pētījuma dalībniekiem neatzina, ka viņam bijis atteikts darbs tieši balstoties uz sliktām valodu zināšanām.

No pētījuma dalībnieku stāstītās pieredzes un viedokļiem var secināt, ka diskusiju grupu dalībnieki darbvietā ir maz saskārušies ar tiešu diskriminējošu attieksmi no darba devēja vai kolēģu puses. Rīdzinieki norādīja, ka diskriminācijas izpausmes vairāk parādās tieši darba meklēšanas procesā, kad tas tiek atteikts dažādu iemeslu dēļ. Par lielāko diskriminējošo iemeslu rīdzinieki minēja vecuma diskrimināciju, kad darba devēji atsaka darbu personām, sākot ar 40 gadu vecumu. Kā atzina rīdzinieki, darbvietā tiešu diskrimināciju neviens nav izjutis. Diskriminējošās attieksmes parādās, galvenokārt, darba nosacījumos. Tomēr no liepājnieku pieredzes var secināt, ka šajā pilsētā diskriminācija darbvietās ir izplatītāka parādība nekā Rīgā. Liepājnieki ir saskārušies gan ar diskriminējošiem darba nosacījumiem un darba apstākļiem, gan arī ar diskriminējošu attieksmi no darba devēju puses.

Izvērtējot diskusijas dalībnieku līdzšinējo pieredzi, var secināt, ka, lai arī ar tiešām diskriminācijas izpausmēm darbvietā pētījuma dalībnieki nav daudz saskārušies, tomēr tās pastāv dažādās tās izpausmēs gan tiešā veidā darbvietās, gan darba nosacījumos vai apstākļos.

Kā diskusijā tika noskaidrots, ne rīdzinieki, ne liepājnieki nav informēti par savām darba ņēmēju tiesībām, kā arī nezina, kur un pie kā vērsties diskriminācijas gadījumā. Diskusiju dalībnieki atzina, ka, vērsties pie kāda pēc palīdzības, ir risks pazaudēt darbu, jo pētījuma dalībnieku vidū nav pilnīga uzticība nevienai organizācijai. Vairākums atzina, ka diskriminācijas gadījumi no darba devēja vai citu personu puses, pirmkārt, jāizrunā savā starpā.

Pētījuma dalībnieki norādīja, ka pastāvošas diskriminācijas gadījumā, kuru nebūtu iespējamas atrisināt savstarpēju sarunu ceļā, palīdzību meklētu šādā veidā:

- Valsts darba inspekcijā. Gan rīdzinieki, gan liepājnieki atzina, ka diskriminācijas gadījumā, pirmkārt, vērstos Valsts darba inspekcijā. Visi pētījuma dalībnieki norādīja, ka uzticas šai institūcijai, jo tā spēj palīdzēt atrisināt radušās konfliktsituācijas, kā arī spēj ietekmēt darba devējus. Pētījuma dalībnieki minēja, ka palīdzības meklēšanas gadījumā atbilde parasti nav ilgi jāgaida un ka esošās konfliktsituācijās šī iestāde netaisnīgas darba devēja rīcības gadījumā var uzlikt soda sankcijas.
- Pie darba devēja. Pētījuma dalībnieki atzina, ka diskriminācijas gadījumos kolēģu starpā pareizākais lēmums būtu vērsties pie darba devēja vai kādas augstāk stāvošas personas. Taču, kā tika noskaidrots, ne visos gadījumos darba devējs ir ieinteresēts risināt radušās konfliktsituācijas darba kolektīvā un daļa diskusijas grupas dalībnieku norādīja, ka vērsties pie darba devēja būtu neefektīvi un diskriminācijas gadījumā pie tā nevērstos.

Diskusijas laikā izskanēja arī minējums, ka diskriminācijas gadījumā varētu vērsties tiesā, taču neviens no diskusiju dalībniekiem neatzina, ka izmantotu šādu palīdzības veidu. Tika norādīts, ka tiesāšanās prasa lielus līdzekļus, kā arī nav zināms tās iznākums.

Neviens no pētījuma dalībniekiem nav minējis Tiesībsarga biroju kā institūciju, kur vērsties diskriminācijas gadījumā. Diskusijas grupas dalībnieki atzina, ka par tā pastāvēšanu ir dzirdējuši, tomēr neviens no pētījuma dalībniekiem pie viņa pēc palīdzības nevērstos, norādot, ka par tā darbību ir par maz informācijas.

Diskutējot par pasākumiem, ar kuriem būtu iespējams mazināt diskriminācijas gadījumus darbavietās, pētījuma dalībnieki – personas ar vājām latviešu valodas atzina, ka šādi pasākumi varētu būt sekojoši:

- kompetentām iestādēm aktīvāk informēt darba ņēmējus par viņu tiesībām, rīkojot seminārus vai konferences par darba ņēmēju tiesībām;
- izdot informējošus bukletus vai brošūras gadījumos, ja ir iznācis jauns ar darbu saistīts likums, kā arī nodrošināt pieejamību šai informācijai un to, kur ar to var iepazīties sīkāk;
- informējoši radio raidījumi par darba ņēmēju tiesībām;
- darba līgumos būtu jābūt informācijai, par ko darbinieku var atlaist;
- bezmaksas juristu konsultācijas par darbā iekārtošanos un darbinieku tiesībām.

SIEVIETES PĒC BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMA

Visas pētījuma dalībnieces atzina, ka ir saskārušās ar kādiem pret sevi vēršiem diskriminējošiem apstākļiem darba tirgū – gan darba meklēšanas procesā, gan pašā darbavietā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Visas atzina, ka jaunās māmiņas, atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma vai meklējot jaunu darbavietu, jūtas psiholoģiski nedrošas, nobijušas un izjūt kompleksus par sevi kā par profesionālu darbinieku tieši dēļ tā, ka kādu laika periodu ir bijušas ārpus darba aprites. Tāpat viņas visbiežāk neuzdrošinās darba devējam pieprasīt savas tiesības, baidoties zaudēt esošo darbavietu.

