

Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanas nodarbinātības politikā novērtējums

IEVADS. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKAS MĒRĶI UN UZDEVUMI ATTIECĪBĀ UZ NODARBINĀTĪBU

Atšķirīgas sieviešu un vīriešu pozīcijas un iespējas darba tirgū ietekmē gan horizontālā segregācija,¹ gan vertikālā segregācija („stikla griesti”)² attiecībā uz karjeras izaugsmi, ar veselību saistītas problēmas un vecums, gan atšķirības laika patēriņā, kas tiek veltīts apmaksātam darbam un bērnu un tuvinieku aprūpes pienākumiem. Detalizēti raksturojot minētās tendences, secināms, ka problēmu loks ir komplekss: darba tirgus gan profesiju, gan nozaru griezumā ir sadalīts pēc dzimuma: joprojām izteikts ir sabiedrības viedoklis, kas atbalsta dalījumu sieviešu un vīriešu profesijās³. Sievietes pārsvarā koncentrējas zemāk apmaksātās nozarēs un profesijās, kam dažkārt pamatā ir stereotipi par sieviešu un vīriešu lomu, pienākumiem un atbildību ģimenēs: vīrietis rūpējas par iztiku, sieviete, par māju un bērniem. Tas sievietēm rada izaicinājumus, kas saistīti ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām (bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamību, citu ģimenes locekļu aprūpes pieejamību). Joprojām sabiedrībā ir izplatīti stereotipi par sieviešu nodarbinātības iespējām un praksē sievietes darba tirgū piedzīvo diskrimināciju. Nevienlīdzīgas karjeras un izglītības iespējas, ko ierobežo grūtniecība, maternitāte un bērnu kopšanas pienākumi, kā arī ar bezdarba faktu saistīta nabadzības riska palielināšanās īpaši pirmspensijas un pensijas vecuma sievietēm, negatīvi ietekmē sieviešu situāciju darba tirgū⁴. Vecums, invaliditāte un etniskā piederība ir papildus aspekts, kas var ietekmēt sieviešu un vīriešu iespējas darba tirgū un līdz ar to arī dzīves kvalitāti kopumā. Attiecībā uz etnisko piederību, romu tautības pārstāvji salīdzinājumā ar citām etniskajām grupām atrodas visnelabvēlīgākajā situācijā (etniskie stereotipi par romiem, zemais izglītības līmenis, bezdarbs un nabadzība⁵

Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanas nodarbinātības politikā novērtējums (turpmāk tekstā – novērtējums) īstenots saskaņā ar Plāna sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2018.- 2020. gadam⁶ 1. rīcības virziena

¹ Piemēram, 2017.gadā tikai 1.9% vīriešu bija nodarbināti veselības un sociālās aprūpes nozarē un 3,2 % izglītības jomā (CSP dati).

² Horizontālā segregācija – nozarēs vai profesijās, kur vairāk nodarbinātas sievietes, ir zemākas darba algas nekā profesijās, kur vairāk nodarbināti vīrieši; vertikālā segregācija – vīrieši ieņem augstākā līmeņa vadošos amatus biežāk nekā sievietes.

³ SIA „SAFEGE BALTIJA”, SIA „ArtSmart” (2014). „Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos”. Pētījuma ziņojums, 92.lpp. , pieejams:

http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=9396:Petijums-%E2%80%9ESieviesu-un-viriesu-situācijas-izpēte-Latvijas-lielajos-uznemumos%E2%80%9D&catid=2:fonds&lang=lv&Itemid.

Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris.

⁴ BISS (2017). Pētījums „Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte”, 20.lpp. skat.

http://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivācijas_pa_augstinasana/Gala_zinojums.pdf

⁵https://www.km.gov.lv/uploads/ckeditor/files/Sabiedrības_integrācija/Romi/Dokumenti/KM_090418_roma.pdf;

https://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/ESF_Da%C5%BE%C4%81d%C4%ABbas/Motivācijas_pa_augstinasana/Gala_zinojums.pdf

⁶ <https://likumi.lv/ta/id/300170-par-sieviesu-un-viriesu-vienlīdzigu-tiesību-un-iespeju-veicināšanas-planu-2018-2020-gadam>

Sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju darba tirgū veicināšana 2. pasākuma *Starpinstitūciju sadarbības dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanai nodarbinātības politikā veicināšana, izveidojot ekspertu darba grupu*, darbības rezultātu 2.1. „Veikts dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanas nodarbinātības politikā novērtējums, identificējot būtiskākos problēmu jautājumus un izvirzot konkrētus mērķus un priekšlikumus politikas attīstībai turpmākajos gados”.

Analīze strukturēta, identificējot gan problēmas, kas būtu risināmas, gan sasniegumus atbilstīgi cilvēka dzīvesciklam, kas sākas ar cilvēka izglītības ieguvu un profesijas izvēli, iesaisti darba tirgū un beidzot ar pensionēšanos.

Novērtējums īstenots, apkopojot esošos tematiskos pētījumus un analizējot pieejamos datus atbilstīgi galvenajiem indikatoriem, kas atspoguļo dzimumu līdztiesības situāciju nodarbinātības, bezdarba un ģimenes un darba dzīves saskaņošanas jomās. Analīzei izmantoti Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (VSAA), Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA), Centrālās statistikas pārvaldes (CSP), Valsts darba inspekcijas (VDI), Eiropas Savienības oficiālās statistikas birojs (EUROSTAT), Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (EIGE) dati, pētījumi un ziņojumi.

