

Artis Pabriks

ETNISKĀS
PROPORCIJAS,
NODARBINĀTĪBA UN
DISKRIMINĀCIJA
LATVIJĀ

nordik

UDK 32(474.3)+331(474.3)

Pa 017



Šis pētījums ir sagatavots Sorosa fonda – Latvija (SFL) Sabiedriskās politikas analīzes stipendiātu programmas ietvaros, ko finansē SFL, Konstitucionālās un tiesību politikas institūts (*Constitutional and Legal Policy Institute; COLPI*) un Pašvaldību un valsts pārvaldes reformu iniciatīvu programma (*Local Government and Public Service Reform Initiative; LGI*).

Par faktu precizitāti atbild autors.

Izdevums latviešu un angļu valodā pieejams internetā: www.politika.lv

Māksliniece SOLVITA OZOLA

Redaktore IEVA JANAITE

© Artis Pabriks, Sorosa fonds – Latvija, teksts, 2002

© Izdevniecība “Nordik”, mākslinieciskais iekārtojums, 2002

ISBN 9984–675–78–5

KOPSAVILKUMS

Kopš Eiropas politiskās domas pirmsākumiem sabiedriski politiskā dzīve ir balstījusies uz principiem, kas noteic, ka visi cilvēki likuma priekšā ir vienlīdzīgi. Mūsdienās šie principi ir pilnveidoti un apstiprināti dažādos starptautiskos cilvēktiesību dokumentos, kas ir obligāti arī Latvijai. 2000. gada 29. jūnijā Eiropas Savienība pieņēma direktīvu 2000/43/EC par etniskās diskriminācijas izskaušanu ekonomikas un sociālajā sfērā. Šis pētījums par etnisko paritāti darba tirgū un etniskās pārstāvniecības saistību ar etnisko diskrimināciju ir pirmais solis ceļā uz direktīvas īstenošanu Latvijā.

Pētījumā galvenā uzmanība pievērsta tiešajai un netiešajai diskriminācijai Latvijā pēc etniskās pazīmes. Ņemot vērā Latvijas sabiedrības multikulturālo un daudzetnisko raksturu, jautājums par etnisko diskrimināciju mūsu valstī ir nozīmīgs gan iekšpolitiski, gan ārpolitiski. Diskriminācija kavē ekonomikas attīstību un sabiedrības locekļu savstarpējās uzticības nostiprināšanos, veicina nedrošības izjūtu un psiholoģisko spriedzi. Tas savukārt negatīvi ietekmē ne tikai atsevišķu indivīdu dzīvi, bet arī nopietni apdraud valsts drošību un attīstību. Valsts nespēja apkarot diskrimināciju noved pie to grupu atsvešināšanās no valsts institūcijām, kuras uzskata, ka sastopas, vai arī patiesi sastopas ar nevienlīdzīgu attieksmi. Tādējādi var būt, ka diskriminācija pēc etniskās pazīmes ir bīstama valsts drošībai.

Pētījuma pamatā ir statistikas dati, kas iegūti, aptaujājot Latvijas rajonu un pilsētu pašvaldības, ministrijas, vairākus lielos valsts uzņēmumus, augstskolas, skolas, kā arī 19 privātos uzņēmumus. Aptaujātās iestādes atbildēja uz aptaujas anketu par darbinieku etnisko sastāvu, darbā pieņemšanas kārtību un attieksmi. Papildus tika veiktas interviijas un izmantoti arī citi socioloģiskie pētījumi un kvantitatīvās aptaujas.

Pētījumā iegūtie dati par mazākumtautību proporcijām darba tirgū neliecina, ka šajā vidē pastāv izteikta diskriminācija pēc etniskās pazīmes. Arī mazākumtautību labklājības līmenis ir līdzīgs majoritātes līmenim, un tas parasti nav novērojams sabiedrībās, kurās pastāv tieša vai netieša diskriminācija pēc etniskās pazīmes. Tomēr ir acīmredzams etniskās paritātes trūkums atsevišķās institūcijās un nozarēs.

Par novērotā etniskās paritātes trūkuma galvenajiem iemesliem jāatzīst mazākumtautību nelielā līdzdalība valsts atjaunošanas procesā (no kā izriet arī to minimālā pārstāvniecība jaunizveidotajās institūcijās), mazākumtautību pārstāvju joprojām vājās latviešu valodas zināšanas, motivācijas trūkums, lai iegūtu pilsonību, skepse par valsts institūciju darbu kopumā un ierēdņu zemo atalgojumu, etniskās pašnorobežošanās tendences, kas īpaši piemīt etniskajiem latviešiem, kā arī pastāvošais atklāto konkursu trūkums, lai pretendētu uz darbu noteiktās institūcijās, izziņas trūkums par etnisko diskrimināciju un cilvēktiesībām sabiedrībā, nelīdzsvarotā un bieži vien atšķirīgā informācija masu saziņas līdzekļos, kas funkcionē dažādās valodās. Pētījums sniedz virkni ieteikumu, kā situāciju uzlabot.

SATURS

Kopsavilkums	5
Ievads	9
Etniskās proporcijas nodarbinātībā – etniskās diskriminācijas rādītājs	11
Cīņa ar diskrimināciju, proporcionāla nodarbinātība un Eiropas Savienība	11
Metodoloģija	12
Latvijas iedzīvotāju un pilsoņu etniskās proporcijas	13
Etniskās proporcijas valsts sektorā un pašvaldībās	15
Etniskās proporcijas Latvijas pašvaldībās un to administrācijā	15
Etniskās proporcijas ministrijās	24
Mazākumtautību īpatsvars tiesās, Ieslodzījuma vietu pārvaldē un Valsts policijā	26
Mazākumtautību nodarbinātība valsts uzņēmumos	30
Mazākumtautības izglītības sistēmā	35
Etniskās proporcijas privātajā sektorā	40
Mazākumtautību darbinieki Latvijas lielajos privātajos uzņēmumos	40
Etniskā piederība un darba tirgus	43
Etniskā piederība, proporcionalitāte, taisnīgums un diskriminācija	44
Nobeigums	49
Ieteikumi	50
Pielikums	53
Izmantotā literatūra	54

IEVADS

Kopš Senās Grieķijas un Romas laikiem cilvēces sabiedriski politiskās dzīves pamati ir balstījušies uz politiskiem principiem, kuri, lai gan reti kad tikuši īstenoti dzīvē, noteic, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā un tiesīgi saņemt vienlīdzīgu likuma aizsardzību. Mūsdienās šie principi ir pilnveidoti un guvuši apstiprinājumu dažādos starptautiskos un reģionālos cilvēktiesību dokumentos. Saskaņā ar šiem principiem cilvēka tiesību īstenošana jānodrošina neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, piederības kādai nacionālai minoritātei, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita statusa.¹

Citiem vārdiem runājot, cilvēkiem ir tiesības dzīvot mūsdienu pasaulē un nebūt diskriminētiem. Ar diskrimināciju šajā gadījumā jāsaprot situācija, kad pret kādu personu iepriekšminēto pazīmju dēļ ir vērsta nelabvēlīgāka izturēšanās, nekā tā tiek, ir tikusi vai būtu tikusi vērsta pret kādu citu personu salīdzināmā situācijā. Diskriminācijai var būt arī netiešs raksturs, kad šķietami neitrāla nosacījuma, kritērija vai prakses dēļ kāda persona, kam piemīt iepriekšminētās pazīmes, varētu nonākt īpaši neizdevīgā stāvoklī salīdzinājumā ar citām personām, ja vien šim nosacījumam, kritērijam vai praksei nav objektīva attaisnojuma kā leģitīmam mērķim un ja tā sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir atbilstoši un nepieciešami demokrātiskai sabiedrībai.²

Šajā pētījumā galvenā uzmanība pievērsta tiešajai un netiešajai diskriminācijai pēc etniskās un rases pazīmes. Etniskā piederība un rase pasaulē bieži kalpojušas par diskriminācijas iemeslu, kura savukārt veicinājusi vardarbību un etnisko konfliktu rašanos.³

¹ Sk. Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, 2. pants; Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, 2. pants, 2. paragrāfs; Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, 2. pants, 1. paragrāfs; Starptautiskā konvencija par visu veidu diskriminācijas izskaušanu; Starptautiskais pakts par visu veidu rasu diskriminācijas izskaušanu, 1. pants, 1. paragrāfs; Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, 14. pants.

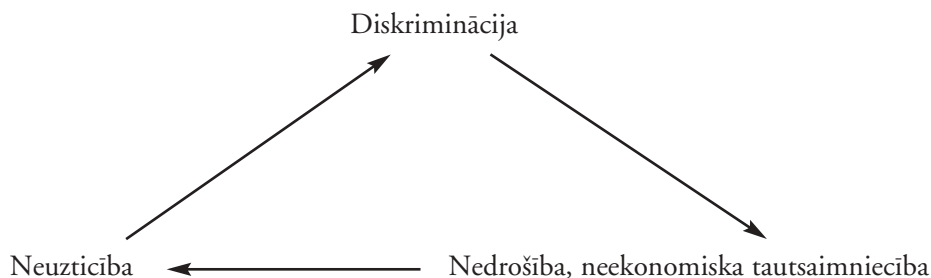
² Diskriminācijas definīcijai par pamatu ņemta definīcija no ES Rasu direktīvas. Sk. "Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin". *Official Journal L 180 (19/07/2000)*, 22. lpp.

³ Gurr, Ted Robert. "Minorities At Risk. A Global View of Ethnopolitical Conflicts", Washington, D.C.: United States Institute of Peace Press, 1993, 34.–61. lpp.

Mūsdienu Eiropā neiecietība un diskriminācija visbiežāk vērsta pret čigāniem, imigrantiem, bēgļiem un citiem patvēruma meklētājiem.⁴ Ksenofobija, migrācija, imigrantu integrācijas jautājumi pēdējā laikā ir kalpojuši par iemeslu radikāli labējo partiju popularitātes pieaugumam tādās valstīs, kā Austrija, Beļģija, Nīderlande, Francija, Rumānija un Dānija. Ņemot vērā Latvijas sabiedrības multikulturālo un daudznetnisko raksturu, jautājums par etnisko diskrimināciju mūsu valstī ir nozīmīgs gan iekšpolitiski, gan ārpolitiski.

Diskriminācija kavē ekonomikas attīstību, veicina sabiedrības locekļu savstarpējo neuzticību, nedrošības sajūtu un psiholoģisko spriedzi. Tas savukārt negatīvi ietekmē ne tikai atsevišķu indivīdu dzīvi, bet arī nopietni apdraud valsts drošību un attīstību. Valsts nespēja apkarot diskrimināciju noved pie to grupu atsvešināšanās no valsts institūcijām, kuras uzskata, ka sastopas, vai arī patiesi dzīvē sastopas ar nevienlīdzīgu attieksmi. Tādējādi var apgalvot, ka diskriminācija pēc etniskās pazīmes ir eventuāli bīstama valsts drošībai. Diskriminācija, savstarpējā neuzticība un nedrošība ir faktori, kas savstarpēji pastiprinās un sabiedrībā darbojas vienotā sistēmā (sk. shēmu).

Shēma. Diskriminācijas, neuzticības un drošības savstarpējā atkarība



⁴ Sk. *Organization for Security and Cooperation in Europe, High Commissioner on National Minorities. "Report on the Situation of Roma and Sinti in the OSCE Area". The Hague: OSCE, 2000; European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia. "Diversity and Equality for Europe, Annual Report 2000". Vienna: EUMC, 2001.*

Etniskās proporcijas nodarbinātībā – etniskās diskriminācijas rādītājs

Nav tādas valsts un sabiedrības, kurā visas etniskās grupas būtu proporcionāli vienlīdzīgi pārstāvētas visās sabiedriskās dzīves jomās. Bieži šādas nevienlīdzības iemesls ir attiecīgās grupas pašsegregācija, kuru veicina tādi faktori kā atšķirīga valoda un tradīcijas, saziņas līdzekļi⁵, kas darbojas savrup, vai arī etniskās diskriminācijas pastāvēšana sabiedrībā. Neatkarīgi no iemesliem, kas rada disproporciju, no reālas vai iedomātas diskriminācijas, disproporcija parasti veicina sabiedrisko spriedzi un bruģē ceļu etniskiem konfliktiem. Viens no veidiem, kā noteikt diskrimināciju valstī, ir noskaidrot, cik proporcionāli dažādas etniskās grupas pārstāvētas valsts un pašvaldību institūcijās, kā arī – privātajā sektorā.

Ja daudzietniskā valstī dažādas etniskās grupas ir iespējami atbilstoši un vienlīdzīgi pārstāvētas valsts institūcijās un to labklājības līmenis ir samērā līdzīgs, tad varbūtība, ka pastāv diskriminācija pēc etniskās pazīmes, ir neliela. Turpretī, ja eksistē acīmredzama pārstāvēniecības disproporcija, jāmeklē tās rašanās iemesli un jāmēģina to mazināt. Šāda disproporcija tikpat lielā mērā var būt diskriminācijas sekas, kā tās cēlonis, jo, ja nepastāv daudz maz proporcionāls darba dalījums, to grupu pārstāvji, kas atrodas nelabvēlīgākās pozīcijās, var uzskatīt, ka valstī pastāv diskriminācija.⁶

Tādējādi sociālekonomiskā stratifikācija var vēl vairāk pastiprināties, padarot etnisko izcelsmi par ekonomisku vai sociālu kategoriju, un novest pie etniskā konflikta.

Pētījums par darba dalījuma proporcijām etniskajā ziņā ir pirmais solis, lai noskaidrotu diskriminācijas esamību.

Cīņa ar diskrimināciju, proporcionāla nodarbinātība un Eiropas Savienība

Kad Latvija kļūs par Eiropas Savienības dalībvalsti, Latvijas likumdošana būs jāaskaņo ar Eiropas Savienības likumdošanu (*acquis communautaire*). ES pēdējā laikā ir pievērsusi pastiprinātu uzmanību diskriminācijas pēc etniskās pazīmes apkarošanai

⁵ Par pašsegregācijas motīviem sk. Schelling, Thomas C. "Micromotives and Macrobehaviour". New York: Norton & Company, 1978.

⁶ Brass, Paul R. "Elite Competition and Nation-Formation," in John Hutchinson and Anthony D. Smith (eds.) *Nationalism*. Oxford: Oxford University Press, 1995; Laitin, David D. "The National Uprisings in the Soviet Union" in *World Politics*. Vol. 44, No. 1, 139.–177. lpp.

dalībvalstu ekonomikas un sociālajā jomā. 2000. gada 29. jūnijā tika pieņemta direktīva 2000/43/EC, “ieviešot vienlīdzīgas attieksmes principu starp personām neatkarīgi no to rases vai etniskās izcelsmes”. Direktīvai, kas vēršas pret etnisko diskrimināciju Eiropā, ir jābūt pilnībā īstenotai Eiropas Savienības dalībvalstīs līdz 2003. gadam. Tā kā direktīva ir daļa no *acquis communautaire*, tā ir obligāta arī ES kandidātvalstīm, tajā skaitā – Latvijai. Lai Latvija tiktu iekļauta Eiropas Savienībā, priekšnoteikums un direktīvas īstenošanas aizsākums ir situācijas izpēte diskriminācijas laukā. Pētījums par etnisko paritāti darba tirgū ir pirmais solis ceļā uz šo mērķi.

Var apgalvot, ka etniskās paritātes vai disproporciju iemeslu, kā arī saistības ar diskrimināciju, noskaidrošana ir būtiska, koordinējot Latvijas iekšpolitiskās un ārpolitiskās aktivitātes. Disproporciju un diskriminācijas novēršana padara valsti iekšēji drošāku, stabilāku un pārtikušāku, kā arī ceļ Latvijas prestižu, pierāda, ka tā ir tiesiska valsts, kas ievēro cilvēktiesības.