Liela daļa pētījuma dalībnieču pēc bērna kopšanas atvaļinājuma dažādu iemeslu dēļ neatgriezās savā vecajā darbavietā (darba vietas likvidācijas vai darbinieku skaita samazināšanas dēļ, nepaņēma atpakaļ darbā), līdz ar to ir saskārušās ar darba meklēšanas pieredzi. Abu grupu dalībnieces kā populārāko darba meklēšanas veidu minēja dažādu interneta resursu izmantošanu – piemēram, specializēto darba sludinājumu portālu izskatīšana (kā populārākie tika minēti www.cvonline.lv; www.ss.lv, www.zip.lv, www.nva.lv), sludinājumu izskatīšana uzņēmumu mājas lapās, pašvaldību mājas lapu caurskatīšana, kā arī caur sociālajiem tīkliem. Tāpat darbavietas tiek meklētas iztaujājot draugus, radus un paziņas, vai arī iznēsājot savus CV pa konkrētiem uzņēmumiem. Kā viens no sekmīgākajiem darba atrašanas veidiem tika minēts tieši radu/ draugu/ paziņu ieteikums.

Diskusijas dalībnieces norādīja, ka stājoties jaunā darbavietā, darba devējs vienmēr pieprasa standarta veida informāciju:

- personas dati/ kontaktinformācija
- informācija par izglītību,
- iepriekšējo darba pieredzi
- valodu zināšanas;
- informācija par dažādām prasmēm (tai skaitā autovadītāja apliecība; datora lietošanas iemaņas u.tml.).

Lielākā daļa dalībnieces kā diskriminējošu informāciju uzskata ģimenes stāvokļa pieprasīšanu – vai potenciālais darba ņēmējs ir precējies un vai mājās ir mazi bērni. Šī informācija par diskriminējošu tiek uzskatīta tādēļ, ka darba devējam uzzinot par maza bērna esamību ģimenē (biežāk bērnudārza vecumā),

attiecīgā cilvēka kandidatūru uz vakanto vietu vairs neizskata. Tajā pašā laikā daļa pētījuma dalībnieču uzskata, ka darba devējam tomēr ir tiesības zināt, vai mājās ir bērns, lai viņš varētu rēķināties, ka nepieciešamības gadījumā darbiniekam tiks piešķirta darba nespējas lapa. Tomēr dominē viedoklis, ka nebūtu pareizi detalizēti izvaicāt, cik vecs ir bērns, vai būs kāds, kas pieskatīs bērnu, ja viņš slimos.

Kā vēl viens nekorekts jautājums, kuru darba devējs mēdz pieprasīt, ir dzīves vietas atrašanās, jo tie neattiecas uz profesionālajām zināšanām un prasmēm.

Diskusijas dalībnieču domas par fotogrāfijas pievienošanu CV dalās. Daļa uzskata, ja darba specifika to pieprasa, tad tas nav diskriminējoši, tomēr visbiežāk tā ir paša potenciālā darba ņēmēja izvēle – sūtīt vai nesūtīt savu fotogrāfiju.

Rīgas un Valmieras pētījuma dalībnieču vidū viedoklis dalās par to, vai ir diskriminējoši jautāt par potenciālā darba ņēmēja sodāmību. Rīgas diskusijas dalībnieces uzskata, ka šāds jautājums nav diskriminējošs, savukārt pētījuma dalībnieces Valmierā uzskatīja, ka šāds jautājums ir diskriminējošs. Abu grupu dalībnieču viedoklis saskan, ka ir situācijas, kad darba devējam ir pieļaujams un pat nepieciešams būt informētam par potenciālā darbinieka iepriekšējo sodāmību.

Neviena diskusijas dalībniece darba pārrunās nebija saskārusies ar jautājumiem par seksuālo orientāciju vai reliģisko piederību, tomēr minēja tos kā diskriminējošus un ka šādus jautājumus darba ņēmējam uzdot būtu nekorekti. Savukārt vairums diskusiju dalībnieču minēja, ka potenciālie darba ņēmēji tiek diskriminēti arī atkarībā no pabeigtās izglītības iestādes.

Pētījuma dalībnieces uzskata, ka diskriminācija iekļauj sevī privātos aspektus, kas neattiecas uz darbu. Visas atzina, ka darba vidē ir pieļaujams vērtēt tikai cilvēka profesionālās prasmes. Liela daļa diskusiju dalībnieces atzina, ka laiks, kad sievietē ir atgriezies darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma ir emocionāli grūts – ir jādodomā par to, kā jaunajos apstākļos jūtas bērns; par to kā darba devējs un kolēģi reaģēs gadījumā, ja nāksies ņemt darba nespējas lapu, kā arī jāspēj profesionāli sevi pierādīt. Bieži vien satraukumu sagādā pilnais darba laiks. Savukārt tās māmiņas, kuras ir strādājušas maiņu grafiku atzīst, ka svarīga ir pārkvalificēšanās iespēja, jo visbiežāk darba devējs neizmaina nekādus nosacījumus darba laika grafikos attiecībā pret viņām.

Diskriminējoša mēdz būt attieksme pret sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma atalgojuma ziņā, piemēram, viena līmeņa darbiniekiem atšķirīgs atalgojums. Tāpat arī bieži vien, pārbaudes laikā uzzinot par sievietes grūtniecību, darba devējs cenšas šādu darbinieku nepaturēt. Visas dalībnieces uzsvēra, ka tādā situācijā nevar darba devējam atklāt, ka ir stāvoklī, jo viņam nav motivācijas pielikt pūles, apmācot darbinieku, kas pēc neilga laika posma dosies dekrētā un bērnu kopšanas atvaļinājumā un nav pārsteidzoši, ka viņš mēģinās no šāda darbinieka atbrīvoties. Diskusiju dalībnieces min, ka bieži vien pienākumi ir vairāk, kā darbinieks vienas dienas laikā var paveikt, bet, strādājot papildus virsstundas, par tām netiek maksāts.

Sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma raksturojot cilvēku grupas, kuras ir visvairāk pakļautas diskriminācijas riskam darba tirgū, iegūti sekojoši rezultāti:

- Kā viena no visdiskriminētākajām grupām tika minētas māmiņas ar maziem bērniem. Visas diskusiju dalībnieces uzskata, ka darba devējs negrib darbā pieņemt vai paturēt sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, jo bērnu biežās slimošanas dēļ nākas kavēt darbu.
- Jaunieši- viņiem nav pieredzes, līdz ar to darba devējs negrib ņemt darbā. Tāpat arī diskriminācija pret jauniešiem izpaužas, iedalot viņiem sliktākus darbus.
- Kā vēl viena diskriminēta grupa tika minēti pirmspensijas un pensijas vecuma cilvēki, tomēr diskusijas dalībnieču viedoklis ir atšķirīgs – daļa uzskata, ka vecāka gadagājuma cilvēki ir objektīvi vājāki, un ir saprotams, kāpēc darba devējs nevēlas viņus pieņemt darbā- lēnāk kā jaunieši apgūst jaunas programmas, iemaņas, valodas. Tomēr ir sfēras, kurās pirmspensijas vecuma cilvēks ar savu pieredzi ir neaizvietojams profesionālis- speciālists. Situācija ar potenciālajām māmiņām un pirmspensijas vecuma cilvēkiem ir nedaudz līdzīga, jo abas minētās grupas pēc kāda laika dosies attiecīgi dekrēta atvaļinājumā/ bērnu kopšanas atvaļinājumā un pensijā – darba devējam atkal nāksies meklēt kādu, kuru apmācīt un aizstāt ar trūkstošo kadru.
- Liela daļa dalībnieču uzskata, ka ir saskārušās ar dzimuma diskrimināciju, tomēr pašas atzīst, ka ir profesijas, kurās ir tikai normāli, ka, pieņemot darbā, tiek dota priekšroka vīrietim, piemēram, darba vietās, kur nepieciešams pielietot fizisku spēku. Reizēm pat ar vienādi iegūtu izglītību, biežāk tieši vīrietis būs tehniski pārāks un sieviete neko tur nevar darīt- tā ir dzimumu specifika. Diskriminācija starp vīrieti un sievieti pastāv atalgojuma ziņā- vīrietis par tiem pašiem pienākumiem bieži vien saņems vairāk, kā sieviete.
- Reģionālā diskriminācija (situācijas, kad darbā netiek pieņemti cilvēki no noteiktiem reģioniem, piemēram, Latgales).
- Par vēl vienu izteiktai diskriminācijai pakļautu cilvēku grupu diskusiju dalībnieces minēja cilvēkus ar invaliditāti..
- Lai gan sievietes nebija saskārušās ar diskrimināciju pret seksuālajām minoritātēm, tomēr minēja kā pastāvošu.
- Diskusijas dalībnieces minēja, ka pastāv arī ārējā izskata diskriminācija, piemēram, darba devējam var nepatikt, ja potenciālajam darba ņēmējam ir tetovējums, pīrsings vai viņš ir kāda konkrēta stila pārstāvis (piemēram, gots). Tomēr vairums dalībnieču piekrita, ka darba devējam ir tiesības pieprasīt ievērot specifisku darba etiķeti (strādājot klientu apkalpošanā u.tml.).
- Diskusiju dalībnieces min, ka joprojām pastāv tautības diskriminācija – piemēram, Valmierā pastāv ļoti lieli aizspriedumi attiecībā pret čigāniem- stereotips, ka visi čigāni zog, ir ļoti iesakņojies, tāpēc darba devējs viņus nemaz neriskē pieņemt darbā.
- Tāpat daudzi cilvēki nespēj dabūt darbu dēļ sliktām valodu zināšanām – (biežāk latviešu un krievu valodas nepārzināšana), tomēr visbiežāk šīs prasības ir objektīvas. Daļa diskusiju dalībnieces par diskriminējošu apstākli uzskata situāciju, ja latvieti, kuram ir

vājas krievu valodas zināšanas, neņem darbā, tomēr visas dalībnieces nonāca pie secinājuma, ka tas tomēr ir atkarīgs no darba specifikas, piemēram, klientu apkalpošanā darba devēja pieprasītās valodu zināšanas ir nepieciešamas. Līdzīgi ir ar krievvalodīgajiem cilvēkiem, kas nepārzina latviešu valodu.

Abu diskusijas grupu dalībnieces atzina, ka ir personīgi saskārušās ar diskrimināciju darba tirgū, kas ir saistīta ar atgriešanos darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darba devēji visbiežāk aizbildinās ar to, ka darba vairs nebūs, darbavieta likvidējas un darbinieks vairs nav vajadzīgs. Visbiežāk sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma darba devējs piedāvā aiziet no darba, parakstot abpusējās vienošanās līgumu. Sievietes, atgriežoties pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, jūtas profesionāli nepārlicinātas par sevi, līdz ar to viņas vieglāk pakļaujas priekšnieka spiedienam, nepadomājot par savām tiesībām un paraksta visus papīrus.

Kā jau minēts iepriekš, sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma izjūt diskrimināciju samaksas ziņā – reizēm viņām par to pašu darbu maksā mazāk, reizēm viņām ir zemāki algas griesti nekā vīrietim viena amata ietvaros.

Kā vēl viens diskriminējošs apstāklis, atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, tiek minētas bērnudārzu problēmas. Viena diskusijas dalībniece min, ka vislielākā diskriminācija, ar ko māmiņas saskaras, ir tieši ar bērnudārziem saistītās rindas un situācijas, kad, nespējot ievietot bērnu bērnudārzā, māmiņas nespēj arī strādāt.

Abu diskusiju dalībnieces atzīst, ka diskriminējoša attieksme ir jūtama gan no darba devēju puses, kas nevēlas pieņemt darbā māmiņas ar maziem bērniem vai vēlas no viņām atbrīvoties, gan no kolēģu puses. Visgrūtāk izprotama jaunās māmiņas situācija pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir tieši tiem cilvēkiem, kuriem pašiem nav bērni (gan darba devējiem, gan kolēģiem). Tāpat arī ļoti neērti kolēģu un darba devēju priekšā jūtas māmiņas, kas baro bērnu ar krūti un kurām pienākas papildus pārtraukumi bērna barošanai.

Diskriminējoša attieksme bieži vien ir jūtama arī no līdzcilvēkiem – draugiem un paziņām (no tiem, kam nav bērni). Pēc gadu vai vairāk kā gadu ilga pārtraukuma darbā sievietei sevi profesionāli no jauna ir jāpierāda – gan darba devēju, gan kolēģu, gan līdzcilvēku priekšā, jo rodas iespaids, ka sieviete spēj runāt un domāt par bērniem vien.

Diskusiju dalībnieces atzīst, ka lielākajā daļā paziņu un radu lokā ir bijusi līdzīga diskriminācijas pieredze. Sieviete paliekot stāvoklī vai atgriežoties darbavietā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma – sievietes jūtas profesionāli nepārlicinātas par sevi, darbavietās necenšas pastāvēt par savām tiesībām, jo visbiežāk baidās zaudēt darbu. Visām ir nepieciešams konkrēts adaptācijas laiks.