Novērtējums veikts, izmantojot EIGE metodikas (*gender analysis*) elementus, kur tas bija iespējams, identificējot un ieteikumos piedāvājot risinājumus sekojošās jomās: 1) nevienlīdzīgs resursu, iespēju, varas un ierobežojumu sadalījums starp dzimumiem; 2) abu dzimumu vajadzību ievērošanas problēmas, 3) konkrētas politikas un pasākumu ietekme uz vīriešiem un sievietēm.

Novērtējumā arī identificētas datu ieguves/apkopošanas un regulāru mērījumu vai pētījumu nepietiekamības problēmas, kas kavē pilnīga dzimuma aspekta analīzes īstenošanu (atbilstība abu dzimumu vajadzībām konkrētā jomā un labvēlīgu apstākļu dzimumu līdztiesībai radīšanā, finanšu lietderīgs izlietojums abu dzimumu situācijas uzlabošanai, abu dzimumu pārstāvju līdzsvarotai labuma gūšanai, efektivitāte attiecībā uz esošās nevienlīdzības mazināšanu, ietekme uz sieviešu ekonomisko tiesību īstenošanu, piemēram, attiecībā uz līdzsvarotāku darba un privātās dzīves saskaņošanu, ilgtspēja – paliekoša ietekme, dzimumu līdztiesības pieeju institucionalizēšanās politikās un praksēs).

SITUĀCIJAS APRAKSTS

1. Ienākšanas pozīciju darba tirgū ietekmē personas izglītības līmenis un sasniegumi. Latvijas pamatskolas beigu vecuma skolēnu kompetence matemātikā, dabaszinātnēs un lasīšanā atbilst Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomiskās sadarbības organizācijas (OECD) dalībvalstu vidējām līmenim. Dzimumu griezumā jau dekādi stabila ir tendence, ka Latvijā meitenes uzrāda labākus sasniegumus PISA⁷ pētījumos nekā zēni, īpaši liela nevienmērība novērojama lauku skolās, kur sasniegumi ir zem vidējā līmeņa Tomēr kopumā Latvijas skolēnu procents ar augstu kompetenci (5. un 6. līmeni no sešiem līmeņiem kopā) ir uz pusi mazāks nekā Eiropā vidēji, turklāt salīdzinoši nozīmīgs – katrs piektais piecpadsmgadnieks Latvijā – ir ar zemu kompetenci. Šo skolēnu tālākās profesionālās iespējas ir būtiski ierobežotas.

Zems izglītības līmenis veicina jauniešu neaizsargātību darba tirgū, būtiski ierobežo viņu karjeras iespējas un palielina diskriminācijas risku. Līdzšinējie pētījumi kā riskus priekšlaicīgai mācību pārtraukšanai identificē - motivācijas trūkums, mācību un uzvedības traucējumi, vecāku nepietiekama iesaiste, grūtniecība, laulības, neattaisnoti mācību kavējumi, konfliktsituācijas skolā, materiālie apstākļi, veselības problēmas. Priekšlaicīgi mācības pārtraukušo vidū izteikti dominē zēni un jaunieši, visaugstākie atbiršanas rādītāji ir tieši profesionālās izglītības iestāžu vidū.⁸ 2018. gadā 18-24 gadus veco jauniešu vidū izglītību priekšlaicīgi pameta – 8,3% (2016.gadā – 10,0%, 2017. gadā – 8,6%). Vienlaikus saglabājas ievērojamas atšķirības dzimumu dalījumā – attiecīgajā vecumā sieviešu vidū priekšlaicīgi skolu pametušo īpatsvars 2018. gadā bija 5% (2016.gadā – 6,2%, 2017. gadā – 5%), vīriešu vidū – 11,4% (2016.gadā – 13,7%, 2017. gadā – 12%). –

Saskaņā ar CSP datiem, 2019. gada sākumā Latvijā dzīvoja 299 796 jauniešu vecumā no 15 līdz 29 gadiem, no tiem 145 184 sievietes. Pēdējo 20 gadu laikā jauniešu skaits vecumā 15-29 gadi samazinājās par aptuveni 40% (1997. gadā – 501 tūkst. jauniešu). Kopumā aptuveni 122 tūkst. jauniešu vecumā 15-29 gadi ir ekonomiski neaktīvi. Neaktīvie jaunieši 15-24 gadu vecumā pārsvarā ir skolēni vai studenti, kas studē pilna laika klātienē un nestrādā (kopumā 107 tūkst., CSP dati), savukārt 25-29 gadu vecumā ekonomiskā pasivitāte ir zema un vairāk izteiktāka sievietēm, kas var liecināt par to, ka tās varētu būt sievietes, kas atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā.

Galvenie iemesli, kāpēc NEET⁹ grupas jaunieši sastopas ar grūtībām ceļā uz darba tirgu, ir nepietiekams izglītības līmenis (iegūta vispārējā vidējā vai zemāks izglītības līmenis) un priekšlaicīga mācību pārtraukšana, kvalitatīvās darba pieredzes trūkums, informācijas par darba tirgus tendencēm nepietiekamība, mācīšanās motivācijas trūkums un problēmas ģimenē, atkarības problēmas, nespēja saskaņot darba/izglītības un ģimenes dzīvi, kā arī darba vietu trūkums lauku reģionos. Laika posmā no 2014. gada līdz 2018. gadam NEET grupas ietvaros NVA reģistrēto jauniešu bezdarbnieku (vecumā 15 - 24 gadi) skaitu dzimumu griezumā atspoguļo 1.tabula.

