



**Baltic Institute of Social Sciences**  
Elizabetes 65-16, Rīga LV-1050, Latvija  
T. 7217553 F. 7217560 LUR # 50008084991  
E-pasts: [biss@biss.soc.lv](mailto:biss@biss.soc.lv) [www.biss.soc.lv](http://www.biss.soc.lv)



# Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projekts „Atvērtu darba tirgu sievietēm”

## **Pētījums par faktoriem, kas nosaka sieviešu iespējas iesaistīties darba tirgū**

**2005. gada novembris**



## SATURS

<b>I. PĒTĪJUMA APRAKSTS</b>	<b>3</b>
<b>II. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI</b>	<b>5</b>
<b>III. PĒTĪJUMA REZULTĀTI</b>	<b>11</b>
Statistikas datu analīze	11
Dzimumu sadalījums pa ekonomiskās darbības veidiem	11
Atalgojums pa nozarēm pēc dzimuma	12
Dzimumu sadalījums un atalgojums pa profesiju pamatgrupām	13
Fokusgrupu diskusiju un aptaujas datu analīze	16
<b>Darba izvēles kritēriji un attieksme pret darbu</b>	<b>17</b>
<i>Dažādu darba aspektu vērtējums</i>	17
<i>Karjera un panākumi darbā</i>	20
<i>Darba aspektu vērtējuma izmaiņas</i>	21
<i>Sievietes un vīrieša lomas</i>	23
<b>Dzimumu diskriminācija darbā</b>	<b>24</b>
<i>Iesaistīšanās arodbiedrībās</i>	27
<b>Ģimenes apstākļi un bērna kopšanas atvaļinājums</b>	<b>27</b>
<i>Atgriešanās darbā pēc bērna piedzimšanas</i>	29
<b>Dažādi darba apstākļi</b>	<b>31</b>
<i>Darba vieta un laiks</i>	31
<i>Darbadienas ilgums</i>	37
<i>Papildus darbs</i>	38
<i>Daļlaika darbs</i>	38
<i>Dažādu nodarbinātības un atalgojuma iespēju izvēle</i>	39
<i>Iespējas mainīt darbadienas ilgumu</i>	41
<i>Darba līgums un sociālā nodokļa iemaksas</i>	41
<i>Attieksme pret sociālā nodokļa iemaksu veikšanu</i>	45
<i>Tiešās priekšniecības dzimums</i>	47
<b>Apmierinātība ar darbu</b>	<b>50</b>
<i>Bailes zaudēt darbu</i>	51
<b>Darba meklēšana</b>	<b>51</b>
<i>Pašreizējā darbavieta</i>	51
<i>Iespējas atrast apmierinošu darbu</i>	52
<i>Šķēršļi atrast darbu</i>	54
<i>Gatavība mainīt dzīvesvietu</i>	56
<b>Izglītība</b>	<b>57</b>
<i>Formālā izglītība</i>	57
<i>Darbs atbilstoši profesionālajai izglītībai</i>	60
<i>Darba devēja apmaksāta tālākizglītība</i>	61
<i>Pašiniciatīva tālākizglītībā</i>	63
<b>Tautība, pilsonība, latviešu valodas zināšanas</b>	<b>64</b>
<i>Latvijas pilsonība, dzimtā valoda, tautība</i>	64
<i>Latviešu valodas zināšanas</i>	65
<i>Krievvalodīgo un latviešu iespējas gūt ienākumus</i>	66

## I. PĒTĪJUMA APRAKSTS

### Problēmas raksturojums

Sievietes iespējas aktīvi un sekmīgi iesaistīties darba tirgū ietekmē daudzi faktori, to skaitā, izglītība, valodu zināšanas, ticība savām spējām, sievietes sociālie tīkli utt. Tomēr, kā parāda iepriekš veiktie pētījumi,<sup>1</sup> īpaša riska grupa ir sievietes ar zemiem ienākumiem un ar maziem bērniem, īpaši tās, kurām nav vai ir nepietiekams atbalsts ģimenē, piemēram, vientuļās mātes vai bezdarbnieku sievas. Šīs sievietes bieži vien cieš gan no tā, ka pašas nevar atrast darbu, gan no ticības trūkuma savām spējām kaut ko mainīt, gan arī ierobežotām iespējām atrast darbu, kas būtu savienots ar rūpēm par bērnu vai bērniem.

### Pētījuma mērķi un uzdevumi

Pētījuma galvenais mērķis ir noskaidrot, kādi faktori nosaka sieviešu iespējas iesaistīties darba tirgū: kas kavē un kas veicina sieviešu veiksmīgu iesaistīšanos darba tirgū.

Lai īstenotu uzstādīto mērķi, pētījuma gaitā tika īstenoti šādi uzdevumi:

- 1) Iepriekš veikto pētījumu par sievietēm uzņēmējdarbībā apskats;
- 2) Statistikas datu analīze par dzimumu sadalījumu un atalgojumu dažādās nozarēs;
- 3) Fokusgrupu diskusijas;
- 4) Rīgas reprodūktīvā vecumā esošo sieviešu reprezentatīva aptauja.

### Īstenoto pētniecisko aktivitāšu raksturojums

#### *1) Statistikas datu analīze*

Statistikas datu analīzē tika apskatīts Latvijas strādājošo dzimumu sadalījums dažādās tautsaimniecības nozarēs, kā arī salīdzināts vīriešu un sieviešu atalgojums dažādās profesiju pamatgrupās. Statistikas datu analīzē tika izmantoti dati, kas publicēti izdevumā “Profesiju apsekojuma rezultāti Latvijā 2003. gada oktobrī”, LR CSP, R., 2004.

#### *2) Fokusgrupu diskusijas*

Pētījuma ietvaros tika veiktas divas fokusa grupu diskusijas ar sievietēm, kurām ir zemi ienākumi un mazi bērni vecumā no 18-45 gadiem. Diskusiju laiks: 2005.gada oktobris.

---

<sup>1</sup> Nabadzības feminizācija (2000), Baltijas Sociālo zinātņu institūts

### **3) Rīgas sieviešu aptauja**

Tika veikta kvantitatīva aptauja, kurā, pielietojot nejaušās izlases principus, tika aptaujātas 800 sievietes Rīgā vecumā no 18 līdz 45 gadiem. Aptaujas laiks: 2005.gada septembris – oktobris. Aptaujā tika iekļautas šādas galvenās jautājumu grupas:

- 1) Darbavietas raksturojums (darbalaiks, dzimumdiskriminācija);
- 2) Bērna kopšanas atvaļinājums;
- 3) Darba meklēšana;
- 4) Personīgā motivācija un attieksme pret darbu;
- 5) Izglītība un tālākizglītības pasākumi.

#### **Darba grupa (atbildīgie pētnieki):**

Nodibinājuma „Baltic Institute of Social Sciences” pētnieces Inguna Tomsone un Līga Krastiņa.

## **II. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI**

### ***Dzimumu segregācija***

Lielākajā daļā tautsaimniecības nozaru pārsvarā strādā viena dzimuma darbinieki, kas liecina par ievērojamu dzimumu segregāciju nodarbinātības jomā. Sieviešu īpatsvars ir ievērojami lielāks šādās nozarēs - veselība un sociālā aprūpe, izglītība, apdrošināšana un pensiju finansēšana, mazumtirdzniecība, viesnīcas un restorāni. Salīdzinot profesiju pamatgrupas, vislielākais sieviešu īpatsvars ir kalpotāju, kā arī pakalpojumu sfēras un tirdzniecības darbinieku vidū, savukārt vismazāk sieviešu ir starp iekārtu un mašīnu operatoriem un izstrādājumu montieriem (17%), kā arī kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem (25%).

### ***Dzimumdiskriminācija darbā***

Daudzas sievietes sastopas ar dzimumsdiskrimināciju darbavietā – gandrīz trešā daļa aptaujāto (28%) darba vietā novērojušas diskriminējošu attieksmi, bet katra desmitā sieviete personiski saskārusies ar nevēlamām, diskriminējošām parādībām (10%). Visbiežāk minētā nevienlīdzības izpausme darba vietā ir augstāks vīriešu darba novērtējums salīdzinājumā ar sieviešu darbu (17%). Nedaudz retāk minēta, bet tomēr samērā izplatīta diskriminējoša parādība ir nevienlīdzīgs atalgojums par to pašu darbu – šādu parādību novērojusi katra desmitā aptaujātā sieviete Rīgā.

Salīdzinot vīriešu un sieviešu atalgojumu dažādās nozarēs, sievietes vidēji saņem par Ls 35 mēnesī mazāk (jeb 81,7% no vīriešu atalgojuma). Gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā vislielākās atalgojuma atšķirības starp sievietēm un vīriešiem ir profesiju pamatgrupās ar augstāko prasmju līmeni – vadītāju un speciālistu vidū.

### ***Attieksme pret darbu un motivācija***

Nozīmīgākais faktors, kas nosaka darbavietas izvēli, ir atalgojums, tas ir svarīgi 88% rīdzinieču. Jo augstāks atalgojums, jo vairāk sievietes ir apmierinātas ar savu darbu. Citus ar darbu saistītos vēlamos aspektus aptaujātās sievietes minējušas ievērojami retāk: nedaudz mazāk nekā trešdaļa norādījušas, ka darbam jābūt interesantam (28%), stabilam (24%), jāsniedz karjeras iespējas (23%), svarīgi ir arī, lai būtu patīkami kolēģi (21%) un labs darbalais (20%).

Karjeras iespējām un panākumiem darbā piešķirtā nozīme ir cieši saistīta ar sievietes sasniegumiem un vēlmēm sevi realizēt. Sievietes, kam ir augstāki ienākumi un kas ir sasniegušas speciālista vai vadītāja amata pozīciju, augstāk vērtē karjeras nozīmi un panākumus darbā nekā sievietes ar zemākiem ienākumiem un zemāku amata pozīciju.

### ***Darba vieta un laiks***

Lielākā daļa sieviešu jeb 88% parasti strādā kādā vienā noteiktā vietā ārpus mājām (piemēram, birojā), aptuveni 5% strādā dažādās vietās ārpus mājām un tikpat ir arī to, kas strādā gan mājās, gan ārpus tām. Savukārt ļoti niecīgs ir to sieviešu skaits, kas pastāvīgi strādā mājās.

86% nodarbināto rīdzinieču strādā pilnu slodzi, turklāt 19% strādā vairāk nekā 40 stundas nedēļā. Trešdaļa no tām, kuras strādā pilnu slodzi, un 9% no tām, kuras

strādā nepilnu slodzi, atzīst, ka savā darba vietā strādā arī virsstundas. 65% no visiem respondentiem strādā apmaksātas virsstundas, bet neapmaksātas virsstundas strādā 46%. Visbiežāk apmaksātas virsstundas strādā darbinieces, kuru alga ir no 81 līdz 150 latiem (28% sieviešu ar šādiem mēneša ienākumiem strādā vairāk nekā 10 apmaksātas virsstundas nedēļā). Darbinieces ar augstāku algas līmeni mazāk strādā apmaksātas virsstundas un biežāk - neapmaksātas virsstundas.

Aptuveni 12% nodarbināto rīdzinieču strādā nepilnu slodzi. Nepilna laika darbs ļauj iesaistīties darba tirgū sievietēm, kas dažādu iemeslu dēļ nevar strādāt pilnu slodzi. Bet no otras puses, tas samazina sieviešu iespējas saņemt paaugstinājumu vai lielāku atalgojumu, tā uzskata aptuveni divas trešdaļas sieviešu, kas strādā pilnu slodzi un katra trešā, kas nodarbināta uz pusslodzi.

Aptuveni katra otrā strādājošā rīdziniece vēlas strādāt pilnu darba slodzi (40 vai vairāk stundas nedēļā), savukārt trešdaļa labāk izvēlētos nepilnu darba dienu (20-39 stundas nedēļā). Īsāku darba dienu jeb 20-39 stundas nedēļā biežāk vēlas strādāt sievietes ar bērniem līdz 8 gadu vecumam. Pašlaik 63% no šīm rīdziniecēm savas iespējas saskaņot darba laiku ar ģimenes vai sabiedriskajiem pasākumiem vērtē kā labas, bet 35% - kā sliktas. Tomēr pieņemot, ka saglabātos līdzšinējā samaksa par darba stundām, ļoti maz sieviešu izvēlētos iespēju strādāt īsāku darba laiku un nopelnīt mazāk naudas.

Lielākā daļa rīdzinieču, kas strādā kādā konkrētā vietā ārpus mājas, vai nu nemaz nevar izmainīt savu darba laiku (76%), vai var izmainīt darba laiku tikai noteiktās robežās (21%). Kopumā katra piektā strādājošā sieviete ir mēģinājusi mainīt savas darba dienas ilgumu, savukārt no tām 64% tas ir izdevies.

Visbrīvāk savu darba laiku var plānot tās strādājošās sievietes, kuras ir salīdzinoši labākās pozīcijās – augstākā un vidējā līmeņa vadītājas, kā arī sievietes, kuru ienākumi pārsniedz Ls 250 mēnesī. Līdzīgi arī sievietes ar ienākumiem līdz Ls 80 mēnesī atzīmē, ka var samērā brīvi mainīt savu darba laiku. Lielākā daļa strādājošo sieviešu nekad nav mēģinājušas mainīt savu darba laiku. Tomēr vairumam ir diezgan viegli izkārtot, lai varētu darba laikā nokārtot kādas personīgas darīšanas, un aptuveni katra otrā var labi saskaņot savu darba laiku ar saviem ģimenes vai sabiedriskajiem pienākumiem.

Vairākumam jeb 81% strādājošo sieviešu nav papildus apmaksāta darba. Savukārt, tās rīdzinieces, kas strādā kādu papildus darbu, visbiežāk veic gadījuma darbus. 26% veselības un sociālās aprūpes un 33% izglītības jomā strādājošajām sievietēm ir kādi papildus darbi.

### ***Darbs mājāsaimniecībā***

Kaut arī lielākā daļa Latvijas sieviešu strādā ārpus mājas, vēl joprojām tās parasti uzņemas lielāko daļu rūpju par mājas saimniecību un bērniem. Aptaujas dati apliecina, ka puse no strādājošajām sievietēm, kas ir precējušās vai dzīvo ar partneri, veic lielāko daļu mājas darbu.

### **Bērnu kopšana**

Tā kā sievietes parasti uzņemas lielāko daļu rūpju saistībā ar bērnu audzināšanu, šiem faktoriem ir liela ietekme uz sieviešu darba dzīvi. Tie ietekmē sievietes vēl pirms darba uzsākšanas, jo darba devēji, izvēloties darbiniekus, bieži ņem vērā, ka sievietes var aiziet bērna kopšanas atvaļinājumā, kā arī palikt mājās bērnu slimības gadījumā. Tā 11% rīdzinieču atzīmējušas, ka „grūtniecība (esošā vai iespējamā) vai arī mazi bērni ir kādreiz negatīvi ietekmējuši vadības lēmumus attiecībā uz atalgojumu vai karjeras iespējām”. Nereti sievietēm ir grūti atsākt darbu pēc bērna piedzimšanas, it īpaši, ja tas ildzis vairākus gadus, piemēram, bērna slimības dēļ, vai arī ja piedzimuši vairāki bērni ar mazu gadu starpību. Pie tam bērna kopšanas atvaļinājuma laikā sievietes var zaudēt profesijā nepieciešamās prasmes un kvalifikāciju.

Pēc bērna piedzimšanas lielākā daļa māmiņu atgriežas darbā, kad bērnam ir pusotrs gads (25%) vai vairāk nekā divi gadi (28%). Aptuveni katra piektā atsāk darbu, kad bērns ir vecumā no pusgada līdz gadam. Satraucoši, ka katra piektā māmiņa, atrodoties bērna kopšanas atvaļinājumā, baidās, ka viņu varētu atlaist no darba. Kopumā galvenie iemesli, lai ātrāk atgrieztos darbā, visbiežāk ir naudas trūkums, vēlēšanās atsākt darbu, kā arī tas, ka bērnu var pieskatīt citi ģimenes locekļi. Nepalikt ilgāk mājās ar bērnu mudina arī bailes zaudēt darbā nepieciešamās iemaņas un kvalifikāciju, kā arī grūtības atrast aizvietošanu darbā. Ārkārtīgi reti ir tādi gadījumi, kad māmiņa ātrāk atgriežas darbā, jo partneris izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu. Aptuveni katra otrā māmiņa izmanto iespēju strādāt nepilnu darba laiku, vienlaicīgi saņemot bērna kopšanas pabalstu.

Aptaujas dati liecina, ka tikai aptuveni puse no sievietēm, kas strādā un kurām ir bērni vecumā līdz 8 gadiem, pēdējā gada laikā nav kavējušas darbu bērna kopšanas dēļ. Aptuveni katra piektā ir kavējusi darbu no 1-14 dienām, un aptuveni tikpat daudzas saistībā ar bērnu kopšanu dēļ nav ieradušās darbā 20-60 dienas.

### **Sociālā drošība**

Sociālās aizsargātības līmenis darba vietā, kā arī apziņa par tā nepieciešamību ir cieši saistīti ienākumu līmeni un amata pozīciju: sievietes ar lielākiem ienākumiem un augstākos amatos ir sociāli aizsargātākā situācijā un augstāk vērtē sociālās garantijas. Vecākas sievietes vairāk vēlas sociālā nodokļa iemaksas pilnā apmērā. Visaugstākais sociālo garantiju nodrošinājums ir starptautiskajos privātajos uzņēmumos, kā arī valsts un pašvaldību iestādēs strādājošajām sievietēm; viszemākais – tirdzniecībā un Latvijas privātajos uzņēmumos strādājošajām sievietēm.

Gandrīz katra otrā strādājošā sieviete Rīgā bieži vai šad tad uztraucas par to, ka varētu zaudēt darbu. Īpaši nedroši jūtas sievietes, kuru mēneša ienākumi ir no 81 līdz 150 latiem - 75% sieviešu šajā ienākumu grupā uztraucas par savu darba vietu. Salīdzinot dažādas tautsaimniecības nozares, vairāk par iespēju zaudēt darbu uztraucas būvniecībā, kā arī transporta un sakaru nozarē strādājošās (70% bieži vai šad tad uztraucas). Savukārt visdrošāk savās darbavietās jūtas izglītības sfērā strādājošās – 70% nebaidās, ka varētu zaudēt darbu.

Salīdzinoši biežāk par iespēju zaudēt darbu uztraucas sievietes, kas strādā vienkāršu fizisku darbu, turpretī visretāk - vadītājas un speciālistes. Jo augstāks ir sievietes iegūtās izglītības līmenis, jo mazāk tā uztraucas, ka zaudēs darbu. Tā



piemēram, starp tām, kas ieguvušas profesionālo izglītību par to neuztraucas tikai 30% aptaujāto. Turpretī starp sievietēm ar augstāko izglītību iespēja zaudēt darbu neuztrauc aptuveni pusi jeb 53% respondentu.

Arodbiedrībās visvairāk iesaistās izglītības un arī veselības un sociālās aprūpes sfērā strādājošās – gandrīz 40% šajās nozarēs strādājošo rīdzinieču ir iestājušās arodbiedrībā. Turpretī tikai 1% tirdzniecības sfērā strādājošo ir iesaistījušās kādā arodbiedrībā. Salīdzinot dažādas izglītības grupas, redzams, ka visbiežāk arodbiedrībās iesaistās sievietes ar augstāko izglītību – piektā daļa jeb 22% sieviešu ar augstāko izglītību ir kādas arodbiedrības biedres.

### ***Darba meklēšana***

Attiecībā uz sievietēm, kuras savu darbu ir atradušas ar draugu vai paziņu palīdzību, ir vērojamas vairākas likumsakarības. Sievietes, kuras ir augstākā vai vidējā līmeņa vadītājas, 57% gadījumu darbu ir atradušas šādā veidā, bet speciālistes (juristes, grāmatvedes, skolotājas, ārstes) un fiziskā darba strādnieces savu darbu šādā veidā ir atradušas tikai 42% un 45% gadījumos. No sievietēm, kuru ienākumi ir virs 250 latiem mēnesī, 57% ir atradušas darbu, izmantojot draugu un paziņu palīdzību. Rādītāji šajā gadījumā nav izteikti atšķirīgi, taču tie varētu norādīt uz to, ka sociālais kapitāls vēl jo īpaši svarīgs ir atbildīgāku un labāku amatu ieguvē.

### ***Izglītība***

Izglītība ir viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas ietekmē sieviešu iespējas iesaistīties darba tirgū, un rīdzinieces, kuras pašlaik meklē darbu, par galveno šķērslī uzskata tieši izglītības trūkumu. Salīdzinot strādājošo sieviešu ienākumus dažādās izglītības grupās, redzams, ka iegūtā izglītība lielā mērā ietekmē iespējas gūt lielākus ienākumus. Tā augstskolu beidzēju vidū daudz vairāk nekā citās izglītības grupās ir tādu sieviešu, kuru mēneša ienākumi ir Ls251 un vairāk. Savukārt ienākumus līdz 150 latiem mēnesī ievērojami biežāk gūst rīdzinieces ar profesionālo vai vidējo vispārējo izglītību.

Formālās izglītības dotās zināšanas īpaši nozīmīgas ir, strādājot jomā, kas saistīta ar iegūto izglītību, - tā veselības un sociālās aprūpes nozarē, kā arī izglītības sfērā strādājošās lielākoties ir ieguvušas izglītību attiecīgajā jomā un uzskata to par ļoti svarīgu savā darbā. Kopumā ar iegūto izglītību saistītā jomā ir nodarbinātas aptuveni puse strādājošo sieviešu – 71% no tām, kas ieguvušas augstāko izglītību, un 44% no tām, kas ieguvušas pamata vai vidējo profesionālo izglītību. Tam, ka sievietes nestrādā jomā, kurā iegūta profesionālā izglītība, ir dažādi iemesli – mazs pieprasījums pēc noteiktām specialitātēm (īpaši, nozarēs, kurās darbības apjoms ir krasī samazinājies pēc neatkarības atgūšanas), zems atalgojums, kā arī kvalifikācijas un iemaņu zudums, ja ilgāku laiku nav strādāts iegūtajā specialitātē.

Liela nozīme ir arī dažādām apmācībām un tālākizglītības pasākumiem pēc skolas vai augstskolas beigšanas. Kopumā katra ceturta jeb 25% strādājošo rīdzinieču pēdējā gada laikā ir saņēmusi apmācību, ko apmaksājis darba devējs. Visvairāk apmaksātās mācībās piedalījušās sievietes, kas strādā valsts pārvaldē un aizsardzībā vai veselības un sociālās aprūpes nozarē. Salīdzinot dažādos amatos strādājošās sievietes, redzams, ka biežāk par darba devēju līdzekļiem mācās vadītājas un speciālistes (ārstes, juristes, skolotājas, grāmatvedes utml.) – pēdējā



gada laikā aptuveni 37%, savukārt no ierindas darbiniecēm (birojā, tirdzniecībā, apkalpojošā sfērā strādājošās) – tikai 20% jeb katra piektā.

Neskaitot darba devēja apmaksātās mācības, pēdējā gada laikā kaut ko ir mācījušās 25% aptaujāto rīdzinieču, kas nav nestrādājošas skolnieces vai studentes. Pie tam visbiežāk dažādos tālākizglītības pasākumos piedalās sievietes ar augstāko un vidējo izglītību (attiecīgi 34% un 31%). Turpretī ievērojami retāk mācās tās, kas ieguvušas profesionālo vai arī pamata (un zemāku) izglītību, viņu vidū tikai 13% aptaujāto pēdējā gada laikā ir piedalījušās kādā apmācībā. No sievietēm (neskaitot nestrādājošas skolnieces vai studentes), kas pēdējā gada laikā ir kaut ko mācījušās, katra trešā studē augstskolā, tāpat aptuveni trešdaļa apgūst valodas (visbiežāk angļu valodu). Aptuveni 10% apmeklē auto kursus un dorkursus.

### ***Vecums***

Vēlmes un iespējas nodarbinātības jomā ir saistītas ar sievietes vecumu un attiecīgo ģimenes dzīves un darba dzīves posmu. Atšķirīgās vecuma grupās tiek dažādiem darba aspektiem tiek piešķirta atšķirīga nozīme: gados jaunākām sievietēm (vecuma grupā 18-24) svarīgi ir, lai būtu karjeras iespējas un darbā būtu iespējams kaut ko sasniegt, turpretī sievietēm 32-45 gadu vecumā būtiskāka liekas darba stabilitāte. Vecākas sievietes arī biežāk uzskata, ka sieviete kā māsaimniece gūst tikpat lielu piepildījumu, kā strādājot algotu darbu.

Dažādās vecumgrupās atšķiras uzskati par sociālās apdrošināšanas nepieciešamību - tikai 63% strādājošo sieviešu jaunākajā grupā vēlas, lai par viņām tiktu veikti sociālā nodokļa maksājumi pilnā apmērā, turpretī 79% sieviešu 39-45 gadu vecumā. Jo vecākas ir sievietes, jo lielākas ir bailes zaudēt darbu. Ja vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem 33% sieviešu bieži vai šad tad uztraucas par iespēju zaudēt darbu, tad vecuma grupā no 39 līdz 45 gadiem par iespēju zaudēt darbu uztraucas vairākums jeb 58% rīdzinieču. Vecākas sievietes arī biežāk uzskata, ka viņām būtu samērā grūti vai ļoti grūti atrast apmierinošu darbu – tā uzskata 54% un 53% gadījumu, bet no jaunākajām sievietēm šādi uzskata tikai 27% no respondentēm.

Par vecuma diskrimināciju darbavietās liecina, tas, ka dažkārt gados vecākas sievietes netiek paaugstinātas amatā (atzīmējušās 17% sieviešu) vai nesaņem papildus apmācību (13% aptaujāto). Savukārt jaunas sievietes biežāk cieš no seksuālās uzmākšanās. Tomēr kopumā lielākā daļa sieviešu nedomā, ka viņu izaugsme darbā tikusi kavēta, uzskatot, ka aptaujātās ir par vecu vai par jaunu kādu uzdevumu veikšanai.

### ***Dzimtā valoda***

Aptuveni katra otrā rīdziniece, kurai dzimtā valoda nav latviešu valoda, atzīst, ka krievvalodīgajiem ir tādas pašas iespējas gūt lielus ienākumus kā latviešiem, bet gandrīz trešdaļa (30%) uzskata, ka krievvalodīgajiem iedzīvotājiem šīs iespējas ir mazākas nekā latviešiem.

Salīdzinot latviešu un krievvalodīgo rīdzinieču iespējas iesaistīties darba tirgū, liela nozīme ir iegūtajai izglītībai un latviešu valodas zināšanām. Lai gan kopumā latvietēm un cittautietēm ir ļoti līdzīgs sadalījums pēc izglītības līmeņa, tomēr latviešu vidū nedaudz vairāk ir to, kas ieguvušas augstāko izglītību, turpretī

krievvalodīgo vidū ir vairāk sieviešu ar profesionālo izglītību. Jāpiebilst, ka ievērojami atšķiras izglītības rādītāji dažādās vecumgrupās, jo latviešu un krievvalodīgo jauniešu vidū šādas atšķirības nav novērojamas.

Dažādu izglītības grupu ietvaros latvietes gūst nedaudz augstākus ienākumus nekā sievietes, kurām ir cita dzimtā valoda. To var skaidrot ar latviešu valodas zināšanu nozīmi darba tirgū, jo atbilstoši aptaujas datiem krievvalodīgām rīdziniecēm, kas latviski runā brīvi vai ar nelielām grūtībām, daudz biežāk ienākumi mēnesī ir Ls150 un vairāk. Turpretī sievietēm, kas latviski runā ļoti slikti vai nemaz to neprot, ienākumi mēnesī lielākoties nepārsniedz Ls150. Latviešu valodas zināšanas par nozīmīgām profesionālās karjeras veidošanā atzīst 87% sieviešu, kurām dzimtā valoda nav latviešu valoda. Aptuveni trešdaļa rīdzinieču, kas pašlaik meklē darbu, uzskata, ka nevar to atrast nepietiekamo latviešu valodas zināšanu dēļ.

Jāuzsver, ka latviešu valodas zināšanas ir ļoti atšķirīgas dažādās vecumgrupās – jaunāki cilvēki latviešu valodu prot daudz labāk. Tā 83% krievvalodīgo rīdzinieču vecumā no 18 līdz 24 gadiem runā latviski brīvi vai ar nelielām grūtībām, turpretī vecuma grupā no 39 līdz 45 gadiem labas latviešu valodas zināšanas ir tikai 56% aptaujāto.

### **Ieteikumi**

- > Mazināt dzimumu segregāciju dažādās tautsaimniecības nozarēs, rosinot meitenes apgūt tradicionālās vīriešu profesijas un veidojot prakses iespējas;
- > Paplašināt tālākizglītības iespējas bezdarbniecēm, sievietēm ar zemiem ienākumiem un sievietēm ar profesionālo vai pamatizglītību (latviešu valoda, svešvalodas, datorprasmes, kā arī profesionālās iemaņas);
- > Radīt iespējas sievietēm ar maziem bērniem saņemt studiju kredītus ar atvieglotiem nosacījumiem;
- > Veicināt darba devēju ieguldījumu un atbalstu darbinieku tālākizglītībai;
- > Paaugstināt minimālo mēneša darba algu un neapliekamo minimumu;
- > Informēt darba ņēmējus (sevišķi, ar zemāku atalgojumu un fizisku darbu strādājošos) par darba likumdošanu un iespējām aizstāvēt savas tiesības, kā arī par valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas nosacījumiem, it īpaši attiecībā uz grūtniecību un bērna kopšanas atvaļinājumu;
- > Paaugstināt darba devēju izpratni par daļlaika darba iespējām un priekšrocībām;
- > Palielināt vietu skaitu pašvaldību bērnudārzos.

### III. PĒTĪJUMA REZULTĀTI

#### Statistikas datu analīze: dzimumu sadalījums pa nozarēm un atalgojums

*Informācijas avots: “Profesiju apsekojuma rezultāti Latvijā 2003. gada oktobrī”, LR CSP, R., 2004.*

#### Dzimumu sadalījums pa ekonomiskās darbības veidiem

Aplūkojot dzimumu sadalījumu dažādās tautsaimniecības nozarēs<sup>2</sup>, vispirms jāatzīmē, ka lielākajā daļā nozaru vērojams nozīmīgs sieviešu vai vīriešu pārsvars. Tikai katrā piektajā darbības jomā strādā aptuveni vienāds skaits vīriešu un sieviešu.

#### 1. zīmējums.

#### Sieviešu īpatsvars pa ekonomiskās darbības veidiem



Sieviešu īpatsvars ir ievērojami lielāks šādās nozarēs - veselība un sociālā aprūpe (83%), izglītība (81%), apdrošināšana un pensiju finansēšana (77%, neskaitot obligāto sociālo apdrošināšanu), mazumtirdzniecība (76%), viesnīcas un restorāni (75%). Vairāk sieviešu nekā vīriešu strādā arī tādās nozarēs kā pasta un sakari, atpūta, kultūra, sports, finanšu starpniecība.

<sup>2</sup> Aplūkoti dati par pamatdarba vietu.