Atgriežoties darba vidē pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, sievietes visbiežāk baidās savas tiesības aizstāvēt, tāpēc populārākā taktika, ko viņas izvēlas – ir klusēšana. Visas Valmieras grupas dalībnieces un daļa Rīgas pētījuma dalībnieču atzina, ka labāk darba devējam neko neprasīt un nesūdzēties, lai nezaudētu darbu. Tāpat sievietes atklāja, ka bieži vien iepriekšējais darba devējs mēdz nodot informāciju nākamajam potenciālajam darba devējam par darbinieka aiziešanas iemeslu, līdz ar to labāk neatstāt sliktas atsauksmes par sevi un nevērsties dažādās institūcijās ar sūdzībām pret darba devēju.

Diskusiju dalībnieces skeptiski attiecas pret palīdzību no dažādām institūcijām vai biedrībām attiecībā uz diskriminācijas jautājumiem, tāpēc lielākā daļa dalībnieču atzina, ka diskriminācijas gadījumā neko nedarītu un nekur nevērstos, savu atbildi pamatojot ar to, ka tas nelīdzētu un neko nemainītu. Tāpat arī abu grupu dalībnieces atzina, ka pēc bērna kopšanas atvaļinājuma jau tā jūtas nedrošas un neaizsargātas, tāpēc nevienam negribas uzbāzties ar savām tiesībām.

Daļa pētījuma dalībnieču atzina, ka, ja problēmas rastos, tad pirmkārt tās censtos risināt mierīgā ceļā – pārrunājot ar darba devēju. Tāpat dalībnieces atzina, ka neuzticētos Valsts darba inspekcijai, jo vienīgais veids, kā viņi var palīdzēt, ir ieteikt griezties pēc palīdzības tiesā. Līdzīgu viedokli pauž tās sievietes, kas vērsušās pēc palīdzības arodbiedrībās.

Savukārt eksperti sniedz nedaudz atšķirīgus komentārus. Valsts darba inspekcijas eksperte norāda, ka no sievietēm, kuras darba devējas vēlas atlaist grūtniecības dēļ pārbaudes laikā, iesniegumi darba inspekcijā tiek saņemti nevis kā par diskrimināciju, bet kā par darba tiesību pārkāpumu. Tāpat eksperti pauž viedokli, ka arodbiedrībām piemīt potenciāls attīstīt atbalsta sistēmu diskriminācijas gadījumos, tomēr pagaidām arodbiedrības ar diskriminācijas gadījumiem nodarbojas nelabprāt.

Visas diskusiju dalībnieces uzskata, ka tieši tāpat kā jauns darbinieks ir jāievada darba aprītē, arī sievietei pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir nepieciešams saudzējošais režīms, lai spētu saprast visu, kas ir palaists garām. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma sieviete ir līdzvērtīga jaunam darbiniekam, jo pa gadu daudz kas var būt mainījies – gan darba iekšējos kārtības noteikumos, gan likumdošanā, ieviestas dažādas jaunas programmas, kuras jāapgūst utt. Nepieciešamais adaptācijas laiks darba vidē tiek minēts aptuveni 3–6 mēneši. Dalībnieces uzskata, ka, atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, priekšniekam īpaši jāsaprot šis cilvēks atpakaļ. Iespējams ir jāpārdaļa kādi pienākumi, jāpārrunā, kas mainījies, kuri darbi ir gaidījuši.

Visas pētījuma dalībnieces atzīst, ka, atgriežoties darba vidē, izmantotu jebkāda veida piedāvāto palīdzību, piemēram:

- Labklājības ministrijai būtu vairāk jā rūpējas par jaunajām māmiņām, nodibinot Sieviešu atbalsta centrus, piesaistot finansējumu, lai var nolīgt konkrētus speciālistus.
- Sieviete noteikti nepieciešams psiholoģiskais atbalsts (varētu piedāvāt augstāk minētā Sieviešu centra ietvaros), tomēr, ja tāds tiek piedāvāts, tad lai pakalpojums ir kvalitatīvs, nevis degradējošs.
- Lekciju vai kursu veidā piedāvāt informāciju par izmaiņām likumdošanā, tiesībās, politikā, ekonomikā un citās konkrētās sfērās – lai nav vajadzīgs garais 3 mēnešu periods, kad sievietei pašai viss jā mēģina saprast. Tomēr šāda veida kursiem nevajadzētu būt speciāli piesaistītiem NVA.
- Sievietes atzina, ka vēlētos lielāku atbalstu no darba devēja puses, piemēram, piedāvājot apmācības.
- Piedāvāt atlaides dažādām mācību programmām, piedāvāt tālmācības;

- Kā ļoti svarīgu atbalstu sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma abu diskusiju dalībnieces minēja pārkvalificēšanās iespējas, jo bieži vien sieviete kaut kādu iemeslu dēļ vairs nevar atgriezties iepriekšējā darba vietā – piemēram, maiņu grafiku dēļ vai vienkārši darba devējs vairs atpakaļ neņem un līdzīgā sfērā darbu nav iespējams atrast;
- Darba devējiem piešķirt nodokļu atlaides laikā, kad sieviete pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir atgriezusies darbā – vismaz uz kādu noteiktu adaptācijas laiku, lai nebūtu tendence no viņas atbrīvoties;
- Māmiņām– bezdarbniecēm piedāvāt kursus NVA, neatkarīgi no visu citu bezdarbnieku rindas, savādāk nav iespējams sagaidīt apmācības.