⁷ PISA - OECD PISA (Programme for International Student Assessment) ir starptautiski salīdzinošais pētījums, kas dod iespēju noteikt matemātikas, lasītprasības un dabaszinātņu izglītības kvalitātes līmeni 15 gadīgo skolēnu vidū, salīdzinājumā ar citām pasaules valstīm.

⁸ Nodibinājums „Baltic Institute of Social Sciences”, 2014. Pētījums par priekšlaicīgas mācību pamešanas iemesliem un riskiem jauniešiem vecuma grupā no 13 līdz 18 gadiem;

<https://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/41.pdf>

⁹ NEET grupa – jaunieši vecuma grupā 15-29 gadi, kuri nestrādā un nemācās

NVA reģistrētie jaunieši bezdarbnieki (15 -24)

	Dalībnieki kopā	Sievietes		Vīrieši	
2014.	7522	4300	57.2%	3222	42.8%
2015.	6827	3787	55.5%	3040	44.5%
2016.	6075	3303	54.4%	2772	45.6%
2017.	4250	2384	56.1%	1866	43.9%
2018.	3445	1945	56.5%	1499	43.5%

Dati: NVA
Ziņojumā

✓ **Lielākie izaicinājumi:**

- priekšlaicīgi mācības pārtraukušo jauniešu, īpaši, zēnu kompetenču attīstība nav pietiekama no darba tirgus prasību viedokļa, kas ilgākā termiņā var rezultēties bezdarba pieaugumā un nelabvēlīgākā darba tirgus situācijā vidējā un ilgtermiņā;
- vīriešiem NEET grupā nepieciešama motivēšana dalībai atbalsta pasākumos, jo pēc aptuvenām aplēsēm sieviešu skaits par ¼ pārsniedz iesaistīto vīriešu skaitu.
- Jaunām sievietēm 25-29 gadu vecumā, kuras atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā, nepieciešami pielāgoti elastīgi profesionālas apmācības un izglītības risinājumi.

2. Darba tirgus pieejamību un konkrētas sieviešu un vīriešu nodarbinātības tendences. Gan sieviešu, gan vīriešu ekonomiskās aktivitātes (nodarbinātība vai aktīvi darba meklējumi) līmenis pēdējo desmit gadu laikā ir pieaudzis; sieviešu ekonomiskajai aktivitātei ir tendence pieaugt straujāk (par 4.4 procentpunktiem sievietēm un 3.9 procentpunktiem vīriešiem). 2018. gadā saskaņā ar CSP datiem, sieviešu ekonomiskā aktivitātes līmenis ir kopumā zemāks nekā vīriešiem, izņemot vecumā no 50 līdz 54 (par 1.7 procentpunktiem augstāks nekā vīriešu ekonomiskā aktivitāte šajā vecuma grupā).

Pēdējo septiņu gadu laikā gan vīriešu, gan sieviešu nodarbinātības līmenim ir vērojama stabila pieauguma tendence. Saskaņā ar CSP datiem, 2018. gadā nodarbinātības līmenis vīriešiem bija 73.6% un sievietēm – 70.1% (15-64 gadu vecumā). Nodarbinātības rādītāji atšķiras noteiktās vecuma grupās, kur sievietēm vecuma grupā 25-34 nodarbinātības rādītājs ir zemāks nekā vīriešiem (2018. gadā vīriešiem – 84.7%, sievietēm – 77.1%), savukārt vecuma grupā 55-64 vīriešu nodarbinātība ir nedaudz augstāka nekā sieviešu (2018. gadā vīriešiem – 66.3%, sievietēm – 64.7%).

Saskaņā ar statistikas datiem (CSP) sievietes izvēlas strādāt nepilnu darba laiku biežāk nekā vīrieši (2018. gadā Latvijā nepilna laika darbā strādāja 10,8% nodarbināto sieviešu un 5,3% nodarbināto vīriešu). Lai arī atšķirība starp nepilnu darba laiku nodarbināto sieviešu un vīriešu īpatsvaru ir salīdzinoši neliela, būtiski ņemt vērā iemeslus, ar ko sievietes un vīrieši šādas nodarbinātības izvēli pamato. 2018. gadā aptaujāti par iemesliem, 3,9% sieviešu norādīja, ka izvēlas strādāt nepilnu darba laiku, jo pārējā laikā pieskata bērnu, kamēr bērna pieskatīšanas pienākumu veikšana vīriešu izvēli strādāt nepilnu darba laiku faktiski neietekmē. Tāpat 18,9% sieviešu norādīja, ka izvēlas strādāt nepilnu darba laiku citu personisku vai ģimenes apstākļu dēļ, savukārt vīrieši šādu iemeslu norādīja 12,6% gadījumu.¹⁰

¹⁰ CSP datubāze

Latvijā darba tirgū ir nozares un profesijas, kurās vērojama izteikta dzimumu segregācija. Vislielākais vīriešu pārsvars vērojams būvniecības sektorā, transporta, uzglabāšanas, informācijas un komunikācijas pakalpojumu, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības, kā arī rūpniecības un enerģētikas jomās. Savukārt vislielākais sieviešu pārsvars vērojams veselības un sociālās aprūpes jomā, izglītībā, kā arī tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu jomā.