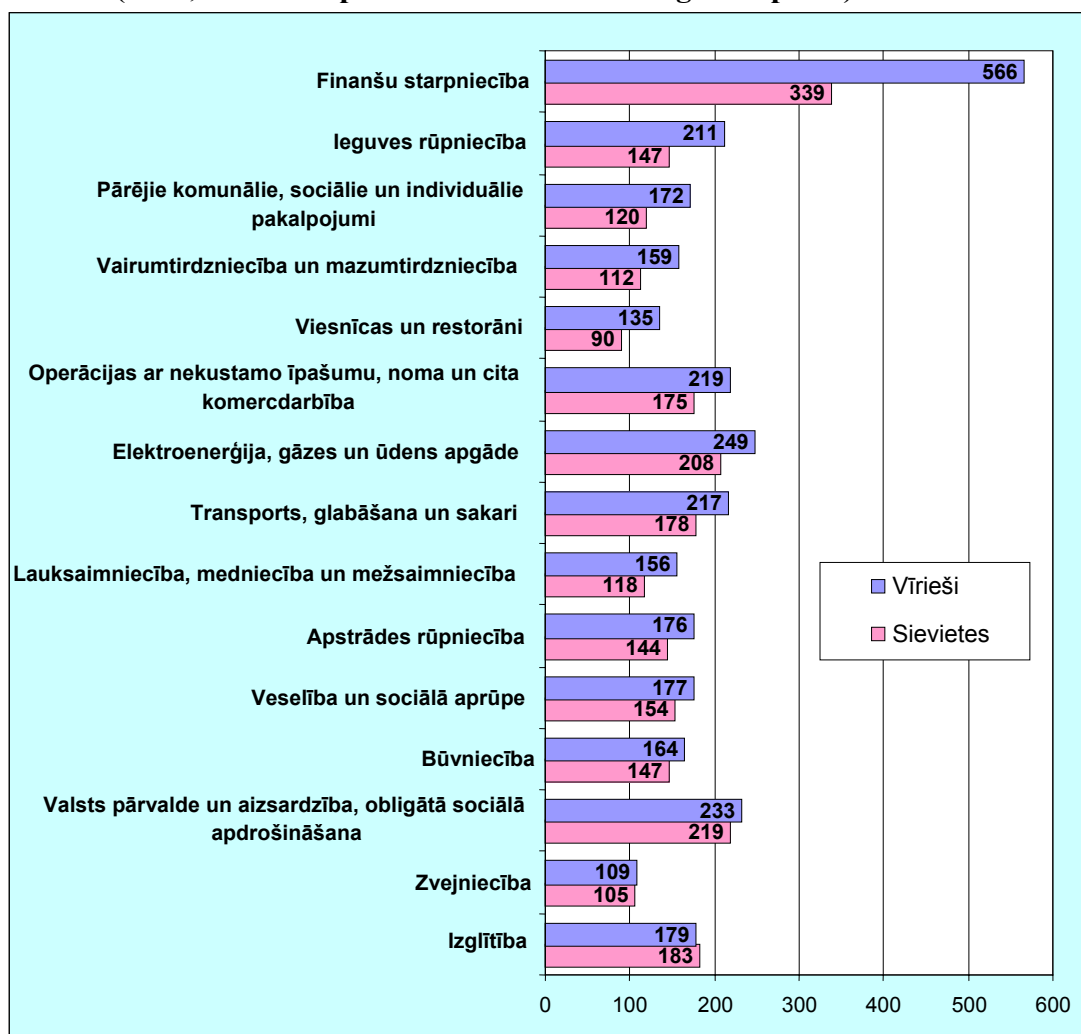
Turpretī vismazāk sieviešu strādā būvniecībā un zvejniecībā (15%), aptuveni ceturtdaļa strādājošo ir sievietes mežsaimniecībā, ieguves rūpniecībā, automobiļu un motociklu tirdzniecības un tehniskās apkopes uzņēmumos, transporta jomā (neskaitot dzelzceļu, gaisa un ūdens transportu, kā arī transporta palīgnozāres), elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādē. Bet aptuveni katrs trešais darbinieks ir sieviete notekūdeņu un atkritumu saimniecībā, ūdens un gaisa transportā, kā arī ar iznomāšanu un datoriem saistītajās sfērās. Aptuveni vienāds skaits sieviešu un vīriešu strādā valsts pārvaldē un aizsardzībā, zinātnē un pētniecībā, lauksaimniecībā, apstrādes rūpniecībā un nekustamo īpašumu jomā.

### Atalgojums pa nozarēm pēc dzimuma

Aplūkojot vidējo bruto darba samaksu mēnesī, redzams, ka kopumā nedaudz augstāks atalgojums ir nozarēs, kurās pārsvarā strādā vīrieši vai arī dzimumu sadalījums ir aptuveni vienāds: elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde, valsts pārvalde un aizsardzība, transports, glabāšana un sakari, ieguves rūpniecība, operācijas ar

### 2. zīmējums.

Sieviešu un vīriešu vidējā bruto darba samaksa mēnesī pa ekonomiskās darbības veidiem (latos, sakārtots pēc vīriešu un sieviešu algu starpības)



nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība. Kā izņēmums minama dažāda veida finanšu starpniecība, kurā darba samaksa ir ievērojami augstāka nekā citās tautsaimniecības nozarēs un kurā 67% nodarbināto ir sievietes.

Salīdzinot vīriešu un sieviešu atalgojumu dažādās nozarēs, sievietes vidēji saņem par Ls 35 mēnesī mazāk (jeb 81,7% no vīriešu atalgojuma), un vislielākā atšķirība ir kopumā visaugstāk atalgotajā finanšu starpniecības nozarē, kur vīrieši mēnesī saņem vidēji 566 latus, bet sievietes – 339 latus. Par aptuveni 50 latiem mēneša izpeļņa atšķiras arī citās tautsaimniecības jomās – tirdzniecībā, komunālo, sociālo un dažādu individuālo pakalpojumu jomā, kā arī viesnīcās un restorānos. Vienīgā sfērā, kurā sievietes saņem nedaudz augstāku atalgojumu nekā vīrieši, ir izglītība (algu starpība - Ls 4,26).

### **Dzimumu sadalījums un atalgojums pa profesiju pamatgrupām**

Līdztekus ekonomiskās darbības nozarēm strādājošo atalgojumu lielā mērā nosaka viņu ieņemamais amats un profesiju pamatgrupa.<sup>3</sup> Salīdzinot nodarbināto vīriešu un sieviešu skaitu dažādās grupās, redzams, ka vislielākais sieviešu īpatsvars ir kalpotāju un pakalpojumu un tirdzniecības darbinieku vidū. Šajās grupās attiecīgi 82% un 76% strādājošo ir sievietes. Ievērojams sieviešu pārsvars ir arī speciālistu un vecāko speciālistu grupā (attiecīgi 67% un 64%). Turpretī vismazāk sieviešu ir starp iekārtu

#### **1. tabula.**

#### **Dzimumu sadalījums un atalgojums pa profesiju pamatgrupām**

	<b>Profesiju pamatgrupas</b>	<b>Sieviešu īpatsvars, %</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī, Ls</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī vīriešiem, Ls</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī sievietēm, Ls</b>	<b>Vīriešu un sieviešu darba samaksas starpība, Ls</b>
1.	Likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji	42	285	309	252	58
2.	Vecākie speciālisti	64	250	272	237	34
3.	Speciālisti	67	204	240	187	52
4.	Kalpotāji	82	152	178	146	31
5.	Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	76	99	131	89	42
6.	Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	55	120	145	100	44
7.	Kvalificēti strādnieki un amatnieki	25	143	153	112	41
8.	Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	17	153	154	150	4
9.	Vienkāršās profesijas	60	103	119	93	26

<sup>3</sup> Atbilstoši LR profesiju klasifikatoram visas profesijas ir sagrupētas 10 pamatgrupās, galvenokārt, profesiju prasmes līmeņa dīlstošā secībā: 1. Likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji; 2. Vecākie speciālisti; 3. Speciālisti; 4. Kalpotāji; 5. Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki; 6. Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki; 7. Kvalificēti strādnieki un amatnieki; 8. Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri; 9. Vienkāršās profesijas; 0. Armijas profesijas (šīs grupas dati parasti netiek atsevišķi uzrādīti, bet ir ietverti kopējā skaitā, tāpēc arī šeit tie netiek analizēti).

un mašīnu operatori un izstrādājumu montieriem (17%), kā arī kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem (25%).

Vidējais atalgojums dažādās profesiju pamatgrupās kopumā aptuveni atbilst attiecīgajam prasmju līmenim – tas ir augstāks pirmajās – vadītāju un speciālistu – grupās un zemāks pēdējās profesiju pamatgrupās. Tomēr dažās grupās vidējais atalgojums neatbilst šai vispārīgajai sakarībai. Tā piemēram, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (5. pamatgrupa) saņem aptuveni tikpat, cik vienkāršo profesiju pārstāvji. Savukārt 7. un 8. grupā atalgojums ir ievērojami lielāks nekā citās pēc prasmju līmeņa aptuveni līdzīgās grupās. Jāpiebilst, ka šajās profesiju grupās lielākoties strādā vīrieši.

Salīdzinot sieviešu un vīriešu atalgojumu pa profesiju pamatgrupām, redzams, ka sievietes atsevišķās grupās saņem par 4-58 latiem jeb vidēji par 37 latiem mēnesī mazāk. Vislielākā atalgojumu atšķirība ir augstākajā profesiju grupā, kurai pieder likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas un vadītāji.

Lielākā daļa Latvijā strādājošo ir nodarbināti privātajā sektorā, tajā strādā 56% visu strādājošo sieviešu un 70% vīriešu. Privātā sektora ietvaros abi dzimumi ir aptuveni vienādi pārstāvēti, turpretī sabiedriskajā sektorā lielākā daļa darbinieku ir sievietes (63%). Salīdzinot strādājošo atalgojumu abos sektoros, sabiedriskajā tas vidēji ir augstāks nekā privātajā sektorā. Tomēr gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā nodarbinātie vīrieši saņem vidēji par 40 latiem lielāku algu nekā tajā pašā sektorā strādājošās sievietes.

### **Sabiedriskais sektors**

Aplūkojot sabiedriskajā sektorā strādājošo dzimumu sadalījumu pa profesiju pamatgrupām, redzams, ka vislielākais sieviešu īpatsvars ir speciālistu, kalpotāju, kā arī pakalpojumu un tirdzniecības darbinieku vidū.

### **2. tabula.**

#### **Dzimumu sadalījums un atalgojums sabiedriskajā sektorā pa profesiju pamatgrupām**

	<b>Profesiju pamatgrupas</b>	<b>Sieviešu īpatsvars, %</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī, Ls</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī vīriešiem, Ls</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī sievietēm, Ls</b>	<b>Vīriešu un sieviešu darba samaksas starpība, Ls</b>
1.	Likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji	57	364	437	309	128
2.	Vecākie speciālisti	65	245	254	241	13
3.	Speciālisti	81	196	257	182	75
4.	Kalpotāji	92	151	191	147	44
5.	Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	80	117	157	107	50
6.	Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	57	115	122	111	11
7.	Kvalificēti strādnieki un amatnieki	9	175	179	134	45
8.	Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	13	167	170	147	23
9.	Vienkāršās profesijas	73	93	100	90	11

Savukārt ļoti maz sieviešu ir 7. un 8. pamatgrupā - kvalificēti strādnieki un amatnieki, iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri. Aplūkojot pirmās četras pamatgrupas, redzams, ka vislielākais sieviešu īpatsvars ir 4. jeb kalpotāju grupā, un tas pakāpeniski samazinās augstāka prasmju līmeņa grupās.

Jāuzsver, ka 7. un 8. profesiju pamatgrupā, kurā lielākā daļa strādājošo ir vīrieši, ir daudz augstāks vidējais atalgojums nekā pēc prasmju līmeņa aptuveni līdzīgās grupās, kurās pārsvarā ir sievietes.

Salīdzinājumā pa profesiju pamatgrupām vīrieši saņem par 10-130 latiem vairāk jeb vidēji par 40 latiem vairāk mēnesī. Pie tam vislielākā atalgojumu atšķirība ir pirmajā pamatgrupā - likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji.

### **Privātais sektors**

Līdzīgi kā sabiedriskajā sektorā arī privātajā sektorā lielākais sieviešu īpatsvars ir kalpotāju, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieku, kā arī vecāko speciālistu vidū. Tāpat vismazāk sieviešu ir 7. un 8. pamatgrupā - kvalificēti strādnieki un amatnieki, iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri. Pretstatā sabiedriskajam sektoram, privātos uzņēmumos ir daudz mazāk sieviešu vadītāju vidū.

### **3. tabula.**

#### **Dzimumu sadalījums un atalgojums privātajā sektorā pa profesiju pamatgrupām**

	<b>Profesiju pamatgrupas</b>	<b>Sieviešu īpatsvars, %</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī, Ls</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī vīriešiem, Ls</b>	<b>Vidējā bruto darba samaksa mēnesī sievietēm, Ls</b>	<b>Vīriešu un sieviešu darba samaksas starpība, Ls</b>
1.	Likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji	36	252	274	214	60
2.	Vecākie speciālisti	63	259	306	230	76
3.	Speciālisti	51	214	232	197	35
4.	Kalpotāji	78	153	176	146	29
5.	Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	75	93	125	83	42
6.	Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	55	121	148	99	50
7.	Kvalificēti strādnieki un amatnieki	28	137	147	111	36
8.	Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	19	148	148	151	-3
9.	Vienkāršās profesijas	49	113	128	97	31

Arī privātajā sektorā vīrieši vidēji mēnesī saņem par 40 latiem vairāk jeb vidēji par 30-75 latiem atsevišķās profesiju pamatgrupās, un vislielākā starpība sieviešu un vīriešu atalgojumā vērojama vadītāju un vecāko speciālistu vidū.



## Fokusgrupu diskusiju un aptaujas datu analīze

### Izlases sociāli demogrāfiskais raksturojums

**4. tabula.**

		TAUTĪBA				KOPĀ	
		Strādā		Nestrādā		Skaitis	Rindu %
		Skaitis	Rindu %	Skaitis	Rindu %		
VISI RESPONDENTI		486	61%	170	39%	800	100%
VECUMS	18-24	67	28%	36	72%	237	100%
	25-31	107	75%	41	25%	143	100%
	32-38	126	75%	67	25%	167	100%
	39-45	186	74%	314	26%	253	100%
NODARBOŠANĀS	DARBA ŅĒMĒJA	426	100%	-	-	426	100%
	DARBA DEVĒJA, PAŠNODARBINĀTĀ	26	100%	-	-	26	100%
	STRĀDĀJOŠA STUDENTE, PENSIONĀRE	34	100%	-	-	34	100%
	BEZDARBNIECE, MĀJSAIM- NIECE, PENSIONĀRE, INVALĪDE	-	-	125	100%	125	100%
	SKOLNIECE, STUDENTE	-	-	130	100%	130	100%
	BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMĀ	-	-	59	100%	59	100%
AMATS (pašlaik vai pēdējā darbavietā)	VADĪTĀJA	52	78%	15	22%	67	100%
	SPECIĀLISTE	154	90%	17	10%	171	100%
	STRĀDNIECE	53	61%	34	39%	87	100%
	IERINDAS DARBINIECE	224	70%	96	30%	320	100%
IZGLĪTĪBA	PAMATIZGLĪTĪBA VAI ZEMĀKA	14	19%	58	81%	72	100%
	PROFESIONĀLĀ	160	67%	80	33%	240	100%
	VIDĒJĀ	118	45%	147	55%	265	100%
	AUGSTĀKĀ	194	87%	29	13%	223	100%
DZIMTĀ VALODA	LATVIEŠU	235	64%	134	36%	369	100%
	KRIEVU	235	58%	174	42%	409	100%
	CITA	16	73%	6	27%	22	100%

## Darba izvēles kritēriji un attieksme pret darbu

### ***Dažādu darba aspektu vērtējums***

Lai izzinātu, kuri faktori sievietēm ir nozīmīgi, izvēloties darba vietu un veicot darba pienākumus, respondentēm tika uzdots šāds jautājums „Domājot par darbu, kādu Jūs vēlētos, sakiet, lūdzu, kuri no minētajiem darba aspektiem Jums šķiet vissvarīgākie?” Sniegtās atbildes rāda, ka pats svarīgākais ir darba alga, to kā nozīmīgu aspektu ir minējušas gandrīz deviņas desmitdaļas (88%) aptaujāto sieviešu Rīgā.

Līdzīgi aptaujas rezultātiem, arī fokusgrupu diskusijās sievietes kā galveno darbavietas izvēli ietekmējošo faktoru minēja atalgojumu. Sievietes arī asi izjūt dzīves dārdzības un inflācijas pieaugumu kopš tirgus ekonomikas atjaunošanas.

*- .. jo alga, alga ir viens no svarīgākajiem faktoriem. Vismaz lai tu jūti, ka tiek novērtēts, nevis tā pazemojoši.*

*- Es sāku strādāt 88. gadā, tātad 18 gadus atpakaļ. Tad es par savu vienu algu varēju uzturēt savus abus bērnus, un tagad man ir divas algas, un es gandrīz nevaru uzturēt pati sevi. Un tas ir ļoti svarīgi, ka tas ir izmainījies pa šiem 18 gadiem.*

Citus ar darbu saistītos vēlamos aspektus aptaujātās sievietes minējušas ievērojami retāk nekā atalgojumu: nedaudz mazāk nekā trešā daļa norādījušas, ka darbam jābūt interesantam (28%), stabilam (24%), jāsniedz karjeras iespējas (23%), svarīgi ir arī, lai būtu patīkami kolēģi (21%) un labs darbalais (20%).

Arī grupu diskusijās līdztekus atalgojumam sievietes min arī citus svarīgus darba aspektus – piemēram, atalgojuma stabilitāti, lai darbavietā nebūtu pārāk tālu no dzīvesvietas, lai darbu varētu savienot ar studijām.

*- .. kad nāca šis te pastāvīgais darbs, es ar abām rokām biju par, jo es gribēju stabilitāti. Un es zināju, ja mani iesaka, iesaka uz labu vietu uzticams cilvēks, mana draudzene. Tad tas ir stabili, lai gan tajā brīdī alga bija krietni mazāka, nekā es tai brīdī saņēmu, bet man tai brīdī bija no svara stabils darbs, un, protams, avantūriski, jo man nebija zināšanu, īpaši, angļu valodā,- tik, cik skolā mums mācīja, datoros un tādās lietās.*

*- .. būtiski svarīgs ir tas, kurā Rīgas malā pats dzīvo un kurā malā ir darbs. Man ir ļoti paveicies, tāpēc, ka mani abi darbi ir turpat pie mājām. Vienu dienu no mājas es pagriežos pa kreisi, otru dienu pa labi. Darbs man ir 5 minūtes jebkurā virzienā. Jā, un tas ir ļoti svarīgi. Zinu, ka manas kolēģītes mokās. Viena brauc no Ķekavas, un, nedod Dievs, autobuss kavējas vai vēl kaut kas.*

Tāpat vairākas sievietes atzīmē, ka ir ļoti svarīgi, lai darbs būtu interesants un to varētu darīt ar prieku.

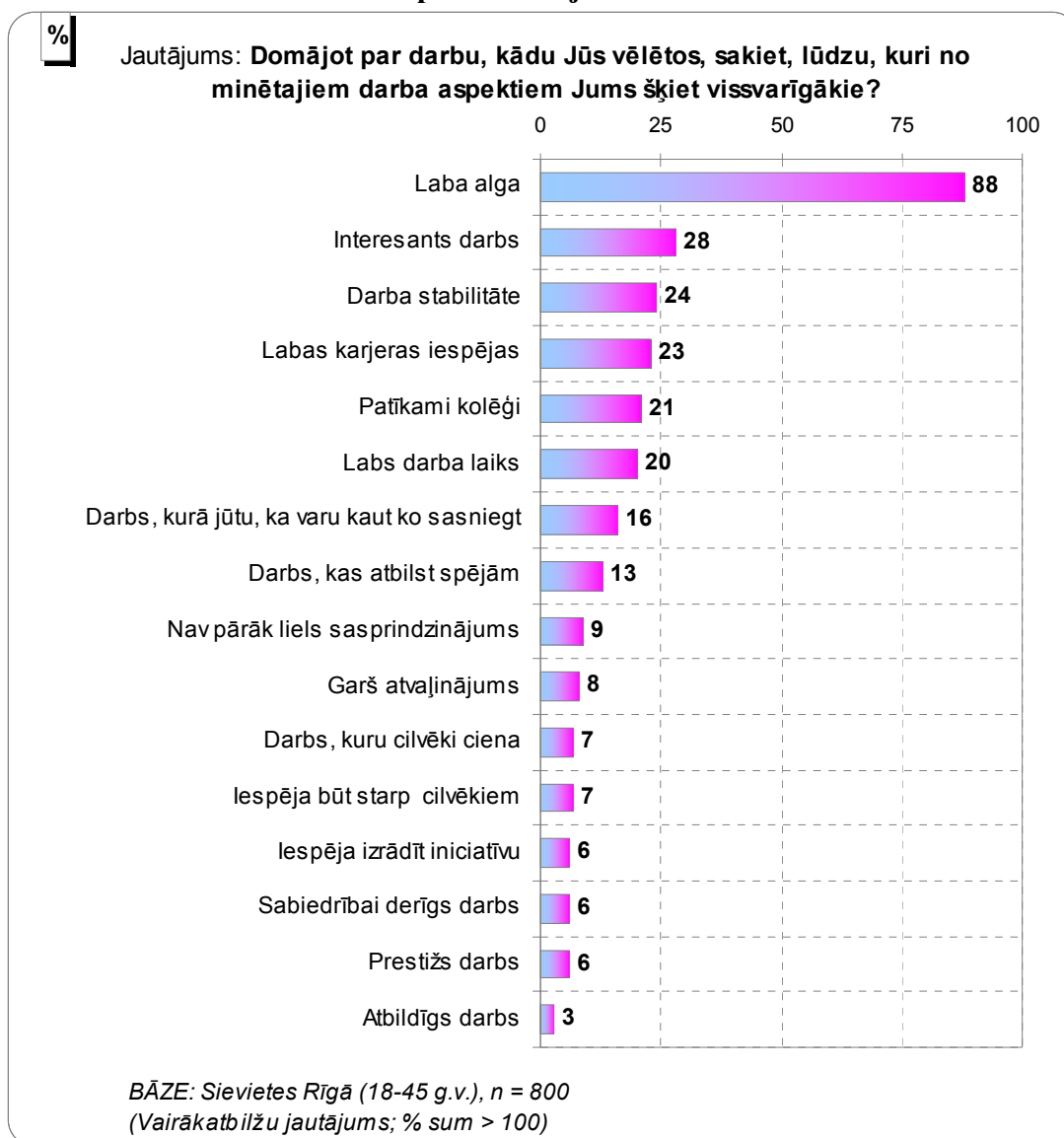
*- ..nevis tas, ka daudz naudas uztaisīt, bet tas darbs, kurā tu ieliksi savu sirdi, ka tas ir tas, kas tevi emocionāli un morāli papildinās un gandarīs. Tā nauda var būt minimālā alga, bet ja tu būsi laimīgs savā darbā, tai naudai būs tikai otršķirīga vieta.*

*- .. es gribu saprast, kas būtu tas, kas, kur ar sirdi un dvēseli varētu strādāt, ar visu atdevi, bet tikai iet kā uz darbu, pelnīt naudu, nē. Ja viņš nav saistošs, tad viņš nav interesants, tad tas ir nogurdinošs darbs.*

Aptaujas rezultāti liecina, ka 16% sieviešu Rīgā vēlētos strādāt darbu, kurā jūt, ka kaut ko varēs sasniegt, 13% - darbu, kas atbilst spējām, bet mazāk nekā desmitajai daļai aptaujāto sieviešu nozīmīgi bija šādi ar darbu saistīti aspekti: darbā nav pārāk liels sasprindzinājums (9%), darbā ir garš atvaļinājums (8%), tas ir darbs, kuru cilvēki ciena (7%), darbs sniedz iespēju būt starp cilvēkiem (7%) un izrādīt iniciatīvu (6%), tas ir sabiedrībai derīgs darbs (6%), prestižs darbs (6%) un atbildīgs darbs (3%).

### 3. zīmējums.

#### Dažādu ar darbu saistītu aspektu vērtējums



Sabiedrībai derīga, prestiža un atbildīga darba izvēle nav izšķiroši darba aspekti, galvenokārt aptaujātajām sievietēm svarīgs ir darba atalgojums, darba atbilstība interesēm, stabilitāte un karjeras iespējas. Vēlamie darbvietu raksturojošie būtiskie

aspekti ievērojami atšķiras sievietēm dažādās vecuma grupās. Vēlmes saistībā ar darbu ir cieši saistītas arī ar sievietes ienākumu līmeni un pozīciju darba tirgū.

Darba stabilitāte ir nozīmīgāka gados vecākām sievietēm: 18-24 gadus veco sieviešu vidū šo aspektu kā nozīmīgu minējušas tikai nedaudz vairāk nekā katra desmitā respondente (12%), kamēr 39-45 vecu sieviešu vidū šo aspektu kā nozīmīgu atzīmējusi jau katra trešā (31%) sieviete, un šajā vecuma grupā darba stabilitāte ir otrs būtiskākais aspekts pēc atalgojuma. Retāk salīdzinājumā ar vidējo 24% minēšanas biežumu darba stabilitāti kā nozīmīgu vērtē studentes, skolnieces (7%), kā arī strādājošas studentes (9%) un sievietes bērna kopšanas atvaļinājumā (12%).

Labas karjeras iespējas ir nozīmīgākas gados jaunākām sievietēm: 40% sieviešu 18-24 gadu vecumā un 29% sieviešu 25-31 gadu vecumā atzīmējušas, ka labas karjeras iespējas ir būtiskas, un šis ir otrais visbiežāk minētais vēlamais aspekts šajās vecuma grupās. Salīdzinoši 31-45 gadus vecām sievietēm karjeras iespējas nav tik būtiskas: tās kā svarīgu darba aspektu minējušas attiecīgi 18% sieviešu 32-38 gadu vecumā un 8% sieviešu 38-45 gadu vecumā. Gandrīz katra otrā aptaujātā skolnice (46%) un studente un katra otrā strādājošā studente (50%) labas karjeras iespējas uzskata par nozīmīgu darba aspektu.

18-24 gadus vecām sievietēm būtiskāk nekā citās vecuma grupās ir, lai darbs būtu tāds, kurā iespējams kaut ko sasniegt. Salīdzinājumā ar 16% vidējo rādītāju, šis aspekts ir būtisks katrai piektajai (22%) sievietei vecumā no 18-24, un to par svarīgu uzskata arī katra ceturta skolnice vai studente (25%), kamēr citās grupās šis aspekts tika pieminēts retāk. Iespējas darbā kaut ko sasniegt vismazāk svarīgas ir sievietēm 39-45 gadu vecumā, šajā vecuma grupā to minējusi tikai katra desmitā sieviete (11%).

Labs darba laiks ir otrs būtiskākais vēlamais aspekts sievietēm 32-38 gadu vecumā, to kā būtisku minējusi gandrīz katra trešā sieviete (30%), kamēr citās vecuma grupās šī aspekta pieminēšanas biežums nepārsniedz 16-19% līmeni. Labu darba laiku kā būtisku aspektu nedaudz biežāk atzīmē bezdarbnieces un mājsaimnieces, kā arī sievietes, kas šobrīd atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā (attiecīgi 25% un 31%). Vismazāk labs darba laiks ir nozīmīgs studentēm, darba devējām un pašnodarbinātajām sievietēm - tikai katra desmitā studente un skolnice, kā arī darba devēja un pašnodarbinātā (attiecīgi 12% katrā grupā) labu darba laiku vērtē kā svarīgu aspektu.

Domājams, ka šāds vēlamo darba aspektu un nosacījumu sadalījums dažādās vecumgrupās ir cieši saistīts ar ģimenes dzīves un darba dzīves dažādiem posmiem.

Darba ņēmējām, salīdzinot ar citām grupām (bezdarbniecēm un mājsaimniecēm, skolniecēm un studentēm, sievietēm bērna kopšanas atvaļinājumā, darba devējām un pašnodarbinātajām), būtisks aspekts ir patīkami darba kolēģi – to pieminējušas gandrīz katra ceturta aptaujātā darba ņēmēja Rīgā (24%), bet vismazāk par to domā skolnieces, studentes, kā arī sievietes bērna kopšanas atvaļinājumā (attiecīgi 14% skolnieces un studentes un 15% - sievietes bērna kopšanas atvaļinājumā).

Skolnieces un studentes, strādājošas studentes, kā arī darba devējas un pašnodarbinātās nedaudz biežāk nekā vidēji kā būtisku aspektu minējušas, ka darbam jābūt interesantam (attiecīgi 42%, 36% un 31%, salīdzinot ar 28% - vidējo šī aspekta

minēšanas biežumu). Bezdarbnieces un mājsaimnieces nedaudz biežāk (15%, salīdzinot ar 7% vidējo minēšanas biežumu) kā būtisku minējušas, lai darbā nav pārāk liels sasprindzinājums.

Iespējams, ka tas ir saistīts ar nodarbinātības situāciju. Strādājošas sievietes visaugstāk vērtējušas labu algu (89%), darba stabilitāti (29%) un darba atbilstību interesēm (28%), kā arī patīkamus kolēģus (24%) un labas karjeras iespējas (21%). Arī nestrādājošās sievietes visaugstāk vērtē labu algu (87%), bet nākamais visbiežāk pieminētais aspekts ir labas karjeras iespējas (27%) un interesants darbs (27%). Būtisks ir arī labs darba laiks (20%) un sajūta, ka ar darbu iespējams ko sasniegt (18%). Salīdzinoši retāk nekā strādājošo sieviešu vidū minēti tādi aspekti kā patīkami darba kolēģi (17%) un darba stabilitāte (16%).

### ***Karjera un panākumi darbā***

Kopumā gandrīz divām trešdaļām (62%) aptaujāto sieviešu Rīgā ir svarīgi gūt panākumus darbā un veidot karjeru, un katrai piektajai respondentei (20%) tas ir ļoti svarīgi. Trešā daļa aptaujāto (32%) norāda, ka karjera drīzāk nav svarīga vai nav svarīga, bet 6% aptaujāto nav sava viedokļa par šo jautājumu.

Karjera visnozīmīgākā ir sievietēm 18-24 gadu vecumā (ļoti nozīmīga attiecīgi 34% un nozīmīga 47% aptaujāto rīdzinieču šajā vecuma grupā), kā arī sievietēm 25-31 gadu vecumā (nozīmīga un ļoti nozīmīga 72% aptaujāto sieviešu šajā vecuma grupā). Vismazāk nozīmes karjerai un panākumiem darbā piešķir sievietes 39-45 gadu vecumā – šajā grupā karjeru un panākumus darbā kā nozīmīgus un ļoti nozīmīgus vērtējušas tikai 40% aptaujāto sieviešu.

### **5. tabula.**

#### **Karjeras iespēju un panākumu darbā nozīmīguma vērtējums dažādās vecuma grupās, %**

	Ļoti svarīgi/ Diezgan svarīgi	Drīzāk nav svarīgi/ Nemaz nav svarīgi	Nav atbildes
18-24	81	12	7
25-31	72	25	3
<b>Vidēji Rīgā</b>	<b>62</b>	<b>32</b>	<b>6</b>
32-38	61	34	5
39-45	40	55	6

*Bāze: sievietes Rīgā (18-45), N=800*

Karjeras iespēju un panākumu vērtējums darbā ir cieši saistīts ar personiskajiem ienākumiem un ieņemamo amatu – jo augstāki ienākumi un pozīcija darba tirgū, jo lielāka nozīme tiek piešķirta tādiem darba aspektiem kā karjeras iespējām un panākumiem darbā.

84% aptaujāto, kuru personiskie ienākumi mēnesī pārsniedz 251 latu, karjeras iespējas un panākumus darbā vērtē kā ļoti svarīgus vai diezgan svarīgus, divas trešdaļas (65%) sieviešu ar vidējo mēneša personisko ienākumu 151-250 arī karjeras iespējas un panākumus darbā vērtē augstu. Vismazāko nozīmi tiem piešķir sievietes ar ienākumu līmeni līdz 80 latiem (karjera ir nozīmīga 56% aptaujāto) un no 81-150 latiem (50%).