Tajā pat laikā eksperti uzskata, ka labākā pieeja diskriminācijas mazināšanai ir labās prakses piemēru parādīšana, nevis tādi risinājumi kā kvotu noteikšana nodarbināto sastāvam pēc noteiktām pazīmēm. Darba devēju pārstāvis uzsver, ka tas ir nevajadzīgs ierobežojums, par kuru lēmums būtu jāpieņem pašā uzņēmumā. Tie uzņēmumi, kuri to darītu, varētu šo lēmumu pieņemt saistībā ar sava uzņēmuma politiku. Savukārt uzliekot to par obligātu nosacījumu un strauji ieviešot – tas varētu būtiski mazināt uzņēmumu konkurētspēju un atstāt vairāk negatīva, nekā pozitīva iespaids. Eksperti norāda, ka būtu jāsāk ar labā parauga veidošanu publiskās organizācijās, nevis ar privāto sektoru, taču ir svarīgi šo praksi popularizēt, rādīt, ka dažādības politikas īstenošana var palīdzēt biznesam. Labās prakses tiek vērtētas caur tādām privātām iniciatīvām kā ilgtspējas indekss, Labklājības ministrijas atbalvojums „Ģimenēm draudzīgs uzņēmums”. Izmantojot šādas iniciatīvas, uzņēmumiem pēc tam arī ir gandarījums, ka viņu pozitīvie centieni tiek novērtēti. Attiecībā uz nodokļu atlaidēm eksperti komentē, ka, ja ir iespējams piemērot nodokļu atlaides, tad tās pirmkārt varētu tikt piešķirtas tiem darba devējiem, kuri pieņem darbā jauni ar izglītību, bet bez praktiskās pieredzes. Arī darba devēji atzīst, ka mazāki nodokļi darba devējiem ļoti patīk, bet pret īpašu grupu izcelšanu tomēr izturas skeptiski, jo rodas jautājums – kurus nodokļus samazināt? Iedzīvotāju ienākuma nodokļu samazināšana varētu kaitēt pašvaldībām, atvieglojums sociālajam nodoklim samazinātu paša cilvēka sociālo drošību. Darba devēju pārstāvis par jēgpilnāku uzskata nodokļu atvieglojumu par darba devēja ieguldījumu apmācību un prakses nodrošināšanā. Laikā, kad darba devējs darbinieku pats apmāca, šis darbinieks ir neproduktīvs, tāpēc darba devējiem būtu svarīgi, ja tiktu palielināti attaisnotie izdevumi par iedzīvotāja ienākuma nodokli. Pašlaik šī atlaide ir 150 lati – tā ir summa, kas vēl kopā ar veselības izdevumiem tika ieviesta deviņdesmitajos gados, kad augstākās izglītības gada maksa bija aptuveni 150 lati. Tā kā pašlaik studiju gada maksa augstskolās lielākoties ir jau pāri 1000 latiem, tas vairs nestrādā kā stimuls mācīties. Eksperti uzsver, ka tieši augstākajai izglītībai pašlaik nav nekāda atbalsta – ja kursus, seminārus darba devējs var likt iekšā pie attaisnotajiem izdevumiem, tad augstāko izglītību ne – un uzsver, ka šāds risinājums stimulētu cilvēkus aktīvāk iesaistīties mūžizglītībā. Mūžizglītība ir ļoti nozīmīga, taču pēc statistikas rādītājiem tā Latvijā, salīdzinot ar citām valstīm, kopumā tomēr ir ļoti zemā līmenī. Cilvēku aktivitāte ir zema, īpaši pirmspensijas vecuma un zemi izglītoto cilvēku vidū. Šo grupu zemāka aktivitāte salīdzinot ar cilvēkiem ar augstāko izglītību ir vērojama visā pasaulē, ne tikai Latvijā, tāpēc ir nepieciešami stimuli – gan informatīvi, gan finansiāli. Eksperti arī uzsver, ka atšķiras NVA mūžizglītības piedāvājums, kuru izvēlas pašnodarbinātie, un Ekonomikas ministrijas piedāvātā programma darba devējiem īstenot pašu izvēlētas apmācības – nodarbinātie paši izvēlas valodas, projektu vadību, komunikāciju, savukārt darba devēji izvēlas jau konkrētu jaunu, specifisku tehnoloģiju, darba ar kādām iekārtām apguvi. Tas parāda visdrīzāk to, ka ir nepieciešamas gan tās specifiskās prasmes, gan arī vispārīgās cilvēka kā tāda izaugsmei.

Eksperti vienojas, ka diskriminējošo stereotipu mazināšanai sabiedrībā ir būtiski nodrošināt karjeras konsultācijas un plašu un vienlīdzīgu karjeras informāciju gan skolniekiem, gan strādājošiem cilvēkiem. Eksperti vērtē, ka izbraukuma karjeras konsultācijas uz skolām un darbavietām būtu labs instruments, ar kura palīdzību veicināt cilvēku izpratni arī par diskriminācijas jautājumiem. Tāpat eksperti atzīst, ka lai gan informatīvās kampaņas notiek, un informācija ir, Latvijas sabiedrība nav homogēna grupa, tāpēc informatīvās kampaņas jāveido mērķētāk – noteiktām vecuma grupām, noteiktām problēmgrupām.

6. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

SECINĀJUMI

Salīdzinot diskrimināciju darba vietā ar citām sociālām problēmām (bezdarbs, alkoholisms, noziedzība u.c.), neviena no pētījumā ietvertajām mērķa grupām diskrimināciju darba tirgū savā dzīvesvietā neuzskata par ļoti aktuālu problēmu. Salīdzinot datus starp visām piecām grupām, diskrimināciju darba tirgū par aktuālāku problēmu salīdzinājumā ar citām sociālām problēmām uzskata cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām, kam seko cilvēki ar invaliditāti, jaunieši secumā no 15 līdz 24 gadiem, sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma un pirmspensijas vecuma cilvēki vecumā no 50 līdz 64 gadiem. Pētījuma dati liecina, ka katrs desmitais respondents pēdējā gada laikā ir saskāries ar diskrimināciju darba tirgū. No visām piecām pētījumā iekļautajām grupām visbiežāk diskrimināciju darba vietā pēdējā gada laikā ir pieredzējuši cilvēki ar invaliditāti, cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām un jaunieši. Nedaudz vairāk par 1/3 visu respondentu, kuri, kuri ir saskārušies ar diskrimināciju darba vietā, pēdējā gada laikā ir to pieredzējuši 1 – 2 reizes, bet vairāk kā 14% visu respondentu pēdējā gada laikā diskrimināciju savā darba vietā ir pieredzējuši vairāk kā 10 reizes. Biežāk, nekā citu grupu pārstāvji, ar diskrimināciju savā darba vietā pēdējā gada laikā vairāk kā 10 reizes ir saskārušies pirmspensijas vecuma cilvēki un cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām.

Pētījuma dalībnieki uzskata, ka ar diskrimināciju darba tirgū nākas saskarties jau pirms stāšanās darbā un sniedzot informāciju potenciālajam darba devējam. Saranžējot informāciju, kuru respondenti uzskata par pieņemamu iesniegt potenciālajam darba devējam, piesakoties darbā, 1.vietā ir informācija par izglītību, 2. – par iepriekšējo darba pieredzi un darba stāžu, 3. – par valodu zināšanām, 4. – par vecumu un 5. – par dzimumu. Mazāk kā trešā daļa respondentu minējuši informāciju par veselības stāvokli, invaliditāti, iepriekšējo sodāmību, bērnu skaitu/vecumu, ģimenes stāvokli, un tautību. Savukārt pavisam niecīgs skaits respondentu uzskata, ka, stājoties darbā, darba devējam būtu jāsniedz informācija par rasi, seksuālo orientāciju, ādas krāsu, reliģisko piederību un politisko pārliecību. Saskaņā ar pētījuma datiem, minēto informāciju tieši tādā pašā secībā pētījuma dalībnieki arī snieguši darba devējam, stājoties darbā. Tiesa jāpiezīmē, ka gandrīz trešā daļa respondentu ir snieguši informāciju arī par savu ģimenes stāvokli un par savu tautību, bet mazāks skaits arī par bērnu skaitu un vecumu.