Dzimumu horizontālā segregācija ir visizteiktākā starp augsti izglītotām sievietēm un vīriešiem vecumā 50-64 gadi. Eurostat LFS piedāvā indeksu „Dzimumu segregācija profesijās un nozarēs”, kas atspoguļo nodarbināto proporciju, kuriem būtu jāmaina vai nu profesija, vai nozare, lai nodrošinātu vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu sadalījumu starp profesijām vai nozarēm. ES vidēji 24% raksturo profesiju segregāciju un 18,8% - nozaru segregāciju. Latvijas indekss kopš 2010. gada nav nozīmīgi mainījies – profesiju segregācija 2010. gadā bija 28,0% un 2017. gadā 29,0%, savukārt nozaru segregācija 2010. gadā bija 24,2% un 2017. gadā 23,7%.¹¹

Sieviešu aktivitātes pieaugums uzņēmējdarbībā 2017.gadā. ir apstājies un samazinās. Vīriešu uzņēmēju ir divas reizes vairāk (skatīt tabulu nr.2).

2.tabula

Nodarbinātie vīrieši un sievietes pēc statusa (%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vīrieši						
Darbinieks (darba ņēmējs)	86,2	85,6	84,2	84,0	85,0	86,6
Darba devējs (īpašnieks)	5,5	5,6	6,1	6,1	6,3	6,0
Sievietes						
Darbinieks (darba ņēmējs)	90,6	91,2	90,5	90,1	89,6	90,3
Darba devējs (īpašnieks)	2,9	2,4	2,6	2,5	3,1	2,7

Datu avots: CSP

Attiecībā uz neregistrēto nodarbinātību, 2017. gadā VDI apsekojumos tika konstatētas 1 393 neregistrēti nodarbinātas personas, no tām 823 personas bez rakstveidā noslēgta darba līguma un bez deklarēšanas VID; 434 personas ar rakstveidā noslēgtu darba līgumu, bet bez deklarēšanas VID un 136 personas bez rakstveidā noslēgta darba līguma, bet deklarētu VID.¹² Šobrīd, aplūkojot nozaru nodarbinātos dzimumam griezumā, secināms, ka darbs uz mutiskas vienošanās pamata ir vairāk izplatīts vīriešu vidū. Darbs bez līguma vai tikai daļēja sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšana mazina strādājošajiem pienākošās sociālās garantijas. Joprojām trūkst periodiskas un uzticamas informācijas par neregistrēto nodarbinātību dzimumu griezumā.

¹¹ Avots: Eurostat, LFS

¹² VDI (2018). 2017.gada darbības pārskats, 6.lpp. skat.

http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_darbibas_parskats_2017.pdf

✓ **Lielākie izaicinājumi:**

- Nostabilizējusies dzimumu segregācija noteiktās profesionālās jomās, kur sievietes vairāk nodarbinātas izglītības un aprūpes jomās, savukārt vairāk pelnošajos STEM sektoros sieviešu nodarbinātība joprojām zema. Dzimumu horizontālā segregācija ir visizteiktākā starp augsti izglītotām sievietēm un vīriešiem vecumā 50-64 gadi. Tas ietekmē arī algu plaisu – 15,7% par labu vīriešiem 2017. gadā.
- Nepilns darba laiks joprojām pārsvarā raksturīgs nodarbinātām sievietēm. Plaša starp dzimumiem nodarbinātībā ir lielāka jaunu sieviešu un sieviešu ar zemu izglītības līmeni vidū. Īpaši liela tā ir starp vecākiem – vīriešiem un sievietēm - ar mazgadīgiem bērniem. Kopumā - sieviešu ekonomiskā aktivitāte reprodūktīvajā vecumā ir zemāka, kas padara aktuālu nepieciešamību pielāgot darba un privātās dzīves saskaņošanas pasākumus individuālām potenciālās darbinieces vajadzībām.
- Nodarbinātas sievietes biežāk nekā nodarbinātie vīrieši ir darbinieki, nevis darba devēji, kas apliecina vertikālās segregācijas noturību.

3. Nodarbināto sieviešu un vīriešu izglītības līmenis, ienākot darba tirgū, kā arī profesionālās pilnveides pieejamība tieši ietekmē individuālās karjeras un izaugsmes iespējas. Nodarbinātības iespējas un labākas pozīcijas darba tirgū gan sievietēm, gan vīriešiem, arī karjeras izaugsmi sekmē izvēlētajā profesijā nepieciešamās profesionālās kompetences.

Latvijā kopumā izglītības jomā iezīmējas tendence, ka sievietes ir izglītotākas nekā vīrieši un īpaši izteikta atšķirība ir augstāko izglītību ieguvušo vidū - sieviešu īpatsvars absolventu vidū 2015. gadā 65,44 %, savukārt 2018. gadā – 64,94%. (CSP dati). Vienlaikus sievietes ir mazāk pārstāvētas zinātnes un tehniskajās disciplīnās visos izglītības līmeņos un tas sasaucas ar esošo situāciju darba tirgū, kur vērojama darba tirgus segregācija pēc dzimuma. Terciārās izglītības sistēmai raksturīga gan horizontālā segregācija pa studiju jomām, gan vertikālā segregācija akadēmiskā personāla vidū – jo augstāka ir akadēmiskā pozīcija vai amats, jo mazāks ir sieviešu īpatsvars šajā amatā. Piemēram, attiecībā uz segregāciju pa dažādām jomām 92% no 2017./2018.m.g. absolventiem izglītības jomā un 92% veselības un sociālās aprūpes jomā ir sievietes, savukārt 74% inženierzinātnes, ražošanas un būvniecības jomas absolventu ir vīrieši. Dinamikā sieviešu īpatsvaram izglītības un humanitārajās nozarēs ir tendence pieaugt, bet dabas zinātnes, matemātikas un informācijas tehnoloģiju jomā sieviešu proporcija saglabājusies gandrīz nemainīga. (CSP dati).