Metodoloģija

Pētījuma pamatā ir statistikas dati, kas iegūti, aptaujājot Latvijas rajonu un pilsētu pašvaldības, ministrijas, vairākus lielos valsts uzņēmumus, augstskolas, skolas, kā arī 19 privātos uzņēmumus.⁷ Aptaujātās institūcijas atbildēja uz aptaujas anketu par darbinieku etnisko sastāvu, darbā pieņemšanas kārtību un attieksmēm. Papildus tika izmantoti arī citi socioloģiskie pētījumi un kvantitatīvās aptaujas.⁸

⁷ Informācija tika apkopota pēc 2001. gadā saņemtajām atbildēm no valsts institūcijām, pašvaldībām, valsts un privātajiem uzņēmumiem uz anketas jautājumiem par darbinieku un vēlto personu etnisko izcelsmi. Pētījumā tika apsekotas 23 rajonu pašvaldības un pašvaldības 5 lielākajās pilsētās. Tika aptaujātas arī visas Latvijas ministrijas un nosūtītas vēstules ar jautājumiem lielākajiem valsts uzņēmumiem un 60 privātajiem uzņēmumiem. Atbildes sniedza 17 privātie uzņēmumi. Rakstiski tika aptaujātas 19 augstskolas. Attiecīgajām pašvaldību un valsts institūcijām nosūtīja vēstules ar lūgumu sniegt informāciju par šajās institūcijās nodarbināto vai ievēlto personu etnisko piederību. Privātajiem uzņēmumiem nosūtītajās vēstulēs tika uzdoti papildu jautājumi par to, kāda ir darba devēju un darba ņēmēju attieksme pret etniski jauktiem darba kolektīviem un vai etniskā piederība nosaka darbinieku vai darba vietas izvēli. Tika uzdots jautājums arī par amatpersonu etnisko piederību privātajos uzņēmumos. Papildus uzdeva jautājumus arī par iemesliem, kas nosaka kāda darbinieka vai darba devēja izvēli. Aptaujājot privātos uzņēmumus, tika ievērots konfidencialitātes princips. Pētījuma gaitā atbildes analizēja, balstoties uz intervijām ar valsts institūcijās un uzņēmējdarbībā strādājošiem mazākumtautību pārstāvjiem, sabiedrisko zinātņu speciālistiem un citām personām.

⁸ Sk. projektu “Ceļā uz pilsonisku sabiedrību”. Latvijas iedzīvotāju aptauja. Pilsotņi. Rīga: Baltijas Datu nams, 1997/1998; “Ceļā uz pilsonisku sabiedrību 2000.–2001.”. Rīga: Baltijas Sociālo zinātņu institūts, Naturalizācijas pārvalde, 2001; Rose, Richard, “*New Baltic Barometer IV: A Survey Study*”. Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, University of Strathclyde, 2000.

Balstoties uz iegūto informāciju, tika apkopoti dati par valsts institūcijās un uzņēmumos strādājošo etnisko piederību un tās proporcijām. Lai proporcijas būtu skaidrāk pārskatāmas, daudzos gadījumos ir aprēķināts attiecīgās etniskās grupas pārstāvju nodarbinātības proporcionalitātes indekss – attiecība starp attiecīgās grupas iedzīvotāju īpatsvaru valstī un iestādē vai uzņēmumā strādājošo īpatsvaru. Lai iegūtu papildu argumentus situācijas skaidrojumam, tika veiktas anonīmas intervijas ar valsts iestāžu un privāto uzņēmumu mazākumtautību darbiniekiem. Pētījumā saglabāta intervēto personu un privāto uzņēmumu anonimitāte.

Tā kā šajā darbā etniskās proporcijas tiek aplūkotas Latvijas pašvaldībās, valsts iestādēs un uzņēmumos, izglītības sistēmā un privātajā uzņēmējdarbībā, pētījuma beigu daļā secināts, kas veicinājis vai kavējis etniski proporcionālu pārstāvniecību iepriekšminētajās nozarēs un iestādēs. Īpaša uzmanība veltīta saiknei starp taisnīgu attieksmi pret dažādu etnisko grupu pārstāvjiem un etnisko disproporciju veidošanos un pastāvēšanu dažādu valsts un sabiedrisko institūciju darbinieku vidū.

Latvijas iedzīvotāju un pilsoņu etniskās proporcijas

Lai noskaidrotu, kādas ir darbinieku etniskās proporcijas valsts un pašvaldību iestādēs, uzņēmumos un privātajā uzņēmējdarbībā, vispirms jānoskaidro, kādas ir iedzīvotāju un pilsoņu etniskās proporcijas. Saskaņā ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes datiem 2001. gada jūlijā Latvijā bija reģistrēti 2 349 468 iedzīvotāji. Ja neskaita 30 747 Latvijā dzīvojošos ārzemniekus, tad Latvijā 2001. gadā bija 2 318 721 iedzīvotāji, no kuriem Latvijas pilsoņi – 1 783 974.⁹ Latvijas pastāvīgo iedzīvotāju un pilsoņu etniskās proporcijas procentos redzamas nākamajā tabulā (sk. 1. tabulu).¹⁰

⁹ Naturalizācijas pārvaldes mājaslapa, <http://www.np.gov.lv/fakti>.

¹⁰ Runājot par Latvijas iedzīvotāju sastāvu un skaitu, ir izveidojusies tradīcija nenodalīt pilsoņus no pārējiem iedzīvotājiem, jo, salīdzinot Latvijā dzīvojošo nepilsoņu tiesības ar citās Eiropas valstīs pastāvīgi dzīvojošajiem ārzemniekiem, Latvijā dzīvojošajiem pastāvīgajiem iedzīvotājiem – nepilsoņiem – ir ievērojami vairāk sociālo un ekonomisko tiesību. Tomēr šāda pieeja var būt mānīga, pētot etniskās proporcijas darba tirgū, jo nepilsoņi nevar tikt ievēlēti parlamentā un pašvaldībās, kā arī nevar strādāt civildienestā. Šādos gadījumos proporcionalitātes indekss tiek aprēķināts, salīdzinot nodarbināto īpatsvaru iestādē vai uzņēmumā ar attiecīgās etniskās grupas īpatsvaru starp pilsoņiem. Aplūkojot nodarbinātību privātajā sektorā vai izglītības sistēmā, proporcionalitātes indekss tiek aprēķināts, salīdzinot strādājošo īpatsvaru ar etniskās grupas īpatsvaru visu pastāvīgo iedzīvotāju vidū.

1. tabula. Pastāvīgo iedzīvotāju un pilsoņu proporcijas atkarībā no etniskās izcelsmes (%)

Etniskā piederība	Īpatsvars starp pilsoņiem	Īpatsvars starp Latvijā dzīvojošiem pastāvīgajiem iedzīvotājiem
Latvieši	76,3	58,8
Krievi	17,4	28,8
Baltkrievi	1,3	4,0
Poļi	2,2	2,5
Ukraiņi	0,4	2,5
Lietuvieši	0,9	1,4
Ebreji	0,3	0,4
Citi	0,9	1,4

Datu avots: Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, 2001.

Etnisko piederību nosaka pēc atzīmes pasē par etnisko piederību. Tabulā parādītas gan pilsoņu, gan visu iedzīvotāju etniskās proporcijas, jo, apspriežot etnisko grupu pārstāvniecības proporcionalitāti, jāatceras, ka dažos ieņemamajos amatos, piemēram, ierēdniecībā, drīkst strādāt tikai pilsoņi, bet citos var pieņemt darbiniekus, kam nav Latvijas pilsonības. Kā redzams no tabulas, starp pilsoņiem tikai četras etniskās grupas – latvieši, krievi, poļi un baltkrievi – pārsniedz 1% robežas. Divas lielākās pilsoņu etniskās grupas ir latvieši (76,3%) un krievi (17,4%), taču latvieši veido absolūto Latvijas pilsoņu vairākumu.

Ja aplūko visu valsts pastāvīgo iedzīvotāju etniskās proporcijas, neņemot vērā pilsonību, tad sešām etniskajām grupām īpatsvars ir lielāks par 1%. Latvieši veido gandrīz 60%, bet krievi – gandrīz 30% no iedzīvotāju kopskaita. Ņemot vērā šos etnisko grupu īpatsvara rādītājus, turpmākajā pētījuma gaitā galvenā uzmanība tiks pievērsta tam, kā piecas lielākās mazākumtautību grupas pārstāvētas valsts institūcijās un uzņēmējdarbībā.

ETNISKĀS PROPORCIJAS VALSTS SEKTORĀ UN PAŠVALDĪBĀS

Etniskās proporcijas Latvijas pašvaldībās un to administrācijā

Tā kā pašvaldības ir viens no demokrātijas īstenošanas un saglabāšanas mehānismiem, kas atrodas visciešākajā saskarē ar cilvēkiem, dažādu etnisko grupu pārstāvēniecība multikulturālas valsts pašvaldību institūcijās un administrācijā ir stabilas demokrātijas nepieciešamība. Šajā nodaļā aplūkota etniskā pārstāvēniecība Latvijas pašvaldībās, vispirms noskaidrojot pašvaldību iedzīvotāju un pilsoņu etnisko sastāvu un pēc tam aprēķinot minoritāšu pārstāvju līdzdalību administrācijā un vēlētajās institūcijās. 2. tabula ataino pilsētu un rajonu iedzīvotāju un pilsoņu etniskās proporcijas.

2. tabula. Pilsētu un rajonu minoritāšu izcelsmes iedzīvotāju un pilsoņu etniskās proporcijas (%)

Rajons, pilsēta	Krievi		Baltkrievi		Ukraiņi		Poļi	
	Iedz.	Pils.	Iedz.	Pils.	Iedz.	Pils.	Iedz.	Pils.
Aizkraukle	14,2	7,4	2,5	0,6	1,4	0,2	1,3	0,7
Alūksne	13,4	9,2	0,4	0,1	0,9	0,1	0,3	0,2
Balvi	19,1	14,9	0,6	0,2	0,7	0,1	0,3	0,2
Bauska	11,2	4,2	3,8	0,8	2,0	0,2	1,5	0,7
Cēsis	9,2	3,7	1,5	0,3	0,9	0,1	1,0	0,6
Daugavpils raj.	37,8	28,2	6,4	2,2	1,2	0,2	11,7	9,4
Daugavpils pils.	54,7	36,3	8,6	2,2	1,7	0,4	3,8	0,2
Gulbene	11,3	7,2	1,0	0,3	0,8	0,1	0,7	0,5
Jēkabpils	22,4	14,3	2,8	0,6	1,1	0,1	2,3	1,1
Jelgavas raj.	18,4	8,1	7,2	1,1	1,8	0,2	2,2	0,9
Jelgavas pils.	30,3	11,0	6,0	1,1	2,8	0,4	2,0	0,9
Krāslava	24,1	18,1	17,7	10,9	1,0	0,1	6,6	4,4

Rajons, pilsēta	Krievi		Baltkrievi		Ukraiņi		Poļi	
	Iedz.	Pils.	Iedz.	Pils.	Iedz.	Pils.	Iedz.	Pils.
Liepājas raj.	3,2	1,1	0,7	0,2	1,0	0,1	0,3	0,2
Liepājas pils.	33,4	7,0	3,7	0,5	5,3	0,6	1,2	0,8
Limbaži	6,3	3,2	1,1	0,3	0,3	0,2	0,8	0,5
Ludza	35,7	28,1	3,9	2,9	1,2	0,2	1,0	0,9
Madona	8,7	5,1	1,2	0,4	0,7	0,1	0,5	0,2
Ogre	22,9	14,8	2,8	0,7	1,3	0,2	1,3	0,8
Preiļi	26,8	22,5	1,5	0,5	0,8	0,1	1,7	1,5
Rēzeknes raj.	38,8	35,0	1,1	0,3	0,6	0,1	1,2	1,0
Rēzeknes pils.	49,5	40,0	1,6	0,6	1,2	0,3	2,6	2,4
Rīgas raj.	24,3	9,7	4,1	0,8	2,5	0,3	1,7	0,9
Rīgas pils.	42,9	16,2	4,6	1,0	3,9	0,5	2,0	1,4
Saldus	5,2	2,0	1,4	0,4	1,1	0,2	0,5	0,3
Tukums	7,9	3,4	1,7	0,1	1,2	0,2	0,8	0,5
Valka	12,5	4,1	2,2	0,5	1,3	0,2	0,7	0,4
Valmiera	10,8	4,4	2,0	0,5	1,0	0,2	0,8	0,5
Ventspils	4,7	1,5	1,0	0,2	1,5	0,2	0,4	0,3

No aplūkotajiem 23 rajoniem un 5 pilsētām, 5 rajonos un 3 pilsētās Latvijas lielākās mazākumtautības – krievu – īpatsvars pilsoņu vidū ir vairāk nekā 15%. Pārējo mazākumtautību īpatsvars aplūkotajos rajonos un pilsētās parasti nepārsniedz dažus procentus. Izņēmums ir baltkrievu īpatsvars Krāslavas rajonā (10%). 9 rajonos Latvijas lielākās mazākumtautības – krievu – īpatsvars nepārsniedz 5%. 14 rajonos mazākumtautību pilsoņu īpatsvars nesasniedz 1%. Tā kā ievērojama daļa šo etnisko grupu pārstāvju joprojām nav izvēlējušies Latvijas pilsonību, visu mazākumtautību īpatsvars iedzīvotāju vidū ir krietni lielāks nekā pilsoņu vidū. Aplūkotajos 28 rajonos un pilsētās krievu īpatsvars 15 rajonos un pilsētās pārsniedz 15%. No citām etniskajām grupām vienīgi Krāslavas rajonā baltkrievu īpatsvars pārsniedz 15%.

Par mazākumtautību pārstāvēniecību Latvijas pašvaldību vēlētajās institūcijās un nodarbinātību administrācijā šajā pētījumā no 26 aptaujajajiem Latvijas rajoniem uz aptaujas anketām atbildēja 20 rajonu. Tika iegūtas atbildes no 22 aptaujajām pilsētām. 3. tabulā ir apkopoti dati par rajonu padomju un administrācijas etnisko sastāvu, bet 4. tabulā – dati par pilsētu padomju un administrāciju etnisko sastāvu. Salīdzinot proporcijas, ir būtiski atcerēties, ka pašvaldībās var ievēlēt vienīgi pilsoņus, bet administrācijā var nodarbināt personas, kas pilsonību nav ieguvušas. Tomēr reālajā dzīvē administrācijas darbinieki, kuriem nav pilsonības, ir retums.

3. tabula. Rajonu padomju un administrācijas darbinieku proporcijas atbilstoši etniskajai piederībai (%)

Rajons	Latvieši		Krievi		Ukraiņi		Baltkrievi		Poļi		Citi	
	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija
Bauskas	100	88	–	8	–	–	–	–	–	4	–	–
Daugavpils	69	58	19	18	4	2	–	10	8	12	–	–
Dobeles	100	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gulbenes	93	94	7	3	–	–	–	–	–	3	–	–
Jēkabpils	100	96	–	2	–	2	–	–	–	–	–	–
Krāslavas	96	78	4	11	–	–	–	3	–	8	–	–
Kuldīgas	100	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Liepājas	90	100	7	–	–	–	–	–	–	–	3	–
Limbažu	100	91	–	9	–	–	–	–	–	–	–	–
Ludzas	79	71	21	20	–	7	–	2	–	–	–	–
Ogres	100	94	–	–	–	3	–	3	–	–	–	–
Preiļu	100	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Rēzeknes	N	75	N	23	N	2	N	–	N	–	N	–
Rīgas	96	93	4	7	–	–	–	–	–	–	–	–
Saldus	N	96	N	2	N	–	N	–	N	–	N	2
Talsu	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Tukuma	100	90	–	–	–	5	–	–	–	5	–	–
Valkas	95	100	–	–	–	–	–	–	5	–	–	–
Valmieras	100	97	–	3	–	–	–	–	–	–	–	–
Ventspils	100	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

N – dati nav iesniegti.

Aplūkojot rajonu administrācijas un vēlēto padomju pārstāvju etniskās proporcijas, redzams, ka kopumā etniskie latvieši ir pārsvarā absolūtā vairākumā Latvijas rajonu padomju un administrāciju sastāvā. No 20 rajoniem 10 rajonos padomēs ir ievēlēti tikai etniskie latvieši. Četros rajonos gan padome, gan administrācija ir latviski monoetniska. Vēl 6 rajonos administrācijā strādā tikai etniskie latvieši. Toties 6 rajonos, kur padomē ir ievēlēti tikai etniskie latvieši, administrācija ir multietniska. Apkopojot 20 rajonu padomju un administrācijas datus, redzams, ka no visu padomju vēlētajiem pārstāvjiem 6% ir mazākumtautību pārstāvji. Administrācijā mazākumtautību pārstāvju ir 12%.

Var secināt, ka:

- mazākumtautības ir attiecīgi mazāk pārstāvētas rajonu padomēs un administrācijā, nekā šo mazākumtautību īpatsvars ir šajos rajonos gan iedzīvotāju, gan pilsoņu vidū;
- pēc šiem datiem nav iespējams apgalvot, ka politiskā pārstāvniecība ietekmē attiecīgās administrācijas personālsastāvu atkarībā no darbinieku etniskās piederības, jo administrācijā pārstāvēto mazākumtautību īpatsvars divreiz pārsniedz padomēs pārstāvēto mazākumtautību īpatsvaru.

Viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc pašvaldībās un vēlētajās institūcijās ir neliela mazākumtautību nodarbinātība, ir latviešu valodas nezināšana un tas, ka šo tautību pārstāvji nav pilsoņi. Intervijas rāda, ka valodas zināšanas un profesionālā kvalifikācija ir noteicošie iemesli, lai konkrētā persona tiktu pieņemta darbā. 4. tabulā iespējams sīkāk aplūkot pašvaldību administrācijā strādājošo etnisko grupu proporcijas un īpatsvaru.

4. tabula. Pilsētu padomēs un administrācijā strādājošo etniskā piederība (%)

Pilsēta	Latvieši		Krievi		Ukraiņi		Baltkrievi		Poļi		Citi	
	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija
Aizkraukle	82	89	–	–	–	–	–	4	18	7	–	–
Alūksne	100	92	–	4	–	4	–	–	–	–	–	–
Balvi	82	94	18	3	–	–	–	–	–	–	–	3
Bauska	73	82	18	4	–	–	–	–	9	–	–	14
Cēsis	100	75	–	25	–	–	–	–	–	–	–	–
Daugavpils	59	25	27	25	–	25	7	–	–	25	7	–
Gulbene	82	97	18	3	–	–	–	–	–	–	–	–
Jelgava	93	86	7	6	–	1	–	3	–	2	–	2
Krāslava	64	79	27	9	–	–	–	3	9	9	–	–
Liepāja	N	95	N	1	N	–	N	2	N	1	N	1
Limbaži	100	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ludza	55	91	36	9	–	–	–	–	9	–	–	–
Madona	100	84	–	12	–	–	–	2	–	2	–	–
Ogre	73	86	18	10	–	2	–	–	–	–	9	2

Pilsēta	Latvieši		Krievi		Ukraiņi		Baltkrievi		Poļi		Citi	
	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija	Pa-dome	Admi-nistrā-cija
Preiļi	82	81	18	13	–	–	–	–	–	6	–	–
Rēzekne	78	75	22	24	–	–	–	–	–	1	–	–
Rīga	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Saldus	100	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Tukums	100	98	–	2	–	–	–	–	–	–	–	–
Valka	100	90	–	10	–	–	–	–	–	–	–	–
Valmiera	100	92	–	7	–	–	–	–	–	–	–	1
Ventspils	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

N – dati nav iesniegti.

Aplūkojot 22 Latvijas pilsētas, jāatzīst, ka šo pilsētu vēlētajās padomēs un administrācijā, tāpat kā rajonos, dominē etniskie latvieši. No 22 pilsētām 8 pilsētu padomēs nav ievēlēti mazākumtautību pārstāvji. Divas pilsētas par deputātu etnisko piederību ziņas nav sniegušas. Divās pilsētās administrācijā nestrādā neviens mazākumtautības pārstāvis, toties 20 pilsētās mazākumtautību pārstāvji ir administrācijas darbinieki. Lielākajā daļā šo pilsētu administrāciju strādā vairāku mazākumtautību pārstāvji. Pilsētu domēs kopumā mazākumtautību pārstāvju ir 12,3%, bet to administrācijā – 11%. Salīdzinot datus par rajoniem un pilsētām, var apgalvot, ka Latvijas rajonu padomēs un administrācijā pārstāvēto mazākumtautību proporcijas ir lielākas nekā pilsētu padomēs un administrācijā, savukārt pēc ievēlēto deputātu skaita rajonu administrācijās mazākumtautību pārstāvju neapšaubāmi ir vairāk nekā pilsētās.

Lai vēl pārskatāmāk aplūkotu mazākumtautību līdzdalību pašvaldībās un to administrācijā, var aplūkot katra rajona un pilsētas etnisko sastāvu, lai pēc tam aprēķinātu *proporcionalitātes indeksu (PI)*. 5. un 6. tabulā ir aprēķināts, cik procentu mazākumtautību pārstāvju ir apsekoto pašvaldību padomēs un administrācijā pilsētās un rajonos kopumā.

5. tabula. Mazākumtautību pārstāvniecība rajonu pilsētu un rajonu padomēs un administrācijā kopumā (%)

Rajons, pilsēta	Krievi		Baltkrievi		Ukraiņi		Poļi	
	Padome	Adminis- trācija	Padome	Adminis- trācija	Padome	Adminis- trācija	Padome	Adminis- trācija
Aizkraukle*	–	–	–	4	–	–	18	7
Alūksne*	–	4	–	–	–	4	–	–
Balvi*	18	3	–	–	–	–	–	–
Bauska	9	6	–	–	–	–	4,5	2
Cēsis*	–	12,5	–	–	–	–	–	–
Daugavpils raj.	19	18	–	10	4	2	8	12
Daugavpils pils.	27	25	7	–	–	25	–	25
Gulbene	12,5	3	–	–	–	–	–	1,5
Jēkabpils**	–	2	–	–	–	2	–	–
Jelgava*	7	6	–	3	–	1	–	2
Krāslava	15,5	10	–	3	–	–	4,5	8,5
Liepājas raj.	7	–	–	–	–	–	–	–
Liepājas pils.	N	1	N	N	N	N	N	1
Limbaži	–	4,5	–	–	–	–	–	–
Ludza	28,5	14,5	–	1	–	3,5	4,5	–
Madona*	–	12	–	2	–	–	–	2
Ogre	9	5	–	1,5	–	2,5	–	–
Preiļi	9	6,5	–	–	–	–	–	3
Rēzeknes raj.	N	23	N	–	N	2	N	–
Rēzeknes pils.	22	24	–	–	–	–	–	1
Rīgas raj.	4	7	–	–	–	–	–	–
Rīgas pils.	N	N	N	N	N			
Saldus	N	2	N	–	N	–	N	–
Tukums	–	1	–	–	–	2,5	–	2,5
Valka	–	5	–	–	–	–	2,5	–
Valmiera	–	5	–	–	–	–	–	–
Ventspils	N	N	N	N	N	N	N	N

Valsts pakļautības pilsētās aprēķins izdarīts, neieskaitot rajonus.

* – dati tikai par pilsētām.

** – dati tikai par rajoniem.

N – dati nav iesniegti.

6. tabula. Proporcionalitātes indekss pilsētu un rajonu padomēs* un administrācijā**

Rajons, pilsēta	Krievi		Baltkrievi		Ukraiņi		Poļi	
	Padome	Adminis- trācija	Padome	Adminis- trācija	Padome	Adminis- trācija	Padome	Adminis- trācija
Aizkraukle	–	–	–	1,6/6,6	–	–	13,8	5,3/10
Alūksne	–	0,3/0,4	–	–	–	4/10	–	–
Balvi	1,20	0,2/0,2	–	–	–	–	–	–
Bauska	2,10	0,5/1,4	–	–	–	–	6,4	1,3/2,8
Cēsis	–	1,3/3,3	–	–	–	–	–	–
Daugavpils raj.	0,70	0,5/0,6	–	1,5/4,5	20	1,6/10	0,8	1/1,2
Daugavpils pils.	0,70	0,4/0,7	3,2	–	–	15/63	–	6,5/12
Gulbene	1,70	0,2/0,4	–	–	–	–	–	2,1/3
Jelgavas pils.	0,60	0,2/0,5	–	0,5/2,7	–	0,3/2,5	–	1/ 2,2
Jēkabpils	–	0,1/0,1	–	–	–	1,8/20	–	–
Krāslava	0,85	0,4/0,5	–	0,1/0,3	–	–	1	1,3/2
Liepājas raj.	6,30	–	–	–	–	–	–	–
Liepājas pils.	N	0,0/0,1	N	N	N	N	N	0,8/1,2
Limbaži	–	0,7/1,4	–	–	–	–	–	–
Ludza	1	0,4/0,5	–	0,3/0,3	–	2,9/18	5	–
Madona	–	1,3/2,3	–	1,6/5	–	–	–	4/10
Ogre	0,60	0,2/0,3	–	0,5/2,1	–	1,9/13	–	–
Preiļi	0,40	0,2/0,3	–	–	–	–	–	1,7/2
Rēzeknes raj.	N	0,6/0,6	–	–	–	–	–	2,5/3
Rēzeknes pils.	0,60	0,5/0,6	–	–	–	–	–	0,4/0,4
Rīga	0,40	0,3/0,7	–	–	–	–	–	–
Saldus	N	0,4/1	–	–	–	–	–	–
Tukums	–	0,2/0,3	–	–	–	2/13	–	3,1/5
Valka	–	0,4/1,2	–	–	–	–	6,2	–
Valmiera	–	0,5/1,1	–	–	–	–	–	–
Ventspils	N	N	N	N	N	N	N	N

Rajona pilsētas un rajoni kopskaitā, izņemot valsts pakļautības pilsētas.

* – attiecībā pret pilsoņiem.

** – attiecībā pret visiem pastāvīgajiem iedzīvotājiem.

N – dati nav iesniegti.

Deputātu un administrācijas vidū mazākumtautību pārstāvju kopumā ir proporcionāli mazāk, nekā šo etnisko grupu īpatsvars ir konkrētās pilsētas vai rajona pilsoņu vidū.

Aplūkojot etnisko grupu pārstāvniecības proporcionalitātes indeksu aptaujātajos Latvijas rajonos un pilsētās, jāatzīst, ka mazākumtautības pārstāvētas ļoti nevienmērīgi un neproporcionāli. Proti, daudzos rajonos vairākas mazākumtautības padomēs vai administrācijā vispār nav pārstāvētas, bet ir tādas padomes un administrācijas, kurās konkrētās mazākumtautības pārstāvniecība vairākas reizes pārsniedz šīs etniskās grupas proporciju attiecīgā rajona pilsoņu vai pat iedzīvotāju vidū. Tā, piemēram, Limbažos no visām mazākumtautībām administrācijā ir pārstāvēti tikai krievi. Salīdzinot pārstāvniecību administrācijā ar šīs etniskās grupas īpatsvaru rajonā un pilsētā, krievu – Latvijas pilsoņu – pārstāvniecība administrācijā ir par 40% lielāka nekā tās īpatsvars rajona pilsoņu vidū. Ja proporcionalitātes indeksu aprēķina attiecībā pret krieviem – pastāvīgajiem iedzīvotājiem –, pārstāvniecība administrācijā ir par 30% mazāka nekā šīs grupas īpatsvars visu iedzīvotāju vidū. Madonas rajonā un pilsētā kopumā no 4 lielākajām mazākumtautībām ir pārstāvētas 3. Attiecībā pret pilsoņu kopskaitu krievu ir 2,3 reizes, baltkrievu 5 reizes, bet poļu 10 reižu vairāk, salīdzinot ar etnisko grupu īpatsvaru konkrētajā rajonā. Ja attiecība tiek aprēķināta, par pamatu ņemot nevis pilsoņu, bet pastāvīgo iedzīvotāju kopskaitu, etnisko krievu īpatsvars pašvaldību administrācijās ir par 30%, baltkrievu par 60%, bet poļu par 400% lielāks.

Krievu tautības proporcionalitātes indekss Latvijas rajonos un pilsētās kopumā liecina, ka no 22 rajoniem un pilsētām 6 administrācijās krievi ir pārstāvēti vairāk, salīdzinot ar to attiecību konkrēto rajonu pilsoņu vidū. Savukārt 16 rajonos ir vērojama pretēja situācija – krievu pārstāvniecība administrācijā ir mazāka nekā to atbilstošais īpatsvars rajonā kopumā. No 26 aplūkotajām rajonu un pilsētu administrācijām tikai 3 administrācijās nestrādā etniskie krievi. Runājot par krievu mazākumtautības pārstāvniecību vēlētajās padomēs, 5 padomēs proporcionalitātes indekss ir lielāks par 1. Tas nozīmē, ka pārstāvniecība padomē ir lielāka nekā iedzīvotāju īpatsvars konkrētajā rajonā. Tomēr 8 padomēs proporcionalitātes indekss ir mazāks par 1. Tātad etniskie krievi padomē ir ievēlēti mazāk, salīdzinot ar šīs grupas īpatsvaru rajonā. 10 padomēs etniskie krievi vispār nav ievēlēti.

Pārējo mazākumtautību situācija ir šāda. Baltkrievu izcelsmes Latvijas pilsoņi nestrādā 18 administrācijās un nav ievēlēti 23 padomēs no 24 aplūkotajām. Divos rajonos to proporcionalitāte ir mazāka nekā pilsoņu īpatsvars, bet 5 rajonos un pilsētās proporcionalitātes indekss ir lielāks nekā 1. Šajos gadījumos pārstāvniecība ir no 2,1 līdz 6,6 reizēm lielāka nekā attiecīgās etniskās grupas īpatsvars attiecīgajā pašvaldības teritorijā.

Ukraiņi ir pārstāvēti vairāk, salīdzinot ar to īpatsvaru, 8 administrācijās. Šajās pašvaldībās ukraiņu pārstāvniecība ir no 10 līdz 63 reizēm lielāka, salīdzinot ar ukraiņu tautības Latvijas pilsoņu īpatsvaru attiecīgajā pašvaldībā. Interesanti, ka visās administrācijās, kur strādā ukraiņi, to īpatsvars pārsniedz ukraiņu izcelsmes cilvēku īpatsvaru pašvaldībā. 17 pašvaldībās etniskie ukraiņi nestrādā. No 25 aplūkotajām pašvaldībām tikai 1 pašvaldībā (Daugavpils) ir ievēlēts etniskais ukraiņis.

12 pašvaldību administrācijās poļi ir pārstāvēti proporcionāli vairāk nekā to īpatsvars rajona pilsoņu vidū. Vienā rajonā tie ir pārstāvēti mazāk, bet 13 pašvaldībās etniskie poļi nav nodarbināti. Poļu etniskās grupas pārstāvji ir ievēlēti 6 padomēs, no kurām 5 padomēs to ir vairāk, salīdzinot ar poļu īpatsvaru attiecīgā rajona iedzīvotāju vidū.

Raugoties no politiski administratīvās pārstāvniecības viedokļa, poļu mazākumtautības pārstāvji šķiet vislabāk integrēti Latvijas sabiedrībā. Proti, 12 pašvaldībās poļu mazākumtautību pārstāvju ir proporcionāli vairāk, nekā ir to īpatsvars iedzīvotāju vidū. Ukraiņiem šāda pārstāvniecība ir 8 administrācijās, krieviem – 6, bet baltkrieviem – 5 administrācijās. Ņemot vērā, ka krievi ir skaitliski vislielākā minoritāte, var apgalvot, ka pārstāvniecība šai mazākumtautībai ir vismazākā. Zināmā mērā tas ir izskaidrojams tādejādi, ka liela daļa poļu un baltkrievu minoritātes pārstāvju no lauku rajoniem dzīvo pašvaldības teritorijā jau ļoti sen. Taču krievu un ukraiņu īpatsvars strauji pieaug tikai pēc Latvijas okupācijas Otrā pasaules kara laikā. Tomēr jāatzīst, ka tādā mazākumtautību vēsturiski apdzīvotā novadā kā Latgalē poļu minoritātes pārstāvniecība ir ļoti izteikta, bet krievu tāda nav. Proti, Latgalē ir 5 rajoni, kuros poļu pārstāvniecība pašvaldību administrācijā pārsniedz šīs mazākumtautības īpatsvaru rajonā. Viens no iemesliem poļu izteiktajai pārstāvniecībai varētu būt viņu latviešu valodas zināšanas, kas ir labākas nekā krievu mazākumtautības latviešu valodas zināšanas. Krievu nodarbinātība administrācijā nepārsniedz šīs mazākumtautības īpatsvaru nevienā no aplūkotajiem rajoniem. Tikai 2 rajonos Latgales krievu pārstāvniecība vēlēšanās institūcijās ir proporcionāla vai pārsniedz krievu īpatsvaru rajona pilsoņu vidū. Toties salīdzinoši nelielajai poļu minoritātei šāda situācija arī ir Latgales 2 rajonos.

Kopumā poļi samērā labi pārstāvēti gan Latgalē (5), gan Vidzemē (3), ukraiņi – Latgalē (4), baltkrievi – Vidzemē (3) un krievi – Vidzemē (4).¹¹

¹¹ Pieminēti tie rajoni, kur proporcionalitātes indekss ir 1 un vairāk.