**6. tabula.**

**Karjeras iespēju un panākumu darbā nozīmīguma vērtējums dažādās ienākumu grupās, %**

	Ļoti svarīgi/ Diezgan svarīgi	Drīzāk nav svarīgi/Nemaz nav svarīgi	GP, NA
Ls 251 un vairāk	84	14	2
Ls 151 – 250	65	29	5
<b>Vidēji Rīgā</b>	<b>62</b>	<b>32</b>	<b>6</b>
Līdz Ls 80	56	39	5
Ls 81 – 150	50	45	4

Bāze: sievietes Rīgā (18-45), N=800

Karjeras iespējas un panākumus darbā augstāk vērtē respondentes ar augstāku pozīciju darba tirgū – 84% augstākā vai vidējā līmeņa vadītāju norādījušas, ka karjera un panākumi darbā ir ļoti svarīgi un svarīgi, tāpat uzskata arī nedaudz vairāk nekā divas trešdaļas aptaujāto speciālistu (68%), kamēr ierindas darbinieču vidū karjeras nozīmi augstu vērtē tikai nedaudz vairāk par pusi aptaujāto (56%) un fizisku darbu strādājošo vidū – tikai ceturtdaļa aptaujāto (24%) sieviešu Rīgā.

**7. tabula.**

**Karjeras iespēju un panākumu darbā nozīmīguma vērtējums sadalījumā pēc ieņemamā amata, %**

	Ļoti svarīgi/ Diezgan svarīgi	Drīzāk nav svarīgi/Nemaz nav svarīgi	GP, NA
Augstākā vai vidējā līmeņa vadītāja	84	15	1
Speciāliste (ārste, juriste, skolotāja, grāmatvede utml.)	68	29	3
<b>Vidēji Rīgā</b>	<b>58</b>	<b>38</b>	<b>5</b>
Ierindas darbiniece - birojā, apkalpojošā sfērā utml.	56	38	6
Fiziska darba strādājošā	24	70	6

Bāze: sievietes Rīgā ar darba pieredzi (18-45), N=645

Rodas priekšstats, ka karjeras nozīmes vērtējums ir cieši saistīts ar mērķiem dzīvē, līdz ar to lielu nozīmi tai piešķir jaunietes, kaut arī vēl nav sasniegušas augstu amata pozīciju un nav ar tik augstu personisko ienākumu līmeni. No otras puses, amata pozīcija un ienākumu līmenis, kas cieši saistīts ar augstu karjeras iespēju un panākumu darbā vērtējumu, zināmā mērā atspoguļo mērķtiecīgas personības ievirzes un darba rezultātus.

***Darba aspektu vērtējuma izmaiņas***

Salīdzinot strādājošajām sievietēm darba izvēlē un darba procesā būtiskos aspektus 2005.gadā ar iepriekšējo gadu pētījumiem 1997.gadā un 1999.gadā, kuros uzdoti līdzīgi jautājumi, dati liecina, ka labs atalgojums, darba stabilitāte un interesants darbs vēl joprojām ir būtiskākie darbu raksturojošie aspekti sieviešu vērtējumā. Lai arī iepriekšējos gados uzdotie jautājumi ir nedaudz atšķirīgi, ir iespējams novērtēt izmaiņas atsevišķu aspektu nozīmīguma vērtējumā.

1997.gada pētījumā, atbildot uz jautājumu „Domājot par darbu kopumā, cik svarīga Jums liekas katra no šādām darbu raksturojošām īpašībām? Vai jums tā liekas ļoti svarīga; drīzāk svarīga; ne svarīga, ne nesvarīga; drīzāk nesvarīga vai pilnīgi



nesvarīga?”, strādājošās sievietes visbiežāk kā ļoti svarīgus un drīzāk svarīgus aspektus norādījušas lielu algu (96%), drošību, ka darbs netiks zaudēts (94%) un lai darbs būtu interesants (94%). Visretāk kā nozīmīgas tika atzīmētas labas karjeras iespējas, to par svarīgu uzskatījusi tikai nedaudz vairāk nekā trešā daļa aptaujāto sieviešu (38%) 1997.gadā.<sup>4</sup> 18-45 gadus vecu strādājošu Rīgā dzīvojošu sieviešu vidū vienlīdz bieži kā svarīgi aspekti tika minēti liela alga (97%), pārliecība, ka darbs netiks zaudēts (94%) un lai darbs būtu interesants (94%), bet visretāk kā būtiskas minētas labas karjeras iespējas (36%).

Arī 1999.gadā Eiropas vērtību pētījuma ietvaros Latvijas iedzīvotājiem tika uzdots līdzīgs jautājums: „Domājot par darbu, kādu Jūs vēlētos, sakt, lūdzu, kuri no minētajiem darba aspektiem Jums šķiet vissvarīgākie?”, lūdzot nosaukt visus būtiskos aspektus. Trīs ceturtdaļas aptaujāto strādājošo sieviešu (75%) norādījušas, ka būtiska ir laba alga, gandrīz puse aptaujāto sieviešu (48%) kā būtisku aspektu vērtējušas iespēju būt starp cilvēkiem un gandrīz tikpat (46%) norādījušas, ka svarīgi, lai darbs būtu interesants. Katra piektā sieviete kā būtisku minējusi labas karjeras iespējas (20%) un labu darba laiku (19%), bet visretāk minēti tādi aspekti kā iespēja izrādīt iniciatīvu (13%), garš atvaļinājums (9%) un darbs bez sasprindzinājuma (6%). 18-45 gadus vecu Rīgā dzīvojošu sieviešu vidū prioritātes bija labs atalgojums (85%), interesants darbs (57%) un iespēja būt starp cilvēkiem (47%), kā arī darba stabilitāte (46%).

## **8. tabula.**

### **Darba aspektu vērtējums 1999.gadā un 2005.gadā, %**

*Domājot par darbu, kādu Jūs vēlētos, sakt, lūdzu, kuri no minētajiem darba aspektiem Jums šķiet vissvarīgākie? Lūdzu, nosauciet visus atbilstošos aspektus!*

*Domājot par darbu, kādu Jūs vēlētos, sakt, lūdzu, kuri no minētajiem darba aspektiem Jums šķiet vissvarīgākie? Lūdzu, nosauciet 3 vissvarīgākos aspektus!*

	1999	2005
Laba alga	85	89
Darba stabilitāte	47	29
Interesants darbs	51	28
Patīkami kolēģi	38	24
<i>Atbildējušo 18-45 gadus veco strādājošo sieviešu skaits Rīgā, N</i>	53	486

2005.gadā, domājot par darbu, 18-45 gadus vecas strādājošās sievietes Rīgā visaugstāk vērtējušas labu algu (89%), darba stabilitāti (29%) un darba atbilstību interesēm (28%). Salīdzinot šos rezultātus ar 1999.gada aptauju, kurā 75% visu strādājošo sieviešu un 85% strādājošo sieviešu vecumā 18-45 gadi novērtēja labu atalgojumu kā svarīgu, tad 2005.gadā strādājošo sieviešu vecumā 18-45 gadi grupā laba atalgojuma nozīmības vērtējums ir nedaudz pieaudzis (89%) un salīdzinoši mazāk nozīmīgi ir citi darba aspekti. Šeit gan jāatzīmē, ka aptaujas jautājumu formulējums 1999.gadā un 2005.gadā nedaudz atšķīrās: 2005.gadā bija iespējams izvēlēties tikai trīs galvenās atbildes, kamēr 1999.gadā bija iespējams atzīmēt visus svarīgos aspektus. Tas varētu būt viens no iemesliem, kāpēc ir samazinājies atsevišķu aspektu nozīmīguma vērtējums, jo respondentes varēja izvēlēties tikai vissvarīgāko.

<sup>4</sup> Zepa, B., Čaplinska L., Ozoliņa I. (1998) *Latvian Women in the Labor Market: Attitudes and Behaviors, Humanities and Social Sciences. Latvia.* V.Ivbulis (red.) Riga, University of Latvia, p34-50.

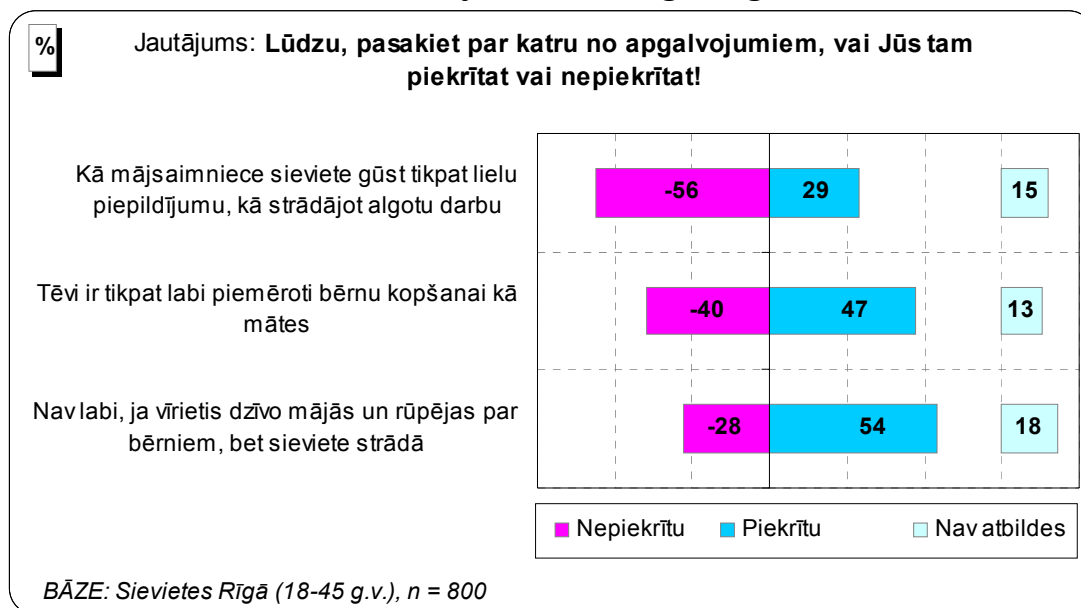


### **Sievietes un vīrieša lomas**

Lielākā daļa aptaujāto sieviešu Rīgā – gandrīz divas trešdaļas (60%) - nepiekrīt apgalvojumam "Kā mājsaimniece sieviete gūst tikpat lielu piepildījumu, kā strādājot algotu darbu." Tomēr, kaut arī gandrīz puse aptaujāto sieviešu uzskata, ka "Tēvi ir tikpat labi piemēroti bērnu kopšanai", 54% domā, ka "Nav labi, ja vīrietis dzīvo mājās un rūpējas par bērniem, bet sieviete strādā".

#### **4.zīmējums.**

#### **Sievietes un vīrieša lomas vērtējums darba tirgū un ģimenē**



Priekšstati par sievietes lomu darba tirgū un mājsaimniecībā ir cieši saistīti ar vecumu. Gados jaunākas sievietes retāk uzskata, ka sieviete kā mājsaimniece gūst tikpat lielu piepildījumu, kā strādājot algotu darbu (attiecīgi apgalvojumam piekrīt viena piektā daļa – 19% sieviešu 18-24 gadu vecumā), kamēr 32-39 un 39-45 gadus vecu sieviešu vidū šis viedoklis ir nedaudz vairāk izplatīts nekā vidēji visu aptaujāto sieviešu vidū (attiecīgi piekrīt trešā daļa – 34% katrā grupā). Tomēr jāpiebilst, ka šīs atšķirības daļēji rada lielāka uzskatu noteiktība gados vecāko sieviešu vidū – 32-45 gadus veco sieviešu vidū mazāk bija respondentu bez noteikta viedokļa vai kas vispār nesniedza atbildi uz šo jautājumu.

Sievietes ar augstāku ienākumu līmeni (151 lats un vairāk) viedokli, ka sieviete kā mājsaimniece gūst tikpat lielu piepildījumu, kā strādājot algotu darbu, atbalsta retāk nekā sievietes, kuru ienākumi ir līdz 80 latiem mēnesī (attiecīgi tam piekrīt 21% un 34%; nepiekrīt attiecīgi 64% un 54%, bet viedokļa nav attiecīgi 15% un 12% aptaujāto sieviešu).

Apgalvojumam nedaudz biežāk piekrīt fiziska darba strādnieces (gandrīz puse jeb 47%). Sievietes ar vidējo profesionālo izglītību šim viedoklim piekrīt gandrīz par 10% biežāk nekā vidēji aptaujātās sievietes kopumā (attiecīgi 37% sieviešu ar vidējo profesionālo izglītību). Tomēr kopumā vērojams, ka vairāk nekā puse aptaujāto sieviešu šādam uzskatam nepiekrīt.

Viedoklim, ka tēvi ir tikpat labi piemēroti bērnu kopšanai kā mātes, kopumā piekrīt 47% aptaujāto sieviešu. Nedaudz lielāku atbalstu šim viedoklim izsaka sievietes 25-31 gadu vecumā (52%). Salīdzinoši nedaudz mazāk pārliecinātas par to ir 18-24 gadus vecas sievietes (apgalvojumam piekrīt 42% aptaujāto, nepiekrīt 35%, bet viedokļa nav gandrīz ceturtajai daļai aptaujāto – 24% sieviešu šajā vecuma grupā).

Šo viedokli vairāk tiecas atbalstīt sievietes ar augstākiem ienākumiem – vairāk nekā puse (57%) sieviešu, kuru mēneša ienākumi pārsniedz 251 latu, piekrīt šim viedoklim, kamēr to atbalsta tikai 42% sieviešu, kuru mēneša personiskie ienākumi ir līdz 80 latiem.

Tomēr vairāk nekā puse aptaujāto sieviešu (54%) uzskata, ka nav labi, ja vīrietis dzīvo mājās ar bērniem, bet sieviete strādā. Šī viedokļa izplatība nav atkarīga no respondentu vecuma, nav arī statistiski nozīmīgu atšķirību sadalījumā pēc ieņemamā amata un respondentu izglītības līmeņa.

Attieksme pret šādu izteikumu būtiski atšķiras dažādās ienākumu līmeņa grupās: divas trešdaļas aptaujāto sieviešu, kuru mēneša personiskie ienākumi nepārsniedz 80 latus (65%), piekrīt viedoklim, ka nav labi, ka vīrietis dzīvo mājās ar bērniem, bet sieviete strādā. Starp sievietēm, kuru personiskie ienākumi pārsniedz 251 latu, atbalsts šādam viedoklim ir ievērojami zemāks – 53%, bet sieviešu vidū, kuru personiskie ienākumi ir 80-250 lati, šim viedoklim pievienojas mazāk par pusi jeb aptuveni 47%.

Iespējams, ka atbalstu šim viedoklim to sieviešu vidū, kuru personiskie ienākumi ir līdz 80 latiem, nosaka nelielais atalgojums un nepieciešamība pēc diviem pelnītājiem ģimenē, savukārt sieviešu vidū, kuru personiskie ienākumi pārsniedz 251 latu, atbalsts saistīts ar noteikta dzīves līmeņa nodrošināšanu, un arī šajā gadījumā tiek pausts protests gan pret sievietes mājsaimnieces, gan vīrieša – mājsaimnieka lomu, akcentējot aktivitāti darba tirgū kā būtisku cilvēka dzīves elementu neatkarīgi no dzimuma.

## Dzimumu diskriminācija darbā

Fokusgrupu diskusijas ļauj labāk izprast konkrētas dzimumu diskriminācijas izpausmes un sieviešu skatījumu uz tām. Sievietes visbiežāk kā diskriminējošu minēja atšķirīgu atalgojumu sievietēm un vīriešiem par vienādu darbu. Īpaši izteikts tas ir tradicionāli vīrišķīgās profesijās, piemēram, arhitektūrā:

*- .. ir izteikta šī te tendence, ka no vīriešiem arhitektiem tiek kaut kas vairāk gaidīts, jau stājoties, jau sākot studēt, strādājot tai birojā. Neskatoties uz to, cik liela apzinība, kad izpilda darbu, atalgojums vīriešiem vienmēr būs lielāks kā sievietēm.*

Līdzīgi notiek arī profesijās, kurās parasti strādā sievietes, ar mērķi „noturēt” tos nedaudzos vīriešus, kas strādā, piemēram, skolās:

*- .. ir darba vietas, kur vīriešiem, cenšoties noturēt šajā darbā, tiek piešķirtas papildus visas iespējamās piemaksas un atalgojumi, lai viņš noturētos šajā darbā. Tie ir vīrieši, kuri strādā pedagoģijas darbu, skolas direktori, skolotāji – dažāda veida piemaksas, kādas tik ir.*

*- Sievietes atlūgumu tūlīt pieņem, no vīrieša – nē. Lai noturētu tos dažus vīriešus. Lai paliktu, lai nemainītu darbu. Tas ir arī policijas struktūrās, ir dažādas iespējamās piemaksas.*

Īpaši spilgti atšķirīga attieksme parādās gadījumos, kad ļoti pieprasīti darba tirgū ir to profesiju pārstāvji, kurās parasti strādā vīrieši:

*- ..it sevišķi, ja ir vērtīgs darbinieks. Jomās, kuras ir ļoti apmaksātas citās struktūrās, teiksim, datorspeciālisti. Lai noturētu kādā valsts pakļautības iestādē šādu speciālistu, zinot, cik šāds speciālists varētu nopelnīt jebkurā citā vietā.*

Kaut arī atalgojums valsts iestādēs tiek palielināts ar dažādām piemaksām, pamatalga parasti ir vienāda:

*- Budžeta iestāde, vienalga, vai tur strādās vīrietis vai sieviete. Tā sacīt, alga ir viena. Amats nosaka algu. Pārsvārā tā ir minimālā diemžēl.*

Ir arī gadījumi, kad tieši vīrietim tiek palielināts darba apjoms, atbilstoši palielinot arī atalgojumu:

*- Man ir tāda pieredze bijusi, ka šim vīrietim, darba kolēģim ir iedots lielāka apjoma darbs un līdz ar to viņš saņem lielāku algu. Kāpēc, nezinu. (..) ir tas apjoms lielāks. Un tas tiek tā pielietots.*

Dažkārt darba devēji pamato lielākas algas vīriešiem ar to, ka viņiem jāapgādā ģimene. Savukārt netiek ņemti vērā gadījumi, kad sieviete ir ģimenes vienīgā apgādātāja:

*- Pateica, ka vīriešiem tur ir jāmaksā vairāk. Nu, bet puse mēs tur neesam precētas, un mums jāuztur savas ģimenes. Žēl. Nu man ar' visu mūžu ir bērns jāuztur, viņš ir skolnieks.*

Sievietes atzīst, ka zināmā mērā pašas ir vainīgas, jo pretstatā vīriešiem viņas samierinās ar zemo atalgojumu. Sievietes arī retāk maina darbavietas, lai kaut nedaudz uzlabotu darba apstākļus un atalgojumu.

*- Vēl jau spēlē arī tā lieta, ka tās sievietes piekāpjās un ir ar mieru strādāt par tiem 100 latiem. Piemēram, dēls par 100 latiem, viņš nē, viņš meklē tur, kur viņam maksā 200. Viņš nemaz neiet uz tādu vietu. (..) es uzskatu, ka tas darbs ir vismaz uz 200 latiem vērts, ko no mums prasa. (..) Es uzskatu, ka to nenovērtē. Vienkārši es nezinu, kur iet citur. Piemēram, savā specialitātē, man liekas, agrāk bija tur ateljē. Bet nu, kur tagad es darbu varētu meklēt. Viņi uz to spekulē, arī cilvēki, kas tur strādā, viņi strādā tāpat kā es - no jaunības. (..) Bet patiesībā ar tiem 100 latiem samaksāt par dzīvokli un izdzīvot nevar.*

Strādājošo sieviešu aptauja Rīgā liecina, ka gandrīz katra trešā sieviete (28%) darba vietā ir saskārusies ar netaisnīgu, negodīgu vai diskriminējošu attieksmi – novērojusi vienu vai vairākas sekojošas parādības: ka vīrieša darbs tiek vērtēts augstāk, nekā sievietes (minējušas 17% sieviešu), ka gados vecākas sievietes netiek paaugstinātas amatā (novērojušas 17% sieviešu) vai nesaņem papildus apmācību (13% aptaujāto), vai arī, ka vīrietis par to pašu darbu saņem lielāku atalgojumu nekā sieviete (minējušas 11% sieviešu). Ar vienu no minētajām parādībām saskārusās 11% sievietes, ar divām izpausmēm – 10%, ar trim vai četrām – 8% aptaujāto.

**9. tabula.**

**Nevienlīdzīga/diskriminējoša attieksme darba vietā, %**

*Vai esat novērojusi savā darbavietā, ka...*

	Jā, % no atbildējušo skaita
... vīriešu darbs tiek vērtēts augstāk	17
... vecākas sievietes netiek paaugstinātas amatā	17
... vecākas sievietes nesaņem papildus apmācību	13
... vīrieši saņem lielāku atalgojumu nekā sievietes par to pašu darbu	11

*Bāze: strādājošās sievietes Rīgā (18-45), N=486*

Fiziska darba strādnieces nedaudz biežāk nekā citas respondentes norādījušas, ka vīriešu darbs tiek vērtēts augstāk (42%), bet citās amatu grupās to nav novērojušas vairāk par 17% aptaujāto.

Aptaujātās sievietes darba vietā arī pašas personiski ir saskārušās ar nevēlamām, nepatīkamām un diskriminējošām parādībām: katra desmitā strādājošā sieviete pēdējo 12 mēnešu laikā ir saskārusies ar kādu no sekojošām diskriminējošām attieksmēm vai darbībām – izjutusi negribētu seksuālu uzmanību (7%), izjutusi iebiedēšanu (5%), respondentes izaugsme darbā tikusi kavēta vecuma dēļ (5%), kā arī izjutusi dzimumu diskrimināciju (3%). Ar divām parādībām pēdējo 12 mēnešu laikā saskārušās 3% sievietes, ar trim – 1% aptaujāto strādājošo sieviešu.

**10. tabula.**

**Personiski piedzīvotas diskriminējošas attieksmes un darbības, %**

*Vai pēdējo 12 mēnešu laikā Jūs personīgi esat izjutusi...*

	Jā, %
... negribētu seksuālu uzmanību	7
... izaugsme darbā tiek kavēta dēļ vecuma	5
... iebiedēšanu	5
...dzimumu diskrimināciju	3

*Bāze: strādājošās sievietes Rīgā (18-45), N=486*

Novērtējot sieviešu iespējas aizstāvēt savas tiesības, saskaroties ar dzimuma diskrimināciju darbā, ir būtiski zināt, kādas ir sieviešu zināšanas par to, kur vērsties, lai aizstāvētu savas tiesības. Vairāk nekā trīs ceturtdaļas aptaujāto sieviešu (77%) norādījušas vismaz vienu institūciju, kur var griezties diskriminācijas gadījumā.

Puse aptaujāto sieviešu (50%), kam bija viedoklis par to, kur varētu griezties, saskaroties ar diskriminējošu attieksmi, uzskata, ka, saskaroties ar diskrimināciju darbā, var vērsties Valsts Cilvēktiesību birojā. Nedaudz retāk pieminēta valsts darba inspekcija (40%). Gandrīz ceturtdaļa sieviešu minējušas, ka iespējams griezties tiesā (24%), bet gandrīz desmitā daļa aptaujāto uzskata, ka var vērsties nevalstiskajās organizācijās (9%). 5% aptaujāto, kas atbildējušas uz šo jautājumu, norādījušas vēl citas iespējas un institūcijas, kur vērsties – no tām visbiežāk minētas arodbiedrības. Vēl minēta arī policija/jurists, slimokase, sociālais dienests, valsts civildienesta pārvalde, Valsts Sociālās Apdrošināšanas aģentūra, uzticības telefoni. Respondentes minējušas arī, ka iespējams vērsties pie draugiem, paziņām, lai lūgtu tiem noskaidrot,

kur griezties, iespējams griezties „pie bandītiem”, kā arī nomainīt darbu (katra atbilde minēta vienu reizi). Bet 12 respondentes norādījušas, ka nav, kur vērsties šādos gadījumos.

### ***Iesaistīšanās arodbiedrībās***

Kopumā sievietes ir maz iesaistījušās arodbiedrībās - tikai desmitā daļa aptaujāto rīdzinieču ir iestājušās kādā arodbiedrībā (11%). Jaunas sievietes daudz retāk iesaistās arodbiedrībās - tikai 4% sieviešu vecumā no 18 līdz 24 gadiem ir iestājušās arodbiedrībā, savukārt 17% sieviešu vecumā no 39 līdz 45 gadiem ir kādas arodbiedrības biedres. Sievietes, kuru vidējie mēneša ienākumi ir lielāki par 151 latu, biežāk iesaistās arodbiedrībās (21%), nekā sievietes, kuru ienākumi ir zemāki par 150 latiem. Tikai 6% sieviešu ar minēto ienākumu līmeni ir iesaistījušās arodbiedrībās.

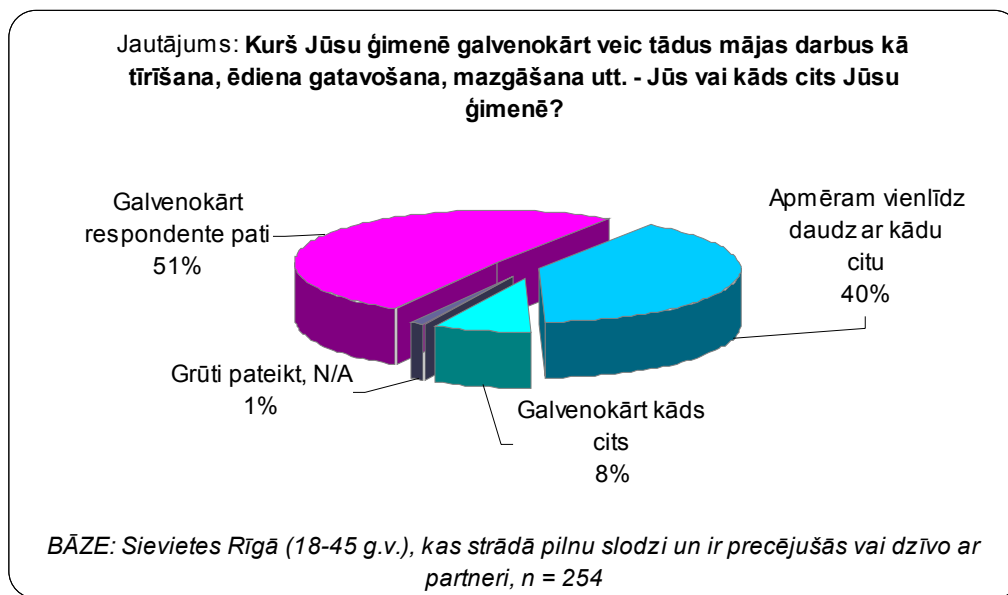
Visbiežāk arodbiedrībās iesaistās izglītības un arī veselības un sociālās aprūpes sfērās strādājošās – gandrīz 40% šajās sfērās strādājošo ir iestājušās arodbiedrībā. Turpretī tikai 1% tirdzniecības sfērā strādājošo ir iesaistījušās kādā arodbiedrībā. Arodbiedrībās salīdzinoši vairāk iesaistās speciālistes (ārstes, juristes, skolotājas, grāmatvedes utml.) – šajā grupā 27% sieviešu ir iestājušās arodbiedrībās. Savukārt tikai 6% no ierindas darbiniecēm (birojā, tirdzniecībā, apkalpojošā sfērā strādājošās) ir iesaistījušās kādā arodbiedrībā. Salīdzinot dažādas izglītības grupas, redzams, ka visbiežāk arodbiedrībās iesaistās sievietes ar augstāko izglītību – piektā daļa jeb 22% sieviešu ar augstāko izglītību ir kādas arodbiedrības biedres.

### **Ģimenes apstākļi un bērna kopšanas atvaļinājums**

Aptaujāto rīdzinieču vidū aptuveni 40% respondentu ir precējušās, 14% dzīvo ar partneri, bet 30% nav precējušās. Aptuveni 14% aptaujāto sieviešu ir šķīrušās.

#### **5. zīmējums.**

##### **Mājas darbu sadalījums**



Kaut arī lielākā daļa Latvijas sieviešu strādā ārpus mājas, vēl joprojām tās parasti uzņemas lielāko daļu rūpju par mājas saimniecību un bērniem. Aptaujas dati liecina,

ka puse no strādājošajām sievietēm, kas ir precējušās vai dzīvo ar partneri, veic lielāko daļu mājas darbu.

Aptaujāto rīdzinieču vidū lielākā daļa jeb 60% ir sievietes ar bērniem, un gandrīz katrai piektajai ir bērni vecumā līdz 8 gadiem. Viens bērns ir 30% aptaujāto, bet divi bērni – 26% aptaujāto.

Tā kā sievietes parasti uzņemas lielāko daļu mājas darbu un rūpju saistībā ar bērnu audzināšanu, šiem faktoriem ir liela ietekme uz sieviešu darba dzīvi. Tie ietekmē sievietes vēl pirms darba uzsākšanas, jo darba devēji, izvēloties darbiniekus, bieži ņem vērā, ka sievietes var aiziet bērna kopšanas atvaļinājumā, kā arī palikt mājās bērnu slimības gadījumā. Vēl joprojām arī darba intervijās tiek uzdoti sievietes diskriminējoši jautājumi par esošo un plānoto grūtniecību un bērniem.

*- Tiešā tekstā to jautā, pieņemot darbā – vai tu drīz atkal nepazudīsi?*

Aptaujas rezultāti liecina, ka no sievietēm, kam ir darba pieredze un kam ir mazi bērni vecumā līdz 8 gadiem, kas tāpat pašas ir piedzīvojušas darba devēja attieksmi saistībā grūtniecības un bērna kopšanas periodu, 87% norādījušas, ka darba devēja attieksme kopumā ir pozitīva: darbavietās atbalsta grūtnieces un sievietes ar maziem bērniem (42%) vai atbalsta tik, cik prasa likumdošana (45%). 10% sieviešu, kas ir strādājušas un kam ir bērni vecumā līdz 8 gadiem, norādījušas, ka darbavietā neatbalsta grūtnieces un sievietes ar maziem bērniem.

Darba devēju attieksmi pret grūtniecēm un sievietēm ar maziem bērniem kā atbalstošu biežāk vērtē:

- sievietes ar lielākiem ienākumiem (47% sieviešu ar ienākumiem virs 251 latiem, salīdzinot ar 22% sieviešu ar ienākumiem līdz 80 latiem, 27% sieviešu ar ienākumiem 81-150 latu robežās un 39% sieviešu ar ienākumiem Ls151-250);
- sievietes ar augstāku amatu (46% vidējā un augstākā līmeņa vadītāju un 46% speciālistu, salīdzinot ar 22% fiziska darba strādnieču un 32% ierindas darbinieču);
- sievietes augstāku izglītības līmeni (48% sieviešu ar augstāko izglītību, salīdzinot ar 28% sieviešu ar vidējo profesionālo un 22% ar vispārējo vidējo izglītību);
- sievietes, kas strādā privātos ārvalstu uzņēmumos (51% sieviešu, kas strādā privātā ārvalstu uzņēmumā, salīdzinot ar 41% sieviešu, kas strādā valsts/pašvaldību iestādēs un uzņēmumos un 29% sieviešu, kas strādā privātos Latvijas uzņēmumos).

Vērtējot grūtniecības un mazu bērnu ietekmi uz karjeras izaugsmi, divas trešdaļas (65%) aptaujāto sieviešu, kas ir strādājušas un kam ir bērni vecumā līdz 8 gadu vecumam, norāda, ka traucējošu ietekmi uz karjeras iespējām nav izjutušas, tomēr 22% aptaujāto sieviešu uzskata, ka grūtniecība (esošā vai iespējamā) vai arī mazi bērni ir kādreiz negatīvi ietekmējuši vadības lēmumus attiecībā uz viņu atalgojumu vai karjeras iespējām, un 13% nesniedza noteiktu atbildi.