Profesionālā pilnveide strādājošiem ir pieejama pieaugušo izglītības ietvaros, ko Latvijā jau kopš neatkarības atgūšanas īsteno starpnozaru un iestāžu sadarbībā. Latvijā pieaugušo izglītības pakalpojumus kopumā vairāk izmanto sievietes (49,6% no visu sieviešu skaita 25 līdz 64 gadu vecumā piedalījās neformālajā pieaugušo izglītībā, savukārt 41,1 % vīriešu attiecīgajā vecuma grupā, saskaņā ar CSP pieaugušo izglītības 2016. gada apsekojuma datiem), turklāt procesā vērojams „uzkrājošo priekšrocību” princips – cilvēki ar augstāku izglītību ir labāk informēti un vairāk izmanto šos pakalpojumus.

Ar ES struktūrfondu atbalstu 2017.gadā tika uzsākta nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveides pasākumi, tajā skaitā, nodrošināti karjeras konsultanta pakalpojumi. Līdz šim īstentajos kompetences pilnveides pasākumos iekļautas mācību vajadzības 12 tautsaimniecības nozarēs: būvniecība; kokrūpniecība; elektronisko un optisko iekārtu ražošana, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas; metālapstrāde, mašīnbūve un mašīnzinības; tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas

izstrādājumu ražošana; pārtikas rūpniecība un lauksaimniecība; ēdināšanas pakalpojumi un tūrisms; drukas un mediju tehnoloģijas; transports un loģistika; enerģētika; ķīmiskā rūpniecība; kultūra (bibliotēkas). Līdz 2018.gadam mācības pabeiguši 10 600 nodarbinātie, no kuriem 43% bija sievietes un 58% vīrieši. Mācības izmantojušo dzimumu proporcija iezīmē Latvijas darba tirgū izteikto tendenci – nozaru segregāciju pēc dzimuma.

Diemžēl dati par izglītības korelāciju ar atalgojuma dzimumu sadalījumā neparāda pozitīvas tendences. Latvijā sievietes ar augstāko izglītību pelna vidēji par 20% mazāk nekā vīrieši ar tādu pašu izglītības pakāpi, bet sievietēm ar vidējo izglītību šie ienākumi ir par 28% mazāki, salīdzinot ar vidējo izglītību ieguvušajiem vīriešiem.¹³

✓ **Lielākie izaicinājumi:**

- izteikta dzimumu segregācija profesionālās izglītības un augstākās izglītības studiju programmu/ tematisko virzienu izvēlē, kas turpinās darba tirgū saglabājot profesijas un nozares, kurās ir izteikts sieviešu vai vīriešu pārsvars;
- pieaugušo izglītības piedāvājumu vairāk izmanto sievietes nekā vīrieši, kas izglītības segregāciju tikai palielina – sievietes kļūst arvien izglītotākas par vīriešiem;
- sieviešu atalgojuma līmenis sadalījumā pa izglītības pakāpēm ir būtiski zemāks nekā vīriešiem ar analoģu iegūtās izglītības pakāpi.

4. Sieviešu un vīriešu karjeras ierobežojumi. Latvijā ir izteikta vertikālā segregācija jeb „stikla griesti” – sieviešu – zemāka vai vidēja līmeņa vadītāju skaits pakāpeniski pieaug (piemēram, saskaņā ar CSP datiem par 2018. gadu, valsts pārvaldē ekspertu amatos ir 2/3 sieviešu, bet starp valsts sekretāriem – 1/3; tieši tāda pati proporcija – 1/3 ir sieviešu Saeimā), bet tas neattiecas uz amatiem, kuros tiek pieņemti lēmumi.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta apkopotie dati atklāj, ka, salīdzinājumā ar citām ES valstīm, lēmumu pieņemšanas pozīcijās uzņēmējdarbībā Latvijā pastāv salīdzinoši līdzsvarota dzimumu pārstāvniecība. Tā piemēram, biržā kotētajos uzņēmumos sieviešu īpatsvars valdēs 2019. gada 1.pusgadā veidoja 28.3% (2018.gada 1.pusgadā – 30.1%) kas ir nedaudz mazāks kā ES-28 vidējais rādītājs - 30.4% (2018.1.pusgadsā =28.8%).¹⁴

Augstākā līmeņa vadītāju - sieviešu trūkums šķiet nepamatots vairāku iemeslu dēļ. Sieviešu nodarbinātības līmenis ir salīdzinoši augsts, un sieviešu īpatsvars augstākās izglītības ieguvēju vidū ir stabili augstāks nekā vīriešu, taču rādītāji par sieviešu pārstāvniecību varas un lēmumu pieņemšanas jomā ir zemāki nekā vīriešiem. No vienas puses, sabiedrības viedoklis par sieviešu un vīriešu iespējām uzsākt savu uzņēmējdarbību ir atbalstošs, norādot, ka dzimumam uzņēmējdarbības uzsākšanā nav nozīmes¹⁵. To apliecina arī septītajā Amway globālajā uzņēmējdarbības pētījumā AGER 2016 konstatētais, proti, kopumā Latvijā 87% sieviešu un 82% vīriešu ir pozitīva attieksme pret uzņēmējdarbību, taču vien 40% sieviešu un 60% vīriešu var sevi iedomāties uzņēmēju lomā.

2014. gadā tika veikts pētījums „Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos”.¹⁶ Tajā atklāts, ka tipiskais Latvijas lielo uzņēmumu valdes profils

¹³ OECD pētījums "Education at a Glance 2019", 93.lpp.

¹⁴ EK, DG Justice, sadaļa Gender balance in decision-making positions; pieejams

http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm

¹⁵ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris.