Nobeigumā jāsecina, ka mazākumtautību nodarbinātība rajonu administrācijā un vēlētā pārstāvniecība padomēs ļoti bieži nav proporcionāla šīs minoritātes īpatsvaram attiecīgajā rajonā. Dažos gadījumos pārstāvniecība ir lielāka nekā īpatsvars, bet pārsvarā tā ir mazāka vai pat nepastāv. Var apgalvot, ka mazākumtautību nelielā pārstāvniecība negatīvi ietekmē demokrātijas nostiprināšanos valstī, jo tieši pašvaldības ir tā institūcija, kas ikdienā visciešāk saistīta ar cilvēku, un tieši šai institūcijai būtu jāgūst vislielākā iedzīvotāju ievērošana. Ja mazākumtautību pārstāvniecības trūkst, grūti pārvarēt to neuzticēšanos šīm institūcijām.

Etniskās proporcijas ministrijās

Valsts institūciju efektīva darbība ir atkarīga no sabiedrības uzticēšanās tām. Multi-etniskā valstī dažādu etnisko grupu uzticību valsts institūcijām bieži ietekmē tas, vai šīs grupas redz savus pārstāvjus darbojamies šajās institūcijās. Ja kāda no mazākumtautībām atbildīgās valsts institūcijās nav pārstāvēta, šīs grupas indivīdu vidū bieži vien rodas viedoklis, ka valsts par viņiem nerūpējas, neņem vērā grupas pārstāvju intereses un, iespējams, salīdzinājumā ar citu valstī dzīvojošo tautību pārstāvjiem tos diskriminē. Tāpēc šajā nodaļā tiks aplūkotas darbinieku etniskās proporcijas Latvijas ministrijās, tiesās un citās valsts institūcijās.

Statistika liecina, ka valsts budžeta organizācijās no visām etniskajām grupām visvairāk ir nodarbināti etniskie latvieši. Aptauja¹² rāda, ka 35% etnisko latviešu un 21% etnisko krievu strādā šajās organizācijās, starp kurām ir arī ministrijas. Pēdējos desmit gados etnisko latviešu īpatsvars administrācijā ir pieaudzis salīdzinājumā ar padomju periodu, kad sovjetizācijas un rusifikācijas dēļ administrācijā dominēja mazākumtautību darbinieki.¹³

Pētījuma gaitā tika apsektas 10 ministrijas, kurās tobrīd strādāja 1673 darbinieki. 1542 jeb 92% darbinieku pēc etniskās izcelsmes ir latvieši, bet 8% – mazākumtautības (sk. 7. tabulu).

¹² Rose, Richard. "New Baltic Barometer IV: A Survey Study". Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, University of Strathclyde, 2000, p. 5.

¹³ Saskaņā ar 1989. gada tautskaites datiem padomju periodā pārvaldē latviešu īpatsvars bija tikai 31,5%. Sk. "1989. gada tautas skaitišanas rezultāti Latvijā". Rīga: Latvijas Valsts statistikas komiteja, 1992.

7. tabula. Etnisko grupu īpatsvars Latvijas Republikas ministrijās

Etniskā piederība	Īpatsvars starp pilsoņiem (%)	Īpatsvars ministrijās (%)	Proporcionalitātes indekss
Latvieši	76,3	92,10	1,20
Krievi	17,4	5,70	0,32
Baltkrievi	1,3	0,30	0,23
Poļi	2,2	0,65	0,29
Ukraiņi	0,4	0,17	0,42
Lietuvieši	0,9	0,23	0,25
Ebreji	0,3	0,10	0,33
Citi	0,9	0,60	0,66

Redzams, ka mazākumtautības ir proporcionāli mazāk nodarbinātas ministrijās, nekā to īpatsvars ir pilsoņu vidū. Tā krievi ir par 68% mazāk pārstāvēti ministrijās nekā pilsoņu lokā. Arī pārējās mazākumtautības ministrijās ir nodarbinātas attiecīgi mazāk nekā etniskie latvieši. No mazākumtautībām ukraiņi ir visplašāk pārstāvēti, tomēr arī viņu ministrijās ir par 58% mazāk, salīdzinot ar to īpatsvaru Latvijas pilsoņu vidū. Ņemot vērā, ka mazākumtautību pilsoņu īpatsvars Latvijā turpina augt naturalizācijas dēļ, minoritāšu proporcionalitātes indekss varētu turpināt samazināties, ja krasi nepieaug mazākumtautību pretendentu skaits uz darbu ministrijās. Tātad tuvākajos gados, lai panāktu daudz maz proporcionālu pārstāvniecību, valsts iestādēm būtu papildus jāpievērš uzmanība tieši mazākumtautību nodarbināšanai šajās institūcijās.

Pašreiz mazākumtautību nodarbinātības ministrijās vidējais proporcionalitātes indekss ir 0,35. Tas nozīmē, ka mazākumtautības ir par 65% mazāk nodarbinātas salīdzinājumā ar to īpatsvaru pilsoņu vidū. Situācija atsevišķās ministrijās pārskatāmi attēlota 8. tabulā.

8. tabula. Mazākumtautību īpatsvars ministrijās*

Ministrija	Mazākumtautību īpatsvars (%)	PI
Finansu	12,3	0,51
Ekonomikas	14,0	0,59
Aizsardzības	6,2	0,26
Ārlietu	4,0	0,17
Iekšlietu	28,3	1,19
Izglītības un zinātnes	5,7	0,24
Kultūras	N	N
Zemkopības	N	N
Labklājības	1,8	0,08
Satiksmes	8,3	0,35
Tieslietu	5,6	0,24
Vides aizsardzības un reģionālās attīstības	2,4	0,10

* – mazākumtautības kopumā.

N – dati nav iesniegti.

Aplūkojot datus par mazākumtautību īpatsvaru dažādās ministrijās, redzams, ka tikai Iekšlietu ministrijā mazākumtautību izcelsmes darbinieku īpatsvars pārsniedz mazākumtautību pilsoņu īpatsvaru Latvijā par 19%.¹⁴ Salīdzinot ar vidējo nodarbinātības proporcionalitātes indeksu ministrijās, 2 ministrijās tas ir lielāks par vidējo (0,35). Tās ir Finanšu (0,45) un Ekonomikas ministrija (0,51). Vismazākā minoritāšu pārstāvēniecība ir vērojama Labklājības (0,06) un Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijā (0,08) – proti, katrā no abām ministrijām strādā trīs mazākumtautību pārstāvji.

Mazākumtautību īpatsvars tiesās, leslodzījuma vietu pārvaldē un Valsts policijā

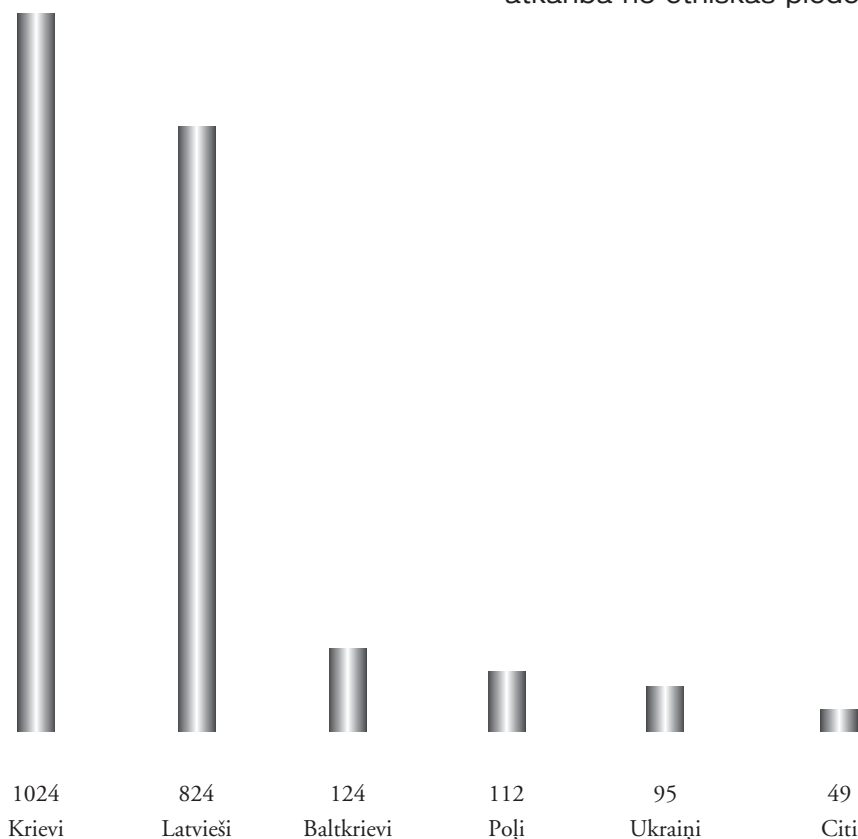
Pētījumā dati tika apkopoti arī par 35 tiesām, tajā skaitā – par 5 apgabaltiesām. Kopā šajās tiesās strādā 307 tiesneši, no kuriem mazākumtautību izcelsmes ir 23 tiesneši: 18 ir krievi, 3 – poļi un 2 – baltkrievi. Procentuāli mazākumtautību tiesneši veido 7,49% no tiesnešu kopskaita, un to proporcionalitātes indekss attiecībā pret īpatsvaru iedzīvotāju vidū ir 0,31.

¹⁴ Proporcionalitātes indekss 1,19.

Jāpiebilst, ka tādējādi ir vesela virkne tiesu, kurās mazākumtautību tiesneši nav nodarbināti. Šī disproporcija Latvijas tiesās pastāv jau kopš padomju varas laikiem, kad tiesnešu dominējošais īpatsvars arī bija etniskie latvieši. Tāpēc var apgalvot, ka etniskās disproporcijas šeit palikušas iepriekšējā līmenī.

Arī Ieslodzījuma vietu pārvaldē un Valsts policijā vērojamas tādas pašas tendences, kā padomju režīma laikā, tikai nodarbināto vidū dominējošās etniskās grupas ir pavisam citas nekā tiesās. Ieslodzījuma vietu pārvaldē un policijā mazākumtautību pārstāvji ir nodarbināti ievērojami vairāk nekā Latvijas pašvaldībās, ministrijās un tiesās. Ieslodzījuma vietu pārvaldē kopumā ir nodarbinātas 2228 personas (skat. 9. tabulu).

9. tabula. Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbinieku struktūra atkarībā no etniskās piederības



10. tabula. Ieslodzījuma vietu pārvaldē strādājošo etnisko grupu proporcionalitātes indekss

Etniskā grupa	Īpatsvars darbavietā (%)	PI
Latvieši	36,9	0,48
Krievi	45,9	2,63
Baltkrievi	5,5	4,23
Poļi	5,0	2,27
Ukraiņi	4,2	10,50
Citi	2,1	2,33

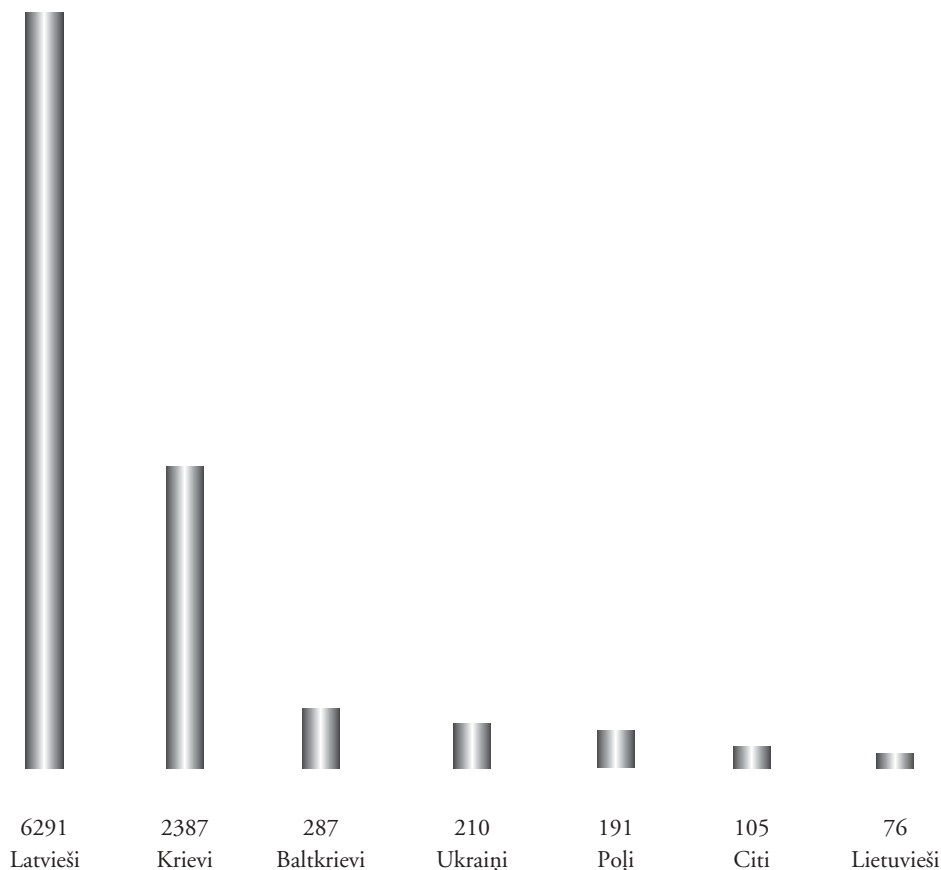
Pēc tabulas redzams, ka Ieslodzījuma vietu pārvaldē mazākumtautību īpatsvars ir ievērojami lielāks nekā attiecīgo mazākumtautību īpatsvars pilsoņu vidū. Toties etnisko latviešu īpatsvars ir par 52% mazāks nekā to īpatsvars pilsoņu vidū. Pārvaldē visvairāk pārstāvētā mazākumtautība ir ukraiņi. Šīs tautības darbinieku īpatsvars pārsniedz attiecīgās grupas pilsoņu īpatsvaru vairāk nekā 10 reizi. Poļu un krievu īpatsvars ir vairāk nekā 2 reizes lielāks, bet baltkrievu – 4 reizes lielāks par attiecīgās grupas īpatsvaru pilsoņu vidū.

Jāmin divi iemesli, kāpēc Ieslodzījuma vietu pārvaldē ir tik liels mazākumtautību īpatsvars. Pirmkārt, līdz Latvijas neatkarības atjaunošanai šā tipa iestādēs strādāja ļoti neliels etnisko latviešu skaits, jo iestāde asociējās ar represīvo padomju varas aparātu un tāpēc no perspektīvas darbavietas viedokļa nebija populāra latviešu vidū. Padomju režīma dēļ etniskie latvieši jutās atsvešināti no šīs darba vietas. Otrkārt, padomju varas gados pārvaldē darba valoda bija krievu valoda, kas lielā mērā noteica potenciālo darbinieku izvēli. Raugoties no mūsdienu viedokļa, Ieslodzījuma vietu pārvalde joprojām ir vērā ņemama organizācija darbinieku sociālo garantiju ziņā un nav zaudējusi savu iesaisti mazākumtautību pārstāvju vidū. Tomēr tās prestižs starp etniskajiem latviešiem vēl nav atgūts. Jāpiebilst, ka pārvalde ir mantojusi lielu daļu savu darbinieku no padomju laika, jo tie, kas vēlējās turpināt strādāt, centās iegūt Latvijas pilsonību. Kopējais mazākumtautību pārstāvniecības proporcionalitātes indekss Ieslodzījuma vietu pārvaldē ir 2,66.

Samērā līdzīga situācija ir vērojama arī Valsts policijā, kur no 9547 darbiniekiem 3256 pieder pie etniskajām minoritātēm (sk. 11. tabulu).

Padomju varas gados daudzu mazākumtautību vidū darbs milicijā tika uzskatīts par prestižu profesiju, bet padomju režīma negatīvo asociāciju un krievu valodas dēļ etnisko

11. tabula. Valsts policijā strādājošo etniskā piederība



latviešu milicijā bija relatīvi maz.¹⁵ Tāpat kā Ieslodzījuma vietu pārvaldē, arī milicijā strādājošajiem padomju varas gados bija noteiktas sociālās garantijas. Tomēr darbs iekšlietu institūcijās bija saistīts ar personas uzticamības pārbaudēm, kuras daudzi latvieši nevēlējās vai arī nespēja veikt.