Visbiežāk pēdējo 3 gadu laikā pētījuma mērķa grupu pārstāvjiem ir atteikts darbs sekojošu iemeslu dēļ: jauniešiem – izglītības dēļ, pirmspensijas vecuma cilvēkiem – vecuma dēļ, cilvēkiem ar invaliditāti – invaliditātes dēļ, cilvēkiem ar vājām latviešu valodas zināšanām – valodas zināšanu dēļ, bet sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma – izglītības dēļ. Savukārt visbiežāk pēdējo 3 gadu laikā netaisnīgu attieksmi pret sevi darba vietā pētījuma mērķa grupu pārstāvji ir izjutuši sekojošu iemeslu dēļ: jaunieši – valodu zināšanu dēļ, pirmspensijas vecuma cilvēki – vecuma dēļ, cilvēki ar invaliditāti – veselības stāvokļa dēļ, cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām – valodu zināšanu dēļ, bet sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma – sava statusa – jaunās māmiņa – dēļ.

Saskaroties ar pret sevi vērstu diskrimināciju darba vietā, visbiežāk pētījuma dalībnieki meklētu palīdzību Valsts darba inspekcijā un pie augstākas priekšniecības darba vietā. Gan Valsts darba inspekcija, gan augstāka priekšniecība darba vietā kā pirmās divas iespējas minētas arī visu 5 mērķa grupu pārstāvju viedokļos. Savukārt kā trešo iespēju, kur meklēt palīdzību

diskriminācijas darba vietā gadījumos, jaunieši, cilvēki ar invaliditāti un cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām minējuši draugus un paziņas, pirmspensijas vecuma cilvēki – arodbiedrību, bet sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma – Latvijas Cilvēktiesību centru. Jāatzīmē, ka palīdzību LR Tiesībsarga birojā diskriminācijas darba vietā gadījumos meklētu pavisam niecīgs skaits respondentu (3.2%).

Dažādu pētījuma mērķa grupu pārstāvji atšķirīgi vērtē darba devēja pieprasīto informāciju, kura tos nostāda nevienlīdzīgos un mazāk labvēlīgos apstākļos un ir tiem diskriminējoša. Jaunieši par visbiežāk minēto prasību darba sludinājumos norādījuši iepriekšējo darba pieredzi, ko darba devēji parasti lūdz vismaz 2 līdz pat 4 gadus lielu. Tas nozīmē, ka tikko pabeigušam mācību iestādi jauniešiem ir apgrūtināts iespējas iekārtoties darbā, jo bez iepriekšējās darba pieredzes viņu darbā nelabprāt ņem, tomēr darba pieredzi nevar iegūt, ja persona nav iepriekš strādājusi. Tas arī apliecina to, ka jauniešiem ir grūtības iekārtoties augsti apmaksātā vai kvalifikācijai atbilstošā darbā, tāpēc darba pieredzi nākas iegūt, strādājot mazkvalificētu un zemu apmaksātu darbu. Bieži vien darba devēji sludinājumos norāda, ka, sūtot CV, jāpievieno arī savs foto. Ar šādu gadījumu ir saskārušies gandrīz visi jaunieši – pētījuma dalībnieki. Jaunieši atzīst, ka foto visbiežāk lūdz sūtīt apkalpojošās sfēras darba devēji, kur darbiniekiem ir tieša saskarsme un komunikācija ar klientiem vai apmeklētājiem. Par vienu no biežāk uzdotajiem jautājumiem darba intervijā pētījuma dalībnieki minēja arī jautājumus par privāto dzīvi, turklāt šāda veida jautājumi tika uzdoti tikai jauniešiem. Šādus jautājumus pētījuma dalībnieces neuzskata par korektiem, tomēr atzīst, ka šādā veidā potenciālais darba devējs vēlas uzzināt, vai kandidāte būs piemērota noteiktam darba grafikam un vai nenāksies bieži saskarties ar darba kavējumiem bērnu vai ģimenes dēļ. Par diskriminējošiem jautājumiem jaunieši uzskata arī informāciju, kas skar ģimenes stāvokli, veselības stāvokli, ārējo izskatu un tautību. Pētījuma gaitā tika noskaidrots, ka jaunieši ar jēdzienu „diskriminācija” saprot neobjektīvu, nevienlīdzīgu attieksmi pret noteiktu sabiedrības grupu vai personu. Šajā kontekstā jaunieši par diskriminējošiem uzskata tādas darba devēja nosacījumus, kā darba grafiks, zemas algas, prasības pret ārējo izskatu, kā arī amatam neatbilstošu pienākumu veikšana. Pētījuma dati liecina, ka skolēniem un studentiem ir grūtības atrast darbu nepiemērotu nosacījumu dēļ, piemēram, darba laika un grafika dēļ. Darba sludinājumos visbiežāk skolēniem un studentiem tiek piedāvāts neērts darba laiks, pilna darba diena (normālais darba laiks), tomēr ļoti maz tiek piedāvāts darbs uz nepilnu darba laiku, kas būtu piemērots skolēniem un studentiem un to varētu savienot ar mācībām.

Pirmspensijas vecuma iedzīvotāji par informāciju, kuras pieprasīšana no darba devēja puses ir diskriminējoša, uzskata tādas darba devēja prasības, kā informācija par ģimenes stāvokli, bērnu skaitu un vecumu, izziņa par veselības stāvokli, fotogrāfija pie CV, izcelsmes vieta (piem., cilvēkam no Latgales var maksāt zemāku algu). Izvērtējot savas vecuma grupas iespējas un potenciālu, pētījuma dalībnieki atzīst, ka reizēm pirmspensijas vecuma cilvēks ar lielu darba pieredzi var justies diskriminēts tādējādi, ka jūtas nenovērtēts – viņam šķiet, ka ir ieguldījis visu dzīvi savā profesijā un/vai uzņēmumā, bet pienāk brīdis, ka šī sākotnēji šķietamā „pozitīvā bagāža”, sasniedzot 50 gadu vecumu, var zaudēt savu nozīmi, priekšplānā izvirzot tādas vērtības kā elastība un dinamisms, kas vairāk atbilst gados jauniem cilvēkiem. Pirmspensijas vecuma cilvēki par diskriminējošiem uzskata tādas darba apstākļus, kā zema darba samaksa, atalgojumu atšķirības vienas un tās pašas profesijas ietvaros, situācijas, kad par paveikto darbu netiek veikta adekvāta samaksa, veiksmīgi „piesedzot” to ar pārbaudes laiku (termiņam beidzoties, atlaižot darbinieku no darba kā pārbaudes laiku neizturējušu), aplokšņu algas, algu izmaksas kavējumus, nenormētu darba laiku, kā arī nakts stundu un virsstundu darbu, kas netiek atalgots, pārāk lielas darba slodzes, sodu sistēma, kas balstīta uz subjektīvām klientu