¹⁶ Ziņojums par pētījumu „Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos”, SIF, 2014

ir viena sieviete un četri vīrieši, no tiem valdes priekšsēdētājs ir vīrietis Joprojām, 2019. gadā, tendence ir spēkā, ja ilustrācijai izmanto Latvijas Banku¹⁷.

Aplūkojot citus karjeras ierobežojumus, secināms, ka sievietes ir vairāk pakļautas diskriminācijas riskam darba vietā, nekā vīrieši. Dzimuma diskriminācijas prakses (mazāka alga, atšķirīgi darba apstākļi, atšķirīgas prasības pret darba izpildi u.c.) būtu jāizvērtē kā sieviešu izaugsmi uzņēmējdarbības vidē kavējošs un novēršams jautājums.¹⁸

Sieviešu un vīriešu nevienlīdzīgā situācija var atšķirties dažādās vecuma grupās. Vecums nav tikai bioloģisks raksturojums, bet tam ir arī sociāla un ekonomiska ietekme uz dažādām vecuma grupām un dažādām paaudzēm. Ar vecumu saistītie aizspriedumi negatīvi ietekmē darba tirgus pieejamību – potenciāli vairāk sievietēm, nekā vīriešiem pēc 50. BISS 2017. gadā ir pētījis diskriminācijas riska faktorus, riska grupu pārstāvju vajadzības, tostarp dzimumu griezumā.¹⁹ Izpētē konstatēts, ka diskriminācijas riskam dzimuma dēļ vairāk tiek pakļauti šādi sociālās atstumtības un diskriminācijas riska grupu iedzīvotāji – personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, viena vecāka ģimenes pārstāvji, personas, kuras kopj citu ģimenes locekli (multiplā diskriminācija).²⁰

Pārtraukumi darba dzīvē ir daļa no pieauguša cilvēka karjeras procesa: rūpes par bērniem, slimiem un novecojušiem ģimenes locekļiem ir realitāte, kura pieprasa elastīgus darba devēju piedāvātus risinājumus: kā saskaņot darba un ģimenes dzīvi šādās dzīves situācijās, un kā organiski atgriezties pilna vai nepilna laika darbā.

2018.gada Eirobarometra aptaujas rezultāti²¹ par Latviju liecina, ka 60% respondentu ir izmantojuši vai zina, ka ir iespējams izmantot elastīgas darba formas. Tajā pašā laikā 36% šādas iespējas darbavietā netiek piedāvātas. Sievietes nedaudz mazāk (59%), nekā vīrieši – (63%) piekrīt, ka viņu darbavietā ir iespējams saskaņot darba un ģimenes dzīvi. Savukārt vecāku atvaļinājumu izmantojuši vai plāno izmantot tikai 47%, no kuriem sievietes to izmanto vairāk (63%) nekā vīrieši (22%). Jautājumā par to, kas varētu veicināt vairāk vīriešus izmantot vecāku atvaļinājumu, kā būtiskākie faktori tika norādīti – pietiekams finansiālais atvietoājums (62%) un iespēja atvaļinājumu izmantot elastīgi (34%). 22% norādīja, uz pozitīvākas attieksmes no kolēģiem un darba devējiem nepieciešamību. No darba un ģimenes savienošanas iniciatīvām visbiežāk uzņēmumos tiek piedāvātas elastīgā darba laika iespējas (30%), samazinātas slodzes iespējamība (26%) un iespēja daļu darba laika strādāt attālināti (18%). Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu ex-post izvērtējuma ietvaros veiktā iedzīvotāju aptauja liecina, ka darba devēji nav ieņēmuši proaktīvu pozīciju attiecībā uz atbalsta sniegšanu darbiniekiem. Darba un ģimenes savienošanas centieni ir paša darbinieka atbildība, darba devējs vien akceptē darbinieka prombūtni. Analizējot pētījuma ietvaros veiktās aptaujas datus, var konstatēt, ka arī paši darbinieki ir samērā neaktīvi dažādu iniciatīvu izmantošanā, pat ja darba devējs nodrošina dažādas darba un ģimenes dzīves iniciatīvas, darba ņēmēji tās

¹⁷ Latvijas Bankas tīmekļa vietne, <https://www.bank.lv/par-mums/struktura/valde>

¹⁸ SIA „SAFEGE BALTIJA”, SIA „ArtSmart” (2014). „Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos”. Pētījuma ziņojums, 93.lpp., skat.:

http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=9396:Petijums-%E2%80%9E%E2%80%9ESieviesu-un-viriesu-situacijas-izpete-Latvijas-lielajos-uznemumos%E2%80%9D&catid=2:fonds&lang=lv&Itemid=

¹⁹ BISS (2017). Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte. Gala ziņojums, skat.

file:///C:/Users/User/Documents/darbsLM2018_15/Nodarbinatiba_novertejums/Gala_zinojums.pdf

²⁰ BISS (2017). Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte. Gala ziņojums, 5.lpp., skat.

file:///C:/Users/User/Documents/darbsLM2018_15/Nodarbinatiba_novertejums/Gala_zinojums.pdf

²¹ Eurobarometer 470, Work life balance, 2018.g.,

<https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/flash/surveyky/2185>

neizmanto. Visbiežāk iedzīvotāji izmanto iespēju izvēlēties atvaļinājuma laiku, kā arī iespēju strādāt elastīgu darba laiku, papildus brīvdienas un piedalās pasākumos darbiniekiem ar bērniem. Šādi rezultāti liecina par informācijas un izglītības nepieciešamību par darba un ģimenes savienošanas svarīgumu ne tikai darba devēju bet arī darba ņēmēju vidū.²²