### **Atgriešanās darbā pēc bērna piedzimšanas**

Aptaujas dati rāda, ka pēc bērna piedzimšanas lielākā daļa māmiņu atgriežas darbā pēc pusotra gada (25%) un pēc vairāk nekā diviem gadiem (28%). Aptuveni katrā piektā atsāk darbu, kad bērns ir vecumā no pusgada līdz gadam. Kā satraucoši jāmin aptaujas rezultāti, ka katrā piektā māmiņa, atrodoties bērna kopšanas atvaļinājumā, baidās, ka viņu varētu atlaist no darba.

Kopumā galvenie iemesli, lai ātrāk atgrieztos darbā, visbiežāk ir naudas trūkums, vēlēšanās atsākt darbu, kā arī tas, ka bērnu var pieskatīt citi ģimenes locekļi. Nepalikt ilgāk mājās ar bērnu mudina arī bailes zaudēt darbā nepieciešamās iemaņas un kvalifikāciju, kā arī grūtības atrast aizvietotāju darbā. Jāpiebilst, ka ārkārtīgi reti ir gadījumi, kad māmiņa ātrāk atsāk strādāt, jo partneris izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu.

*- Kad tev mājās ir bērni, tu vairs neko nevari darīt. (..) Ja tev ir auklītes mājā, tā kā mani kaimiņiem – katram bērnam sava aukle, mamma atskrien mājās pusdienas laikā, pabaro bebi ar krūti un skrien atkal. Vispirms jau viņa pati ir nogurusi kā vāvere ritenī, es domāju, ka bērns viņu vizuāli redz, bet citādi viņš viņu nejūt.*

Aptuveni katrā otrā māmiņa izmanto iespēju strādāt nepilnu darba laiku, vienlaicīgi saņemot bērna kopšanas pabalstu. Savukārt no šīm sievietēm aptuveni puse atsāk strādāt laikā, kad bērnam ir apmēram divi gadi.

Aptaujas dati liecina, ka aptuveni puse no sievietēm, kas strādā un kurām ir bērni vecumā līdz 8 gadiem, pēdējā gada laikā nav kavējušas darbu bērna kopšanas dēļ. Aptuveni katrā piektā ir kavējusi darbu no 1-14 dienām, un aptuveni tikpat daudzas saistībā ar bērnu kopšanu dēļ nav ieradušās darbā 20-60 dienas.

*- Kad jau bērni piedzima, tad jau bija jāskatās, kur izdevīgāk strādāt, kur tev mazāk saka: ziniet mums vajag nevis kaudzi slimības lapu, bet kas darbu dara. Un ir ļoti sāpīgi, ja bija bērns jādod no gada vecuma un pat vēl ātrāk dārziņā. Tas ir pilnīgi garām. Es nesaprotu, vai tie, kas pie mums tur augšā sēž, tiem nav bijuši bērni vai viņiem nav bijusi vajadzība atdot bērnu projām.*

Nereti sievietēm ir grūti atsākt darbu pēc bērna piedzimšanas, it īpaši, ja tas ildzis vairākus gadus, piemēram, bērna slimības dēļ, vai arī ja piedzimuši vairāki bērni ar mazu gadu starpību. Pie tam bērna kopšanas atvaļinājuma laikā sievietes var zaudēt profesijā nepieciešamās prasmes un kvalifikāciju. Dažkārt darba devēji nevēlas pieņemt atpakaļ darbinieces pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

*- .. pēc tā pirmā bērna, lai es aizietu atpakaļ, man arī bija jāpacīnās pat ar likumiem, ka viņam nav tiesību nepieņemt mani, tā ka ar viņu ir bijis jācīnās par savām tiesībām.*

*- Valsts budžeta iestādēs it kā nevajadzētu būt problēmas ar to. It kā strādājot skolā, gan ejot dekrēta atvaļinājumā, gan atgriežoties, liekas nevajadzētu būt tā, ka būtu jācīnās par savu vietu.*

*- Es tajā laikā pabeidzu Rīgas Tirdzniecības tehnikumu, pēc profesijas precīzinis. Pirms bērna piedzimšanas es strādāju veikalā par pārdevēju 4 gadus. Un tagad, kad ar bērniņu dzīvoju mājās, kad viņš bija maziņš, gāja dārziņā un daudz slimoja. Gribējās iet uz darbu, bet nu pārdevējām ir tāda*



*slodze - no rīta līdz vakaram. Faktiski nav savienojams tādā veidā, tā es pašlaik vēl esmu mājās, bet citas tādas pieredzes... Nu savā laikā bišķi pašuvu, par šuvēju pastrādāju, mamma pamācīja, un mājās tāds kā papilddienākums maziņš materiāli. Auklēju un pieskatu mazus bērnīņus.*

Atsākot darbu pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, sievietes dažkārt neatgriežas iepriekšējā darbavietā vai pat maina darbības nozari. Aptaujas dati rāda, ka kopumā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma iepriekšējā darbavietā atgriežas tikai aptuveni puse. Atgriežoties gandrīz vienmēr tiek saglabāts iepriekšējais amats un atalgojums.

Padomju gados daudzas sievietes pēc bērna piedzimšanas sāka strādāt bērnudārzā.

*- Kad piedzima vecākais dēls, es strādāju bērnudārzā. Arī tad, kad viņš bija maziņš, 3 mēneši, es strādāju, jo man bija, kas viņu pieskata. Tad, kad piedzima otrs bērns, es nestrādāju un sēdēju mājās veselus 8 gadus. Pēc tam piedzima vēl viens bērnīņš un tad vēl viens. (..) Tagad viņi ir pielāgojušies tam, ka mamma strādā, bet arī, kad es strādāju par maiņas vadītāju, VP Market firmā, viņiem tas bija par smagu, jo es izgāju septiņos uz darbu un mājās es biju 23.00. Bērni, lai redzētu mammu, viņi nāca pie manis uz darbu.*

*- Un tad, kad manam mazākajam bērnīņam palika pusotrs gads, tad es uzzināju par iespēju... Māmiņas droši vien sapratīs, tas ir laiks, kad bērni ir mazi, ir pavadīts kaut kāds laiks mājās un kad pārējais laiks garām logam slīd, un tad man arī bija aktuāls darba meklēšanas jautājums. Un man ieteica, ka es varu reģistrēties kā bezdarbniece, jo kad manam bērnam bija pusotra gada vecums, es nolēmu, ka uz skolu es vairs neiešu, un tad man bija ļoti lieliska iespēja 3 mēnešus mācītiesursos. (..) Specialitātē nestrādāju. Tas sakrita arī ar personīgās dzīves vietas meklēšanu.*

*- Aukles maniem bērniem nav bijušas, man tas nebija pieņemami – atstāt savu bērnu svešam cilvēkam. Es gandrīz līdz 1,5 gadu vecumam savus bērnus baroju ar krūti, viņus pieskatīt palīdzēja mana mamma. Tajā budžeta iestādē, skolā, es strādāju uz pusslodzīti, pāris reizes nedēļā, bet nevis darba dēļ, bet lai izietu ārā vienkārši no dzīvokļa. Bet es esmu sapratusi arī to, ka ja diennaktī būtu vairāk kā 24 stundas, tad bērns gribētu paņemt sev visu. Arī individuāli strādājot, ir diezgan grūti. Šajos laikos, kad mājā ir dators un kad daudz ko var darīt arī mājā, bet tas nav viegli. Protams, vieglāk ir strādāt birojā, lai var pilnīgi...’, bet es esmu izvēlējusies, ka ar vienu aci es tomēr esmu mājā, apvienoju darbu ar bērnu pieskatīšanu.*

Citas savukārt vairākus gadus pēc bērna piedzimšanas neatsāk pastāvīgu darbu un gūst ienākumus no dažādiem gadījumu darbiem. Visbiežāk šie darbi (piemēram, šūšana, bērnu pieskatīšana) ir zemi apmaksāti un nedod sievietēm finansiālu nodrošinājumu un stabilitāti.

*- Un tad es strādāju gadījuma darbus, es vadīju automašīnu, kravas mašīnas, sniedzu transporta pakalpojumus, un ar to es varēju nopelnīt un savu laiku sakārtot tā, kā tas man ir ērti. Nu un tad, vēlāk es strādāju nopietnākus darbus, strādāju par pārdevēju un atkal vadāju visādas lietas, tādas kā trikotāžas no Igaunijas, vadāju mantas, un tas bija vairākus gadus.*

Sieviešu slodze palielinās, ja tās audzina bērnus vienas – tad viņām pilnībā jāuzņemas rūpes par bērniem, kā arī par finansiālo nodrošinājumu.

*- Un tad mums radās ģimenē problēmas. Kad mazākam bērnam bija 4 gadi, tētis aizgāja no ģimenes projām, un es paliku viena pati. Tur bija tas, ka man bija jāatgriežas darbā un man bija mazi bērni mājās. Viņi bērnudārzā nebija gājuši, un viņi bija pieraduši, ka viņiem mamma vienmēr ir blakus. Atsākt bija ļoti grūti, jo tas nebija vienkārši atvaļinājums, jo jāpaspēj mājās visu izdarīt, un nav otras puses piedevām.*

*- Ir, ir meklēti [labāki darbi], bet pirmkārt jau, ka es viena pati audzināju bērnus, un tas manā situācijā sasaistīja rokas, jo ja es eju kārtīgā biznesā, tad skatiet, ka mani bērni paliek pilnīgi vieni. Tā kā man bija darbs bērnudārzā, mani bērni bija bērnudārzā, beidzās mans darbs, viņiem beidzās darbs.*

Dažkārt sievietes, it īpaši, ar vairākiem bērniem, atsakās no algota darba un lielākiem ienākumiem, jo vēlas pavadīt laiku ar saviem bērniem un rūpēties par tiem.

*- Man ir 4 bērni. Vecākais ir dēls, kuram tūlīt būs 18 un 3 meitas – 15, 11 un 9 gadi. Uz doto brīdi nestrādāju. Es nodarbojos ar saviem bērniem, man patīk ar viņiem kavēt savu laiku, sekot visam līdz, audzināt viņus. Es viņus ļoti mīlu, un tāpēc es paņēmu sev dotajā brīdī atpūtu, es aizgāju no darba projām, un es pavadu savu brīvo laiku ar bērniem.*

### Dažādi darba apstākļi

#### **Darba vieta un laiks**

Lielākā daļa aptaujāto sieviešu Rīgā (87%) parasti strādā vienā noteiktā vietā ārpus mājas (piemēram, birojā vai rūpnīcā), aptuveni 5% aptaujāto rīdzinieču strādā dažādās vietās ārpus mājas, un vēl 5% ir norādījušas, ka strādā gan mājās, gan ārpus tām, bet ļoti nēcīgs ir to sieviešu skaits, kas pastāvīgi strādā mājās (7 strādājošās rīdzinieces jeb 1%).

Rūpējoties par mājsaimniecību, bērniem un citiem ģimenes locekļiem, ne vienmēr iespējams visu paveikt un nokārtot ārpus noteiktā darbalaika; piemēram, ārsta apmeklējumus, vecāku sapulces, bērna kopšanu slimības laikā un citus ar mājsaimniecības un ģimenes aprūpi saistītus pienākumus bieži nākas veikt darba laikā. Tāpēc liela nozīme ir tam, cik elastīgas ir darba devēju prasības un cik lielā mērā iespējams saskaņot darba laiku un darba vietu ar ģimenes un sabiedriskajiem pienākumiem.

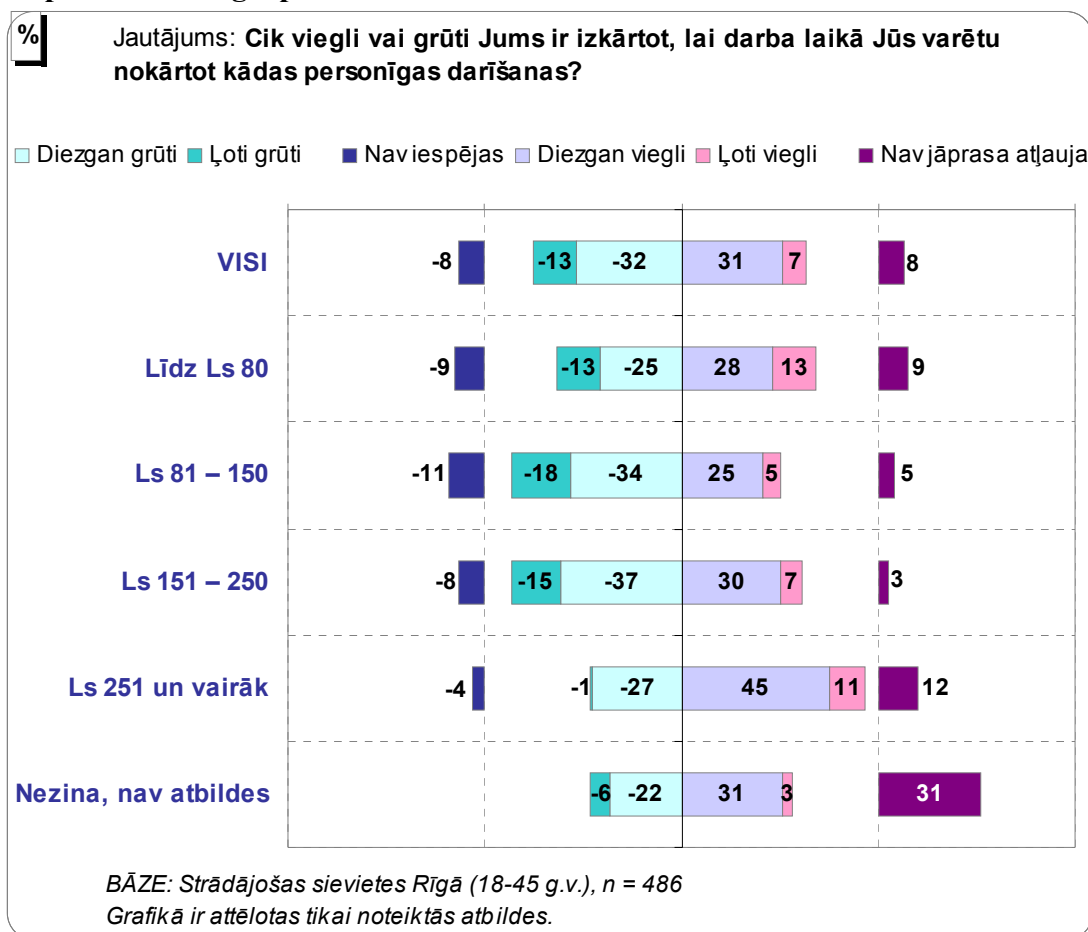
Vairāk nekā puse (53%) aptaujāto sieviešu norāda, ka laika izbrīvēšana personisko lietu kārtīšanai darba laikā ir apgrūtināta: trešā daļa aptaujāto (32%) norāda, ka tas ir diezgan grūti, 13% aptaujāto norāda, ka tas ir ļoti grūti (13%), bet vēl 8% aptaujāto norāda, ka tas nav iespējams. 8% aptaujāto sieviešu norāda, ka nevienam atļauja nav jāprasa, 7% vērtē, ka atrast laiku personisko lietu kārtīšanai darba laikā ir ļoti viegli, un 31% - ka diezgan viegli, bet 2% aptaujāto strādājošo sieviešu ir grūti novērtēt šādas iespējas.

Sievietēm ar augstiem un zemiem ienākumiem iespējas izbrīvēt laiku ir pieejamas biežāk nekā sievietēm ar vidējiem ienākumiem: attiecīgi 50% sieviešu ar ienākumiem līdz 80 latiem un 68% sieviešu ar ienākumiem virs 251 lata ir ļoti viegli vai diezgan viegli atrast laiku, vai arī nevienam nav jāprasa atļauja, kamēr sievietes ar vidējiem ienākumiem mēnesī no 81-250 latiem iespējas izbrīvēt laiku personiskām darīšanām

kopumā vērtē kā sliktākas – 40% sieviešu ar ienākumiem no 81-250 latiem ir ļoti viegli vai diezgan viegli atrast laiku personisko lietu kārtošanai darba laikā.

## 6. zīmējums.

### Strādājošo sieviešu iespējas kārtot personiskās lietas darba laikā sadalījumā pa ienākumu grupām



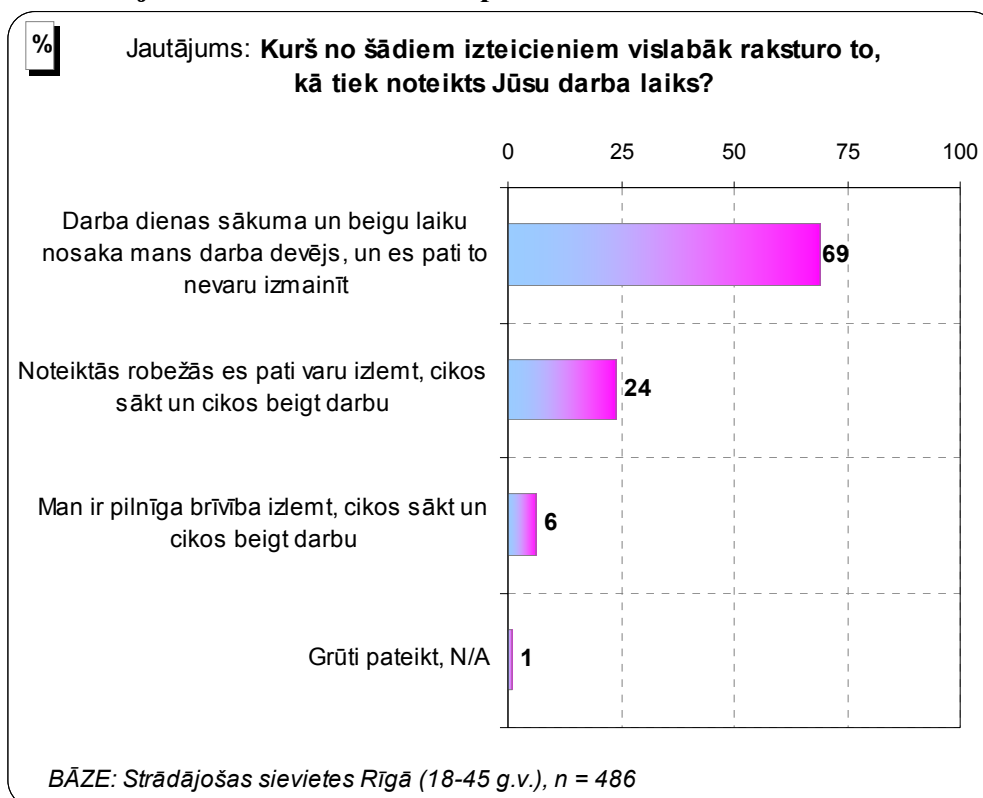
Iespēja brīvi plānot darba laiku un to mainīt ir būtisks darba apstākļu kvalitātes rādītājs. Kopumā 69% no visām strādājošajām respondentēm norāda, ka nespēj mainīt savu darba laiku, 24% atzīmē, ka var mainīt savu darba laiku noteiktās robežās, un 6% aptaujāto sieviešu atklāj, ka viņu darba laiks ir viņu pašu brīva izvēle.

Iespējas izmainīt savu darba laiku būtiski atšķiras sievietēm dažādās amata pozīcijās. Vislielākās iespējas izvēlēties sev pieņemamu darba laiku ir augstākā un vidējā līmeņa vadītājām (attiecīgi 17% var darba laiku izvēlēties brīvi un 33% - izvēlēties noteiktās robežās). Apgalvojums „nevaru mainīt darba laiku” pārsvarā ir attiecināms uz strādniecēm (79%) un ierindas darbiniecēm (75%).

Lielākā daļa rīdzinieču, kas strādā kādā vienā noteiktā vietā ārpus mājas, vai nu nevar mainīt savu darba laiku (76%), vai arī var to mainīt tikai noteiktās robežās (21%). Jāuzsver, ka šai aptaujāto grupai, kam nav vai arī ir ierobežotas iespējas mainīt darba laiku, pieder lielākā daļa sieviešu, kam ir viens (91%) vai divi (83%) bērni līdz astoņu gadu vecumam.

## 7. zīmējums.

### Strādājošo sieviešu darba laika plānošana



Būtisks darba apstākļu kvalitātes rādītājs ir arī iespēja izvēlēties laiku, kad ņemt atvaļinājumu vai brīvdienas. Pilnīgi brīvas sava atvaļinājuma un brīvdienu laika izvēlē ir tikai piektā daļa aptaujāto sieviešu (19%). Noteiktās robežās brīvi izvēlēties sava atvaļinājuma vai brīvdienu laiku var nedaudz vairāk nekā puse (56%) strādājošo sieviešu Rīgā, bet 21% sava atvaļinājuma laiku pašas neizvēlas.

Sievietes ar augstāku ienākumu līmeni ir brīvākas atvaļinājuma un brīvdienu laika izvēlē: respondentes ar ienākumiem virs 251 lata gandrīz divas reizes biežāk nekā vidēji (36%, kopumā vidēji - 19%) norādījušas, ka atvaļinājuma un brīvdienu laiku var izvēlēties pilnīgi brīvi. Citās ienākumu grupās šāda iespēja nav tik izplatīta un nepārsniedz 15%. Sievietes ar nedaudz zemāku ienākumu līmeni – no 151-250 latiem - biežāk nekā sievietes citās ienākumu grupās norādījušas, ka atvaļinājuma un brīvdienu laiku var izvēlēties noteiktās robežās (67%), savukārt sieviešu vidū ar ienākumu līmeni līdz 150 latiem nedaudz biežāk nekā vidēji sievietes atvaļinājuma vai brīvdienu laiku izvēlēties nevar – attiecīgi 31% to sieviešu vidū, kuru ienākumi ir līdz 80 latiem, un 32% – sievietes, kuru ienākumi ir no 81-150 latiem.

Aplūkojot atvaļinājuma un brīvdienu laika izvēles iespējas sievietēm dažādās amata pozīcijās, redzams, ka visvairāk ierobežojumu ir sievietēm, kas strādā fizisku darbu: tikai 8% sieviešu ir norādījušas, ka savu atvaļinājuma laiku var izvēlēties brīvi, 42% atvaļinājuma laiku var izvēlēties noteiktās robežās, bet, salīdzinot ar citām ieņemamā amata grupām, fiziska darba strādnieces visbiežāk (51%) norādījušas, ka atvaļinājuma laiku pašas izvēlēties nevar. Visbrīvāk atvaļinājumu un brīvdienas var plānot sievietes augstākā vai vidējā līmeņa vadītāja pozīcijā (37%). Līdzīgi arī izglītības līmenis

nosaka brīvību atvaļinājuma un brīvdienu laika izvēlē: jo augstāks ir izglītības līmenis, jo lielākas ir sievietes iespējas brīvi izvēlēties sava atvaļinājuma laiku.

Divas trešdaļas aptaujāto strādājošo sieviešu Rīgā (64%) norādījušas, ka darba laiku ar ģimenes un sabiedriskajiem pienākumiem var saskaņot ļoti labi (12%) un diezgan labi (52%), tomēr trešā daļa norādījušas, ka šo jomu savienošana veicas diezgan slikti un ļoti slikti (32%), bet 3% aptaujāto nebija konkrēta vērtējuma.

52% aptaujāto sieviešu, kam ir bērni un kas strādā vienā noteiktā vietā ārpus mājas, norāda, ka tām diezgan labi izdodas saskaņot darba laiku ar saviem ģimenes vai sabiedriskajiem pienākumiem. Tomēr gandrīz katrā trešā sievietē (32%), kurai ir bērni, kas strādā kādā konkrētā vietā ārpus mājas un kas nevar vai tikai daļēji var mainīt darba laiku, norādījušas, ka saskaņot darba laiku ar saviem ģimenes vai sabiedriskajiem pienākumiem var drīzāk slikti nekā labi.

Ļoti daudz ir tādu darbavietu, kur sievietēm ir viegli saskaņot savu darbalaiņu ar personīgām vai ģimenes vajadzībām un māmiņas tiek dažādos veidos atbalstītas.

*- Mums atbalsta. Mums tur visas jaunās ir aizgājušas, jau vienai ir pat divi bērni. Nevienas viņas no darba neatlaiž. Un vispār, ja bērns ir slimš, ir pretimnākoši, cits kolēģis citu aizstāj.*

*- Nē, nav bijušas problēmas, ka priekšniecība kaut ko teiktu, ka bērns slimo. Ir bijis pat tā, ka es aizeju un pasaku, ka bērnam jāiet pie ārsta – „Jā, cikos tev vajag”. Jā, pat tajā veikalā, kur es strādāju, arī palaida, kad vajadzēja uz sapulci, arī uz tām 2 stundām palaida. Nav bijusi tāda saskarsme, vienīgais, ko man teica – ārprāts, cik tev grūti! Tev taču 4 bērni (..)Tiešām nav bijis tā, ka pasaka – nē, tu neiesi.*

*- Man ir tā, ka es varu aiziet vēlāk. Teiksim, ja ir daudz darba, ja izrāde ir jānodod, tad mēs strādājam līdz 10 vakarā, ir tāda elastīga darba pieeja. Nu labi, es varu darba laikā aiziet pie ārsta. Nu nav tāds dzelzains režīms. Arī citas meitenes, kam ir mazi bērni, ātri izraujas. Galvenais to darbu padarīt.*

Liela nozīme ir arī pašu sieviešu godprātīgai attieksmei pret darba devēju un vadību, savlaicīgi brīdinot par savām vajadzībām, lai varētu ieplānot izmaiņas un atbilstoši organizēt darbu.

*- ..kolēģe gaidīja bērniņu. Un viņa to priekšniecībai laicīgi bija paziņojusi, un arī kolektīvs vienlaikus gaidīja šo bērniņu. Attiecīgi viņai tika meklēts aizvietotājs. Bez domas, ka viņš varētu palikt uzņēmumā. (..) Teiksim, aizvietotājs uz laiku, kamēr viņa būs šajā grūtniecības, pēcdzemdību atvaļinājumā. Var tā ļoti labi, atbalstoši. Tāds viens gadījums bija, un tas priecē, ja no vadītāja vīrieša.*

Dažkārt sievietēm izdodas atrast oriģinālus risinājumus, kā savienot darbu, kas sniedz pamata ienākumus, ar darbu, kas ir sirdij tuvs un ļauj būt kopā ar bērniem.

*- Tad es 2 gadus biju nostrādājusi un tad mani tā, ka es vasarā nestrādāju. Es vasarā strādāju tikai ar pusaudžiem, nu jau 5 gadi. Man tas vecums 13 līdz 15 gadi ir. Un tad es esmu kopā ar saviem bērniem. Un tagad šovasar arī es tā nostrādāju – aizgāju no tā darba. Jo man vasarā ir cits darbs. Tur tā mani vienmēr laida, jo zināja, ka es rudenī nākšu atpakaļ.*

Darbavietās, kur darbalaiks jāievēro ļoti strikti, tas visbiežāk saistīts ar vadības nostāju šajā jautājumā vai arī ar konkrētā darba specifiku, piemēram, ja darbu nav iespējams veikt citā laikā vai arī ir grūti darbinieku aizvietot.

*- Audzinātājas, kam ir mazi bērni, kas tagad slimo, vadītājai, protams, ne visai patīk. Viņai uzreiz liekas, ka tas cilvēks neder darbam. Ka viņš ir jāatlaiž un kaut kas tamlīdzīgs.*

*- Bet tas viss ir atkarīgs no tiešā vadītāja. Piemēram, man bērns piedzima, es atgriezos darbā, bērnam bija pusotrs gads. Bērnudārzu es nedabūju. Rīgā es dzīvoju viena. Es biju spiesta atstāt pie mātes. Un iepriekšējā tiešā darba vadītāja teica - neiedomājies ņemt slimības lapas. Rezultātā man puika pārcēlās uz Rīgu, tikai tad, kad sāka iet skolā. Es nebūtu tur savienojusi, puika brīžiem arī slimoja ar bronhītiem, pēc tam aizgāja uz astmu. Un, kad vajadzētu ņemt slimības lapu, es nezinu, manā darbā nebūtu īpaši apmierināti ar mani.*

*- Tādā ziņā, man ir tāds darbs, kurš ir diezgan tāds stingrs. Man jābūt katru dienu. (..) Katru dienu, katru rītu, un tas darbs ir jāpadara. Jo manā vietā to neviens nedarīs. Es ar to rēķinos un sevišķi neplānoju nekādas tur. Es rēķinos ar to, ka semināros, lekcijās es neesmu.*

*- Septembrī es ņēmu atvaļinājumu, lai bērnudārznienu iemācītu braukāt ar sabiedrisko transportu Valmierā. Un tas arī nemaz nav vienkārši. 1. septembrī pēc koplīguma visi varēja ņemt brīvu, visi, kam ir tie skolēni, 2. septembrī vēl man nebija tas atvaļinājums Arī, kamēr tas bērns pierod, viņam tas ir vajadzīgs. Citi, es zinu, to atrisina ar auklīti, viņam vajag kaut kādu vadītāju, kas aizved līdz skolai un pēc tam uz kaut kādiem pulciņiem, bet ne vienmēr tas dzīvē ekonomiski ir iespējams.*

*- Kad saslimst, tad viss ir atkarīgs no tiešā vadītāja. Tie pārējie jau īpaši neliekas ne zinīs. Augstāk stāvošiem tas īpaši neinteresē.*

*- Es ietu strādāt, bet vislielākais [šķērslis] ir tās garās stundas. Un tas tomēr, vakarā tomēr ir jāpieskata, kā izmācās.*

Nereti to, cik brīvi sievietes var organizēt savu darbalaiku, nosaka savstarpējās attiecības darba kolektīvā, jo bieži vien darbs ir organizācija ir tāda, kurā kāda darbinieka trūkumu asi izjūt citi kolēģi. Tāpat liela nozīme ir tam, vai arī citiem darbiniekiem ir bērni un līdzīgas vajadzības.

*- .. atbalsta visu to, kas saistīts ar slimības lapām. Bet es gribēju piebilst, ka būtībā jau jācenšas sakārtot, lai neciestu tīri darba kolēģi, un pašam ir tāda kā vainas sajūta.*

*- Manā darba vietā ir tā, ka darba vadītāja nekad nepriecājas par slimības lapām. Un audzinātājas ir jaunas sievietes, kas ir dekrētā. Un nāk atpakaļ, bērniņi aug un reizēm slimo. Tā aizvietošana jau notiek pārsvarā tikai uz kolēģiem. Grupiņā ir divas audzinātājas, auklīte. Tad arī uz viņām izbrauc. Tas tāpat kā manā virtuves kolektīvā, saslimst, nedod Dievs, kāda. Tad to darbu mēs pašas arī izdarām. Vai nu kaut kā samaināmies vai kā, bet nu*



*nepriecājas par tām slimības lapām. Tā kā izbrauc uz to, tāpēc, ka apmaksā ir tāda, ka neviens jau nemaksās dubultā: slimības lapu un kādam, kas to darbu dara dubultā. Tāda nu ir tā kārtība. Budžets ir tāds, naudiņas ir tik. Un vairāk nav. Un tāpat ir jāsadala.*

*- Ja kāds saslimst, tad ir jāaizvieto. Un pārējiem tas darbs ir vairāk, un vairāk par to jau nemaksā. Protams, tas nevienam nepatīk. Tā tas ir. Un tad ir bijuši tādi gadījumi, kad mēs tur viena vai divas paliekam, tad bija strīdi. Tad vadītāja panāca, ka tās divu cilvēku algas uz visiem pārējiem sadala. Nu vismaz kaut kāda kompensācija. (..) Vienkārši tad tiem pārējiem cilvēkiem vajag maksāt vairāk. Ja maksātu pēc padarītā darba, tad daudziem nebūtu problēmas. Bet, ja tur ir cietā alga, tur sākas problēmas.*

*- Ļoti svarīgi katram darbiniekam ir formulēts (..) tieši tā darba uzdevums... (..) Ja tev nav noteiktas darba funkcijas, būtībā tev jebkurš darbiņš ir jāpadara. Līdz ar to darba laiks ievēlās. Izdari, izdari un tad tu esi brīvs. Tad tu vari pakārtot laiku ģimenei, bērniem...*

Sievietēm ir arī ļoti svarīgi, lai bērnam būtu iespēja atrasties darba vietā nepieciešamības gadījumā.