Pēdējo desmit gadu laikā policijā strādājošo etnisko latviešu skaits ir gandrīz divkārtojies, ņemot vērā jaunus apstākļus neatkarīgajā Latvijas valstī un to, ka jaundibinātajā Policijas akadēmijā mācības notiek latviešu valodā. Tomēr joprojām liela daļa policijas darbinieku ir mazākumtautību pārstāvji, kas vai nu ir palikuši savā darbavietā kopš

¹⁵ Statistika rāda, ka 20. gs. 80. gados no visiem Latvijas teritorijā strādājošiem padomju milicijas darbiniekiem ne vairāk par 35% bija etniskie latvieši. Sk. *Pabriks, Artis; Pūrs, Aldis. "Latvia. The Challenges of Change". London, New York: Routledge, 2001; Smith, David J.; Pabriks, Artis; Pūrs, Aldis; Lane, Thomas. "The Baltic States. Estonia, Latvia, Lithuania". London, New York: Routledge, 2002.*

padomju laikiem, vai arī sākuši strādāt policijā pēc Latvijas neatkarības atgūšanas. Aplūkojot 12. tabulu, redzams, ka etnisko latviešu darbinieku īpatsvars policijā ir par 14% mazāks nekā to īpatsvars pilsoņu vidū.

12. tabula. Valsts policijā strādājošo mazākumtautību īpatsvars un proporcionalitātes indekss

Etniskā grupa	Īpatsvars darbavietā (%)	PI
Latvieši	65,8	0,86
Krievi	25,0	1,43
Baltkrievi	3,0	2,30
Ukraiņi	2,1	5,25
Poļi	2,0	0,90
Lietuvieši	0,7	0,77
Citi	1,1	0,91

Lielākās minoritātes – krievu – īpatsvars pārsniedz etnisko krievu, pilsoņu, īpatsvaru par 43%. Vēl lielāks ir ukraiņu un baltkrievu īpatsvars Latvijas policijā. Kopumā mazākumtautību proporcionalitātes indekss policijā ir 1,44, un tas nozīmē, ka salīdzinājumā ar to īpatsvaru iedzīvotāju vidū policijā mazākumtautības ir nodarbinātas par 44% vairāk.

Mazākumtautību nodarbinātība valsts uzņēmumos

Nodarbinātības limenis valsts administrācijā lielā mērā ļauj vērtēt mazākumtautību integrāciju valsts struktūrās. Ir svarīgi izpētīt arī mazākumtautību lomu plašākā darba tirgū. Tā ka Latvijas valsts uzņēmumos strādā liels skaits cilvēku, šajā pētījumā darba tirgus apskatā vispirms izvērtēta mazākumtautību nodarbinātība valsts uzņēmumos. Saskaņā ar Ekonomikas ministrijas sniegto informāciju 2001. gadā valsts uzņēmumos strādāja 29% nodarbināto, bet IKP īpatsvars šiem uzņēmumiem bija 32%. Šajā nodaļā ir aplūkoti četri lieli uzņēmumi: “Latvijas Dzelzceļš”, “Latvijas Kuģniecība”, “Lattelekom” un “Latvijas Pasts”.

Latvijas Dzelzceļš

“Latvijas Dzelzceļš” ir viens no svarīgākajiem un lielākajiem Latvijas valsts kontrolētajiem uzņēmumiem, kurš ekonomiski ir ļoti nozīmīgs un kurā jau sen strādā daudz-

etniskis kolektīvs. Padomju varas gados uzņēmums tika uzskatīts par militāri svarīgu objektu, tāpēc, izvēloties darbiniekus, padomju iestādes lielu uzmanību veltīja drošības un lojalitātes aspektiem. Tas nozīmēja, ka tur daudziem latviešiem padomju varas gados darbs tika liegts. Tas bija Vissavienības pakļautības uzņēmums ar centru Maskavā, un tā darba valoda bija krievu, kas savukārt ierobežoja latviešu nodarbinātību. Apkopotā statistika rāda, ka arī pašlaik darbinieku etnisko piederību joprojām lielā mērā nosaka padomju laikā izveidojušās proporcijas, – toreiz transporta nozarē dominēja mazākumtautību darbinieki.¹⁶ No 15 504 darbiniekiem, kas strādāja “Latvijas Dzelzceļā” līdz 2001. gada 1. aprīlim, mazākumtautību izcelsmes bija 11 058 jeb 71,1% no uzņēmumā nodarbināto kopskaita.

Precīzāku ainu par mazākumtautību nodarbinātību var gūt, aplūkojot 13. tabulu. Jāpiebilst, ka atšķirībā ne iepriekš aplūkotās analīzes par administrācijā nodarbinātajiem, kur aprēķini tika veikti, balstoties uz pilsoņu skaita proporcijām, proporcionalitātes indekss uzņēmumos tiks aprēķināts, par pamatu ņemot visu Latvijas iedzīvotāju etnisko piederību, jo pilsonība Latvijā neietekmē iespēju strādāt valsts uzņēmumos.

13. tabula. “Latvijas Dzelzceļā” nodarbinātās lielākās etniskās grupas un to proporcionalitātes indekss

Etniskā grupa	Īpatsvars (%)	PI
Latvieši	28,9	0,49
Krievi	51,6	1,79
Baltkrievi	8,4	2,10
Ukraiņi	3,7	1,48
Poļi	5,0	2,00
Citi	2,4	1,70

Tabulā redzams, ka visām mazākumtautībām ir ievērojams īpatsvars “Latvijas Dzelzceļa” darbinieku vidū. Proporcionali visvairāk nodarbināti baltkrievi, poļi un krievi. Kopējais mazākumtautību proporcionalitātes indekss “Latvijas Dzelzceļā” ir 1,72. Tas nozīmē, ka tur mazākumtautību darbinieku īpatsvars attiecībā pret Latvijā dzīvojošo etnisko grupu īpatsvaru ir par 72% lielāks, bet etnisko latviešu īpatsvars ir par 51% mazāks.

¹⁶ Saskaņā ar 1989. gada tautskaites datiem no visiem transportā nodarbinātajiem 63% piederēja mazākumtautībām. Sk. “1989. gada tautas skaitīšanas rezultāti Latvijā”. Statistikas biļetens, II daļa. Rīga: Latvijas Valsts statistikas komiteja, 1991, 46. lpp.

Latvijas Kuģniecība

“Latvijas Kuģniecība” ir viens no lielākajiem valsts uzņēmumiem, un šā darba tapšanas laikā vēl tika veikta tā privatizācija. Tāpēc šajā sadaļā aplūkotie dati par darbinieku skaitu un etnisko piederību ir nozīmīgs atskaites punkts. Iegūtā statistika par “Latvijas Kuģniecību” ir iedalīta trīs daļās:

- “Latvijas Kuģniecības” mātes uzņēmums;
- “Latvijas Kuģniecības” meitas uzņēmumi;
- “Latvijas Kuģniecības” flote.

Pirmajos divos uzņēmumos vairāk pievērsta uzmanība administrācijai, bet trešajā – kuģu apkalpēm. “Latvijas Kuģniecības” mātes uzņēmumā 2001. gadā strādāja 220 cilvēku, no kuriem 114 darbinieku jeb 51,8% bija etniskie latvieši, pārējie darbinieki – mazākumtautību pārstāvji.

14. tabula. “Latvijas Kuģniecības” mātes uzņēmuma darbinieku etniskais sastāvs un proporcionalitātes indekss

Etniskā piederība	Īpatsvars (%)	PI
Latvieši	51,8	0,88
Krievi	35,9	1,24
Baltkrievi	4,0	1,00
Ukraiņi	5,0	2,00
Poļi	0,9	0,36
Citi	2,2	0,68

Aplūkojot “Latvijas Kuģniecības” mātes uzņēmumā nodarbināto mazākumtautību proporcijas, redzams, ka visas lielākās mazākumtautības, izņemot poļus, ir nodarbinātas vai nu atbilstoši savam īpatsvaram iedzīvotāju vidū, vai – biežāk – to īpatsvars kuģniecības administrācijā pārsniedz īpatsvaru Latvijas iedzīvotāju vidū. Tā “Latvijas Kuģniecībā” nodarbinātie krievi savu īpatsvaru Latvijas iedzīvotāju vidū pārsniedz par 24%, bet ukraiņi – pat 2 reizes. Uzņēmumā nodarbināto mazākumtautību proporcionalitātes indekss ir 1,15, un tas nozīmē, ka šo tautību īpatsvars uzņēmumā ir par 15% lielāks nekā īpatsvars sabiedrībā.

“Latvijas Kuģniecības” meitas uzņēmumos no 196 darbiniekiem 116 ir mazākumtautību pārstāvji, kas ir 59,1% no šajos uzņēmumos strādājošajiem.

15. tabula. "Latvijas Kuģniecības" meitas uzņēmumos strādājošo etniskā piederība un proporcionalitātes indekss

Etniskā piederība	Īpatsvars (%)	PI
Latvieši	40,9	0,69
Krievi	48,4	1,68
Baltkrievi	7,1	1,77
Ukraiņi	8,1	3,24
Poļi	2,0	0,80
Citi	1,0	0,71

Aplūkojot "Latvijas Kuģniecības" meitas uzņēmumu darbinieku etnisko piederību, redzams, ka proporcionalitātes indekss ir lielāks ukraiņu, baltkrievu un krievu mazākumtautībām. Uzņēmumos nodarbināto krievu īpatsvars par 68% pārsniedz šīs mazākumtautības īpatsvaru Latvijas iedzīvotāju vidū, ukraiņu darbinieku īpatsvars ir vairāk nekā trīs reizes lielāks, bet baltkrievu īpatsvars uzņēmumos par 77% pārsniedz to īpatsvaru sabiedrībā. Kopējais mazākumtautību proporcionalitātes indekss "Latvijas Kuģniecības" meitas uzņēmumos ir 1,43, tas nozīmē, ka mazākumtautību īpatsvars uzņēmumos par 43% pārsniedz šo etnisko grupu īpatsvaru sabiedrībā.

Attiecībā uz "Latvijas Kuģniecības" floti nav iegūti dati par atšķirīgām mazākumtautībām, jo līgumi ar jūrniekiem tiek katru gadu slēgti no jauna. Kopā 2001. gadā "Latvijas Kuģniecības" flotē strādāja aptuveni 2000 darbinieku, no kuriem mazākumtautību pārstāvju bija ap 1600 jeb 80% no darbinieku skaita. Saskaņā ar šiem skaitļiem "Latvijas Kuģniecības" flotē strādājošo mazākumtautību proporcionalitāte ir 1,94, ja par pamatu tiek ņemts mazākumtautību īpatsvars Latvijas iedzīvotāju vidū. Proti, mazākumtautību pārstāvji flotē ir nodarbināti par 94% vairāk, salīdzinot ar to īpatsvaru iedzīvotāju vidū. Arī kuģniecībā nodarbināto etnisko izcelsmi lielā mērā joprojām nosaka Padomju Savienības atstātais mantojums, jo šajā nozarē PSRS drošības apsvērumi noteica nodarbinātības politiku. Tāpat kā dzelzceļā, arī kuģniecībā darba valoda bija krievu. Abi šie apstākļi lielā mērā izstūma latviešus no tiem tradicionālās kuģniecības nozares.

Lattelekom

"Lattelekom" uzņēmums tika izveidots 1994. gada janvārī, un tas ir lielākais telekomunikāciju uzņēmums Latvijā. Uzņēmumā 2001. gadā strādāja 4399 darbinieki, no kuriem 34% jeb 1503 bija mazākumtautību pārstāvji. 16. tabulā redzams etnisko grupu īpatsvars "Lattelekom" darbinieku vidū, kā arī šajā uzņēmumā strādājošo mazākumtautību proporcionalitātes indekss.

16. tabula. "Lattelekom" darbinieku etniskā piederība

Etniskā piederība	Īpatsvars (%)	PI
Latvieši	66,0	1,12
Krievi	25,2	0,87
Baltkrievi	3,3	0,83
Ukraiņi	1,8	0,72
Poļi	1,8	0,72
Citi	2,0	0,62

Tabulā redzams, ka etnisko latviešu darbinieku īpatsvars uzņēmumā tikai nedaudz pārsniedz latviešu īpatsvaru visu iedzīvotāju vidū, bet mazākumtautību pārstāvju īpatsvars ir nedaudz mazāks. "Lattelekom" nodarbināto mazākumtautību proporcionalitātes indekss ir 0,82, tas nozīmē, ka mazākumtautības uzņēmumā ir nodarbinātas par 18% mazāk nekā etniskie latvieši.

Latvijas Pasts

Valsts uzņēmumā "Latvijas Pasts" 2001. gadā strādāja 7012 darbinieku, no kuriem 1975 darbiniekiem jeb 28,1% bija mazākumtautību izcelsme.

17. tabula. "Latvijas Pasta" darbinieku etniskā piederība

Etniskā piederība	Īpatsvars (%)	PI
Latvieši	71,80	1,22
Krievi	19,50	0,68
Baltkrievi	3,10	0,80
Ukraiņi	1,25	0,50
Poļi	2,00	0,80
Citi	2,30	0,70

No tabulas redzams, ka uzņēmumā strādā samērā daudz mazākumtautību pārstāvju, tomēr salīdzinājumā ar to īpatsvaru visu Latvijas iedzīvotāju vidū viņu pārstāvēšana uzņēmumā ir mazāka. Mazākumtautību darbinieku proporcionalitātes indekss "Latvijas Pastā" ir 0,68, tas nozīmē, ka šajā uzņēmumā mazākumtautību darbinieki ir pārstāvēti par 32% mazāk, nekā to skaits ir iedzīvotāju vidū.

Aplūkojot visus iepriekšminētos valsts uzņēmumus, jāatzīst, ka situācija mazākumtautību nodarbinātībā nav viennozīmīga. Tādos uzņēmumos kā “Latvijas Dzelzceļš” un “Latvijas Kuģniecība” dominē mazākumtautību darbinieki, bet uzņēmumos “Lattelekom” un “Latvijas Pasts” nedaudz vairāk ir nodarbināti etniskie latvieši. Arī cita veida statistikas dati rāda, ka valsts uzņēmumos un bijušajos valsts uzņēmumos, kas pēdējā laikā privatizēti, mazākumtautību pārstāvju strādā nedaudz vairāk nekā etnisko latviešu (attiecīgi 31% un 26%). Mazākumtautību pārstāvji ir vairāk nodarbināti ražošanā, transportā un sakaru uzņēmumos, tirdzniecībā, armijā un policijā.¹⁷

Kopumā var apgalvot, ka mazākumtautības ir pārliecinoši pārstāvētas valsts uzņēmumos, ko daļēji var izskaidrot ar to, ka šajos uzņēmumos tradicionāli, jau pirms neatkarības atgūšanas, tika nodarbināti mazākumtautību pārstāvji. Krasi situācija nav mainījusies arī pēdējos 10 gados.

Mazākumtautības izglītības sistēmā

Izglītības iespējas, kvalitāte un atbilstība mūsdienu sabiedrības prasībām ir būtisks faktors, kas nosaka cilvēka pozīciju sabiedrībā un darba tirgū. Var apgalvot, ka tad, ja mazākumtautību pārstāvji ir ieguvuši labu izglītību un apguvuši valsts valodu, tiem ir lielākas iespējas iesaistīties valsts pārvaldē, kā arī uzņēmējdarbībā. Līdz ar to pieaug viņu pārstāvniecības proporcionalitāte šajās iestādēs un veidojas sabalansētāka un taisnīgāka sabiedrība.

18. tabulā aplūkota 20 valsts un privātajās augstskolās strādājošo un studentu etniskā piederība. Daļa datu tika saņemta tikai par augstskolu darbiniekiem. Informācijas iegūšanas grūtību dēļ netika apkopoti dati par lielākajā Latvijas augstskolā – Latvijas Universitātē strādājošajiem un studentiem.

¹⁷ Rose, Richard. “New Baltic Barometer IV: A Survey Study”. Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, University of Strathclyde, 2000, 6. lpp.