Sabiedrības viedoklis par abu vecāku līdzdalību bērnu audzināšanā ir pozitīvs un vairāk nekā divas trešdaļas aptaujāto Latvijas iedzīvotāju kā svarīgu vērtēja iespēju izmantot 10 dienu atvaļinājumu tēviem bērna piedzimšanas gadījumā.²³ Par aizvien pieaugošu vīriešu līdzdalību mazu bērnu aprūpē liecina dati par paternitātes atvaļinājumu izmantojušo tēvu skaitu, kas laika periodā no 2004.gada līdz 2018.gadam ir pieaudzis no 4 484 paternitātes pabalsta saņēmējiem līdz 10 259 paternitātes pabalsta saņēmējiem.²⁴

Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu ex-post izvērtējuma ietvaros veiktās aptaujas rezultāti par svarīgākajām nākotnes politikas prioritātēm (nodrošināt ilgākas darbnespējas lapas vecākiem, kuru bērniem diagnosticētas un tiek ārstētas smagas slimības, radīt apmaksāta atvaļinājuma iespējas ārkārtas gadījumos, kad nepieciešams rūpēties par smagi slimiem vai aprūpējamiem tuviniekiem) atklāj gan pieaugošos aprūpes pienākumus ģimenēm, gan nepieciešamību uzlabot esošos atbalsta instrumentus aprūpes pienākumu veikšanā. Lai gan uzņēmēju attieksmes vērtējums par darba un ģimenes dzīves saskaņošanu parāda, ka gandrīz visi darba devēji (96%) ir gatavi pieņemt darbā personas, kas atgriežas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, kā galvenais darbiniekus motivējošais pasākums tika minēts elastīgs darba grafiks vai iespēja strādāt attālināti (67%).²⁵ Vienlaikus izvērtējuma ietvaros ģimeņu viedoklis par atbalsta pasākumiem ģimenēm ar bērniem perspektīvā tika uzsvērts, lai valsts un pašvaldība nodrošina jau šobrīd likumdošanā paredzēto atbalstu un pakalpojumus- kvalitatīvus bērnu pieskatīšanas iespējas, veselības, izglītības u.c. pakalpojumus neatkarīgi no pakalpojumu saņēmēja dzīvesvietas, finansiālā stāvokļa u.c. faktoriem²⁶. Kā īpaši aizsargājamas grupas, kurām noteikti būtu nepieciešams valsts sniegts atbalsts, aptaujas dalībnieki atzīmējuši ģimenes, kuras audzina bērnus ar invaliditāti un tās, kuras ir zaudējušas apgādnieku, kā arī daudz bērnu ģimenes.

Pētījumā "Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte"²⁷ piedalījās gan strādājošas, gan nestrādājošas personas, kas kopj citu ģimenes locekli. Strādājošām personām bija raksturīgi izvēlēties tādu nodarbinātības formu vai darba slodzi, kuru iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem (pašnodarbinātību, gadījuma darbus, elastīgu darba laiku vai maiņu darbu, saskaņojot darba grafiku ar partnera darbu). Minētās darba un aprūpes pienākumu saskaņošanas stratēģijas vienlīdz raksturīgas kā vīriešiem, tā sievietēm. Savukārt nespēja atrast tādu darbu, kuru iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem, bija biežāk minētais sieviešu bezdarba iemesls.

Galvenās ar veselību saistītās problēmas, kas līdzās invaliditātei uzskatāmas par šķērslī iesaistei darba tirgū gan sievietēm, gan vīriešiem, ir hroniskas slimības, kā arī dažādas atkarības. Vīriešiem pārtraukumi darba dzīvē ir saistīti ar sliktāku veselības

²² SIA SAFEGE Baltija. Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011. – 2017.gadam ex-post novērtējums, 2018. gada 30. novembrī, 130.-133.lpp.

²³ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris.

²⁴ VSAA dati

²⁵ TNS Kantar. (2017). Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darba vietās Latvijā. Darba devēju aptaujas gala rezultātu apkopojums. Rīga. 7.–10. lpp.

²⁶ SIA SAFEGE Baltija. Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011. – 2017.gadam ex-post novērtējums, 2018. gada 30. novembrī, 57-59 lpp.

²⁷ BISS (2017). Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte. Gala ziņojums, 24.lpp., skat.

file:///C:/Users/User/Documents/darbsLM2018_15/Nodarbinatiba_novertejums/Gala_zinojums.pdf

stāvokli (sliktāks veselības stāvoklis vīriešiem rezultējas arī īsākā dzīves ilgumā). Saskaņā ar SPKC datiem²⁸ galvenie mirstības cēloņi darbības vecumā (līdz 64 g.v.) ir sirds un asinsvadu slimības, ļaundabīgie audzēji, kā arī ārējie nāves cēloņi (tīss paškaitējums, transporta nelaimes gadījumi, noslīkšana, vardarbība u.c.); sievietēm pirmajā vietā ir ļaundabīgie audzēji, vīriešiem – sirds un asinsvadu slimības un ārējie nāves cēloņi, pārsniedzot mirstību no ļaundabīgajiem audzējiem.