*- Tad par bērnu atrašanos darba vietā – tā arī nav pieļaujama. Teiksim, kāds bērns varētu atnākt uz darbu apskatīties pie mamma, kur viņa strādā, tas arī nebija pieļaujams.*

*- Kad es tā intensīvi meklēju dizainera darbu, viss bija jauki un brīnišķīgi līdz brīdim, kamēr es pajautāju: „Kā jums ir darbiniekiem, vai jums ir ģimenes?” „Nē,” man atbildēja, „ģimene mums ir pēdējā vietā!” Es saku: „Kā, pat uz darbu nenāk?” – „Nē, mums direktoram nepatīk bērni.”*

Lai varētu brīvi plānot savu laiku un vairāk būtu kopā ar bērniem, sievietes bieži vien meklē piemērotas darbavietas ar elastīgu darbalaidu, strādā pusslodzi un dažkārt kļūst par uzņēmējām.

*- Strādājot privātstruktūrās, – es divus gadus esmu nostrādājusi privātu uzņēmēju kompānijā – tur gan pat šajos laikos tiek uzdoti darba pārrunās diskriminējoši jautājumi par to, cik ir bērnu un vai ir nokārtots jautājums ar bērniem. Es teicu, neiedziļinoties situācijā, sīkumos, teicu, ka tas ir nokārtots. Cik es sapratu, tas nozīmē - nekādi slimības atvaļinājumi nav pieļaujami. (..) Un tos divus gadus strādājot, nu tā bija, kā bija. Tai māmiņai pat nebija iespēja aiziet uz bērnu dārzu uz Māmiņu dienas koncertu. Protams, tas notiek plkst. 11 – 12, tas nenotiek pēc darba. Tad es izvēlējos individuālo uzņēmējdarbību, lai varētu apvienot darbu ar bērnu audzināšanu.*

Savukārt arī noteiktu darba laiku sievietes bieži vērtē ļoti pozitīvi, jo tas ļauj nodalīt darba laiku no laika, kuru sievietes var veltīt ģimenei vai citām nodarbēm.

*- Gribējās stabili darbu, gribējās šo stabilo darba laiku - sestdienas un svētdienas brīvas un svētkus brīvas. Un arī saistībā ar bērniem tas ir. Jā, piecos beidz darbu, piecelies un aizej.*



### **Darbadienas ilgums**

Svarīgs darba aspekts ir arī nostrādāto stundu skaits. Ir nozīmīgi aplūkot gan to, kāds ir atbilstoši darba slodzei noteiktais darba stundu skaits nedēļā, gan tam, vai sievietes strādā virsstundas un vai šīs virsstundas ir apmaksātas.

Vairāk nekā puse aptaujāto sieviešu norāda, ka strādā 40 stundas nedēļā (59%), kas parasti atbilst pilnai darba slodzei. Tomēr samērā bieži sievietes norāda, ka strādā vairāk par 40 stundām nedēļā (19%) vai mazāk nekā 40 stundas (17%). Jānorāda, ka salīdzinoši nedaudz sieviešu strādā līdz 20 stundām un vairāk par 60 stundām nedēļā – attiecīgi 5% un 3%, bet 6% aptaujāto ir bijis grūti novērtēt darba stundas nedēļā.

No strādājošajām sievietēm kopumā lielākā daļa - 86% - ir norādījušas, ka strādā pilnu darba slodzi. Divas trešdaļas (66%) aptaujāto sieviešu, kas strādā pilnu slodzi, ir norādījušas, ka nedēļā strādā 40 stundas. Mazāk par 20 stundām nedēļā strādā 0.7% aptaujāto sieviešu, kas strādā uz pilnu slodzi, un 21-39 stundas strādājušas 7% aptaujāto sieviešu. Nedaudz vairāk kā piektā daļa aptaujāto (21%), kas strādā pilnu darba slodzi, strādā vairāk nekā 40 stundas, no tām 4% norādījušas, ka strādā vairāk nekā 60 stundas nedēļā.

Lielākā daļa sieviešu (81%), kas norādījušas, ka strādā nepilnu slodzi, strādā līdz 39 stundām nedēļā – attiecīgi 36% aptaujāto strādājušas līdz 20 stundām un 45% – no 21-39 stundām. 12% aptaujāto nepilna laika darbinieču strādā 40 stundas nedēļā.

28% aptaujāto strādājošo sieviešu norādījušas, ka mēdz strādāt virsstundas, divas trešdaļas (66%) aptaujāto sieviešu virsstundas nav strādājušas, bet 6% bija grūtības atbildēt uz šo jautājumu. Biežāk virsstundas strādā sievietes, kas nodarbinātas uz pilnu slodzi – 31%, kamēr uz nepilnu slodzi nodarbinātās sievietes tikai 9% gadījumu norādījušas, ka strādā virsstundas. Tikai katra piektā pilnu slodzi strādājošā sieviete, kas nedēļā pamatdarbā strādā 40 stundas, strādā arī virsstundas (22%).

Divas trešdaļas (65%) no visām aptaujātajām sievietēm, kas strādā virsstundas, par tām saņem samaksu. 23% sieviešu strādā 1-5 apmaksātas virsstundas nedēļā, bet nedaudz mazāk – 19% aptaujāto norādījušas, ka strādā 6-10 apmaksātas virsstundas. Vairāk nekā 11 apmaksātas virsstundas nedēļā strādā 16% sieviešu, bet 7% nav sniegušas atbildi.

Gandrīz puse aptaujāto sieviešu (45%), kuras strādā virsstundas, norādījušas, ka par nostrādātajām virsstundām samaksu nesaņem. Katra piektā sieviete (20%), kas strādā neapmaksātas virsstundas, nostrādā vidēji 1 līdz 5 neapmaksātas virsstundas nedēļā, katra desmitā (11%) strādā 6-10 virsstundas nedēļā. 4% sieviešu, kas strādā virsstundas, maksā par daļu nostrādāto virsstundu.

Aptaujātās darbinieces ar augstāku ienākumu līmeni strādā mazāk apmaksātas virsstundas un vairāk neapmaksātas virsstundas. No visām sievietēm, kas strādā virsstundas, apmaksātas virsstundas strādā 71% sieviešu ar ienākumu līmeni līdz 150 latiem un 51% sieviešu ar ienākumu līmeni virs Ls151, savukārt, neapmaksātas virsstundas strādā 29% sieviešu ar ienākumu līmeni līdz 150 latiem un 45% sieviešu ar ienākumiem virs Ls151.

### **Papildus darbs**

Vairākumam sieviešu nav papildus apmaksāta darba – 81%. Savukārt, tās rīdzinieces, kas strādā kādu papildus darbu, visbiežāk (12%) veic gadījuma darbus.

Tirdzniecībā un viesnīcu, restorānu, transporta un sakaru sfērā strādājošajām un rūpniecībā, būvniecībā strādājošajām sievietēm vismazāk ir kādi papildus darbi līdztekus pamatdarbam (attiecīgi 13% un pa 11% šajās sfērās strādājošajām sievietēm nav papildus darba). Savukārt, 26% veselības un sociālās aprūpes un 33% izglītības jomā strādājošajām sievietēm ir kādi papildus darbi.

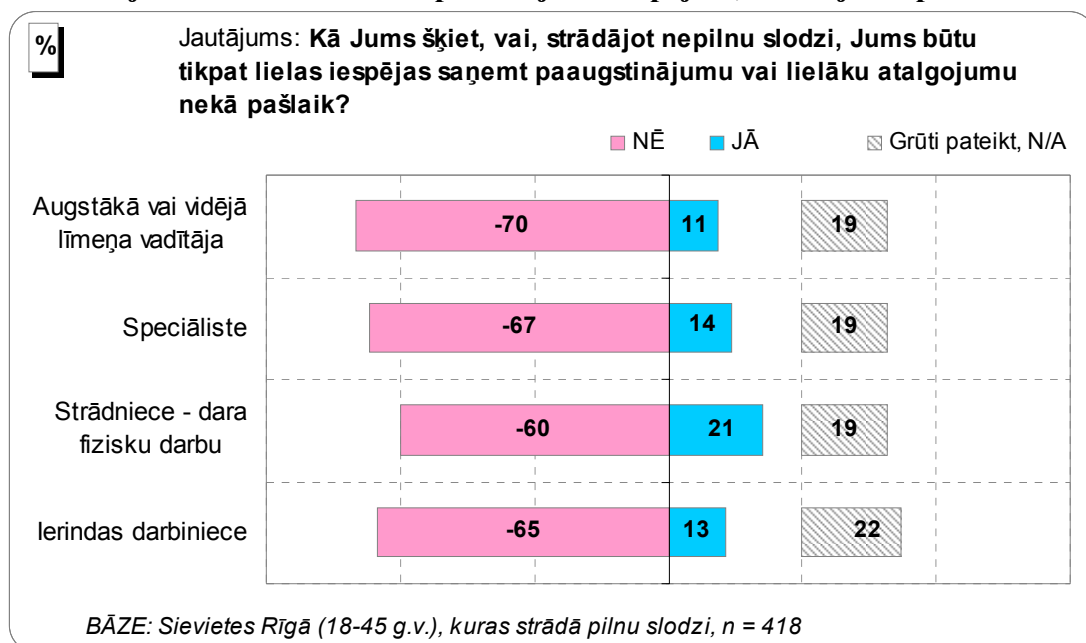
### **Daļlaika darbs**

Viena no iespējām, lai varētu vairāk laika veltīt ģimenei, ir daļlaika darbs. Tomēr divas trešdaļas sieviešu, kuras strādā uz pilnu slodzi, vērtē, ka, mainot darba slodzi no pilnas uz daļēju, nebūtu iespējams saņemt tos pašus darba paaugstinājumus vai algas pielikumus (66%), un tikai 14% aptaujāto uzskata, ka viņu iespējas nemainītos. Aptaujātās sievietes, kas strādā uz pusslodzi, nav tik pārliecinātas, vai pilnas slodzes darbs palielinātu viņu iespējas: 39% respondentu uzskata, ka slodzes palielinājums nespētu nodrošināt lielākas iespējas iegūt lielāku algu vai saņemt paaugstinājumu, bet 31% aptaujāto domā, ka tas varētu būt iespējams, un 30% nav noteikta viedokļa.

Apsverot darba slodzes izvēli, būtiski ir izvērtēt, kā sievietes ar atšķirīgu pozīciju darba tirgū un dažādu izglītības līmeni vērtē savas iespējas darba tirgū, ja nolemtu mainīt savas darba dienas ilgumu.

## **8. zīmējums.**

### **Strādājošo sieviešu viedoklis par karjeras iespējām, strādājot nepilnu slodzi**



Pārejot uz nepilnu slodzi, no aptaujātajām sievietēm savas iespējas saņemt lielāku atalgojumu vai paaugstinājumu kā līdzvērtīgas esošajām iespējām visbiežāk vērtē darbinieces ar algu līdz 80 latiem mēnesī (35%). Pozitīvi uz savām iespējām, strādājot nepilnu slodzi, skatās arī darbinieces ar atalgojumu virs 250 Ls (20%). Tomēr, mainot

darba laiku no nepilnas slodzes uz pilnu slodzi, sievietes ar ienākumu līmeni līdz 80 latiem biežāk nekā respondentes citās ienākumu grupās uzskata, ka tas viņām nedotu lielākas iespējas saņemt paaugstinājumu vai lielāku atalgojumu nekā pašlaik (25%).

Jānorāda, ka, jo augstāka ir respondentēs izglītība, jo retāk respondentes norādījušas, ka, mainot pilnas slodzes darbu uz nepilnu slodzi, iespējas iegūt paaugstinājumu vai algas pielikumu saglabātos tādas pašas. Puse aptaujāto sieviešu (50%) ar pamata vai zemāku izglītību vērtē, ka, pārejot uz nepilnu slodzi, karjeras iespējas nemainītos, bet respondentes ar maģistra vai doktora grādu šādu iespēju pieļauj tikai 11% gadījumu.

### ***Dažādu nodarbinātības un atalgojuma iespēju izvēle***

Gandrīz puse aptaujāto strādājošo sieviešu vēlētos strādāt pilnu slodzi (40 stundas un vairāk nedēļā). Gandrīz trešā daļa aptaujāto sieviešu (32%) vēlētos strādāt nepilnu darba slodzi (20-39 stundas nedēļā), bet tikai 6% aptaujāto vēlētos strādāt mazāk nekā 20 stundas nedēļā. Katra desmitā nodarbinātā sieviete Rīgā (11%), ja būtu iespējas izvēlēties, nestrādātu algotu darbu un darba dienas ilgumu noteiktu pati.

Aptaujāto sieviešu vēlmes darba slodzes ziņā lielā mērā atspoguļo esošo situāciju. Nedaudz vairāk kā divas trešdaļas (69%) aptaujāto sieviešu, kuras nedēļā strādā 21-39 stundas, arī vēlētos turpināt strādāt 21-39 stundas nedēļā. Nedaudz vairāk nekā puse - 57% aptaujāto sieviešu, kuras nedēļā strādā 40 stundas un vairāk, vēlētos turpināt strādāt šādu darba laiku – 40 stundas un vairāk vēlētos strādāt 60% sieviešu, kas strādā 40 stundas un 48% to sieviešu, kas strādā vairāk nekā 40 stundas nedēļā. 29% sieviešu, kas nedēļā strādā 40 stundas un 28% sieviešu, kas nedēļā nostrādā vairāk nekā 40 stundas, vēlētos strādāt nepilnu slodzi – 21-39 stundas. Sievietes, kas nedēļā nostrādā vairāk par 40 stundām, biežāk nekā citas respondentes vēlētos darba laiku noteikt pašas (16%), nestrādājot algotu darbu.

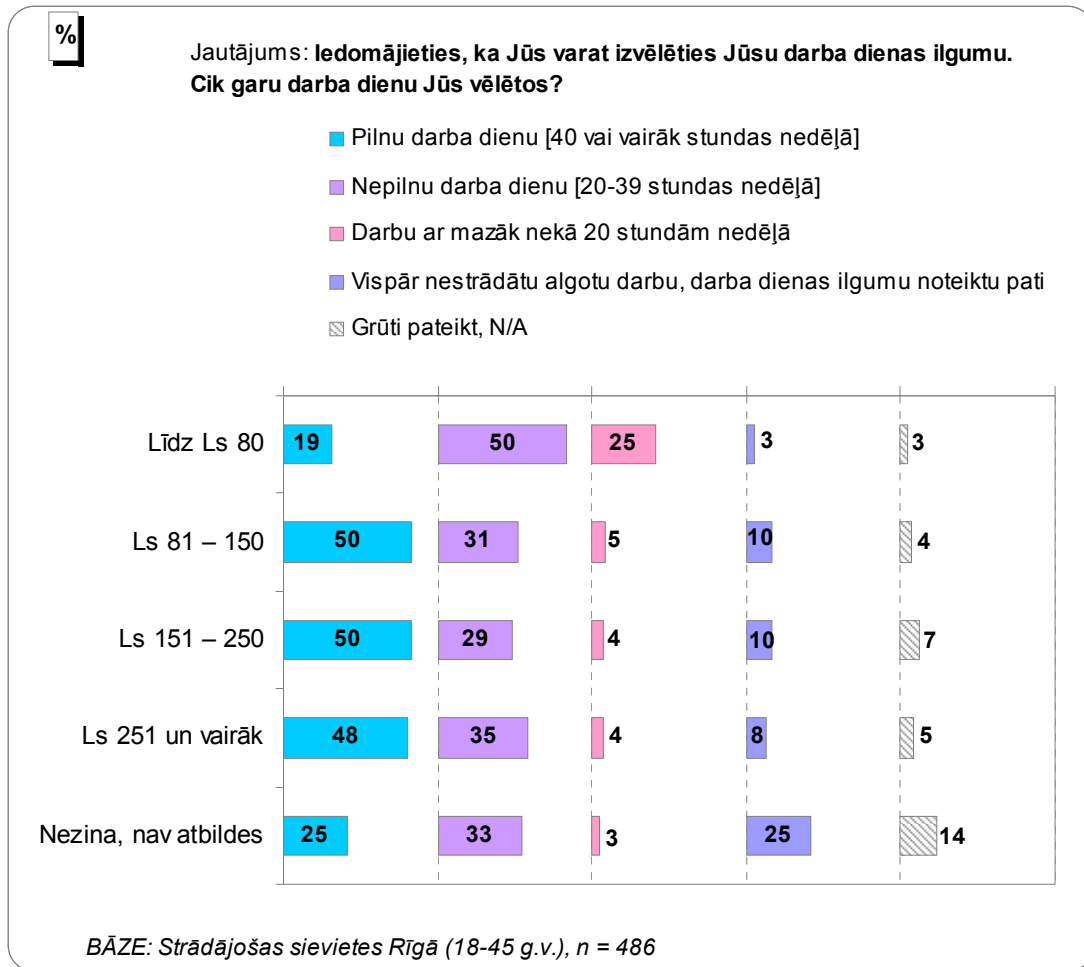
Esošā situācija vēlmēm vismazāk atbilst sievietēm, kuras nedēļā nostrādā līdz 20 stundām – šādu situāciju vēlētos saglabāt tikai piektā daļa (21%) sieviešu, bet lielākā daļa (50%) norādījušas, ka vēlētos strādāt vairāk – 21 līdz 39 stundas, tomēr pilnu slodzi – 40 stundas nedēļā un vairāk – vēlētos strādāt tikai 17% sieviešu šajā grupā.

Aptaujāto sieviešu vidū vērojams, ka fiziska darba strādnieces nedaudz biežāk nekā sievietes citās pozīcijās izvēlētos strādāt pilnu slodzi (59%) un salīdzinoši retāk – nepilnu slodzi 21-39 stundām nedēļā (22%). Aptaujātās augstākā un vidējā līmeņa vadītājas nedaudz biežāk nekā sievietes ar citu pozīciju darba tirgū vēlētos nestrādāt algotu darbu un darba ilgumu noteikt pašas (19%).

Vēlamais darba dienas ilgums ir cieši saistīts ar sievietes personisko ienākumu līmeni. Sievietes ar ienākumiem virs 80 latiem ievērojami biežāk norādījušas, ka vēlētos strādāt pilnas slodzes darbu: šādu vērtējumu sniegušas aptuveni puse aptaujāto sieviešu ar ienākumu līmeni virs 80 latiem, bet tikai viena piektā daļa aptaujāto, kas saņem līdz 80 latiem mēnesī. Sievietes ar ienākumiem līdz 80 latiem biežāk nekā sievietes ar augstākiem ienākumiem norādījušas, ka vēlētos strādāt nepilnu darba dienu jeb nepilnu slodzi (20 – 39 darba stundas nedēļā) vai darbu ar mazāk nekā 20 stundām nedēļā - nepilna laika darbu vēlētos strādāt 75% aptaujāto sieviešu ar ienākumiem līdz 80 latiem.

## 9. zīmējums.

### Strādājošo sieviešu viedoklis par darba samaksu un darba stundām



Strādāt īsāku darba dienu biežāk vēlas sievietes, kurām ir bērni līdz 8 gadu vecumam - vairāk nekā trešā daļa (39%) vēlētos strādāt 40 un vairāk stundas nedēļā, bet nedaudz vairāk (40%) vēlētos strādāt daļēju slodzi – 21-39 stundas nedēļā. Sievietes, kurām nav bērnu līdz 8 gadu vecumam pilnu slodzi strādāt izvēlētos salīdzinoši biežāk (53%) un daļēju slodzi – retāk (28%) nekā sievietes ar maziem bērniem.

Pieņemot, ka vidējā stundas izpeļņa nemainās, kopumā gandrīz puse sieviešu (47%) vēlētos saglabāt pašreizējo situāciju, turpinot strādāt tikpat daudz un saņemot tikpat lielu atalgojumu kā pašlaik. Nedaudz mazāks atbalsts aptaujāto sieviešu vidū bijis iespējai strādāt vairāk, saņemot lielāku atalgojumu (39%), taču visretāk sievietes dod priekšroku iespējai strādāt īsāku darba laiku, saņemot mazāku atalgojumu (3%) Katra desmitā aptaujātā (11%) nevarēja izvēlēties, kuram modelim dot priekšroku.

Izvēli par labu kādam no modeļiem būtiski ietekmē atalgojums. Sievietes ar zemākiem ienākumiem biežāk norādījušas, ka vēlētos strādāt ilgāk un saņemt lielāku samaksu par darbu (53%), savukārt retāk – ka vēlētos turpināt strādāt tikpat daudz, saņemot pašreizējo atalgojumu. Savukārt, sievietes ar ienākumiem virs Ls251, ievērojami biežāk – divas trešdaļas aptaujāto (62%) norādījušas, ka nevēlas mainīt pašreizējo darba laiku un atalgojumu un salīdzinoši visretāk norādījušas, ka vēlas palielināt darba stundu skaitu un nopelnīt vairāk (30%).

Sievietes, kam ir bērni līdz 8 gadu vecumam, nedaudz biežāk (57%) izvēlas turpināt strādāt tikpat ilgu laiku, saņemot to pašu atalgojumu nekā sievietes, kurām nav mazu bērnu, tomēr trešā daļa aptaujāto sieviešu ar maziem bērniem (32%) labprāt strādātu ilgāk, par to saņemot lielāku samaksu. Šādas vēlmes liek domāt par atalgojuma un finansiālā nodrošinājuma nozīmi sievietes darba laika izvēlē.

### ***Iespējas mainīt darbadienas ilgumu***

Iespējas mainīt darba slodzi atbilstoši vēlmēm ir būtisks darba apstākļu aspekts. Piektā daļa aptaujāto strādājošo sieviešu (20%) ir mēģinājušas mainīt darba dienas ilgumu, un no tām gandrīz divas trešdaļas (64%) norāda, ka tas ir izdevies, 28% sieviešu norāda, ka nav izdevies, bet 8% aptaujāto nesniedza noteiktu atbildi.

Sievietes ar maziem bērniem salīdzinoši nedaudz biežāk ir mēģinājušas mainīt darba dienas ilgumu (24%) nekā sievietes, kam nav bērnu līdz 8 gadu vecumam (19%). Tomēr kopumā lielākā daļa strādājošo nav mēģinājusi mainīt darba dienas ilgumu.

Būtiski atšķiras darba ilguma mainīšanas mēģinājumu skaits grupās ar atšķirīgu ienākumu līmeni un atšķirīgām amata pozīcijām. Visbiežāk savu darba dienas ilgumu ir mēģinājušas mainīt darbinieces ar ienākumiem līdz 80 latiem. No visām strādājošajām sievietēm ar šādu ienākumu līmeni darba dienas ilgumu ir mēģinājušas mainīt trešā daļa aptaujāto (34%), un viņām tas samērā bieži arī ir izdevies (73%).

No sievietēm ar ienākumiem no 81 līdz 150 latiem darba dienas ilgumu ir mēģinājušas mainīt tikai nedaudz vairāk nekā desmitā daļa aptaujāto (13%), un tas ir izdevies samērā reti – tikai pusē no visiem mēģinājumiem (50%). Visbiežāk – 88% gadījumu mēģinājumi mainīt darba laiku ir sekmīgi sievietēm ar ienākumu līmeni virs Ls251. Salīdzinoši visretāk darba laiku mēģinājušas mainīt fiziska darba strādnieces (9%), bet visbiežāk - speciālistes (25%), un 66% gadījumu viņām tas arī ir izdevies. Visbiežāk mēģinājumi mainīt darba laiku ir bijuši sekmīgi augstākā un vidējā līmeņa vadītājām.

### ***Darba līgums un sociālā nodokļa iemaksas***

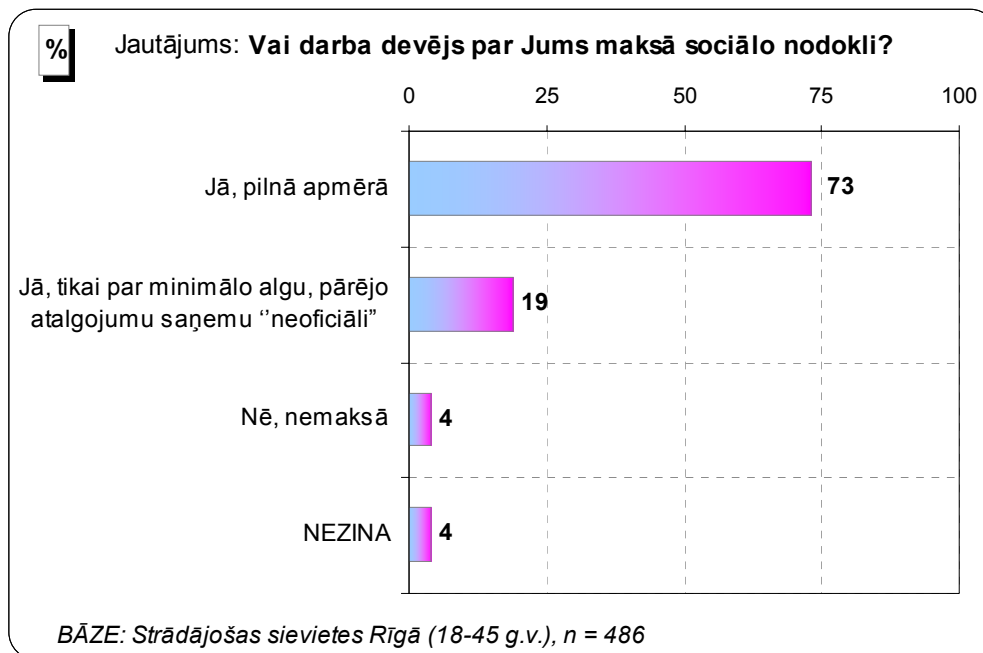
No strādājošajām Rīgas sievietēm vairāk nekā divām trešdaļām (69%) ir noslēgts beztermiņa darba līgums, gandrīz piektā daļa (18%) strādā saskaņā ar noteikta termiņa darba līgumu, 4% strādā saskaņā ar pagaidu darba līgumu, 1% aptaujāto ir uzņēmējās un 1% - pašnodarbinātās. Pēc mācekļa vai cita apmācību plāna strādā viena aptaujātā, bet 2% strādājošo sieviešu nesniedza atbildi uz šo jautājumu. 5% aptaujāto strādājošo sieviešu strādā bez rakstiska darba līguma.

Par 74% aptaujāto strādājošo sieviešu Rīgā tiek nomaksāts sociālais nodoklis, tomēr gandrīz ceturtā daļa Rīgas strādājošo sieviešu (23%) ir sociāli neaizsargātas, jo darba devēji veic sociālās iemaksas tikai par minimālo algu (19%), vai arī tās netiek veiktas vispār (4%).

Sociālā nodrošinājuma ziņā visdrošāk var justies sievietes, ar kurām ir noslēgts beztermiņa darba līgums, jo 82% sieviešu, ar kurām noslēgts beztermiņa darba līgums, nodokļi tiek nomaksāti pilnībā, 16% - par minimālo algu, un 2% aptaujāto nevarēja atbildēt uz šo jautājumu. Citos gadījumos - noteikta termiņa līguma, pagaidu līguma vai situācijās, kad darba līgums nav noslēgts, daudz mazāka ir iespēja, ka par

sievieti tiek veikta sociālā nodokļa iemaksas, un līdz ar to arī mazāk pieejami sociālās aizsardzības pakalpojumi: sociālā nodokļa iemaksas pilnā apmērā tiek veiktas divās trešdaļās gadījumu (62%), kad sieviete strādājusi saskaņā ar noteikta termiņa, pagaidu līgumu vai mācību līgumu, 27% iemaksas veiktas atbilstoši minimālajai algai, bet 6% gadījumu nav veiktas vispār.

### 10. zīmējums. Sociālā nodokļa nomaksa



Zināma nozīme sociālā nodokļa nomaksā ir arī aspektam, vai sieviete strādā pilnu slodzi. No aptaujātajām strādājošajām sievietēm 7% norādījušas, ka nestrādā pilnu slodzi. No tām nedaudz vairāk kā puse norādījušas, ka sociālā nodokļa iemaksas veiktas pilnā apmērā. Sieviešu vidū, kas strādā pilnu slodzi, sociālais nodoklis pilnā apmērā tiek nomaksāts ievērojami biežāk – 78% strādājošo sieviešu.

Biežāk nekā citās vecuma grupās sociālā nodokļa iemaksas netiek veiktas par 18-24 gadus vecām strādājošajām sievietēm: tikai nedaudz vairāk kā puse (55%) norādījušas, ka sociālais nodoklis tiek maksāts pilnā apmērā, bet gandrīz trešdaļai (30%) iemaksas tiek veiktas no minimālās algas, un 9% aptaujāto šajā vecuma grupā iemaksas netiek veiktas vispār. Citās vecuma grupās sociālā nodokļa iemaksas pilnā apjomā tiek veiktas 74-79% aptaujāto sieviešu.

Augstāks sociālās aizsardzības līmenis ir pieejams sievietēm, kuras strādā valsts/pašvaldību iestādēs un uzņēmumos - 94% aptaujāto sieviešu norādījušas, ka sociālais nodoklis nomaksāts pilnā apjomā, 4% norāda, ka iemaksas veiktas no minimālās algas, bet 1% - ka iemaksas netiek veiktas vispār. Līdzīgu tendenci atklāj arī dati par sociālā nodokļa nomaksu dažādās nozarēs strādājošajām sievietēm – sociālā nodokļa iemaksu veikšana pilnā apjomā ir vairāk izplatīta nozarēs, kur galvenais darba devējs ir valsts/pašvaldības iestādes vai uzņēmumi.

Privātos ārvalstu uzņēmumos nodokļi pilnā apjomā tiek nomaksāti par 81% aptaujāto sieviešu (10% gadījumu iemaksas veiktas par minimālo algu, 4% netiek veiktas



vispār, 6% gadījumu respondente nesniedza atbildi), bet salīdzinoši vismazāk aizsargātas ir sievietes privātos Latvijas uzņēmumos – pilnā apjomā nodokļi tiek nomaksāti tikai par nedaudz vairāk kā pusi sieviešu, kas strādā kādā privātā Latvijas uzņēmumā (56%), bet par trešo daļu aptaujāto iemaksas tiek veiktas tikai no minimālās algas (34%), 4% aptaujāto norādījušas, ka iemaksas netiek veiktas, 6% atbildi nesniedza.

#### **11.tabula.**

#### **Sociālā nodokļa nomaksa strādājošajām sievietēm dalījumā pēc darba vietas veida, %**

*Vai darba devējs par Jums maksā sociālo nodokli?*

*Kas ir Jūsu darba devējs?*

	Jā, pilnā apmērā	Jā, tikai par minimālo algu, pārējo atalgojumu saņemu neoficiāli	Nē, nemaksā	Aptaujāto sieviešu skaits katrā organizācijas veidā, N
Valsts/ pašvaldības iestāde vai uzņēmums	94	4	1	151
Cita tipa uzņēmums/organizācija (jaukta tipa uzņēmums, nevalstiska organizācija Latvijā, starptautiska organizācija)	83	9	7	54
Privāts ārvalstu uzņēmums	81	10	4	52
<b>Rīgā vidēji visos organizāciju veidos</b>	<b>74</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>476</b>
Privāts Latvijas uzņēmums	56	34	4	219

*Bāze: strādājošās sievietes Rīgā (18-45), N=476*

Nozares, kurās sociālā nodokļa iemaksas visbiežāk tiek veiktas pilnā apjomā, ir valsts pārvalde un aizsardzība (96% aptaujāto norāda, ka tiek veiktas pilnas sociālā nodokļa iemaksas), izglītība (93%), veselība un sociālā aprūpe (89%). Šajās nozarēs mazāk izplatīta ir situācija, kad darbiniecēm sociālais nodoklis tiek maksāts par minimālo algu, pārējo izmaksājot neoficiāli (attiecīgi 2%, 5% un 8% gadījumu), vai arī vispār netiek maksāts (attiecīgi 2%, 2% un 4% gadījumu). Tas skaidrojams ar to, ka šajās nozarēs darba devējs visbiežāk ir valsts un pašvaldība, kur darba attiecības tiek noformētas, ievērojot darba likumdošanu.