atsauksmēm/sūdzībām, darba vide – slikti aprīkotas telpas, nepietiekams apgaismojums, kondicionēšana u.tml., algas samazinājumi smēķētājiem un aizdomās turēšana par alkohola lietošanu, ko dotās mērķa grupas pārstāvji uzskata par ielaušanos darbinieku privātajā dzīvē. Atsevišķi tiek izdalīta diskriminācija darbavietās, kas saistīta ar darba attiecībām (t.sk. mobings, bosings), diskriminējoša attieksme, kuras pamatā ir personiskas saites un simpātijas/antipātijas gan vertikālā, gan horizontālā griezumā darba kolektīvos. Pētījuma dati liecina, ka pirmspensijas vecuma cilvēki par diskriminējošiem uzskata arī tādas situācijas, kad līdz minimumam tiek samazinātas karjeras iespējas un izaugsme darbiniekiem, kas pārsnieguši 50 gadu vecumu, paaudžu konflikti darbavietās, kuros zaudētāji visbiežāk ir pirmspensijas vecuma cilvēki, seksuālā orientācija, kas var izpausties kā diskriminējoša attieksme abos virzienos (gan attiecībā pret seksuālajām minoritātēm, gan pret heteroseksuāliem cilvēkiem), kā arī valsts politikas pamatnostādnes, kas ietekmē pensijas vecuma paaugstināšanu un pensijas lieluma noteikšanu.

Lai arī personas ar invaliditāti ir vienisprātis, ka detalizēta informācijas izzināšana par personas slimību un tās izpausmēm ir nekorekta un tiek uztverta kā īpaši diskriminējoša, darba devēji to pieprasa regulāri. Personas ar invaliditāti uzskata, ka būtu jābūt dotai iespējai izvēlēties, vai sniegt šāda veida informāciju, vai nē. Pētījuma dalībnieki atzīst, ka invaliditāte prasa nedaudz citādāku attieksmi no darba devēja puses – būt vairāk iecietīgam pret invalīdu, nodrošināt papildus iespējas un reizēm arī aprīkojumu, bet darba devēji baidās, ka cilvēki ar invaliditāti radīs problēmas, biežāk kavēs darbu un veiks mazākus darba apjomus. Tas viss rada nevienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, cilvēks ar invaliditāti netiek uztverts kā pilnvērtīgs darbinieks un izvēles gadījumā darba devējs labāk izvēlēsies pieņemt darbā cilvēku bez invaliditātes nekā ar to. Pētījuma dalībnieki uzskata, visvairāk diskriminācijas riskam darba tirgū ir pakļautas sekojošas cilvēku ar invaliditāti grupas: cilvēki ar redzes invaliditāti, cilvēki ar invaliditāti ar vizuāli redzamām nepilnībām, cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem. Pētījuma dalībnieki īpaši izceļ arī tos cilvēkus ar invaliditāti, kuri nezina latviešu valodu, norādot, ka šī ir vēl viena invalīdu grupa, pret kuru tiek pausta izteikta diskriminācija un kuriem atrast pastāvīgu darbu ir praktiski neiespējami.

Cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām, piesakoties darbā, ir gatavi sniegt potenciālajam darba devējam informāciju par savu iepriekšējo darba pieredzi un stāžu, izglītību, vecumu un valodu zināšanām. Cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām par diskriminējošiem darba apstākļiem uzskata nenormētu darba grafiku un virsstundas, darbinieku pieņemšanu uz pārbaudes laiku un to atlaišanu pēc pārbaudes termiņa beigām, jauno darbinieku pārmērīgu noslogotību, sociālo garantiju nesaņemšanu, nenodrošināšanu ar darba instrumentiem un inventāru, neuzticību, darba transporta nepiešķiršanu. Kā atzīst pētījuma dalībnieki – cilvēki ar vājām latviešu valodas zināšanām, ar tiešu diskrimināciju saistībā ar savām valodu zināšanām neviens nav saskāries. Pētījuma dalībnieki uzskata, ka darba devējs, dibinot darba attiecības, pamatoti pieprasa valsts valodas sertifikātu, tomēr sabiedrībā joprojām valda priekšstats par to, ka krievvalodīgie tiek diskriminēti Latvijas darba tirgū tieši valodas zināšanu dēļ.

Lielākā daļa pētījuma dalībnieču – sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma – par diskriminējošu informāciju uzskata ģimenes stāvokļa pieprasīšanu – vai potenciālais darbinieks ir precējies un vai mājās ir mazi bērni. Šī informācija par diskriminējošu tiek uzskatīta tādēļ, ka darba devējam, uzzinot par maza bērna esamību ģimenē (biežāk bērnudārza vecumā), attiecīgā cilvēka kandidatūru uz vakanto vietu vairs neizskata. Tajā pašā laikā daļa pētījuma dalībnieču uzskata, ka darba devējam tomēr ir tiesības zināt, vai mājās ir bērns, lai viņš varētu rēķināties, ka nepieciešamības gadījumā darbinieks ņems darbnespējas lapas. Tomēr dominē viedoklis, ka nebūtu pareizi detalizēti izvaicāt, cik vecs ir bērns, vai būs kāds, kas pieskatīs bērnu, ja viņš slimos. Pētījuma dalībnieces uzskata, ka diskriminācija darba vietā iekļauj sevī privātos