18. tabula. Augstskolu darbinieku un studentu etniskā piederība un proporcionalitātes indekss attiecībā pret iedzīvotāju kopskaitu

Augstskola	Statuss	Mazākumtautību personāla darbinieku īpatsvars (%)	PI attiecībā pret iedzīvotāju skaitu	Mazākumtautību studentu īpatsvars (%)	PI attiecībā pret iedzīvotāju skaitu
J. Vītola Latvijas Mūzikas akadēmija	Valsts	11,4	0,28	6,7	0,16
Latvijas Evaņģēliski luteriskā Kristīgā akadēmija	Privāta	13,0	0,32		
Latvijas Jūras akadēmija	Valsts	21,0	0,51	40,0	0,97
Latvijas Mākslas akadēmija	Valsts	4,0	0,10		
Latvijas Policijas akadēmija	Valsts	–		14,0	0,34
Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmija	Valsts	23,5	0,57		
Liepājas Pedagoģijas akadēmija	Valsts	11,9	0,29		
Rīgas Aeronavigācijas institūts	Privāts	85,0	2,06	84,0	2,04
Rīgas Ekonomikas augstskola	Valsts	0			
Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskola	Privāta	8,5	0,20		
Rīgas Tehniskā universitāte	Valsts	30	0,73		
Vidzemes augstskola	Valsts	0		1,6	0,04
Latvijas Lauksaimniecības universitāte	Valsts	14,9	0,36	8,0	0,19
Latvijas Kultūras akadēmija	Valsts	17,0	0,41		
Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola	Privāta	–			
Latvijas Medicīnas akadēmija	Valsts	16,2	0,39		
Transporta un sakaru institūts	Privāts	91,0	2,20	83,7	2,03
Biznesa institūts RIMPAK "Livonija"	Privāts	49	1,19		
Daugavpils Pedagoģiskā universitāte	Valsts	54,5	1,32		
Banku augstskola	Privāta	25,0	0,60		

Tabulā redzams, ka lielākajā daļā augstskolu nav mazākumtautību darbinieku un studentu pārsvara, izņemot Daugavpils Pedagoģisko universitāti, kas ir valsts augstskola un atrodas galvenokārt mazākumtautību apdzīvotajā Daugavpilī. Līdzīgi tas ir arī 3 privātās augstskolās – RIMPAK “Livonija”, Transporta un sakaru institūtā un Rīgas Aeronavigācijas institūtā. Pēdējās divās minētajās augstskolās mazākumtautību darbinieku īpatsvars pārsniedz 85%. Lūkojoties no proporcionalitātes viedokļa attiecībā pret visiem Latvijas iedzīvotājiem, šajās augstskolās darbinieku un arī studējošo vidū minoritātes ir pārstāvētas vismaz divas reizes vairāk, salīdzinot ar to īpatsvaru Latvijas sabiedrībā neatkarīgi no pilsonības. Viens no iespējamiem secinājumiem – darba dalījums pēc etniskās piederības, sevišķi transporta nozarē, varētu turpināt pastāvēt, jo tiks sagatavoti jauni, pamatā mazākumtautību, speciālisti. Tāpēc šajā nozarē var runāt par zināmām pašsegregācijas tendencēm.

Atšķirībā no privātajām augstskolām valsts augstskolās mazākumtautību darbinieku ir proporcionāli mazāk. Attiecībā uz studentiem izņēmums ir Jūras akadēmija, kur mazākumtautības (tāpat kā etniskie latvieši) ir pārstāvētas proporcionāli un atbilstoši to īpatsvaram iedzīvotāju vidū.

Pētot pasniedzēju personālu Latvijas valsts augstskolās, intervija¹⁸ norāda, ka šajās augstskolās mazākumtautību mācībspēki ir bijuši mazāk pārstāvēti jau padomju varas gados. Proti, arī pēc Latvijas Republikas okupācijas 1940. gadā un pēckara periodā augstskolās saglabājās etniski latviska profesūra. PSRS izglītības sistēma bija konservatīva, tādējādi kadru maiņa notika lēnām, bet ideoloģiskā kontrole pār augstskolām tika panākta, izmantojot jau tur strādājošos kadrus. Izņēmums bija stratēģiski un tehniski svarīgās nozares, kur latviešu mācību valoda tika nomainīta pret krievu valodu, kā arī notika straujāka kadru maiņa, pirmskara speciālistu vietā apstiprinot režīmam uzticīgus cilvēkus, kuri labi pārvalda šo valodu vai kuriem tā ir dzimtā valoda. Tādas politikas rezultāti ir aplūkojami arī šā pētījuma datu apkopojumā. Tieši stratēģiskajās nozarēs, tādās kā aeronavigācija, transports un sakari, kuģniecība un arī Rīgas Tehniskajā universitātē, veidojas vislielākais mazākumtautību īpatsvars darbinieku vidū. Var uzskatīt, ka visradikālākās pārmaiņas pēdējos desmit gados ir notikušas ar jūru saistīto profesiju apgūvē, jo Jūras akadēmija, kas gatavo šādus speciālistus, ir atguvusi iespēju mācīt latviešu valodā, kā tas bija pirms tam, kad Latviju pievienoja PSRS. Augstskola ir ieguvusi arī valsts augstskolas statusu, un līdz ar to etnisko latviešu īpatsvars tajā pēdējo desmit gadu laikā ir audzis.

Par mazākumtautību studentu īpatsvaru augstskolās jāteic, ka ir pārāk maz augstskolu, par kurām informācija apkopota. Tomēr, balstoties uz jau iegūtajām ziņām, var apgalvot, ka mazākumtautību studentu īpatsvars ir lielāks privātajās augstskolās, kā arī

¹⁸ Intervija ar profesoru Pēteri Cimdiņu, Vidzemes augstskolas rektoru.

augstskolās, kas saistītas ar profesijām, kurās agrāk dominēja krievu valoda. Valsts augstskolās un reģionālajās augstskolās, piemēram, Vidzemes augstskolā, mazākumtautību studentu īpatsvars ir mazāks nekā šo tautību iedzīvotāju īpatsvars.

Līdztekus iepriekšminētajam var apgalvot, ka līdzās vēsturiskajām cēloņsakarībām mazākumtautību īpatsvars privātajās augstskolās, salīdzinot ar valsts augstskolām ir relatīvi lielāks četru iemeslu dēļ:

- daļa privāto augstskolu (Biznesa institūts RIMPAK "Livonija", Baltijas Krievu institūts) specializējas tieši mazākumtautību studentu apmācībā;
- daļā privāto augstskolu līdztekus latviešu valodai tiek izmantota arī krievu valoda;
- daļai studentu etniski pieņemamāka ir tā vide, kur tiek lietota mazākumtautību valoda un kur tās kultūra ir tuvāka;
- eksāmeni dažās valsts augstskolu fakultātēs ne vienmēr ir neitrāli attieksmē pret kultūras jautājumiem, tas nozīmē, ka studentam, kas mācījies latviešu valodā, ir vienkāršāk tos nokārtot.¹⁹

Runājot par studējošo skaita izmaiņām nākotnē, var apgalvot, ka, uzlabojoties latviešu valodas prasmei, potenciālie studenti arvien vairāk izvēlēsies valsts augstskolas. Šā pētījuma gaitā izlases veidā tika aplūkota dažu skolu ar krievu valodas mācību absolventu izvēle. Tā, piemēram, no Rīgas Purvciema ģimnāzijas 259 absolventiem, kas iestājās Latvijas augstskolās no 1999. līdz 2001. gadam, valsts augstskolās iestājās 64% jeb 167 absolventi. No valsts augstskolām vispopulārākās ir Latvijas Universitāte, Rīgas Tehniskā universitāte, arī Policijas akadēmija un Jūras akadēmija. No Limbažu 2. vidusskolas, sākot ar 1994. gadu, augstskolās iestājies 21 absolvents. Tikai septiņi absolventi (33%) izvēlējušies privātas augstskolas.

Aplūkojot 1999./2000. mācību gada datus par Rēzeknes pilsētas skolu ar krievu mācību valodu absolventu izvēli, redzams, ka izvēle ir izteikti pievērsta reģionālajai Rēzeknes augstskolai, kas ir valsts augstskola ar latviešu mācību valodu. Šajā augstskolā studē 40 no 110 absolventiem, kuri 1999./2000. mācību gadā beiguši skolu ar krievu mācību valodu.²⁰ Pēc tam seko Rīgas Tehniskā universitāte un Biznesa institūts, kas ir privāta augstskola. Tur bija iestājušies 24 absolventi. Starp izraudzītajām augstskolām ir arī

¹⁹ Piemēram, iestājesāmeni LU Juridiskajā fakultātē 20. gs. 90. gadu beigās. Studentiem tika prasītas zināšanas par latviešu folkloru u. tml., kam nav tiešas saiknes ar jurisprudenci, bet šādas zināšanas ir lielā mērā atkarīgas no integrētības latviešu kultūrā un tradīcijās.

²⁰ Rēzeknes pilsētas izglītības pārvalde. Gadagrāmata. 2001, 48.–49. lpp.

Latvijas Universitāte²¹ un Baltijas Krievu institūts, kur mācības uzsāka attiecīgi 7 un 15 jaunie studenti no Rēzeknes skolām ar krievu mācību valodu. Jāpiebilst, ka tikai Baltijas Krievu institūtā mācības lielākoties notiek krievu valodā. Aptuveni 60% no Rēzeknes krievu skolu absolventiem par turpmāko mācību iestādi izvēlas valsts augstskolu.

Izlases veidā aplūkojot absolventu izvēli Rēzeknē, Rīgā un Limbažos, no iegūtajiem datiem var secināt, ka skolu ar krievu mācību valodu absolventi neizrāda īpašu interesi par privātajām augstskolām. Tas nozīmē, ka jaunie mazākumtautību studenti savu latviešu valodas prasmi vērtē pietiekami augstu, lai spētu mācīties latviešu valodā. Tāpēc var apgalvot, ka krievu tautības jauno speciālistu skaits, kuri ir konkurētspējīgi un kuriem ir labas latviešu valodas zināšanas, Latvijas darba tirgū pieaugs. Tādējādi valsts administrācijā būs iespējams uzņemt lielāku skaitu mazākumtautību pārstāvju, ja uzņemšanas procesā nenotiks diskriminācija pēc etniskās pazīmes. No etnisko konfliktu teoriju viedokļa, mazākumtautību palielināta iesaiste valsts institūcijās būtu nepieciešama, lai novērstu šaubas par valsts nevienlīdzīgu attieksmi pret dažādu etnisko grupu pārstāvjiem.

²¹ Arī Rīgas Humanitārais institūts un Starptautisko attiecību institūts.

ETNISKĀS PROPORCIJAS PRIVĀTAJĀ SEKTORĀ

Mazākumtautību nodarbinātība valsts un pašvaldību institūcijās tieši un netieši norāda uz mazākumtautību integrēšanu valstī kā politiskā organismā, savukārt mazākumtautību loma ekonomikā un uzņēmējdarbībā rāda, cik veiksmīgi vai neveiksmīgi mazākumtautības ir integrētas šajā ziņā. Tādēļ ir būtiski uzzināt, vai etniskā izcelsme kaut kādā veidā iespaido vai nosaka cilvēka iespējas uzņēmējdarbībā un darba tirgū kopumā. Tādēļ šajā pētījuma sadaļā aplūkošu mazākumtautību īpatsvaru lielajos privātajos uzņēmumos, kā arī etniskās piederības nozīmi darba tirgū un darba sludinājumos.

Mazākumtautību darbinieki Latvijas lielajos privātajos uzņēmumos

Var uzskatīt, ka Latvijā daudzos uzņēmumos strādā etniski jaukti kolektīvi. 19. tabulā ir apkopota informācija par aptaujātajiem 17 uzņēmumiem, kas ir Latvijas simt lielāko nodokļu maksātāju sarakstā.

19. tabula. Mazākumtautības privātajos
uzņēmumos

Uzņēmums	Mazākumtautību darbinieku īpatsvars (%)	Īpatsvars vadībā (5–7 cilvēki) (%)	Vai svarīga etniskā piederība, pieņemot darbā	Vai svarīga etniskā piederība, izvēloties darbu
1.	35	50	Pievērš uzmanību latviešu valodas prasmei	Potenciālie darbinieki nereti pievērš uzmanību
2.	0	0	Pievērš uzmanību, jo: klientūra ir galvenokārt monoetniska	–

Uzņēmums	Mazākum- tautību darbinieku īpatsvars (%)	Īpatsvars vadībā (5–7 cilvē.) (%)	Vai svarīga etniskā piederība, pieņemot darbā	Vai svarīga etniskā piederība, izvēloties darbu
3.	16	33	Pievērš uzmanību profesionalitātei un latviešu valodas zināšanām	–
4.	2	0	–	–
5.	3	0	–	–
6.	36	33	Nē	Liela daļa nepievērš uzmanību
7.	12	0	Valoda	Nē
8.	62	29	Profesionālās īpašības, personība, tautībai nav nozīmes	Cilvēki, svarīgs ir darbs un atalgojums
9.	60	Ļoti jaukts	Tautībai nav nozīmes	
10.	26	0	Valodu zināšanas, lai zinātu abas	Valodas zināšanas nosaka izvēli un vēlmi mācīties latviešu valodu, strādājot latviešu kolektīvā
11.	0	0	Jāprot latviešu valoda	Neizvēlas kolektīvu, kurā visi pārējie pieder pie kādas citas grupas, pie kuras nepieder pretendents
12.	60	57	Nepievērš uzmanību tautībai	Ir bijusi izvēle attiecībā uz darbinieku sastāvu
13.	0	0	Jāprot valoda	Peļņa, darba apstākļi
14.	67	–	–	–
15.	66	40	Nepievērš uzmanību Nav bijis konflikts	Domā, ka nepievērš uzmanību, jo pastāv bezdarbs, utt.
16.	39	33	Nepievērš uzmanību tautībai, bet valodai	Ja uzņēmumā ir 20 līdz 30 darbinieku, tad etniskajai piederībai ir nozīme, ja vairāk, tad vairs ne
17.	14	29	Jāzina valoda	Pievērš uzmanību tam, kas strādā

Tabula rāda šādas tendences. No 17 privātajiem uzņēmumiem, kas iekļauti 100 lielāko nodokļu maksātāju sarakstā, piecos uzņēmumos mazākumtautību darbinieku īpatsvars ir lielāks, salīdzinot ar īpatsvaru iedzīvotāju vidū. Par uzņēmumu pirmo 5 līdz 7 vadības darbinieku etnisko izcelsmi dati nav pilnīgi precīzi, bet vismaz divos kolektīvos dominē mazākumtautību pārstāvji, toties pārējos to īpatsvars ir viena trešdaļa un vairāk. Vienā uzņēmumā vadībā mazākumtautību īpatsvars ir lielāks nekā mazākumtautību īpatsvars šā uzņēmuma pārējo darbinieku vidū.

Astoņos uzņēmumos darbinieku vidū izteikti pārsvarā ir etniskie latvieši, šajos uzņēmumos mazākumtautību darbinieku īpatsvars ir mazāks par 20%. No šiem uzņēmumiem trijos nestrādā neviens mazākumtautību pārstāvis. Pārējos četros uzņēmumos mazākumtautību darbinieku īpatsvars ir no 20% līdz 40%. Var secināt, ka privātajā uzņēmējdarbībā mazākumtautības ir veiksmīgi pārstāvētas. Šo secinājumu zināmā mērā apstiprina arī citi statistikas dati, kas norāda, ka jaunos privātajos uzņēmumos mazākumtautību pārstāvji (37%) ir nodarbināti nedaudz vairāk nekā etniskie latvieši (29%).²²

Astoņos no apsekotajiem uzņēmumiem mazākumtautību pārstāvju nav pirmo 5 līdz 7 vadošo darbinieku vidū. Septiņos no aptaujātajiem uzņēmumiem uzsvēra, ka nozīme ir potenciālo darbinieku labām latviešu valodas zināšanām. Vienā uzņēmumā apgalvoja, ka jābūt labām latviešu un krievu valodas zināšanām. Toties piecos uzņēmumos paskaidroja, ka potenciālajiem darbiniekiem uzņēmumā strādājošo etniskā izcelsme nav bijusi svarīga, drīzāk dominējusi interese par profesionālās izaugsmes iespējām un algu. Aptaujas un interviju laikā izkristalizējās viedoklis, ka mazajos uzņēmumos, kur strādā līdz 30 darbinieku, gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem ir lielāka interese par valodas vai etnisko vidi, bet lielajos uzņēmumos tas ir mazāk svarīgi. Var apgalvot, ka mazajos uzņēmumos ir vērojama lielāka pašsegregācija starp etniskajām grupām, tādējādi vairāk veidojas monoetniski kolektīvi.