Rūpniecībā un būvniecībā, viesnīcu, restorānu, transporta un sakaru jomā, kā arī tirdzniecībā strādājošās sievietes retāk nekā vidēji norādījušas, ka par viņām sociālais nodoklis nomaksāts pilnā apjomā (attiecīgi 72% rūpniecībā un būvniecībā, 69% viesnīcu, restorānu, transporta un sakaru jomā un 65% tirdzniecībā), bet proporcionāli biežāk norādījušas, ka nodoklis tiek maksāts no minimālās algas (19% rūpniecībā un būvniecībā, 21% viesnīcās, restorānos, transporta un sakaru jomā, 26% tirdzniecībā) vai vispār netiek maksāts – attiecīgi 4%, 4% un 7%.

Sociālā nodokļa nomaksas biežums ir cieši saistīts arī ar sievietes ieņemamo amatu (un tātad arī ar atalgojumu): sievietes, kuras darba vietā ieņem speciālista un vidējā vai augstākā līmeņa vadītāja amatu, aptuveni par 10% biežāk nekā vidēji norādījušas, ka par viņām sociālais nodoklis tiek nomaksāts pilnā mērā (attiecīgi 88% un 87% aptaujāto salīdzinājumā ar vidēji 74% visām strādājošajām). Salīdzinoši tikai divas trešdaļas ierindas darbinieču (66%) un 51% fiziska darba strādnieču norādījušas, ka par viņām sociālais nodoklis tiek maksāts pilnā apjomā. Šajās grupās vairāk nekā



vidēji sociālās iemaksas tiek veiktas tikai par minimālo algu, pārējo izmaksājot neoficiāli – uz šādu situāciju norādījušas attiecīgi 24% un 36% aptaujāto sieviešu šajās grupās.

## 12. tabula.

### Sociālā nodokļa nomaksa strādājošajām sievietēm dalījumā pa tautsaimniecības nozarēm, %

*Vai darba devējs par Jums maksā sociālo nodokli?*

*Kāds ir tā uzņēmuma vai organizācijas galvenais darbības veids, kurā Jūs strādājat?*

	Jā, pilnā apmērā	Jā, tikai par minimālo algu, pārējo atalgojumu saņem neoficiāli	Nē, nemaksā	Grūti pateikt	Aptaujāto sieviešu skaits katrā nozarē, N
Valsts pārvalde un aizsardzība	96	2	2	-	50
Izglītība	93	5	2	-	43
Veselība un sociālā aprūpe	89	8	4	-	53
Finanšu starpniecība, nekustamie īpašumi	76	20	4	-	46
<b>Rīgā vidēji visās nozarēs</b>	<b>74</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>483</b>
Rūpniecība, būvniecība	72	19	4	4	47
Viesnīcas, restorāni, transports, sakari	69	21	7	3	61
Tirdzniecība	65	26	1	8	106
Cita	53	32	6	8	77

*Bāze: strādājošās sievietes Rīgā (18-45), N=483*

## 13. tabula.

### Sociālā nodokļa nomaksa strādājošajām sievietēm dalījumā pēc ieņemamā amata, %

*Vai darba devējs par Jums maksā sociālo nodokli?*

*Kāds ir Jūsu ieņemamais amats?*

	Jā, pilnā apmērā	Jā, tikai par minimālo algu, pārējo atalgojumu saņem neoficiāli	Nē, nemaksā	Grūti pateikt	Aptaujāto sieviešu skaits katrā organizācijas veidā, N
Speciāliste (ārste, juriste, skolotāja, grāmatvede u.tml.)	88	8	3	1	154
Augstākā vai vidējā līmeņa vadītāja	87	10	2	2	52
<b>Rīgā vidēji visām strādājošajām</b>	<b>74</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>483</b>
Ierindas darbiniece - birojā, apkalpojošā sfērā u.tml.	66	24	4	5	224
Fiziska darba strādniece	51	36	6	8	53

*Bāze: strādājošās sievietes Rīgā (18-45), N=483*

Sociālā nodokļa nomaksa ir cieši saistīta arī ar ienākumu līmeni: jo augstāks ir aptaujāto sieviešu norādītais ienākumu līmenis, jo biežāk sievietes norādījušas, ka sociālā nodokļa iemaksas tiek veiktas pilnā apjomā. No sievietēm, kas norādījušas, ka

to vidējie mēneša ienākumi ir līdz 80 latiem, nedaudz mazāk nekā puse norādījušas, ka par viņām tiek veiktas pilnas sociālā nodokļa iemaksas. Sievietes, kuru ienākumi ir 81-150 latu robežās, vairāk nekā divās trešdaļās gadījumu norāda, ka sociālā nodokļa iemaksas veiktas pilnā apmērā (68%). Ienākumu līmenim sasniedzot 151-250 latu mēnesī un vairāk par Ls251, sociālā nodokļa pilna apjoma nomaksas gadījumu īpatsvars pieaug attiecīgi līdz 78% un 87%. Tātad, jo lielāki ir ienākumi, jo mazāk ir gadījumu, kad sociālā nodokļa iemaksas tiek veiktas daļēji - no minimālās algas - vai netiek veiktas vispār.

#### **14. tabula.**

##### **Sociālā nodokļa nomaksa strādājošajām sievietēm dalījumā pēc ienākumiem, %**

*Vai darba devējs par Jums maksā sociālo nodokli?*

*Kādi pašlaik ir Jūsu vidējie mēneša ienākumi, ko Jūs saņemat uz rokas?*

	Līdz Ls 80	Ls 81 – 150	Ls 151 – 250	Ls 251 un vairāk
Jā, pilnā apmērā	47	68	78	87
Jā, tikai par minimālo algu, pārējo atalgojumu saņem neoficiāli	28	24	16	12
Nē, nemaksā	16	3	4	-
Grūti pateikt	9	5	2	1
<i>Aptaujāto sieviešu skaits katrā ienākumu grupā, N</i>	32	152	183	83

*Bāze: strādājošās sievietes Rīgā (18-45), N=450*

Ar sievietes ieņemto amata pozīciju cieši saistīts ne tikai personisko ienākumu, bet arī iegūtais izglītības līmenis, līdz ar to izglītības līmenim ir raksturīga pozitīva ietekme uz sociālās aizsardzības pieejamību: strādājošās sievietes ar augstāku izglītības līmeni par aptuveni 10% biežāk nekā vidēji norādījušas, ka sociālā nodokļa iemaksas par viņām tiek veiktas pilnībā (attiecīgi 85% strādājošo sieviešu ar augstāko izglītību un 74% strādājošo sieviešu kopumā). Sieviešu vidū ar nepabeigtu pamatzglītību, pamatzglītību, vidējo un vidējo profesionālo izglītību sociālais nodoklis pilnībā tiek nomaksāts vidēji par divām trešdaļām aptaujāto (robežās no 64-69%).

Tātad kopumā sociālās aizsardzības pieejamība ir augstāka sievietēm, ar kurām ir noslēgts beztermiņa darba līgums, kas ir nodarbinātas uz pilnu slodzi, strādā valsts vai pašvaldību iestādēs un uzņēmumos, valsts pārvaldes un aizsardzības, izglītības, kā arī veselības un sociālās aprūpes nozarēs; kuru personiskie ienākumi pēc nodokļu nomaksas pārsniedz 150 latu, un kuru ieņemamais amats atbilst speciālista un augstākā vai vidējā līmeņa vadītāja pozīcijai. Augstāka izglītība un attiecīgi augstāka pozīcija (augstāks amats un personiskie ienākumi) darba tirgū ir saistīti ar lielākām sociālajām garantijām.

##### **Attieksme pret sociālā nodokļa iemaksu veikšanu**

Aplūkojot aptaujāto strādājošo sieviešu attieksmi pret sociālo aizsardzību, redzams, ka 79% aptaujāto sieviešu vēlētos, lai par viņām tiktu veiktas sociālās nodokļa iemaksas pilnā apmērā, tomēr nedaudz vairāk kā piektajai daļai aptaujāto (21%) sociālais nodrošinājums nav svarīgs – 13% vēlētos saņemt lielāko algu, sociālā nodokļa iemaksas veicot par minimālās algu (9%) vai tās neveicot vispār (4%), bet 7% aptaujāto nav sava viedokļa – ir vienalga (3%), vai arī atbilde uz jautājumu netika sniegta (4%).

**15. tabula.**

**Sociālā nodokļa iemaksu veikšana: vēlamā situācija, %**

*Ja Jūs varētu izvēlēties, vai Jūs gribētu, lai par Jums tiktu maksāts sociālais nodoklis?*

Jā, pilnā apmērā	79
Jā, tikai par minimālo algu, pārējo atalgojumu vēlos saņemt neoficiāli	9
Nē, lai nemaksā, vēlos saņemt lielāku algu	4
Vienalga	3
Nav atbildes	4

*Bāze: strādājošās sievietes Rīgā (18-45), N=486*

91% aptaujāto sieviešu, par kurām veikti sociālā nodokļa maksājumi pilnā apmērā, vēlētos, lai tā būtu arī turpmāk, 7% vēlētos, lai sociālā nodokļa maksājumi tiktu veikti no minimālās algas vai netiktu veikti vispār, bet 3% aptaujāto ir vienalga.

Salīdzinoši sievietēm, par kurām sociālā nodokļa maksājumi netiek veikti, vēlmes no faktiskās situācijas atšķiras daudz lielākā mērā. Trešajai daļai (33%) strādājošo sieviešu, par kurām sociālā nodokļa maksājumi tiek veikti no minimālās algas, pašreizējā situācija atbilst vēlmēm, bet gandrīz puse no respondentiem šajā grupā (48%) vēlētos, lai sociālais nodoklis tiktu maksāts no visiem ienākumiem, un tikai 7% vēlētos, lai sociālā nodokļa maksājumi netiktu veikti vispār.

Arī lielākā daļa aptaujāto sieviešu, kas norādījušas, ka par viņām sociālā nodokļa iemaksas netiek veiktas, vēlētos, lai sociālo nodokli nomaksātu no pilnas algas vai no minimālās algas.

Sociālā nodokļa nomaksas jomā faktiskā situācija salīdzinājumā ar aptaujāto sieviešu izteiktajām vēlmēm, liecina, ka kopumā sievietes, izņemot atsevišķus gadījumus, vēlētos nedaudz lielāku sociālās drošības līmeni, nekā šobrīd pieejams.

Sociālās drošības ziņā faktiskā situācija vēlmēm visbiežāk atbilst sievietēm, kas strādā saskaņā ar beztermiņa darba līgumu: sociālā nodokļa iemaksas pilnā apjomā tiek veiktas 82% sieviešu, šādu situāciju vēlētos 84% aptaujāto; no minimālās algas – pašlaik maksā 16% un vēlētos 10%. 2% aptaujāto vēlētos, lai sociālās iemaksas vispār netiek veiktas, tā vietā saņemot lielāku algu.

Saskaņā ar cita veida līgumu (noteikta termiņa, pagaidu un mācekļa līguma) strādājošajām sievietēm sociālā nodokļa iemaksas pilnā apjomā veiktas 62% gadījumu, bet to vēlētos 72% aptaujāto; iemaksas daļējā apjomā veiktas 27% gadījumu, un tādu situāciju vēlas saglabāt 9% aptaujāto. Iemaksas netika veiktas 6% gadījumu, bet tādu situāciju vēlētos nedaudz vairāk - 9% aptaujāto.

No 22 aptaujātajām sievietēm, kuras strādā bez rakstiska darba līguma, nedaudz vairāk kā puse vēlas, lai sociālās apdrošināšanas iemaksas tiktu veiktas pilnībā.

Sociālā aizsardzība ir būtiskāka gados vecākām sievietēm - pilnus sociālā nodokļa maksājumus vēlas 63% sieviešu 18-24 gadu vecumā, salīdzinot ar 79% sieviešu 39-45 gadu vecumā. Sociālā aizsardzība ir būtiskāka arī sievietēm ar augstāku ienākumu

līmeni (pilnus sociālā nodokļa maksājumus vēlas tikai 56% sieviešu ar ienākumiem līdz 80 latiem, bet ar ienākumiem virs 251 lata - 89% sieviešu), kā arī sievietes, kas ieņem augstāku amatu (salīdzinoši 74% ierindas darbinieču un 72% fiziska darba strādnieču, 83% vadītāju un 88% speciālistu).

Salīdzinot sociālā nodokļa iemaksu veikšanu par dažādās nozarēs strādājošām sievietēm, redzams, ka faktiskā situācija no vēlmēm visvairāk atšķiras tirdzniecības nozarē strādājošajām (par 12% sieviešu vairāk vēlas, lai sociālās iemaksas tiktu veiktas pilnībā, nekā tas faktiski notiek).

Līdzīga situācija vērojama arī pārējās jomās: finanšu starpniecībā un nekustamo īpašumu jomā par 7% ir sieviešu, kas vēlētos, lai sociālo nodokli nomaksā pilnā apmērā, nekā to, kas pašlaik saņem pilnus sociālos maksājumus. Viesnīcu, restorānu, transporta un sakaru jomā, rūpniecībā un būvniecībā, valsts pārvaldē un aizsardzībā sociālo aizsardzību vēlētos saņemt par 2% vairāk sieviešu, nekā tas ir pašlaik. Veselības un sociālajā aprūpē, kā arī izglītībā attiecīgi par 2% un 9% mazāk ir to, kas vēlas pilnas sociālā nodokļa iemaksas, nekā sieviešu, kas tās pašlaik saņem.

69% sieviešu, kuras strādā privātos Latvijas uzņēmumos, vēlētos, lai sociālā nodokļa iemaksas tiktu veiktas pilnā apmērā, bet tikai 56% gadījumu tās faktiski tiek veiktas pilnā apmērā.

Kopumā nedaudz vairāk kā desmitā daļa aptaujāto sieviešu akceptē un kā vēlamu uztver situāciju, kad sociālais nodoklis netiek maksāts pilnā apjomā (10%) vai netiek maksāts vispār (4%), tādējādi atsakoties no sociālajām garantijām par labu lielākiem ienākumiem. Iespējams, ka viens no cēloņiem ir uzskats, ka pieejamās sociālās garantijas šobrīd ir nepietiekamas vai nav aktuālas, kā arī salīdzinoši zemi ienākumi un nepieciešamība strādāt, vienalga, ar vai bez līguma.

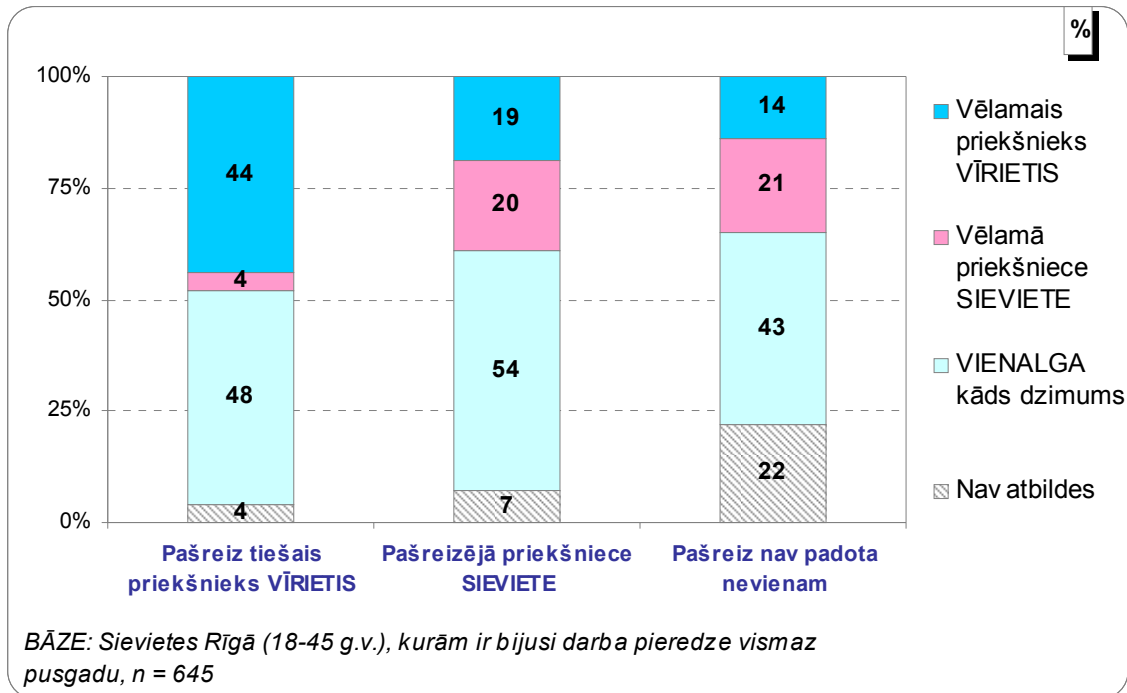
### ***Tiešās priekšniecības dzimums***

No visām strādājošajām sievietēm 51% tiešais priekšnieks ir sieviete, nedaudz mazāk – 45% priekšnieks ir vīrietis, bet tikai 2% sieviešu nav tieši nevienam padotas. Savukārt uz jautājumu, ja viņas varētu izvēlēties savu tiešo priekšniecību, 30% sieviešu atbildēja, ka vēlētos, lai tas būtu vīrietis, 51% sieviešu būtu vienalga, kura dzimuma priekšnieks viņām būtu, un tikai 13% kā savu tiešo priekšnieku vēlētos sievieti.

Ja salīdzina šos abus rādītājus, tad ir redzams, ka no tām sievietēm, kurām pašlaik tiešās priekšnieces ir sievietes, ļoti līdzīgi – 19% un 20% izvēles iespēju gadījumā vēlētos par priekšnieku vīrieti vai sievieti. Taču no tām sievietēm, kuru priekšnieki ir vīrieši, 44% par savu priekšnieku vēlētos vīrieti, tikai 4% - sievieti, bet 48% būtu vienalga.

## 11. zīmējums.

### Pašreizējais un vēlamais tiešās priekšniecības dzimums



Lūgtas salīdzināt darbu vīrieša vai sievietes tiešā pakļautībā, fokusa grupu dalībnieces kopumā nevarēja vienoties par to, vai sievietes vai vīrieši ir labāki priekšnieki. Sievietes minēja novērotās atšķirības vīriešu un sieviešu vadības stilā – ka vīrieši ir racionālāki, bet sievietes – emocionālākas. Vairākkārt tika atzīmēts, ka priekšnieces sievietes ir saprotošākas, iejūtīgākas un elastīgākas savās prasībās, it īpaši, gadījumos, kad saslimst bērni. Vadītāji vīrieši tiek raksturoti kā racionālāki, lietišķāki un konkrētāki.

- Manuprāt, ja ir vairāk vadībā sievietes, viņas vairāk saprot šos ģimeniskos sieviešu apstākļus. Un tādēļ ir tāda brīvāka pieeja. Manā pirmajā darba vietā kaut kā man likās, ka vīrieša darba vadība ir stingrāka, stingrāks tas darba režīms. Un nemaz tādas atkāpes netiek dotas

- Tā domāšana viņiem ir tāda racionālāka, sievietēm emocionālāka. Nu, sieviete sievieti labāk sapratīs. Protams, mana ģimene tiek pakārtota manam darba režīmam, zina no tikiem līdz tikiem es esmu darbā, un, lūdzu, mani netraucēt.

- Tikpat labi sieviete, kurai pašai ir bērni, kura pati ir pieredzējusi, kā viņi slimo, viņa var ar normālu vēsu prātu domāt, ka viņai tas darbinieks slimos.

- Pirmā darba vadītāja bija sieviete un, stājoties darbā, man jau bija grūtniecība. Es, būdama apzinīga, arī pateicu. Jautāju, kā viņa uz to skatās, ka es pēc pusgada iešu dekrēta atvaļinājumā. Viņa teica – dzīve ir dzīve. Atgriezīsies un strādāsī pēc tam. Un otrs darba vadītājs bija vīrietis, kuram, kā es jau sacīju, pašam bija bērni, bija savs uzskats par darbu. Ka ģimene ir ģimene, un darbs ir darbs. Viņam bija uzskats, ka bērni novērsīs uzmanību mātei vai tēvam no darba, un viņam bija taisnība.

- *Man ir paveicies strādāt ar sievietēm vadītājām, kas ir ļoti tolerantas uz emocionālo pasauli, ko ļoti labi kontrolē. Un tāpēc viņu vadības stils ir pārāks. Viņas ir iejutīgākas. Vīrieši ir skarbāki, nu tā ir mana personīgā pieredze. Vīrietis pateiks tieši to, ko domā, sievietes neteiks kaut ko. Viņas aplinkus. Vienkārši lietišķi pateikt, tas ir tā un tā. Sievietes bieži vien nepasaka tieši to, ko domā. Viņas it kā negrib aizvainot. Vīrieši ir tieši. Viņi saka tieši to, ko domā. Darba tirgū, darba attiecībās lietišķums ir ļoti vajadzīgs.*

- *Man bija priekšnieks vīrietis. Vispār man patika. (..) man tomēr patika, ka viņš diktē savu noteikumu. (..) Viņam tiešām tā domāšana atšķīrās gan no sievietes, bet toties man toreiz vēl nebija ģimenes. Bet nu tie pienākumi, kurus vajadzēja veikt... Nu viņš bija prasīgs. Man tas tieši patika, viņš bija tāds - lai konkrēti zinātu, ka viss kārtībā.*

- *Es strādāju divos kolektīvos, un priekšniece bija sieviete. Nu, tajos kolektīvos man bija ne sevišķi laba pieredze. Līdz zināmam brīdim viss bija kārtībā, bet tad pēkšņi tās mēness fāzes. Es saprotu, es zinu, es esmu pārlicināta, ka vīrietim tā nekad nebūtu. Viņš kaut kā racionāli var paskaidrot. Pieņemsim, kādam ir kaut kāda nepatika pret darbinieku, bet sievietei tas izpaužas kaut kādā emocionālā veidā. Nevar izprast, kāpēc viņa brauc tev augumā. Nu, tā vienkārši, nesaprotu.*

Tomēr jāuzsver, ka daudzas sievietes būtiskas atšķirības starp dažādu dzimumu vadītājiem nav pamanījušas un uzskata, ka noteicošās ir priekšnieku personīgās īpašības.

- *Es domāju, ka nav atkarīgs – vīrietis vai sieviete, bet no tā, kāds cilvēks. Ja viņam nepatīk bērni, tad es negribētu tādu priekšnieku.*

- *Lielā kolektīvā ir labāk, ja vīrietis ir priekšnieks, bet, ja ir mazs kolektīvs, sievietes 3, 4, 5, tad labāk, lai ir sieviete. Lielā kolektīvā (..) var pasprukt un pamukt kaut kur. Viņš tevi nemaz nepamana. Mana pieredze rāda, ka vīrietis vada ļoti labi. Bet, ja ir atkal mazs kolektīvs, tad labāk ir sieviete. (..) Vairāk var sarunāt.*

Aplūkojot tiešās priekšniecības dzimumu un jautājumus, kas atklāj sieviešu diskrimināciju darba vietā, jāatzīmē, ka sievietes, kuras strādā vīriešu pakļautībā, ir biežāk novērojušas, ka vīriešu darbs tiek vērtēts augstāk un ka vīrieši saņem lielāku atalgojumu par to pašu darbu nekā sievietes, salīdzinot ar to sieviešu novērojumiem, kuru priekšniece ir sieviete. Tomēr tā ir tikai tendence, jo nelielais respondentu skaits, kas ir atbildējušas uz šo jautājumu, neļauj izdarīt vispārinājumus.

Aptaujas rezultāti parāda, ka tajās darbavietās, kur tiešie priekšnieki ir vīrieši, strādājošajām sievietēm ir salīdzinoši nedaudz vieglāk darba laikā nokārtot kādas personīgas darīšanas (diezgan viegli tas ir 37% sieviešu, kuru tiešie priekšnieki ir vīrieši, un 26% sieviešu, kuru priekšniece ir sieviete). Šeit gan nevar viennozīmīgi izdarīt secinājumus par vīriešu vai sieviešu kā priekšnieču uzvedību, bet gan jāņem vērā dzimumu segregācija dažādās nozarēs: tiešās priekšniece sievietes biežāk ir tādās nozarēs kā tirdzniecība, veselības aprūpe un izglītība, savukārt vīrieši ir tiešie

priekšnieki vairāk tādās nozarēs kā būvniecība, rūpniecība, nekustamo īpašumu bizness un finanšu starpniecība.

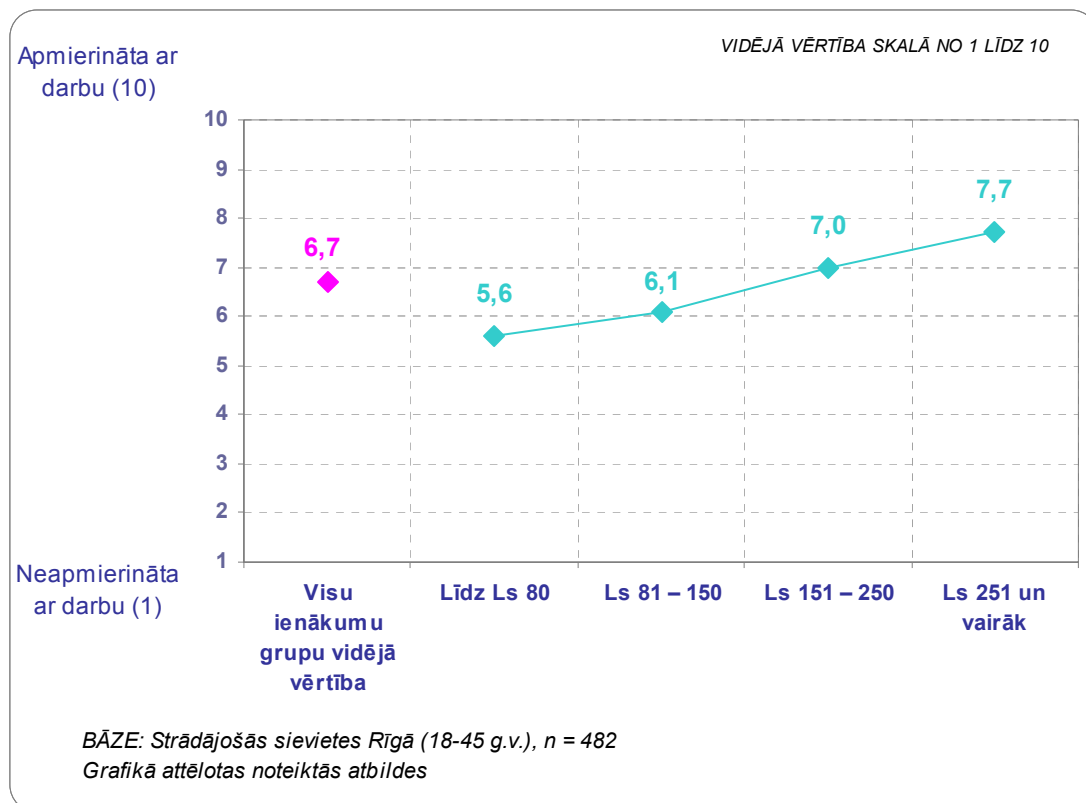
### Apmierinātība ar darbu

Kopumā sievietes ir samērā apmierinātas ar savu pamatdarbu. Vērtējot apmierinātību ar darbu skalā no “1”, kas nozīmē pilnīgu neapmierinātību, līdz “10”, kas nozīmē pilnīgu apmierinātību ar darbu, sieviešu vidējais apmierinātības vērtējums ir 6,7. Visbiežākie apmierinātības vērtējumi ir 7 un 8 balles no 10.

Jo augstāki ir respondentu ienākumi, jo lielāka ir viņu apmierinātība ar pašreizējo darbu. Par to liecina vidējie vērtējumi iedzīvotāju grupās ar dažādiem ienākumiem.

#### **12. zīmējums.**

#### **Strādājošo sieviešu apmierinātība ar darbu un viņu vidējie mēneša ienākumi pēc nodokļu nomaksas**



Tā kā saskaņā ar aptaujas datiem sievietēm ar augstāku izglītību ir arī augstāki ienākumi, apmierinātība ar darbu atšķiras arī pēc izglītības līmeņa. Jo augstāks ir izglītības līmenis, jo lielāka ir apmierinātība ar darbu. Sievietes, kurām ir pamatzglītība vai zemāka izglītība, ir vismazāk apmierinātas ar savu darbu (vidējais rādītājs - 5,7), bet sievietes, kurām ir augstākā izglītība – visvairāk (vidējais rādītājs - 7,2).

No dažādās nozarēs strādājošajām visvairāk ar savu darbu ir apmierinātas finanšu starpniecības un nekustamo īpašumu sfērā strādājošās (vidējais rādītājs - 7,4).



Skatoties pēc ieņemamā amata, apmierinātākas ar darbu ir augstākā vai vidējā līmeņa vadītājas, kuras apmierinātību ar darbu vidēji novērtējušas 7,8 ballēs, bet fiziskā darba strādnieces savu apmierinātību ar darbu novērtējušas salīdzinoši zemāk. Viņu vidējais darba apmierinātības vērtējums ir 5,4 balles 10 balļu apmierinātības skalā.

### ***Bailes zaudēt darbu***

Bailes zaudēt darbu ir vairākam strādājošo sieviešu. To apliecina aptaujas dati - 13% strādājošo sieviešu bieži uztraucas par iespējām zaudēt darbu, savukārt periodiskā spriedzē - šad tad baidās zaudēt darbu - atrodas 40% sieviešu, 43% sieviešu neuztraucas par iespējām zaudēt darbu.

Pastāv saistība starp bažām zaudēt darbu un vecumu – jo vecākas ir sievietes, jo lielākas ir viņu bailes zaudēt darbu. Ja vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem 33% sieviešu bieži vai šad tad uztraucas par iespēju zaudēt darbu, tad vecuma grupā no 39 līdz 45 gadiem par iespēju zaudēt darbu uztraucas vairākums sieviešu (58%).

Salīdzinot dažādas ienākumu grupas, samērā nedroši jūtas sievietes, kuru ienākumi ir no 81 līdz 150 latiem - 75% sieviešu šajā ienākumu grupā bieži vai šad tad uztraucas par savu darba vietu. Savukārt gan ienākumu grupās līdz 80 latiem, gan grupā ar ienākumiem 151 lati un vairāk – sievietes jūtas ievērojami drošāk un attiecīgi tikai 38% un 45% sieviešu bieži vai šad tad uztraucas par iespēju zaudēt darbu.

Salīdzinot dažādas tautsaimniecības nozares, vairāk par iespēju zaudēt darbu uztraucas būvniecībā, kā arī transporta un sakaru nozarē strādājošās (70% bieži vai šad tad uztraucas). Savukārt visdrošāk savās darbavietās jūtas izglītības sfērā strādājošās – 70% nebaidās, ka varētu zaudēt darbu.

Salīdzinoši biežāk par iespēju zaudēt darbu uztraucas sievietes, kas strādā vienkāršu fizisku darbu. Jo augstāks ir sievietes iegūtās izglītības līmenis, jo mazāk tā uztraucas, ka zaudēs darbu. Piemēram, starp tām, kas ieguvušas profesionālo izglītību, par to neuztraucas tikai 30% aptaujāto. Turpretī starp sievietēm ar augstāko izglītību iespēja zaudēt darbu neuztrauc nedaudz vairāk nekā pusi jeb 53% respondentu.