aspektus, kas neattiecas uz darbu. Visas atzina, ka darba vidē ir pieļaujams vērtēt tikai cilvēka profesionālās prasmes. Sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma atzīst, ka laiks, kad sieviete ir atgriezusies darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, ir emocionāli grūts – ir jādomā par to, kā jaunajos apstākļos jūtas bērns, par to kā darba devējs un kolēģi reaģēs gadījumā, ja nāksies ņemt darbnespējas lapu, kā arī jāspēj profesionāli sevi pierādīt. Bieži vien satraukumu sagādā t.s. pilnais darba laiks. Savukārt tās māmiņas, kuras ir strādājušas maiņu grafiku atzīst, ka svarīga ir pārkvalificēšanās iespēja, jo visbiežāk darba devējs nemaina nosacījumus darba laika grafikos attiecībā pret viņām. Visas diskusiju dalībnieces uzskata, ka tieši tāpat kā darba devējam ir pienākums nodrošināt ievadpācību, darbiniekam stājoties darba attiecībās, arī sievietei pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir nepieciešams adaptācijas periods, lai spētu saprast visu, kas ir palaists garām. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma sieviete ir uzskatāma par līdzvērtīgu jaunam darbiniekam, jo pa gadu daudz kas var būt mainījies – gan darba iekšējos kārtības noteikumos, gan normatīvajos aktos, ieviestas dažādas jaunas programmas, kuras jāapgūst utt. Nepieciešamais adaptācijas laiks darba vidē tiek minēts aptuveni 3–6 mēneši. Dalībnieces uzskata, ka, atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, priekšniekam īpaši jāsapņāda šis cilvēks atpakaļ. Iespējams ir jāpārdala kādi pienākumi, jāpārrunā, kas mainījies, kuri darbi ir gaidījuši.

IETEIKUMI

Lai gan pētījuma dati norāda uz noteiktām diskriminācijas izpausmēm darba tirgū, kurām jau ir noteikts regulējums likumdošanā, kā arī uz situācijām, kuras vairāk ir atkarīgas no darba devēju attieksmes, pētījuma rezultāti ļauj izvirzīt sekojošus ieteikumus diskriminācijas izpausmju mazināšanai.

Apsvērt iespējas darbavietās rīkot regulārus seminārus, kuros VDI, NVA, LCTC u.c. informētu par darbinieku tiesībām un rīcības iespējām diskriminācijas gadījumos. Tāpat nepieciešams informēt darbiniekus par viņu tiesībām ar masu saziņas līdzekļu palīdzību – presi, radio, TV, kā arī bukleti.

Ar mērķi ieinteresēt darba devējus pieņemt darbā diskriminācijas riskam pakļauto grupu pārstāvjus, apsvērt iespējas piešķirt darba devējiem dažādus atvieglojumus gadījumos, ja tiek pieņemts darbā un nodarbināts pirmspensijas vecuma cilvēks, cilvēks ar invaliditāti vai sieviete pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

Apsvērt iespējas gan jauniešiem, gan pirmspensijas vecuma cilvēkiem rīkot regulārus kvalifikācijas paaugstināšanas kursus, kas palielinātu darbinieku konkurētspēju un mazinātu diskriminācijas riskus.

Svarīgi jauniešu pieredzi un izpratni veidot jau skolas laikā, liekot lielāku uzsvāru uz profesionālo izglītību, regulāri informējot jauniešus par darba tirgū nepieciešamām un perspektīvām profesijām, kā arī īstenojot mācību uzņēmumu veidošanas praksi.

Pirmspensijas vecuma cilvēkus nepieciešams aktīvāk iesaistīt mūžizglītībā, jo darba devēju aizspriedumus par šīs vecuma grupas darbiniekiem rada tas, ka lielai daļai cilvēku ir ārkārtīgi novecojusi izglītība, gadu gaitā nav koptas un papildinātas viņu profesionālās prasmes, turklāt daļa šīs paaudzes cilvēku turas pie uzskata, ka pēc skolas beigšanas var visu mūžu nostrādāt vienā darbavietā, nekādi savas prasmes nepapildinot.

Darbiniekiem trūkst informācijas par to, ka tiesu praksē ir piemēri, kad diskriminācijas gadījumā cilvēki ir veiksmīgi aizstāvējuši savas tiesības. LM agrāk plānoja veidot apkopojumu par tiesu spriedumiem diskriminācijas jomā, taču vismaz pagaidām diemžēl tie nav publiski pieejami pieejami, par tiem netiek pietiekami runāts medijos, līdz ar to cilvēkiem neveidojas priekšstats par savām iespējām rīkoties diskriminācijas gadījumā. Ja būtu pieejama plašāka informācija, cilvēkiem veidotos apziņa, ka viņi var kaut ko mainīt un panākt.

Cilvēkiem ar invaliditāti piedāvāt pārkvalifikācijas iespējas atbilstoši viņa darba spējām un iespējām, iepriekš noskaidrojot katra cilvēka individuālās vajadzības un iespējas. Darbā iekārtošanās procesā svarīga loma būtu jāatvēl arī dažādām invalīdu biedrībām un organizācijām, kuras nākotnē varētu būt tās, ar kuru starpniecību cilvēks ar invaliditāti varētu meklēt darbu. Šīs organizācijas varētu būt kā neitrāli starpnieki starp darba devēju un darbinieku, kuri pilnībā pārziņa ne tikai attiecīgo specifisko normatīvo regulējumu, bet arī invalīdu vajadzības un darba devēja iespējas.

Sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir nepieciešams adaptācijas periods, lai spētu adaptēties ģimenes un darba dzīves savietošanai. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma sieviete ir uzskatāma par līdzvērtīgu jaunam darbiniekam, jo pa gadu daudz kas var būt mainījies – gan darba iekšējos kārtības noteikumos, gan normatīvajos aktos, ieviestas dažādas jaunas programmas, kuras jāapgūst utt. Nepieciešamais adaptācijas laiks darba vidē tiek minēts aptuveni 3–6 mēneši.

Labklājības ministrijai apsvērt iespēju sniegt papildus atbalstu jaunajām māmiņām, veicinot Sieviešu atbalsta centru dibināšanu un atbilstošu speciālistu piesaisti tiem.

Bērna kopšanas atvaļinājuma laikā vēlams piedāvāt atlaides dažādām mācību programmām, piedāvāt tālmācības, lai nezaudētu darbam nepieciešamo iegūto zināšanu līmeni.

Apsvērt iespējas māmiņām – bezdarbniecēm piedāvāt NVA apmācību pasākumus neatkarīgi no visu citu bezdarbnieku rindas.

Diskriminējošo stereotipu mazināšanai sabiedrībā ir būtiski nodrošināt karjeras konsultācijas un plašu un vienlīdzīgu karjeras informāciju gan skolniekiem, gan strādājošiem cilvēkiem. Izbraukuma karjeras konsultācijas uz skolām un darbavietām būtu labs instruments, ar kura palīdzību veicināt cilvēku izpratni arī par diskriminācijas jautājumiem.