Uz jautājumu, vai etniskajai piederībai ir nozīme, izvēloties darbiniekus vai darba vidi, no 17 uzņēmumiem noliedzoši atbildēja 16 uzņēmumos. Tikai vienā uzņēmumā apgalvoja, ka pievērš uzmanību potenciālo darbinieku etniskajai izcelsmei, jo darbs notiek monoetniskā vidē, tāpēc citas etniskās grupas darbiniekiem būtu grūti iejusties šajā vidē. Šāds apgalvojums liecina par tiešu vai netiešu diskrimināciju šā uzņēmuma nodarbinātības politikā. Sešos uzņēmumos paskaidroja, ka potenciālie darbinieki pievērš uzmanību tam, kādā valodā runās nākamais darba kolektīvs un kādas etniskās grupas darbinieki tajā jau strādā.

²² Rose, Richard. "New Baltic Barometer IV: A Survey Study". Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, University of Strathclyde, 2000, 5. lpp.

Balstoties uz šo ierobežoto aptauju, var secināt:

- pirmkārt, privātajā sektorā ir ievērojams mazākumtautību īpatsvars, pastāv virkne jauktu kolektīvu, ir arī etniski jaukta lielu uzņēmumu vadība;
- otrkārt, daudzi uzņēmumi ir monoetniski. Ir zināms skaits gadījumu, kad paši darba meklētāji un, iespējams, darba devēji pievērš uzmanību etniskajai izcelsmei, galvenokārt balstoties uz identifikāciju pēc valodas;
- treškārt, latviešu valodas nezināšana ir būtisks faktors, kas traucē veidoties multietniskiem kolektīviem, tolerantai attieksmei un daļai iedzīvotāju noteikti ierobežo iespējas iegūt darbu. Redzamas arī savstarpējās norobežošanās tendences starp etniskajām grupām, līdzīgi tam, kā tas notiek izglītības institūcijās. Saskaņā ar aptaujas datiem 22% minoritāšu izcelsmes pilsoņu un 38% nepilsoņu atzīst, ka nevarētu strādāt kādu konkrētu darbu, jo viņu latviešu valodas zināšanas ir nepietiekamas. 30% minoritāšu izcelsmes pilsoņu un 28% nepilsoņu atzīst, ka viņiem būtu problēmas strādāt darbu, kurā jārunā latviešu valodā. Tikai 43% minoritāšu izcelsmes pilsoņu un 23% nepilsoņu atzīst, ka viņu latviešu valodas zināšanas netraucē viņiem izvēlēties darbu²³.

Etniskā piederība un darba tirgus

Lai runātu par iespējamo etnisko diskrimināciju darba tirgū, ir būtiski noskaidrot, kādā veidā Latvijas iedzīvotāji atrod jaunu darbu un vai etniskajai piederībai ir kāda loma. Saskaņā ar “Baltijas barometra” datiem 58% mazākumtautību un 44% etnisko latviešu darbu ir sameklējuši, pateicoties neformāliem sakariem.²⁴ Ņemot vērā, ka Latvijas sabiedrībā draudzība un personiskie sakari lielā mērā ir atkarīgi no konkrētās personas lietotās valodas kā identifikācijas avota, var apgalvot, ka gan mazākumtautības, gan etniskie latvieši, nokļūstot darba meklētāju rindās, bieži atrod iespēju stāties darbā, izmantojot neformālos sakarus savā etniskajā grupā. Tā kā draudzība un pazišanās biežāk pastāv tieši vienā valodā runājošo grupas ietvaros, pārsvarā arī darba meklējumi notiek vienas etniskās un/vai lingvistiskās grupas ietvaros. Tādējādi ir virkne uzņēmumu, kuros nodarbināto sastāvs veidojas atkarībā no etniskās, šajā gadījumā – lingvistiskās piederības. Arī pētījuma gaitā veiktajās intervijās šis fakts guva apstiprinājumu. Intervējamā persona A apgalvoja, ka “daudzas mazās firmas darbiniekus pieņem, balstoties uz personisko pazišanos”.

²³ “Ceļā uz pilsonisku sabiedrību 2000.–2001.”. Rīga: Baltijas Sociālo zinātņu institūts, Naturalizācijas pārvalde, 2001, 99. lpp.

²⁴ Rose, Richard. “New Baltic Barometer IV: A Survey Study”. Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, University of Strathclyde, 2000, 8. lpp.

Situācija rāda, ka darba kolektīvi bieži veidojas uz vienotas valodas pamata. Tātad valoda, kas tiek lietota darba kolektīvā, līdztekus neformāliem sakariem būtiski iespaido cilvēka darba izvēli. Šo apgalvojumu zināmā mērā apstiprina arī iepriekšminētais “Baltijas barometra” pētījums. Saskaņā ar aptauju 73%, tātad – vairākums, etnisko latviešu strādā kolektīvos, kuros darba valoda ir latviešu. Bet 48% mazākumtautību pārstāvju strādā kolektīvos, kur darba valoda ir krievu. Tikai 13% mazākumtautību pārstāvju un 3% etnisko latviešu strādā kolektīvos, kuros runā tādā valodā, kas darbiniekam nav dzimtā.²⁵

Ja pieņem, ka liela daļa potenciālo darba vietu tiek iegūtas, izmantojot neformālos sakarus, tomēr nedrīkst aizmirst, ka samērā liela nozīme ir arī institucionalizētajam darba tirgum, tajā skaitā – darba biržai. Šajā sakarā, lai izvērtētu, vai pastāv diskriminācija, ir būtiski noskaidrot, kā darba sludinājumos tiešā vai netiešā veidā atainota vai norādīta potenciālo darbinieku vēlamā etniskā piederība. Aplūkojot Rīgas darba biržas piecu rajonu nodaļas, katrā nodaļā uz ziņojumu dēļa izvietots aptuveni 250–300 darba sludinājumu. No šiem sludinājumiem redzams, ka to lielākā daļa nesatur nekādus etniska rakstura norādījumus, kurus varētu interpretēt kā tieši vai netieši diskriminējošus. Tomēr tādu sludinājumu, kuros ir minēts pretendentiem nepieciešamais dzimums vai vecums, bija aptuveni 1,8%.²⁶

Iepriekšējos gados tomēr daži sludinājumi ietvēra informāciju par to, ka potenciālajam kandidātam jāpieder pie konkrētas etniskas grupas vai latviešu valodas zināšanām ir jābūt latviešu dzimtās valodas līmenī. Abas norādes var tikt interpretētas kā diskriminējošas.

Etniskā piederība, proporcionalitāte, taisnīgums un diskriminācija

Aplūkojot pētījumā analizētos datus par dažādu etnisko grupu nodarbinātību valsts un pašvaldību institūcijās, izglītības sistēmā, kā arī valsts un privātajā uzņēmējdarbībā, atklājās aina, ka ir daudzas vietas, kurās etniskās grupas nav proporcionāli nodarbinātas. No labklājības viedokļa šie dati neparāda, ka mazākumtautības vai nepilsoņi atrastos sliktākā ekonomiskajā situācijā salīdzinājumā ar etnisko latviešu lielāko daļu.

Lai varētu runāt par etniskās diskriminācijas pastāvēšanu Latvijā, balstoties uz pētījumu par mazākumtautību nodarbinātības proporcionalitāti un pārstāvēniecību valsts institū-

²⁵ Rose, Richard. “New Baltic Barometer IV: A Survey Study”. Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, University of Strathclyde, 2000, 8. lpp.

²⁶ Sorokin, Vladislav. “Rinok truda: Vakansija iz pod poli”. *Večernaja Rīga*, 2001. gada 22. oktobris.

cijās, ir nepieciešams noskaidrot saikni starp proporcionalitāti un politisko taisnīgumu. Un, lai noskaidrotu šo saikni, pirmām kārtām ir svarīgi definēt taisnīgumu. Attiecībā uz taisnīguma definīciju etniskās diskriminācijas jautājumā *taisnīgumu varētu definēt kā vienlīdzību iespējās*.

Valsts un sabiedriskie nosacījumi bieži ietekmē personas attieksmi pret valsts institūcijām, kuras savukārt piedāvā pieeju varai un tiesību sadalījumam. Vienlīdzīgu iespēju atbalstītāji uzskata, ka visiem pilsoņiem ir jābūt vienādām iespējām piekļūt sabiedriskajiem un politiskajiem labumiem. *Tikai nozīmīgi un konkrētā gadījumā svarīgi apstākļi* drīkst noteikt, kurām personām tiek piešķirtas zināmas privilēģijas.²⁷ Piemēram, iestājoties augstskolā, būtu ideāli, ja privileģētākā stāvoklī atrastos personas, kurām ir augstāks intelekts. Tās ir personas, kuras labāk nokārtojušas iestājekāmenus vai ir labāk mācījušās vidējā mācību iestādē. Ņemot vērā, ka absolūta vienlīdzība praksē nav panākama, vienlīdzību iespējās var uzskatīt par taisnīgu. Taisnīgums nenozīmē pilnīgi vienādu attieksmi pret visiem cilvēkiem. Ir skaidrs, ka nav iespējams panākt stāvokli, kad visi cilvēki būtu absolūti vienlīdzīgi, īpaši – materiālajā ziņā. Tādēļ, runājot par vienlīdzību, tiek piedāvāts vienlīdzīgu iespēju princips, kas garantē cilvēku vienlīdzību tiktāl, ciktāl sniedzas politikas iespējas. Taisnīgums savukārt ir politisks princips, kas liek pret visiem cilvēkiem izturēties vienādi, neatkarīgi no to etniskās izcelsmes. Tādējādi tiek novērsta tiešās diskriminācijas iespējas sabiedrībā. Attiecībā uz cīņu pret netiešo diskrimināciju, taisnīgums ir savienojams ar vienlīdzīgu iespēju doktrīnu tiktāl, cik iespēju vienlīdzība nerada kādai konkrētai grupai nelabvēlīgāku stāvokli bez vērā ņemama pamata. Šāds secinājums izriet, savietojot vienlīdzīgu iespēju principus ar Eiropas Savienības direktīvas 2000/EC/43 diskriminācijas definīcijām.

Tātad jānoskaidro, vai mazākumtautību disproporcionalitāti valsts institūcijās un uzņēmumos ietekmē netaisnīga attieksme, kas negarantē vienlīdzīgas iespējas, un, ja tas notiek, tad – cik lielā mērā. Ja disproporcijas ir radušās nevienlīdzīgas politiskās attieksmes dēļ, kurai nav objektīva attaisnojuma, var runāt par diskrimināciju. Savukārt, ja disproporcijai nav sakara ar netaisnīgu un nevienlīdzīgu izturēšanos, runa nav par diskrimināciju, jo atšķirības paritātē pašas par sevi nepierāda diskriminācijas eksistenci.

Šajā sakarā, balstoties uz pieejamiem datiem un intervijām, mēģināšu uzskaitīt iemeslus, kas rada atšķirības dažādu etnisko grupu paritātē dažādās Latvijas institūcijās un uzņēmumos.

- Pirmkārt, jāmin vēsturiskais faktors. Padomju varas laikā Latvijā radās virkne disproporciju etniskās pārstāvniecības jomā. Valsts represīvajās struktūrās mazāk tika

²⁷ Scruton, Roger. "A Dictionary of Political Thought". London, New York: Pan Books in association with the Macmillan Press, 1983, 150. lpp.

nodarbināti etniskie latvieši un daudz vairāk – mazākumtautību pārstāvji, sevišķi – krievi. Arī Padomju Savienības nozīmes uzņēmumos Latvijā un institūcijās, kas bija saistītas ar PSRS drošību, piemēram, transports, sakari, aviācija, dzelzceļš, kuģniecība, etnisko latviešu pārstāvniecība disproporcioni saruka. Tas galvenokārt notika, baidoties par darbinieku lojalitāti, kā arī tādēļ, ka šajās nozarēs bija ieviesta krievu valoda. Ja aplūkojam mūsdienu situāciju, redzams, ka gandrīz visās iepriekšminētajās nozarēs etnisko latviešu īpatsvars ir audzis, lai gan mazākumtautību pārstāvji tajās ir nodarbināti lielā mērā un dažviet ir pat pārsvarā.

- Otrkārt, nozīme ir tā sauktajam *revolūcijas sindromam*, kā arī valodai un pilsonībai. Atjaunojot Latvijas valsti 20. gs. 90. gadu sākumā, virkne valsts institūciju tika radītas no jauna vai arī radikāli pārveidotas. Šajā ziņā jāmin Aizsardzības ministrija, Ārlietu ministrija un citas. Darbinieku sastāvs šādās institūcijās tika, pirmām kārtām, veidots no cilvēkiem, kas tajā laikā atbalstīja Latvijas neatkarību. Jāpiebilst, ka arī šajā situācijā, protams, darbavietas netika piešķirtas, balstoties uz formāliem konkursiem, drīzāk – uz neformāliem sakariem un personīgiem ieteikumiem. Turklāt 80. gadu beigās un 90. gadu sākumā radikāli mainījās valodas likumdošana un tika atjaunota Latvijas pilsonība. Raugoties no mazākumtautību viedokļa, abi šie faktori negatīvi ietekmēja mazākumtautību īpatsvaru valsts institūcijās. Par jauniem darbiniekiem galvenokārt tika pieņemti valsts pilsoņi un cilvēki, kas pietiekami labi pārvaldīja latviešu valodu. Pētījums “Ceļā uz pilsonisku sabiedrību” parāda, ka latviešu valodas nezināšana traucē mazākumtautībām un nepilsoņiem izvēlēties darba tirgū sev tikamu darbu. Arī vēlētajās institūcijās, piemēram, pašvaldībās, liela daļa mazākumtautību nespēja efektīvi piedalīties, jo nepārvaldīja valsts valodu, kā arī nebija ieguvuši valsts pilsonību. Tāpēc 90. gadu sākumā un vidū iepriekšminētajās institūcijās mazākumtautību īpatsvars izveidojās neproporcionāls salīdzinājumā ar to īpatsvaru iedzīvotāju vidū. Arī intervijas ar valsts institūcijās nodarbinātajiem mazākumtautību pārstāvjiem apliecina, ka tobrīd nodarbināto mazākumtautību darbinieku neveiksmes valsts valodas apgūvē, kā arī viņu aiziešana pensijā ir starp iemesliem, kas pārejas periodā samazinājuši šo darbinieku skaitu valsts institūcijās. Tomēr intervētie atzīst, ka ir bijis arī pietiekami daudz institūciju un situāciju, kad mazākumtautību darbinieki, nebūdami pilsoņi un nepārvaldīdami latviešu valodu, ir varējuši ilgstoši turpināt strādāt un viņiem ļauts risināt savas problēmas.
- Treškārt, viens no pašreizējiem iemesliem mazākumtautību samērā mazajai pārstāvniecībai valsts institūcijās ir atsvešinātība no šīm institūcijām, kas izpaužas kā nevēlēšanās iesaistīties to darbā. Intervijas un Valsts cilvēktiesību biroja 2000. gadā veiktā aptauja liecina, ka par atsvešinātības iemeslu varētu minēt uzskatu, kas izplatīts daļā mazākumtautību pārstāvju (24%), proti, ka prasība zināt latviešu valodu ir diskriminējošs faktors, kas vērstas pret tiem, kuriem dzimtā ir krievu valoda. Turklāt jāņem vērā, ka lielā daļā valsts institūciju joprojām atalgojuma ziņā nav konkurētspējīgas ar privāto sektoru un ka šo iestāžu vispārējais sabiedriskais prestižs ir

zems. Tādējādi mazākumtautību pārstāvju potenciālo pieteikumu uz darbu valsts institūcijās ir proporcionāli daudz mazāk nekā etnisko latviešu pieteikumu (sk. 20. tabulu).

20. tabula. Konkursu dalībnieku un uzvarētāju proporcijas darbam ministrijās 2001. gadā

Ministrija	Kopskaits	Pretendenti				Uzvarētāji			
		Latvieši	%	Minoritāšu pārstāvji	%	Latvieši	%	Minoritāšu pārstāvji	%
Finansu	316	259	82	57	18	27	90	3	10
Tieslietu	52	N	N	N	N	12	100	–	–
Izglītības un zinātnes	117	N	N	N	N	26	93	2	7
Vides aizsardzības un reģionālās attīstības	114	N	N	N	N	N	N	N	N
Iekšlietu	12	11	92	1	8	1	100	0	0
Ārlietu	296	N	N	N	N	36	–	3	–
Satiksmes	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Aizsardzības	150	N	N	N	N	24	92,3	2	7,7

N – dati nav iesniegti.