Aplūkojot sievietes ar bērniem, 18% bieži uztraucas, ka varētu zaudēt darbu, bet 36% par to neuztraucas. Savukārt no sievietēm bez bērniem 58% neuztraucas par iespēju zaudēt darbu.

51% sieviešu ar latviešu valodu kā dzimto valodu neuztraucas par iespēju zaudēt darbu, savukārt tikai 36% sieviešu, kurām latviešu valoda nav dzimtajā valoda, neuztraucas par iespēju zaudēt darbu.

## **Darba meklēšana**

### ***Pašreizējā darbavieta***

48% strādājošo sieviešu savu pašreizējo darbu ir atradušas ar ģimenes, draugu vai paziņu palīdzību. Nākošie populārākie darba meklēšanas veidi ir, izmantojot sludinājumus un personīgi vērsties pie darba devēja, ko ir darījušas attiecīgi 21% un 18% sieviešu. Savukārt Valsts Nodarbinātības aģentūras vai citu privāto darbā iekārtošanās biroja palīdzību ir izmantojušas tikai apmēram 4% un 2% sieviešu.

Attiecībā uz sievietēm, kuras savu darbu ir atradušas ar draugu vai paziņu palīdzību, ir vērojamas vairākas likumsakarības. Salīdzinoši biežāk šādi savu darbu ir atradušas augstākā vai vidējā līmeņa vadītājas (57%), speciālistes (juristes, grāmatvedes, skolotājas, ārstes) un fiziskā darba strādnieces savu darbu šādā veidā ir atradušas attiecīgi 42% un 45% gadījumu. Tikai 7% augstākā un vidējā līmeņa vadītāju pašas ir vērsušās pie darba devēja, bet speciālistes un fiziskā darba strādnieces to ir darījušas 25% un 21% gadījumu. Tas varētu norādīt, ka sociālais kapitāls Latvijā jo īpaši svarīgs ir atbildīgāku un labāku amatu ieguvē.

Fokusa grupās sievietes ir pieminējušas, ka, meklējot darbu, izmanto dažādas darba meklēšanas stratēģijas, piemēram, lasa darba sludinājumus presē un Internetā, kā arī izmanto NVA izliktos piedāvājumus. Tomēr kā vienu no galvenajiem faktoriem, lai atrastu darbu, sievietes min pazīšanos jeb sakarus, kas ir galvenā darba meklēšanas un atrašanas stratēģija, vadoties arī pēc aptaujas rezultātiem.

*- Internetā paložņājot, avīzes lasot, tad ejot uz Nodarbinātības dienestu – pilna siena saklāta ar visādiem baltiem palagiem, kur sarakstīts sazin kas...*

*- Es tagad esmu pārliecinājusies, ka pamatā ir sakari. Un tad ir varbūt minimāls procents veiksmes, arī bez tiem pašiem sakariem.*

*- ..ieiet jaunā kolektīvā, ir ļoti pozitīvi, ka kāds zina par tevi. Tie ir tavi ieteikumi, draugi vai kas. Man bija tāds gadījums, ka es dabūju otru darbu, un sanāca netīši, ka tai dārziņā man strādāja zināms cilvēks. Agrāk kopā bijām strādājušas, viņa aizgāja projām, un arī tas nospēlēja lomu, kā tevi pasniedz. Ja ir kāds, kas aizliek labu vārdu jaunajā darba vietā, rekomendācija, lai dabūtu darbu. Konkurence te tomēr ir. Jebkurš vadītājs darbā ņems zināmu cilvēku labāk, nekā kādu no malas, jo nevar zināt, kas ar viņu pēc tam būs.*

Salīdzinoši biežāk sludinājumus darba meklējumos izmanto gados jaunākas sievietes: 18 līdz 31 gadu vecās sievietes pašreizējo darbu šādā veidā ir atradušas 26% gadījumu, turpretī 32 līdz 45 gadus vecās sievietes darbu šādā veidā ir atradušas aptuveni 18% gadījumu.

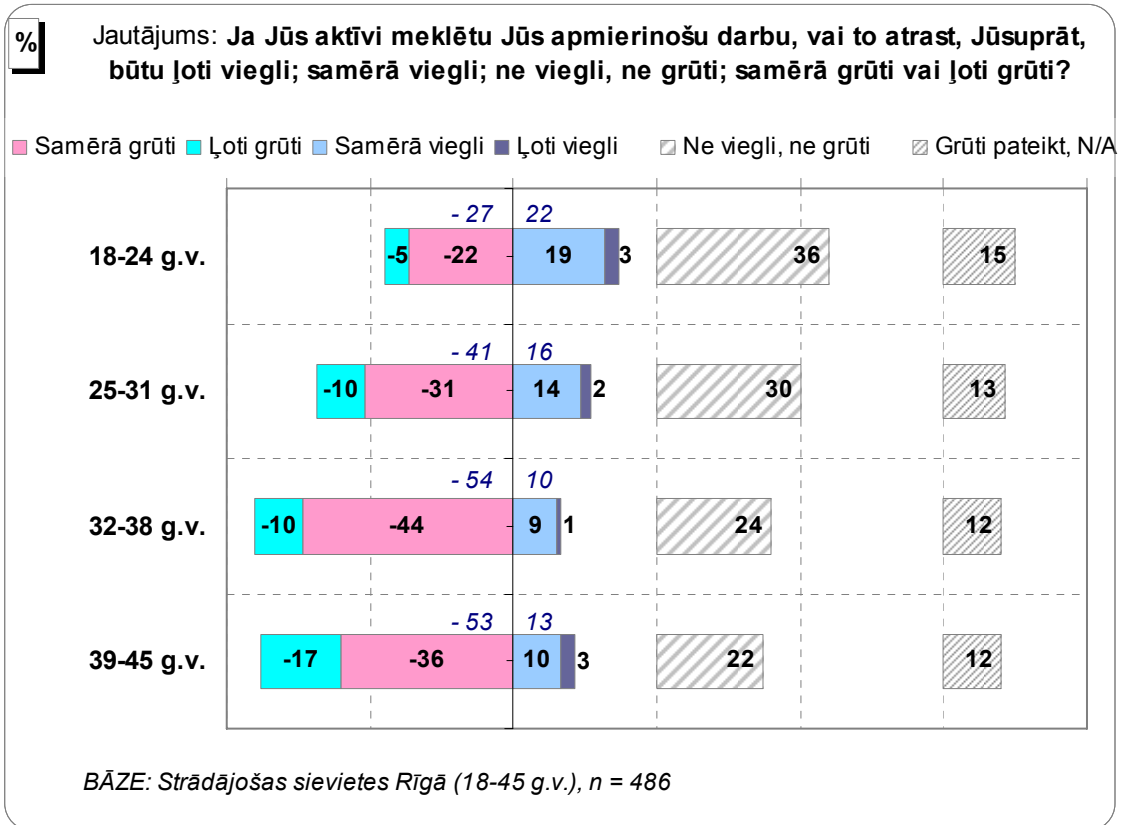
#### ***Iespējas atrast apmierinošu darbu***

Savas iespējas atrast apmierinošu darbu rīdzinieces lielākoties vērtē skeptiski - 35% domā, ka tas varētu būt samērā grūti, un 12% – ka ļoti grūti, kamēr tikai 14% sieviešu uzskata, ka tas būtu viegli. Jāatzīmē, ka sievietes ar augstāku pašreizējo ienākumu līmeni (Ls250 un vairāk vidēji mēnesī) un augstākā vai vidējā līmeņa vadītājas augstāk vērtē savas iespējas viegli atrast apmierinošu darbu.

Tāpat ir vērojamas atšķirības starp dažāda vecuma sievietēm. Jaunākas sievietes biežāk izvēlas nenoteiktu atbildi – ‘ne viegli, ne grūti un biežāk atzīmē, ka atrast apmierinošu darbu būtu samērā viegli. Savukārt, sievietes, kurām ir vairāk kā 31 gads, biežāk izvēlas atbildi ‘samērā grūti’.

### 13. zīmējums

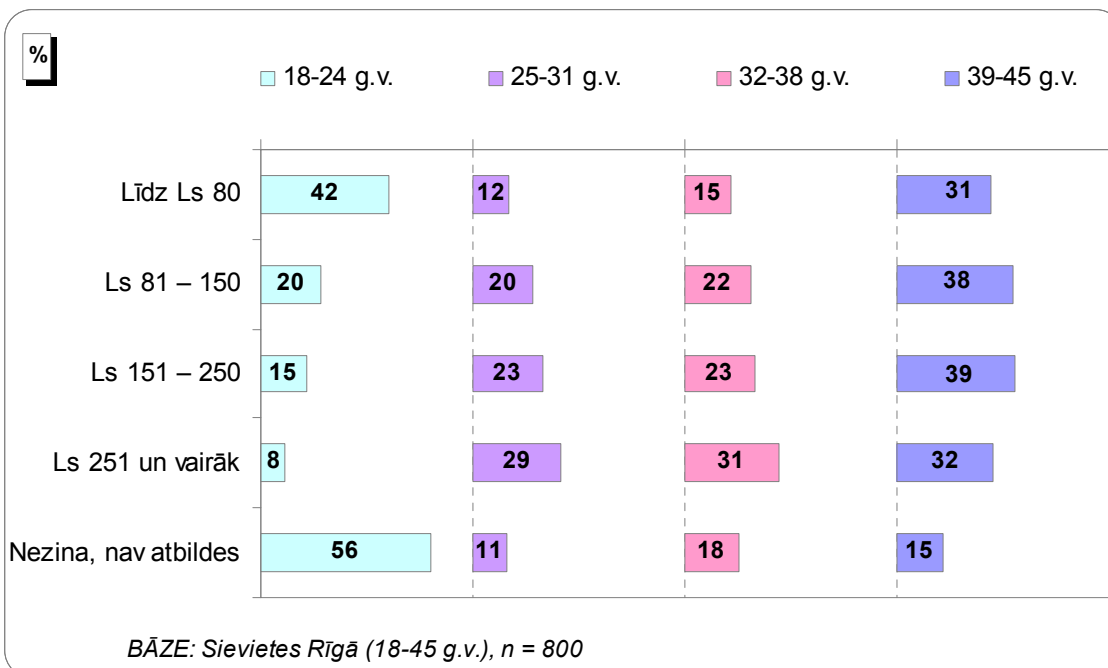
#### Strādājošo sieviešu pašvērtējums attiecībā uz darba atrašanas iespējām



No aptaujātajām pēdējā gada laikā labāk apmaksātu darbu ir meklējušas 18% sieviešu. To ietekmē pašreizējais atalgojums - jo lielāks tas ir, jo mazāk sievietes ir meklējušas labāk apmaksātu darbu.

### 14. zīmējums

#### Strādājošo sieviešu ienākumu līmenis dažādās vecuma grupās



Kamēr no sievietēm ar vidējiem ienākumiem no 80 līdz 150 latiem 26% ir mēģinājušas pēdējā gada laikā atrast labāk apmaksātu darbu, to ir darījušas tikai 10% sieviešu ar ienākumiem lielākiem par 250 latiem.

Labāk atalgota darba meklēšanas aktivitāte ir saistīta arī vecumu. 18 līdz 24 gadus vecu sieviešu vidū 27% ir meklējušas labāk atalgotu darbu, kamēr vismazāk sieviešu labāk atalgotu darbu ir meklējušas 32 līdz 38 gadu vecuma grupā. Viens no iemesliem, kas to varētu noteikt, ir pašreizējie šo vecuma grupu sieviešu ienākumi. No visām sievietēm, kuras saņem mazāk par 80 latiem mēnesī, 42% ir tieši jaunākās vecuma grupas sievietes, un no sievietēm, kuras saņem vairāk par 250 latiem, tikai 8% ir sievietes vecumā no 18 līdz 24 gadiem.

Pašlaik darbu meklē 11% sieviešu, vēl 24% patlaban aktīvi nemeklē darbu, bet mēdz aplūkot piedāvājumus, savukārt vairākums – 64% sieviešu pašreiz darbu nemeklē. Līdzīgi kā jautājumā par labāk apmaksāta darba meklēšanu sievietes ar zemākiem ienākumiem vairāk meklē darbu (48% no tām, kas meklē darbu, ir sievietes ar ienākumiem līdz 80 latiem). Lielākoties citu darbu vēlas atrast fiziskā darba strādnieces (24%). Savukārt vadītāju un speciālist salīdzinoši daudz mazāk ir darba meklētāju, kaut līdzīgi citu grupu pārstāvēm mēdz aplūkot darba piedāvājumus.

66% sieviešu, kas meklē pašlaik darbu, trīs vai vairāk reizi ir vērsušās pēc palīdzības pie radiem, draugiem un kolēģiem, un tikai 8% no darba meklētājām nekad tā nav rīkojušās. Bieži sievietes atsauca uz darba sludinājumiem (27%) vai tieši vērsās pie darba devējiem (22%). 46% no darbu meklējošajām sievietēm vienu vai divas reizes ir reģistrējušās Nodarbinātības valsts aģentūrā, bet 10% to jau darījušas trīs un vairāk reizi. Kopumā darba meklētājas izmanto līdzīgas stratēģijas tām, kā strādājošās sievietes ir atradušas pašreizējo darbu. Sievietes, kuras pašlaik meklē darbu, kopumā ir pozitīvi vērtē savas izredzes atrast darbu - 49% no viņām uzskata, ka tas ir drīzāk iespējams, un 28% uzskata, ka tas ir ļoti iespējams, ka viņas atradīs darbu.

### **Šķēršļi atrast darbu**

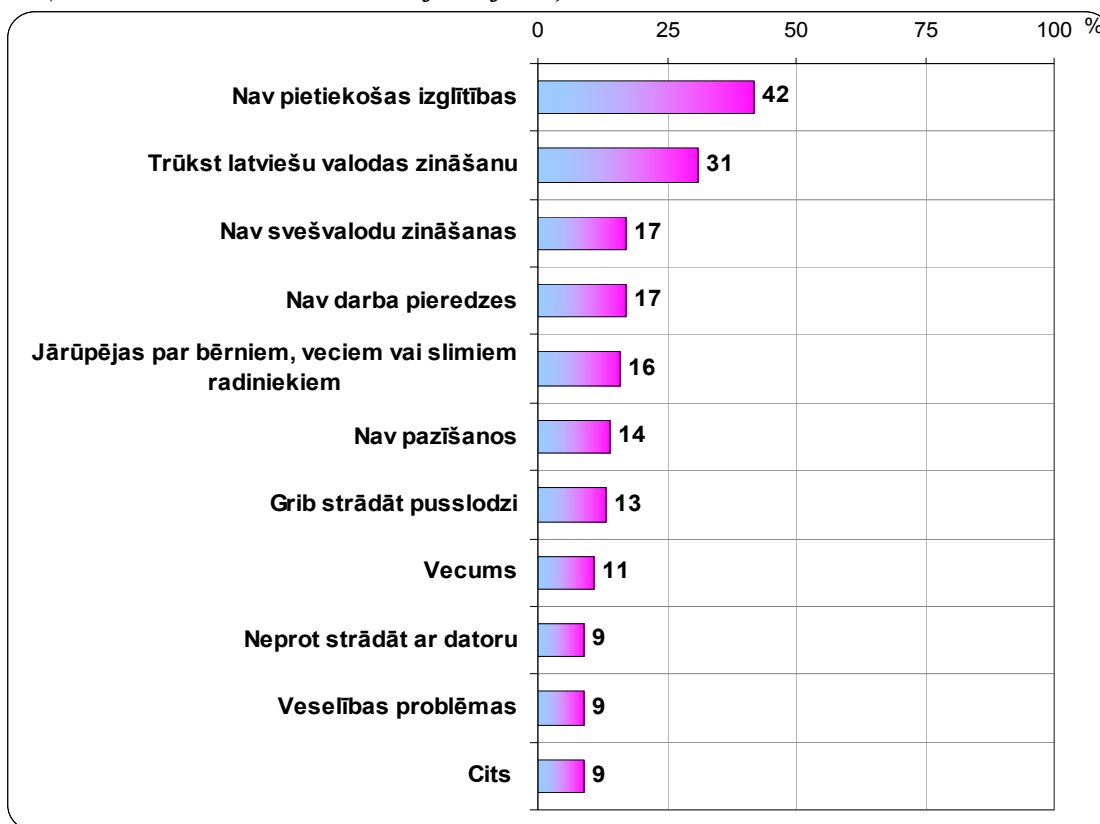
Sievietes, kuras pašlaik meklē darbu, par galveno šķērslī uzskata izglītības trūkumu. Aptuveni trešdaļa nevar atrast darbu nepietiekamo latviešu valodas zināšanu dēļ, sievietēm trūkst arī svešvalodu zināšanas un iemaņas darbā ar datoru. Darbu atrast traucē darba pieredzes trūkums, nepieciešamība rūpēties par bērniem vai citiem ģimenes locekļiem, kā arī vēlēšanās strādāt pusslodzi.

Meklējot darbu, ļoti svarīga ir darba pieredze, jo to parasti augstu vērtē daba devēji. Tā pārsvarā ir problēma jaunām sievietēm, tām, kas atgriežas darba tirgū pēc bērna kopšanas un tām, kas vēlas mainīt darbības jomu.

*- .. nav iegūta pieredze. Es mācījos par jurista palīgu. Ieguvu izglītību. Tajā brīdī, kad es biju skolā, bija jāmeklē prakses vieta, es neatradu. Es aizgāju vienkārši darbiņā un izstrādāju savu darbu uz tās iestādes normatīvajiem dokumentiem, un praktiski nekāda saistība nebija. Man līdz šim ir tā, ka esmu mācījusies, bet es neesmu ieguvusi pieredzi tajā sfērā, un tāpēc es esmu konstatējusi, ka es neesmu atradusi to sfēru, kurā es gribētu strādāt. Es vēl meklēju to sfēru.*

## 15. zīmējums

**Kā Jums šķiet, kas ir nozīmīgākais šķērslis, kāpēc Jūs nevarat atrast darbu?  
(% sum > 100; vairākatbilžu jautājums)**



*BĀZE: Sievietes Rīgā, kuras meklē darbu, n = 90*

Citkārt, gluži pretēji, darba devēji priekšroku dod cilvēkiem bez pieredzes noteiktā sfērā, lai varētu viņus apmācīt atbilstoši konkrētās darbavietas vajadzībām.

*- .. uz pārrunām mani uzaicināja viena no šīm kompānijām. Un es tiku pieņemta darbā, bez sakariem, nezināmā jomā. Es meklēju arī, kur bija rakstīts – ar apmācību. Es dzirdēju, ka prasa ar pieredzi, bet īstenībā var atrast, kur piedāvā arī apmācību. Ir vadītāji, kuri uzskata, ka ir ļoti labi tieši, ka cilvēkam nav pieredzes, jo tad viņam nebūs negatīvas pieredzes.*

*- Ja māca darbā konkrēti uz vietas, konkrēti, to pašu santehniķi, tad viņam ir garantija, ka viņš tajā darba vietā arī paliks vairāk nekā gadu, nevis skraidīs.*

Sievietes, kas vairākus gadus pavadījušas mājās ar bērniem, fokusa grupās uzsver, ka pēc tam ir samērā grūti atgriezties darbā, it īpaši, ja no jauna jāmeklē darbavietā. Lai atkal „izietu no mājas” un piedāvātu sevi darba tirgū, ir vajadzīga liela uzņēmība. Vēl jo grūtāk ir atrast un sākt darbu jaunā jomā, kas nav saistīta ar iegūto izglītību un iepriekšējo darba pieredzi.

*- Es jau laikam teicu par to psiholoģisko gatavību vispār kaut ko meklēt. Sevišķi, ja ir nolemts mainīt arī jomu, kas nav saistīta ar izglītību un nav saistīta ar iepriekšējo darbu.*

*- Es arī esmu bijusi bezdarbniekos, tad, ar katru bērnu sējot mājā, īstenībā jau negribas vairs neko. Ir jau kaut kādā rutīnā. Tu iesēdies un vairs negribi*

*kustēties kaut vai vienu dienu ārpus mājas. Un tad vairs negribas tā īsti meklēt.*

*- Es arī nosēdēju 8 gadus, bet man nebija tā. Es sev devu brīvu, kaut vai tas, ka es aizbraucu pie mammas un es aizeju pie saviem bijušajiem klasesbiedriem, kuriem arī ir bērni, bet aizeju vai nu ar bērniem – tad bērni tur savā starpā kopā spēlējas un mēs ar draudzenēm pasēžam, vai vienkārši kaut kur sazvanās.*

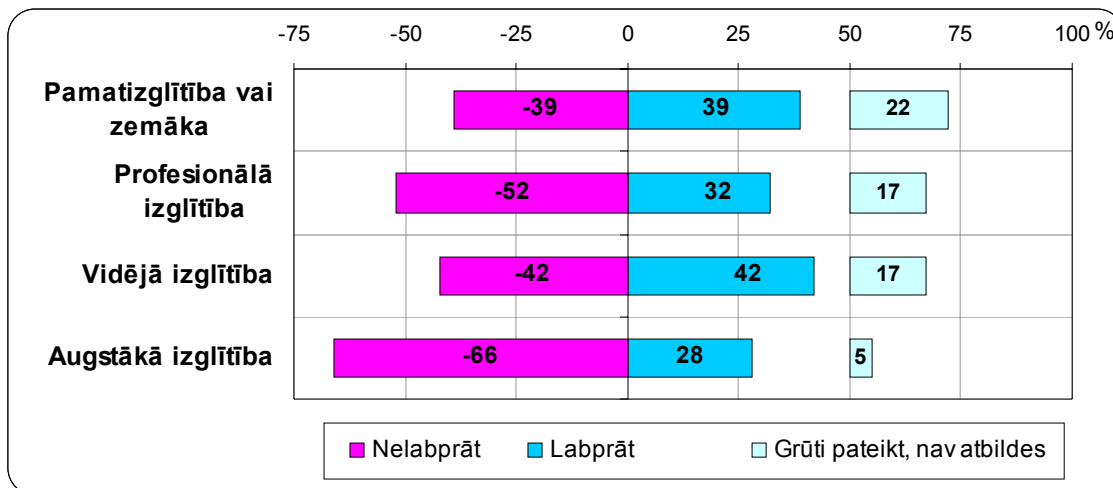
*- Es tikai tagad tā sāku meklēt. Kad bērns aizgāja pirmajā klasē, es tā īpaši necentos. Nē, es bērnus pieskatīju, nauda jau bija, bet nu jau apnicis mājās sēdēt un gribas ārā no mājas.*

### **Gatavība mainīt dzīvesvietu**

Vairāk nekā trešā daļa aptaujāto Rīgas sieviešu (35%) labprāt pārceltos uz citu Eiropas valsti, ja rastos iespēja uzlabot savus darba vai dzīves apstākļus, pie tam nedaudz biežāk aizbraukt ir gatavas sievietes, kas ieguvušas pamatizglītību vai vidējo izglītību.

### **16. zīmējums**

***Ja rastos iespēja uzlabot Jūsu darba vai dzīves apstākļus, cik labprātīgi vai nelabprātīgi Jūs pārceltos uz kādu Eiropas valsti?***



*BĀZE: Sievietes Rīgā, n = 800*

Uz kādu no Eiropas valstīm vairāk gatavas aizbraukt būtu sievietes, kuras ir vairāk orientētas uz karjeras sasniegumiem, kā arī tās, kuru ienākumi ir zemāki. Piemēram, 48% no sievietēm, kuru mēneša ienākumi ir mazāki par 80 latiem, būtu gatavas aizbraukt uz kādu no Eiropas valstīm, taču no sievietēm, kuras saņem vairāk par 250 latiem mēnesī, to būtu gatavas darīt tikai 26%. Tāpat vairāk gatavas darba vai dzīves apstākļu dēļ pārcelties uz kādu Eiropas valsti ir jaunākas sievietes - 62% aptaujāto vecumā no 18 līdz 24 gadiem ir labprāt gatavas to darīt. Turpretī no 39 līdz 45 gadus vecajām respondentēm to būtu gatavas darīt tikai 25%. Līdzīgas atbildes ir arī attiecībā uz vēlmi pārcelties uz kādu citu novadu un uz kādu valsti ārpus Eiropas.



## Izglītība

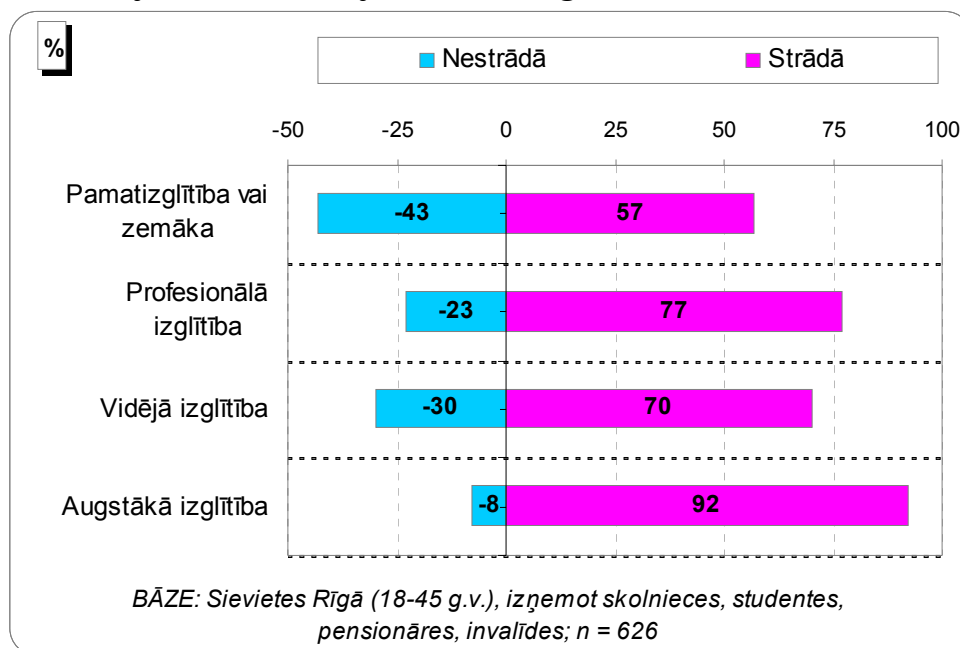
### **Formālā izglītība**

Analizējot dažādu grupu iespējas iekļauties darba tirgū, viens no nozīmīgākajiem faktoriem ir izglītība un iegūtās prasmes. Aplūkojot aptaujāto rīdzinieču iegūto izglītību, redzams, ka gandrīz vienādi daudz (aptuveni 30%) ir to, kas ieguvušas profesionālo, vidējo vai augstāko izglītību. Savukārt 9% respondentu nav ieguvušas vairāk par pamatzglītību (jāpiebilst, ka aptuveni puse šajā izglītības grupā mācās skolā).

Salīdzinot aptaujāto nodarbošanos un iegūto izglītību, redzams, ka vislabāk darba tirgū klājas sievietēm ar augstāko izglītību – 92% no augstāko izglītību ieguvušajām respondentēm strādā. Turpretī visgrūtāk darbu atrast ir sievietēm, kas nav ieguvušas vairāk par pamatzglītību, viņu vidū strādā tikai 57%. Savukārt aptuveni līdzīgā situācijā ir profesionālo un vidējo vispārējo izglītību ieguvušās, viņu vidū strādā attiecīgi 77% un 70% rīdzinieču.

### **17. zīmējums.**

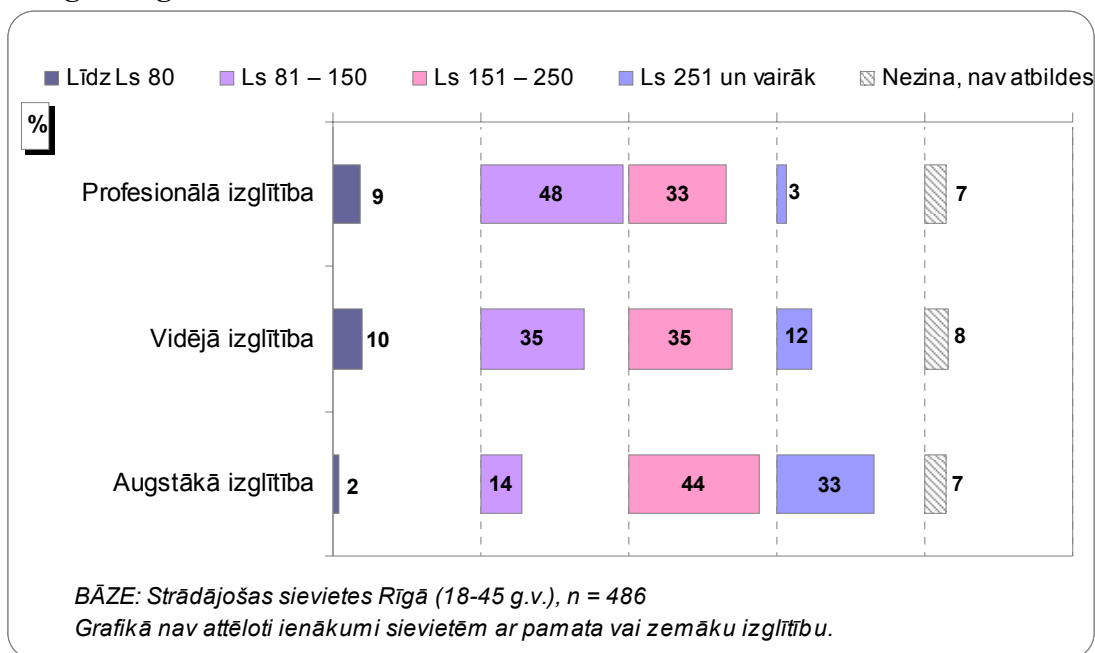
#### **Strādājošo un nestrādājošo sieviešu izglītība**



Svarīgi ir ne tikai atrast darbu, bet arī gūt ienākumus, kas ļauj nodrošināt sieviešu un viņu ģimeņu vajadzības. Salīdzinot strādājošo sieviešu ienākumus dažādās izglītības grupās, redzams, ka iegūtā izglītība lielā mērā ietekmē iespējas gūt lielākus ienākumus. Piemēram, augstskolu beidzēju vidū daudz vairāk nekā citās izglītības grupās ir tādu sieviešu, kuru mēneša ienākumi ir 251 lats un vairāk. Savukārt ienākumus līdz 150 latiem mēnesī ievērojami biežāk gūst rīdzinieces ar profesionālo vai vidējo vispārējo izglītību.

## 18. zīmējums.

### Iegūtā izglītība un ienākumi



Izglītības un iegūto prasmju nozīmi, iekļaujoties darba tirgū, apliecina arī aptaujas respondentu viedoklis – 70% strādājošo sieviešu uzskata, ka skolās vai augstskolās iegūtās zināšanas un prasmes ir ļoti svarīgas viņu pašreizējā darbā. Formālās izglītības dotās zināšanas īpaši nozīmīgas ir, strādājot jomā, kas saistīta ar iegūto izglītību, - tā veselības un sociālās aprūpes nozarē, kā arī izglītības sfērā strādājošās lielākoties ir ieguvušas atbilstošu izglītību un uzskata to par ļoti svarīgu savā darbā. Turpretī daudz retāk iegūto izglītību par darbā svarīgu uzskata rīdzinieces, kas strādā rūpniecībā, būvniecībā un tirdzniecībā.

Ļoti augstu tiek vērtētas arī iemaņas un pieredze, kas iegūtas darbavietās. Tās par ļoti svarīgām pašreizējā darbā uzskata 78% strādājošo sieviešu. Darbā apgūtais ir nozīmīgāks nekā formālā izglītība, ja strādā jomā, kas nav saistīta ar iegūto izglītību.

Līdztekus formālajai izglītībai un darba pieredzei liela nozīme darba tirgū var būt arī zināšanām, prasmēm un pieredzei, kas iegūta, darbojoties kādā sabiedriskā organizācijā. To kā noderīgu un svarīgu savā pašreizējā darbā atzīmē 31% strādājošo sieviešu.<sup>5</sup>

Arī fokusgrupu diskusiju dalībnieces uzsvēra izglītības nozīmi darba tirgū un savu vēlmi mācīties un paaugstināt kvalifikāciju. Bieži vien arī darbavietas izvirza saviem darbiniekiem prasības iegūt augstāko izglītību vai apgūt noteiktu kvalifikāciju. Lielākoties sievietes ļoti labprāt mācās, ja darbavietā apmaksā nepieciešamās

<sup>5</sup> Dažādās nevalstiskās organizācijās un grupās ir iesaistīties aptuveni 41% Rīgas iedzīvotāju (BISS, *Pilsoniskās sabiedrības veidošanās Latvijas lielākajās pilsētās un etniski nevienlīdzīgajos rajonos Latvijā*, 2005), un domājams, ka turpmāk šis skaits pieaugs un vairāk būs to cilvēku, kas varēs izmantot sabiedrisko organizāciju sniegtās iespējas gūt zināšanas, iegūt pieredzi un dažādas prasmes, praktiski darbojoties.

mācības, jo nozīmīgākais šķērslis izglītības iegūšanai parasti ir finansu līdzekļu trūkums. Dažas sievietes minēja, ka nozīmīgs ir valsts atbalsts izglītībai, atmaksājot daļu no iemaksātā ienākumu nodokļa par ārstnieciskajiem un izglītības izdevumiem.

Tomēr dažkārt sievietes izglītības prasību dēļ ir spiestas pamest darbavietas, kurās nostrādāti ilgi gadi. Jāatzīmē, ka īpaši grūti atrast naudu mācībām ir sievietēm ar nepilngadīgiem bērniem, it sevišķi, ja viņas ir vienīgās ģimenes apgādātājas. Šādā situācijā sievietēm ir grūti arī atlicināt laiku mācībām, jo to aizņem darbs un bērnu aprūpēšana. Tā iespējas mācīties parādās tikai tad, kad bērni jau paaugušies.

*- Tas ir mans gadījums, kad ar vienu algu nevar iztikēt; protams, visas kārtīgas sievietes dara, ko var, meklē otru darbu, trešo darbu un haltūras. Un tikai tāpēc, lai bērni būtu paēduši, apģērbti un izskoloti. Nu, tā tas ir. Tā tas iet uz priekšu, un kad bērni ir pilngadīgi, nu ir iestājies klikšķis, nu sāk just, ka vajadzētu tomēr vēl iet kaut kur un ko, bet tas viss finansiāli... Un ar divām minimālām algām kaut kur iet mācīties, tas ir diezgan tā nereāli šobrīd. Kamēr bērni paši vēl nav uz savām kājām.*

*- Strādā tai darbā, un tev ir tā darba pieredze, bet nav tā izglītība. Un pēkšņi rodas situācija, ka var atlaist no darba, un tu paņem un iestājies augstskolā, kaut vai neklātienē un sāk mācīties, lai iegūtu izglītību. Tas darba devējs redz, ka tu mācies un ka tev būs tas papīrs. Viņš neatlaiž.*

*- Visos bērnudārzos visām audzinātājām ir jābūt augstākai izglītībai. Valsts izdevusi tādu pavēli, un audzinātājas visas kā sāka strādāt bērnudārzā, viņām ir vidējā speciālā izglītība. Un visām 100% bija jāiet, jāstudē augstskolā. (..) Un jāmaksā pašām par studijām. Ja viņām uz rokas ir 100 lati, un mācību gads maksā 300, 400, 500 lati. Tāda ir valsts politika. (..) Principā viņām ir jāmacās. Ja tu gribi strādāt, mācies! Kur tu to naudu ņemsi, tas nevienu neinteresē. Kaut kur kaut kādus aizdevumus, kaut kādus kredītus var dabūt, bet tie ir procenti, bet audzinātājām (..) tā alga... nu, tagad varbūt kaut ko pacēla. Bet tāpat tās algas - 120-140 latu, novelciet nodokļus, kas tur paliek pāri.*

*- ..viņa [strādā] Ieņēmumu dienestā, viņai ir prestižs darbs. Un viņa ceļ savu kvalifikāciju, viņai darbs apmaksā visu. Gan bakalauru, gan maģistru. Pilnībā darbs visu sedz.*

Diskusiju dalībnieces, kuras pašlaik studē vai plāno to darīt, lai iegūtu otru kvalifikāciju, dara to dažādu motīvu vadītas – lai iegūtu diplomu specialitātē, kurā ir vairāku gadu darba pieredze, lai nezaudētu darbu, lai nākotnē varētu strādāt jomā, kurā patiesi vēlas, vai lai iegūtu augstāko izglītību, jo radusies iespēja mācīties bez maksas. Sievietes uzsver, ka ir vēlams vienlaicīgi mācīties un strādāt tajā pašā jomā – tad darbs rada interesi un dod papildus izpratni par apgūstamo jomu, savukārt darba devēji vairāk atbalsta mācības, ja iegūtās zināšanas var pielietot arī darbā.

*- Es mācījos juridiskajā, visas tur tiesības apguvu, piemēram, darba tiesības – visiem jautājumi ir, man nav. Tāpēc, ka tajā brīdī es pat nebiju pirmajā darbā bijusi. Nekur nebiju strādājusi, nekādas pieredzes, nekā.*

*- Ejot uz dažādām darba intervijām, kas neatbilda tam, ko es biju izvēlējusies, kur es mācījos, tad cilvēki sacīja, kas tad strādās, kad tu iesi mācīties – sesijas*

*bija kādas 6 reizes gadā, tad es sapratu, ka nav ko rakstīt [pieteikumus vakancēm] galīgi tur riņķī apkārt, ka jāraksta uz to tēmu, par ko es mācos.*

*- Sākumā bija 4 gadu praktisks darbs. Tad, kad ar to praksē nākas sastapties, tad ir nepieciešamība papildus iegūt vēl šo, ko es vēl nezinu, kas man pietrūkst šajā darbā.*

*- Bija iespēja, ka es varēju iet mācīties, bet man nebija to 440 latu gadā, lai es varētu iemaksāt. Man nav! Man nav tādas finanses. Tad es atstāju visus bez naudas. Tad es nevaru nevienam neko nopirkt. Nemaz nerunājot par to, ka kādreiz, vismaz vienreiz mēnesī sevi ar kādu šokolādi arī jāpalutina. Vairāk jau es nevaru atļauties. Un tur bija tas variants, ka es neaizgāju augustā un neiesniedzu dokumentus, jo man nebija tās finanses. (..) jo darba piedāvājumi ir – zvana un prasa – nu, tu iestājies tajā augstskolā? Es teicu – ai, man nav naudas. Nu, vai tik tiešām nevarēja dabūt to pirmo iemaksu kaut kur? Vismaz tos 200 latus. Es teicu – nu, nav, nu, nav. Nu, nav man tādas naudas. Es taču nevaru atstāt savus bērnus neēdušus. Nu, un tad tā arī izpalika.*

*- Mums ir iespēja tāda, ka bijušajiem Universitātes pasniedzējiem, viņu bērni var iegūt vienu augstāko izglītību universitātē bez maksas. Tad, kad es dabūju zināt, tad es iestājos pagājušo gadu universitātē. (..) man bija vienīgi iestājek sāmeni jānoliek. Bet es aktīvi izmantoju šo iespēju bez maksas mācīties.*

Tomēr ir svarīgi ne tikai mācīties, bet arī likt lietā iegūto kvalifikāciju un zināšanas. Iegūta izglītība arī negarantē darbavietu, jo bieži vien darba devēji lielāku nozīmi piešķir darba pieredzei, nevis kvalifikācijai attiecīgajā jomā.

*- Visur prasa ar pieredzi, man tās pieredzes nav – izglītība ir, pieredzes nav, mums jūs nevajag.*

Dažkārt nav vajadzīga ne izglītība, ne darba pieredze attiecīgajā jomā, jo darbavieta vēlas pati apmācīt darbinieku atbilstoši savām prasībām.

*- .. bieži ir tā, ka ir jāapgūst. Viens ir augstskolas izglītība, otrs - tā praktiskā dzīve. To visu var iemācīties. (..) Ļoti daudz lietas, ja tu vēlies, var iemācīties. Nu tad kursos visādos var apgūt. Visādus sertifikātus.*

### ***Darbs atbilstoši profesionālajai izglītībai***

Kopumā ar iegūto izglītību saistītā jomā ir nodarbinātas aptuveni puse aptaujāto sieviešu, kas pašlaik strādā – 71% no tām, kas ieguvušas augstāko izglītību, un 44% no tām, kas ieguvušas pamata vai vidējo profesionālo izglītību.

Lielākā daļa grupu diskusiju dalībnieču nestrādā jomā, kurā iegūta profesionālā izglītība. Tam ir dažādi iemesli – mazs pieprasījums pēc noteiktām specialitātēm (īpaši, nozarēs, kurās darbības apjoms ir krasī samazinājies pēc neatkarības atgūšanas), zems atalgojums, kā arī kvalifikācijas un iemaņu zudums, ja ilgāku laiku nav strādāts iegūtajā specialitātē. Šādi pārtraukumi var veidoties, ja sieviete ilgi neatsāk darbu pēc bērna piedzimšanas, un īpaši bieži tā notiek, ja ar mazu gadu starpību dzimst vairāki bērni.

*- Mana izglītība ir augstākā izglītība, mākslas bakalaurs, iegūta Kultūras akadēmijā. Un tad vēl mazlietiņ arī specifiskā nozarē, starpkultūru sakari*

*Latvija – Francija. Viss jau ir ļoti jauki, bet ar Franciju mums nav tādi īpaši attīstīti [sakari], jo vēstniecībās arī nav vajadzīgi īpaši daudz cilvēku. (..) Un ejot jau studēt, es būtībā rēķinājos ar to, ka es nestrādāšu savā specialitātē. Un manuprāt, tie starpkultūru sakari, tūrisms, tas tā netieši saistīts, kur es patlaban strādāju par ceļojumu konsultantu.*

*- Mana profesija ir vecmāte. Tad kad es saņēmu diplomu, tad bija jau viens mazulis mājās, un jau pēc trijiem mēnešiem piedzima otra meita, man ir gads starpā. Tad es dzīvoju mājās ar abiem bērniem, un vecmātes profesijā es neesmu ilgstoši strādājusi. Tikai mācību laikā, tā ir tā mana pieredze. Un tad, kad dzīvē iegadījās tā, ka man bija jāpārņem visas ģimenes materiālais nodrošinājums, vīrs smagi cieta avārijā. Tad, strādājot par vecmāti, es nevarēju nodrošināt saviem abiem bērniem un vēl slimam cilvēkam uzturu.*

*- Būtībā es strādāju pēc savas specialitātes, es 88. gadā beidzu Jelgavu – pārtikas tehnologus, diezgan esmu strādājusi stipri zem savas diplomā ierakstītās specialitātes. Mans ieņemamais amats skaitās šefpavārs, bet diplomā ir rakstīts inženieris-tehnologs. Un tāda specialitāte sabiedriskajā ēdināšanā vairs nav pieprasīta brīvajā Latvijā. Nu, lieta ir tāda (..) tīri personīga, tāpēc, ka tad, kad es beidzu akadēmiju, man personīgā dzīve sagāja tūtā (..) un es bērnu dēļ biju spiesta aiziet uz bērnu dārzu. Nu, un es tā tur arī 18 gadus esmu ieciklējusies.*

*- Es strādāju atbilstoši savai izglītībai. Esmu beigusi mākslas skolu, un strādāju teātrī - sieviešu kostīmu šuvēja. Vienīgais, man tas darbs patīk. Es tur strādāju 24 gadus jau, neko neesmu mainījusi. Pirms tam nostrādāju 2 gadus par darbības skolotāju. Nu vispār man patīk arī tas darbs, es pie viņa tuos.*

### **Darba devēju apmaksāta tālākizglītība**

Aizvien lielāka nozīme ir dažāda veida mācībām visa mūža garumā. Darbinieku tālākizglītības un kvalifikācijas celšanas pasākumi palīdz uzlabot arī darba kvalitāti. Kopumā katra ceturktā jeb 25% strādājošo rīdnieču pēdējā gada laikā ir saņēmusi apmācību, ko apmaksājis darba devējs. Visbiežāk apmaksātās mācībās piedalījušās sievietes, kas strādā valsts pārvaldē un aizsardzībā vai veselības un sociālās aprūpes nozarē, to minējusi katra otrā šajās sfērās strādājošā respondente. Turpretī vismazāk jeb 9% strādājošo apmācību apmaksājuši darba devēji rūpniecības un būvniecības nozarēs. Salīdzinot dažādos amatos strādājošās sievietes, redzams, ka biežāk par darba devēju līdzekļiem mācās vadītājas un speciālistes (ārstes, juristes, skolotājas, grāmatvedes u.tml.) – pēdējā gada laikā aptuveni 37%, savukārt no ierindas darbiniecēm (birojā, tirdzniecībā, apkalpojošā sfērā strādājošās) – tikai 20% jeb katra piektā.

Sievietes, kas strādā ar iegūto izglītību saistītā jomā, biežāk saņem darba devēju apmaksātas tālākizglītības un kvalifikācijas celšanas apmācības nekā tās, kuru darbs nav saistīts ar iegūto profesionālo izglītību (attieciņi 35% un 18%).

Visbiežāk darba devēju apmaksātās mācības ir cieši saistītas ar konkrētā uzņēmuma vai iestādes darbības jomu – šādās apmācībās piedalījušās lielākā daļa respondentu, kurām pēdējā gada laikā ir bijušas kādas darba devēja apmaksātas mācības. Bieži tiek

apmaksāti arī datorkursi un valodu (visbiežāk – angļu valodas) kursi, kā arī grāmatvedība, lietvedība, projektu vadīšana un psiholoģija.

Strādājošām sievietēm kvalifikācijas celšana bieži vien ietilpst darba pienākumos, bet ir arī darbavietas, kur papildus mācības netiek veicinātās un atbalstītas. Situācija šajā jomā atkarīga gan no uzņēmuma lieluma un pieejamiem līdzekļiem, gan darba devēju attieksmes. Parasti iniciatīva tālākizglītībai nāk no darbavietas, bet dažkārt arī darbinieki ir tie, kas meklē pie darba devēja atbalstu kādu semināru vai kursu apmeklēšanai.

*- Saku, iešu uz kursiem. Nē, mums tādu līdzekļu nav! Ej mācies, bet pats maksā! Jā, atbalsta, protams. Sertifikātus var krāmēt virtuvē pie sienas, cik gribi. Bet pašam par to ir jāmaksā. Tāpēc, ka skolu valde neko neapmaksā. Tā, lūk!*

*- ..mūsu uzņēmumā ir cilvēki, kas studē. Un ne jau tieši tādās specialitātēs, kas viņiem darbam ir tieši nepieciešams. Bet arī tiek saskaņoti laiki, lai varētu ātrāk cilvēks aiziet vai arī tiek meklēti risinājumi. Atbalsta izglītošanos.*

*- Tas ir mums regulāri - kursi, jo tūrismā viss nepārtraukti mainās un attīstās. Tur vienkārši nevar savādāk. Un iespējams, man ir tā laime strādāt pietiekoši sakārtotā uzņēmumā, kas par to rūpējas, bet viss ir atkarīgs no paša iniciatīvas. Ja tu negribi, tu vispār vari neiet ne uz kādiem šiem kursiem. Un būtībā, tur pašiem ir jāpiesakās. To visu sedz vai nu uzņēmums vai nu piegādātājs. (... Tur pat nav jāmaksā par šiem kursiem. Bet ir viens cits aspekts - valodu kursi arī tiek apmaksāti gadā līdz 100 latiem. Ā, lai gan tikai angļu valodas kursi, bet es saņēmu atteikumu franču valodas kursiem. Bet pēc tam netieši tas tika motivēts, tika atbalstīts. Caur prēmēšanu un tamlīdzīgi, tā kā būtībā uz pašiniciatīvu tas balstās. Ja pats sameklē, piesakās un informē vadību, tad lielākoties tas tiek akceptēts, atbalstīts.*

No darba devēju viedokļa svarīga ir darbinieku lojalitāte un ilgtermiņa piesaiste darbavietai. Šie aspekti ietekmē arī darba devēju vēlmi ieguldīt darbinieku izglītībā, labvēlīgāka ir attieksme pret tālākizglītības pasākumiem ilggadīgiem labiem darbiniekiem, no kuriem sagaidāma atdeve nākotnē.

Par to liecina arī aptaujas rezultāti. Sievietes, kas darbavietā strādājušas līdz trim gadiem, ievērojami retāk saņem darba devēju apmaksātas mācības, salīdzinot ar tām, kas savā darbavietā strādā jau četrus gadus un vairāk. Pēdējā gada laikā darba devēju apmaksātās apmācībās piedalījušās attiecīgi 18% (darbavietā strādā 3 gadus un īsāku laika periodu) un 33% (strādā ilgāk nekā 3 gadus) strādājošo rīdzinieču.

No otras puses, tālākizglītība ir veids, kā piesaistīt darbinieku un dot iespējas profesionālai izaugsmei, nemainot darbavietu.

*- Un viens veids, kā noturēt darbinieku, ir celt viņa kvalifikāciju. (...) Un neviens darba devējs nevēlas apmācīt cilvēku, kurš strādās mēnesi vai divus. Ja cilvēks ir labs darbinieks ar augstu kvalifikāciju, strādājis 5-10 gadus, tad tie būs. Vienkārši no darba devēja puses būs. Mums ir ļoti svarīgi, ka tieši ir tā lojalitāte.*



### **Pašiniciatīva tālākizglītībā**

Bez darba devēju apmaksātām mācībām sievietes arī pašas aktīvi meklē dažādas tālākizglītības iespējas. Par to liecina tas, ka 25% aptaujāto rīdzinieču, kas nav nestrādājošas skolnieces vai studentes, pēdējā gada laikā ir kaut ko mācījušās (neskaitot darba devēja apmaksātās mācības). Pie tam visbiežāk dažādos tālākizglītības pasākumos piedalās sievietes ar augstāko un vidējo izglītību (attiecīgi 34% un 31%). Turpretī ievērojami retāk mācās tās, kas ieguvušas profesionālo vai arī pamata (un zemāku) izglītību, viņu vidū tikai 13% aptaujāto pēdējā gada laikā ir piedalījušās kādā apmācībā. Vairāk mācās tās, kurām ir svarīgi gūt panākumus darbā un veidot karjeru – viņu vidū izglītojas aptuveni katra trešā rīdziniece. Iespējas izglītoties ietekmē arī sievietes ienākumu līmenis – augstākajā ienākumu grupā (vidējie tīrie mēneša ienākumi Ls251 un vairāk) mācās 40% aptaujāto. Līdzīgi aptuveni 30% mācās tādu sieviešu vidū, kuru ienākumi mēnesī ir Ls151-250. Tikai nedaudz mazāk (19%) tālākizglītības pasākumos piedalās sievietes ar ienākumiem līdz Ls80 mēnesī. Bet visretāk (11%) mācās sievietes, kuru ienākumi ir 81-150 latu mēnesī.

No sievietēm (neskaitot nestrādājošas skolnieces vai studentes), kas pēdējā gada laikā ir kaut ko mācījušās, katrā trešā studē augstskolā, tāpat aptuveni trešdaļa apgūst valodas (visbiežāk angļu valodu). Aptuveni 10% apmeklē auto kursus un datorkursus.

Nestrādājošām sievietēm ir iespēja mācīties NVA piedāvātajos un citosursos – uzņēmējdarbība, nodokļi, projektu vadīšana, nagu kopšana, datori, psiholoģija, sociālā aprūpe. Dažkārt lielāka nozīme ir nevis kursos iegūtajām zināšanām, bet gan psiholoģiskajam atbalstam, kas rada sievietēs pārliecību par saviem spēkiem un stiprina viņu motivāciju, piemēram, uzsākt uzņēmējdarbību vai pieteikties darbā citā jomā. Tāpat ļoti svarīgs ir apkārtējo, it īpaši, ģimenes atbalsts.

*- No Nodarbinātības dienesta bija tādi kursi - mārketinga, menedžments un nodokļi. Pasniedza skolotāja Iveta (...). Un tieši viņa bija tā, kas atvēra man tos lielos vārtus – jūs varat! Nemiet un dariet!*

*- Es izvēlējos specialitāti projektu vadīšana, un tas bija ļoti plaša profila, ļoti vērtīgi, kas pamudināja un radīja tādu drošības sajūtu par sevi, ka es varu iet kaut kur pieteikties arī strādāt. Arī pati kaut ko padarīt, pasākt.*

Gadiem ilgi strādājot darbus, kur nav nepieciešama iegūtā izglītība, sievietes zaudē savu kvalifikāciju un līdz ar to arī konkurētspēju darba tirgū. Atjaunot iemaņas un iegūt atbilstošus sertifikātus var īpašos kursus, kas savukārt maksā ļoti dārgi.

*- Man jau ir tā augstākā izglītība specialitātē, tā kā kategorijas ir. Bet lai es ar savu 18 gadu pieredzi bērnodārzā izietu kaut kur ārpusē... Kaut kur kaut kādā sabiedriskā ēdināšanā. Manas praktiskās zināšanas jau vairs neatbilst tam, ko prasa. Ja iet runa, ka kādam ir praktiskās zināšanas, bet nav sertifikāta, tad es par šiem 18 gadiem, esmu zaudējusi restorāna pavāra iemaņas. Tāpēc, ka man ir stipri specifiskas ēdienkartes bērnodārzos. (...) Tā kā, lai izietu šādus kursus, tad tie kursi, atvainojiet, maksā nevis manas divas minimālās algas, ko es katru mēnesi saņemu, bet stipri, stipri vien vairāk. Un, ja man nav, kur atrast šo finansējumu, tad, paldies dievam, ka mani patur tajos bērnodārzos un es varu strādāt tālāk. (...) Tas ir apburtais loks. Grozies, kā gribi.*

Bez finansiāliem šķēršļiem dažkārt ir jāiztur arī liela konkurence, lai varētu mācīties kursus.

*- ..uz kaut kādiem kursiem aizgāja no bezdarbniekiem, kaut kāda firma. Nagu kopšanas speciālists, uzņēma 11 cilvēkus, un ārņemju firma. Un nezina, kā izlasīt un ko izlasīt tos cilvēkus, lai vispār uz viņiem [kursiem] tiktu. Un ko viņiem, vai vispār darbs būs. Es nezinu. Varbūt, ka 11 cilvēkiem darbs būs kaut kur. Bet tos cilvēkus, tur sijā tā kā... Pie tam nākot tur tādi diezgan daudz ar augstāko izglītību. Kur tur nagu kopšanas speciālistam augstākā izglītība ir vajadzīga?*

Ir arī profesijas, kurās iemaņas var apgūt galvenokārt praktiski strādājot, un dažādiem tālākizglītības kursiem nav īpaši lielas nozīmes.

*- Par tiem kursiem runājot (..) Ko es tur piemācīšos? Labi, piegriezēju kursus varētu pabeigt. Ir to vērts. Pat ja par viņiem maksā, bet tā es savā specialitātē, nezinu, teorētiski neko nevar apgūt, tas ir viss praktiski tikai jāapgūst, rokas trenējot tikai. Tā kā pianistam.*

## Tautība, pilsonība, latviešu valodas zināšanas

### **Latvijas pilsonība, dzimtā valoda, tautība**

79% respondentu ir Latvijas pilsonība. Savukārt 46% aptaujāto dzimtā valoda ir latviešu valoda, bet 51% - krievu valoda. Pēc tautības latvietes ir 46%, bet krievietes – 45%.

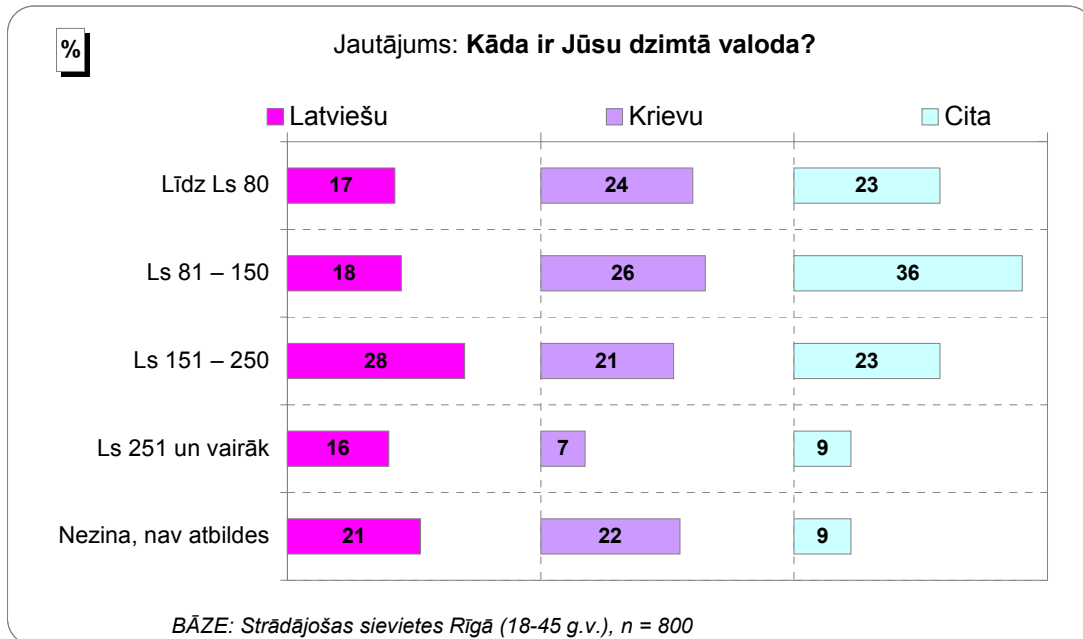
Pilsoņu vidū 31% sieviešu ir augstākā izglītība, savukārt vidējā izglītība - 34% sieviešu, profesionālā izglītība - 27% sieviešu, bet pamatizglītība vai zemāka - 9% sieviešu. Nepilsoņu vidū tikai 18% sieviešu ir augstākā izglītība, 31% - vidējā izglītība, 40% - profesionālā izglītība, bet 10% - pamatizglītība vai zemāka.

Sieviešu vidū, kurām dzimtā valoda ir latviešu valoda, 33% ir augstākā izglītība, savukārt sieviešu vidū, kurām ir cita dzimtā valoda, 23% ir augstākā izglītība. 26% sieviešu, kurām dzimtā valoda ir latviešu, ir profesionālā izglītība, 34% sieviešu, kurām dzimtā valoda ir cita, ir profesionālā izglītība. Līdzīgs ir sieviešu īpatsvars katrā no grupām ar vidējo izglītību (attiecīgi 34% un 33% sieviešu ar latviešu valodu kā dzimto valodu un citu dzimto valodu ir vidējā izglītība)

Līdzīgi dati ir arī dažādu tautību sieviešu vidū.

Sievietēm, kurām dzimtā valoda ir latviešu valoda, vidēji ir nedaudz augstāki ienākumi, nekā sievietēm, kurām ir cita dzimtā valoda. Atšķirības sievietēm ar dažādu dzimto valodu no vidējā sieviešu īpatsvara ienākumu līmeņa sadalījuma izteiktākās ir ienākumu grupā virs 251 lata, jo 16% sieviešu, kurām dzimtā valoda ir latviešu, ienākumi ir 251 un vairāk, bet tādi ienākumi ir tikai 7% un 9% sieviešu, kuru dzimtā valoda ir attiecīgi krievu valoda un cita valoda. Tas redzams 19. zīmējumā.

## 19. zīmējums. Dzimtā valoda un ienākumi



Vecumgrupās līdz 38 gadiem sieviešu pilsoņu īpatsvars ir līdzīgs (83% līdz 86% pilsoņu attiecīgajās vecumgrupās), ievērojami zemāks tas ir vecuma grupā no 39 līdz 45 gadiem – 65%.

### **Latviešu valodas zināšanas**

Ar nelielām grūtībām vai brīvi latviski var sarunāties 68% sieviešu, kurām dzimtā valoda nav latviešu, un tikai 3% nemaz neprot runāt latviski.

Salīdzinoši vairāk sieviešu ar augstāko izglītību, kurām dzimtā valoda nav latviešu valoda, runā latviski brīvi vai ar nelielām grūtībām (76%).

Latviešu valodas zināšanas atšķiras dažādās vecumgrupās - vecākas sievietes daudz kritiskāk vērtē savas latviešu valodas prasmes. Ja vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem 83% sieviešu uzskata, ka viņas runā latviski brīvi vai ar nelielām grūtībām, tad vecuma grupā no 39 līdz 45 gadiem to īpatsvars ir tikai 56%.

Sievietes ar augstākiem ienākumiem kopumā labāk pārvalda latviešu valodu. 49% sieviešu ar ienākumiem līdz 80 latiem latviski var sarunāties ar nelielām grūtībām vai brīvi, savukārt ienākumu grupā ar vairāk kā 250 latiem mēnesī latviski ar nelielām grūtībām vai brīvi var sarunāties 87%.

Salīdzinoši vissliktāk latviešu valodu pārvalda fiziskā darba strādnieces – 35% aptaujāto šajā grupā atzīst, ka prot sarunāties latviski brīvi vai ar nelielām grūtībām.

Lielākā daļa jeb 87% sieviešu, kurām latviešu valoda nav dzimtā valoda, uzskata, ka latviešu valodas zināšanām ir ļoti liela nozīme (41%) vai diezgan liela nozīme (47%) profesionālās karjeras veidošanā.

***Krievvalodīgo un latviešu iespējas gūt ienākumus***

Vairākums sieviešu uzskata, ka krievvalodīgajiem ir tādas pašas iespējas gūt ienākumus kā latviešiem (62%). 18% sieviešu uzskata, ka krievvalodīgajiem ir mazākas iespējas gūt ienākumus, bet 8%, ka krievvalodīgajiem ir lielākas iespējas gūt ienākumus.

Lielāka daļa sieviešu, kurām dzimtā valoda ir latviešu, atzīst, ka krievvalodīgajiem ir tādas pašas iespējas gūt ienākumus kā latviešiem (71%). Tikai 5% sieviešu, kurām dzimtā valoda ir latviešu, atzīst, ka krievvalodīgajiem ir mazākas iespējas gūt ienākumus kā latviešiem. Savukārt tās sievietes, kurām dzimtā valoda nav latviešu valoda, tikai nedaudz vairāk kā puse (55%) uzskata, ka krievvalodīgajiem ir tādas pašas iespējas. Trešā daļa (30%) sieviešu, kurām dzimtā valoda nav latviešu, uzskata, ka krievvalodīgajiem ir mazākas iespējas gūt ienākumus.

Vecumā no 39 gadiem līdz 45 gadiem salīdzinoši vairāk aptaujāto nekā citās vecuma grupās (27%) atzīst, ka krievvalodīgajiem ir mazākas iespējas gūt ienākumus nekā latviešiem. Kritiskāk krievvalodīgo iespējas gūt ienākumus vērtē fiziskā darba strādnieces (41%).

Filename: ATSKAITE.doc  
Directory: G:\EQUAL  
Template: C:\Documents and Settings\Inguna.BSZI\Application  
Data\Microsoft\Templates\Normal.dot  
Title: •  
Subject:  
Author: liga  
Keywords:  
Comments:  
Creation Date: 2005.12.09. 15:10:00  
Change Number: 93  
Last Saved On: 2006.01.04. 15:56:00  
Last Saved By: inguna  
Total Editing Time: 243 Minutes  
Last Printed On: 2006.01.04. 16:01:00  
As of Last Complete Printing  
Number of Pages: 66  
Number of Words: 22 737 (approx.)  
Number of Characters: 133 472 (approx.)