Lai gan tabula nav visaptveroša, jo ir problemātiski iegūt datus no visām ministrijām un trūkst precīzas uzskaites par konkursu kandidātu etnisko izcelsmi, tomēr redzams, ka mazākumtautību pretendentu skaits ir ievērojami mazāks nekā to īpatsvars sabiedrībā kopumā vai pilsoņu vidū. Turklāt starp uzvarētājiem mazākumtautību pārstāvju ir vēl mazāk nekā starp pretendentiem. Kā apgalvo intervētie valsts institūciju darbinieki – mazākumtautību pārstāvji, izvēli noteikusi pretendenta profesionalitāte un latviešu valodas zināšanas. Papildu negatīvais faktors, kas noteicis mazo pretendentu skaitu, vēl, iespējams, ir tas, ka sludinājumi par vakancēm valsts institūcijās parādās tikai latviešu masu saziņas līdzekļos, kurus mazākumtautību pārstāvji lasa reti.

- Ceturtkārt, runājot par mazākumtautību pārstāvju nelielo īpatsvaru valsts institūcijās, iemesli ir līdzīgi tiem, kādi pastāv privātajos uzņēmumos. Proti, jāņem vērā

dažādu etnisko grupu pārstāvju tieksme pēc zināmas pašnorobežošanās. Savukārt pašsegregāciju veicinošs faktors ir konkursu uz vakantajām darbavietām formālais raksturs un paļaušanās uz personīgajiem sakariem. Kā jau iepriekš minēts, neformālajiem sakariem ir liela loma jaunu darbinieku izvēlē. Intervijas ar mazākumtautību pārstāvjiem, kuri ieņem nozīmīgus amatus Latvijas valsts institūcijās, ir pret-runīgas. Daļa apgalvo, ka aptuveni 30% konkursu ir formāla rakstura, bet citi –, ka lielākā daļa konkursu norit objektīvi un uz tiem piesakās iestādes vadībai iepriekš nepazīstami cilvēki. Jāsecina, ka, jo formālāki konkursi, jo monoetniskāka darba vide. Kā rāda aptaujas, gandrīz 83% aptaujāto etnisko krievu, nepilsoņu, ir vēlme būt radniecīgās vai draudzīgās attiecībās ar etniskajiem latviešiem, bet no latviešiem, pilsoņiem, šādus ciešus kontaktus atbalsta nedaudz vairāk par 36% aptaujāto.²⁸ Tātad aptaujas laikā (1997. un 1998. gadā) latvieši bijuši daudz atturīgāki un noraidošāki kontaktu veidošanā ar citu etnisko grupu pārstāvjiem, t. i., ar mazākumtautībām. Tas nozīmē, ka personisku motīvu vadīti etniskie latvieši neformālos konkursos samērā reti varētu ieteikt mazākumtautību pārstāvjus darbam savā kolektīvā. Mazākumtautību pārstāvji savukārt aptaujās norādīja, ka nepietiekamas valodas zināšanas, bailes no neiekļaušanās kolektīvā, skepticisms attiecībā pret valsts institūcijām un dominējošie personiskie kontakti privātajā uzņēmējdarbībā, iespējams, norobežo un atsvešina mazākumtautību pārstāvjus no etniskajiem latviešiem un darba valsts institūcijās. Tādējādi veidojas psiholoģiskā atsvešināšanās, kas veicina sabiedrisko atsvešinātību, kura savukārt var novest pie pieaugošas etnisko grupu pašsegregācijas atbilstoši darbavietām.

²⁸ “Ceļā uz pilsonisku sabiedrību”. Atskaite. Latvijas iedzīvotāju aptauja. Pilsoņi. Rīga: Baltijas Datu nams, 1997/1998.

NOBEIGUMS

Pētījumā iegūtie dati par mazākumtautību proporcijām darba tirgū neliecina, ka šajā vidē pastāv izteikta diskriminācija pēc etniskās pazīmes. Arī mazākumtautību labklājības līmenis ir līdzīgs majoritātes labklājības līmenim, kas parasti nav novērojams sabiedrībā, kurās pastāv tieša vai netieša diskriminācija pēc etniskās pazīmes.²⁹ Tomēr ir acīmredzams etniskās paritātes trūkums atsevišķās institūcijās un nozarēs. Lai gan aptaujās daļa cilvēku norāda uz diskriminācijas pastāvēšanu³⁰ un dažos gadījumos ir fiksēta nevienlīdzīga attieksme, tomēr lielākā daļa iemeslu nodarbinātības disproporcijās izriet no: 1) Padomju Savienībā īstenotās diskriminējošās etniskās politikas darba tirgū, kuras sekas vēl joprojām ir jūtamas; 2) pilsonības un valodas politikas, kas nosaka nepieciešamību zināt latviešu valodu un naturalizēties, bet kas pati par sevi nav diskriminējoša; 3) dažādo etnisko grupu pašsegācijas un neticības valsts un pašvaldību institūciju taisnīgumam.

Pašvaldību vēlētajās institūcijās un administrācijā mazākumtautību pārstāvji kopumā ir pārstāvēti maz vai arī ļoti nevienmērīgi. Proti, ir daudzas pašvaldības, kurās mazākumtautību pārstāvju nav vispār. Tomēr dažās pašvaldībās nelielo, "vecu", mazākumtautību īpatsvars "pēkšņi" vairākas reizes pārsniedz to īpatsvaru iedzīvotāju vidū. Arī lielākajā daļā valsts institūciju, tajā skaitā – ministrijās, mazākumtautību īpatsvars ir mazāks nekā šo tautību īpatsvars pilsoņu vidū. Izņēmums ir Iekšlietu ministrija, Ieslodzījuma vietu pārvalde un policija. Valsts uzņēmumos mazākumtautību pārstāvji ir nodarbināti ievērojamā skaitā. Vairākos uzņēmumos, piemēram, "Latvijas Kuģniecībā" un "Latvijas Dzelzceļā", to īpatsvars pārsniedz vidējo. Runājot par izglītības iestādēm un nelieliem privātiem uzņēmumiem, jāpiebilst, ka tajos vērojama dažādu etnisko grupu pašsegācija. Proti, mazākumtautības ir vairāk nodarbinātas privātajās mācību iestādēs. Savukārt lielajos privātajos uzņēmumos etnisko grupu attiecības bieži vien ir proporcionālas vai arī mazākumtautību īpatsvars pārsniedz to īpatsvaru sabiedrībā.

²⁹ Sk. Āslands, Ādne. "Etniskā piederība un nabadzība Latvijā". Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija, Apvienoto Nāciju Attīstības programma, 2000.

³⁰ Sk. Valsts cilvēktiesību biroja nepublicētu pētījumu par cilvēktiesībām "Cilvēktiesības," ko veica Baltijas Datu nams. Rīga: Baltijas Datu nams, 2000.

Runājot par disproporcionālas nodarbinātības iemesliem un sekām, jāatzīst, ka etniskās paritātes trūkums valsts un pašvaldību institūcijās veicina mazāk pārstāvēto vai nepārstāvēto grupu neuzticēšanās pieaugumu valsts institūcijām. Tāpēc šo grupu pārstāvju vidū veidojas uzskats, ka attieksme pret mazāk pārstāvētajām tautībām nav taisnīga. Tas savukārt traucē demokrātisku institūciju nostiprināšanos un mazina sabiedrības līdzdalību valstiskajos procesos. Šajā pētījumā novērotā etniskās paritātes trūkuma galvenie iemesli:

- mazākumtautību nelielā iesaistīšanās valsts atjaunošanas procesā un no tā izrietošā nelielā pārstāvniecība jaunizveidotajās institūcijās;
- mazākumtautību pārstāvju joprojām vājās latviešu valodas zināšanas;
- motivācijas trūkums, lai iegūtu pilsonību;
- skepse par valsts institūciju darbu kopumā un ierēdņu zemais atalgojums;
- etniskās pašnorobežošanās tendences, īpaši – etnisko latviešu, kā arī dažu mazākumtautību vidū;
- atklāto konkursu trūkums uz vakantajām darbavietām;
- izpratnes trūkums sabiedrībā par etnisko diskrimināciju un cilvēktiesībām;
- nelīdzsvarotā un bieži vien atšķirīgā informācija dažādās valodās funkcionējošos masu saziņas līdzekļos.

Ieteikumi

Tā kā Latvijas valsts institūcijās, tajā skaitā ministrijās un pašvaldību administrācijā, arī tiesās, mazākumtautību pārstāvji ir izteiktā mazākumā, turklāt bieži vien neatbilstoši savam īpatsvaram sabiedrībā, būtu vēlams šo disproporciju mazināt. Šajā sakarā:

- jāizstrādā virkne pasākumu, kas iepazīstinātu potenciālos darba devējus ar diskriminācijas pazīmēm un veidiem, kā to novērst darba tirgū. Būtu vēlams organizēt semināru ciklu, kas iepazīstinātu ierēdņus un privāta biznesa pārstāvjus ar likumdošanu antidiskriminācijas jautājumos un attiecīgajām prasībām. Mērķgrupās jāiekļauj:

- 1) valsts institūciju atbildīgās personas;
- 2) darba biržas pārstāvji;
- 3) Valsts darba inspekcijas pārstāvji;
- 4) Valsts cilvēktiesību biroja darbinieki;
- 5) biznesa asociāciju un Tirdzniecības un rūpniecības kameras locekļi;

- 6) attiecīgu nevalstisko organizāciju un arodbiedrību pārstāvji;
- 7) izglītības iestāžu pārstāvji, īpaši tie, kuru pienākumos ietilpst jaunu darbinieku pieņemšana darbā;
- 8) masu mediju pārstāvji;

- atbilstoši sabiedrības interesēm jāpalielina izpratne par to, kas ir tiešā vai netiešā diskriminācija un kādas ir tās negatīvās sekas, raugoties kā no indivīda, tā no sabiedrības un valsts viedokļa;
- lai palielinātu mazākumtautību pārstāvju iesaisti valsts institūciju darbā, vēlams darba piedāvājumu sludinājumus ievietot ne tikai presē, kas nāk klajā latviešu valodā, bet arī kādā no masu saziņas līdzekļiem, kas darbojas citās valodās;
- darba biržā ieteicams garantēt informācijas atklātību, pieejamību un caurskatāmību attiecībā uz darba piedāvājumu formu un saturu, lai neparādītos informācija, kas kaut kādā veidā būtu diskriminējoša pēc etniskās piederības;
- ņemot vērā sabiedrības atmiņas par padomju varas laikā īstenoto rusifikācijas politiku, nebūtu vēlams ieviest “pozitīvās diskriminācijas” praksi, lai īpaši palielinātu minoritāšu pārstāvniecības proporcionalitāti pārvaldes institūcijās, jo tas varētu atstāt negatīvu iespaidu uz dažām citām etniskajām grupām, liekot domāt, ka profesionalitāte nav galvenais kritērijs;
- valstiskajā, kā arī pašvaldību sektorā un uzņēmējdarbībā jāturpina novērojumi par iespējamo diskrimināciju. Darbā pieņemšanas procedūrai ir liela loma mono-etnisku kolektīvu atražošanā. Tādēļ, lai novērstu iespējamo diskrimināciju, jārūpējas, lai notiktu atklāti un objektīvi konkursi;
- jāveido institūcija, kas aktīvi nodarbotos ar diskriminācijas jautājumu apsekošanu un risinājumu meklējumiem Latvijā. Iespējams, šo darbu varētu veikt Valsts cilvēktiesību birojs, attiecīgi uzlabojot un pilnveidojot biroja darbības iespējas un intensitāti.

PIELIKUMS

1. tabula. Latvijas rajonu padomju locekļu sadalījums pēc etniskās izcelsmes (aplūkoti 20 rajoni)

Kopā	Virieši	Sievietes	Latvieši	Krievi	Lietu- vieši	Igauņi	Ukraiņi	Poļi	Baltkrievi
361	236	125	321	15	1	0	1	3	0

2. tabula. Rajonu pašvaldību administrācijas darbinieku etniskā izcelsme

Kopā	Virieši	Sievietes	Latvieši	Krievi	Lietu- vieši	Igauņi	Ukraiņi	Poļi	Baltkrievi
648	213	435	545	46	0	2	8	11	8

3. tabula. Pilsētu domes pārstāvju etniskā izcelsme

Kopā	Virieši	Sievietes	Latvieši	Krievi	Lietu- vieši	Igauņi	Ukraiņi	Poļi	Balt- krievi	Vācieši
288	222	66	254	24	1	0	0	7	1	1

4. tabula. Pilsētu pašvaldību administrācijas darbinieku etniskā izcelsme

Kopā	Virieši	Sievietes	Latvieši	Krievi	Lietu- vieši	Igauņi	Ukraiņi	Poļi	Balt- krievi	Vācieši
1161	308	853	1049	76	7	0	4	14	8	3

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

1. Āslands, Ādne. "Etniskā piederība un nabadzība Latvijā". Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija, Apvienoto Nāciju Attīstības programma, 2000.
2. Brass, Paul R. "Elite Competition and Nation-Formation" in John Hutchinson and Anthony D. Smith (eds.). *Nationalism*. Oxford: Oxford University Press, 1995.
3. "Ceļā uz pilsonisku sabiedrību". Atskaite. Latvijas iedzīvotāju aptauja. Pilsoņi. Rīga: Baltijas Datu nams, 1997/1998.
4. "Ceļā uz pilsonisku sabiedrību 2000.– 2001.". Rīga: Baltijas Sociālo zinātņu institūts, Naturalizācijas pārvalde, 2001.
5. Cilvēka tiesības. Starptautisko līgumu krājums. I sējums, 1. un 2. daļa. Universālie līgumi. ANO: Ņujorka un Ženēva, 1994.
6. "Cilvēktiesības". Valsts cilvēktiesību biroja nepublicēts pētījums. Rīga: Baltijas Datu nams, 2000.
7. Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Tulkojums latviešu valodā. Eiropas padomes informācijas un dokumentācijas centrs: Premo, 2002.
8. "Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin". *Official Journal L 180*, (19/07/2000).
9. "Diena", 2001. gada 1. novembris.
10. *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia. "Diversity and Equality for Europe, Annual Report 2000"*. Vienna: EUMC, 2001.
11. Gurr, Ted Robert. "Minorities At Risk. A Global View of Ethnopolitical Conflicts". Washington, D.C.: United States Institute of Peace Press, 1993.
12. Laitin, David D. "The National Uprisings in the Soviet Union" in *World Politics*. Vol. 44, No. 1.

13. Muižnieks, Nils "Etniskā stratifikācija Latvijā padomju laikā un tagad". Grāmatā "Nacionālā politika Baltijas valstīs". Red. E. Vēbers un R. Kārklīņa. Rīga: Zinātne, 1995.
14. Naturalizācijas pārvaldes mājaslapa, <http://www.np.gov.lv/fakti>
15. *Organization for Security and Cooperation in Europe, High Commissioner on National Minorities. "Report On The Situation of Roma and Sinti In The OSCE Area". The Hague: OSCE, 2000.*
16. *Pabriks, Artis. "From Nationalism to Ethnic Policy. The Latvian Nation in the Present and Past". Denmark: Aarhus University, 1996 (nepublicēta disertācija).*
17. *Pabriks, Artis; Pūrs, Aldis. "Latvia. The Challenges of Change". London, New York: Routledge, 2001.*
18. *"Racism in Central and Eastern Europe and Beyond: Origins, Responses, Strategies". Budapest, Hungary: Open Society Institute, 2000.*
19. Rēzeknes pilsētas izglītības pārvalde. Gadagrāmata. 2001.
20. *Rose, Richard. "New Baltic Barometer IV: A Survey Study". Glasgow: Centre for the Study of Public Policy, University of Strathclyde, 2000.*
21. *Schelling, Thomas C. "Micromotives and Macrobehaviour". New York: Norton & Company, 1978.*
22. *Scruton, Roger. "A Dictionary of Political Thought". London, New York: Pan Books in association with the Macmillan Press, 1983.*
23. *Smith, David J.; Pabriks, Artis; Pūrs, Aldis; Lane, Thomas. "The Baltic States. Estonia, Latvia, Lithuania". London, New York: Routledge, 2002.*
24. *Sorokin, Vladislav. "Rinok truda: Vakansija iz pod poli". Večernaja Riga. 2001. gada 22. oktobris.*
25. "1989. gada tautas skaitīšanas rezultāti Latvijā". Statistikas biļetens, II daļa. Rīga: Latvijas Valsts statistikas komiteja, 1991.
26. "1989. gada tautas skaitīšanas rezultāti Latvijā". Rīga: Latvijas Valsts statistikas komiteja, 1992.

Sagatavota iespiešanai SIA "Nordik". Reģ. apl. Nr. 2-0792.
Adrese – Daugavgrīvas ielā 36-9, Rīgā, LV-1007, tālr. 7602672.