Saskaņā ar pieejamajiem datiem, 2016. gadā veselīgi nodzīvotie dzīves gadi Latvijā sasniedza 52,3 gadus vīriešiem un 54,9 gadus sievietēm²⁹. Salīdzinot ar 2014. gadu, jaundzimušo paredzamais mūža ilgums vīriešiem ir pieaudzis līdz 69,8 gadiem 2017. gadā, bet sievietēm - līdz 79,6 gadiem. Vienlaikus mūža ilguma attiecība starp dzimumiem saglabājusies nemainīga – vidēji sievietes dzīvo par gandrīz 10 gadiem ilgāk nekā vīrieši.³⁰

Analizējot statistikas datus,³¹ ir vērojams, ka Latvijā biežāk nelaimes gadījumi darbā notiek ar vīriešiem, savukārt arodslimības biežāk tiek konstatētas sievietēm. Vienlaikus jāatzīmē, ka tradicionāli lielāks vīriešu īpatsvars ir nodarbināts bīstamajās nozarēs, piemēram, būvniecībā, kokapstrādē, transporta nozarē, u.c., tādēļ uzmanība jāpievērš gan vīriešu, gan sieviešu arodslimību profilaksei un darba drošības jautājumiem, ņemot vērā specifiskos darba vides riskus, kam šīs nodarbināto grupas visvairāk pakļautas.

No Latvijā veikto pētījumu rezultātiem var secināt, ka visbiežāk izplatītie darba vides riska faktori ir psihoemocionālie riska faktori, ergonomiskie, kā arī fizikālie riska faktori. Arodslimību struktūrā palielinās t.s. pārslodžu izraisītās slimības (skeleta, muskuļu un saistaudu slimības, nervu sistēmas un maņu orgānu slimības). Turklāt jāmin, ka arodslimību gadījumā, bieži vien cilvēka darbības ir stipri ierobežotas, veselības traucējumi ir smagi un cilvēki nespēj turpināt darbu, vai arī darba devējiem nav iespējas piedāvāt arodslimniekiem darbu bez kaitīgā faktora iedarbības.

Pēdējos gados, kā liecina VDI statistika³², pirmreizēji apstiprināto arodslimnieku skaits strauji aug abu dzimumu personām pēc 45 gadu vecuma, saglabājoties vislielākajam vecuma grupā 55-64 gadi. Statistikas dati uzskatāmi parāda pieauguma tendenci - 5 gadu periodā pirmreizēji apstiprināto arodslimnieku skaits bija pieaudzis par 30 %.³³ Gan 2017., gan 2018. gadā sieviešu skaits arodslimnieku vidū gandrīz divas reizes pārsniedz vīriešu skaitu (938 sievietes un 483 vīrieši 2017. g., un 1120 sievietes un 577 vīrieši 2018. g.), saglabājoties stabilai tendencei, ko apliecina LM izpēte.³⁴ Turklāt pēdējo gadu tendence ir, ka gados aizvien jaunāki cilvēki vēršas pie ārstiem ar arodslimību pazīmēm, jo sevišķi ar nervu sistēmas slimībām, muskuļu un skeleta

²⁸ Latvijas iedzīvotāju nāves cēloņu datu bāze. SPKC

²⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Healthy_life_years_at_birth-01.jpg

³⁰ <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/iedzivotaji/muza-ilgums/galvenie-raditaji/paredzamais-muza-ilgums-pakapeniski-pieaug>

³¹ http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_190116_pielik_darba_aizsardz_polit_pamatnost_2016-2020.pdf

³² VDI (2018). 2017.gada darbības pārskats, 59-65.lpp. skat.

http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_darbibas_parskats_2017.pdf

³³ VDI (2018). Ziņojums Starptautiskajai Darba organizācijai par Valsts

darba inspekcijas 2017. gada darbības rezultātiem, 16.lpp., Skat.

http://vdi.gov.lv/files/sdo_2017_lv_gala.pdf

³⁴ Stabila ir tendence, ka jau kopš 1998. gada sievietēm biežāk nekā vīriešiem tiek diagnosticētas arodslimības, kas var tikt skaidrots ar to, ka sievietes parasti biežāk dodas pie ārstiem un vairāk vērības pievērš savai veselībai., skat. LM (2015). Pielikums Darba aizsardzības politikas pamatnostādņem 2016.-2020.gadam. Esošās situācijas un identificēto problēmu raksturojums, 18.lpp.

http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_190116_pielik_darba_aizsardz_polit_pamatnost_2016-2020.pdf

saslimšanām, kas attīstās daudz ātrāk nekā tradicionālo darba vides risku izraisītās saslimšanas. Atbilstoši VDI statistikai par 2018. gadu, redzams, ka arodslimnieki ir vairumā sievietes, vecumā no 45 gadiem un vecākas, ar stāžu lielāku par 10 gadiem, kuras turklāt turpina strādāt. Apstiprinās ilgstoši novērota tendence, ka sievietes biežāk nekā vīrieši interesējas par sociālajiem un veselības profilakses/aprūpes pakalpojumiem, viņām ir lielāka interese un piekļuve informācijai par pakalpojumiem gan attiecībā uz savu, gan uz tuvinieku veselību.

Vardarbība un aizskaršana darbā, t.sk., emocionāla, psiholoģiska vai seksuāla vardarbība darba vietā, ir viens no diskriminācijas riskiem, kam līdz šim Latvijā nav veltīta pietiekama uzmanība. No šiem vardarbības veidiem cietušie cilvēki bieži neatpazīst vardarbību vai aizskārums, nav informācijas par atbalstu un aizsardzības iespējām šādās situācijās. Tāpat netiek apkopoti un analizēti dati par šo vardarbības veidu izplatīšanu, nav veikta normatīvo aktu analīze, lai izsecinātu, vai tie aptver un aizliedz visus nodarījumu un diskriminācijas veidus.

Būtiska nozīme ir valstī noteiktajam uzstādījumam par vardarbības un aizskaršanas novēršanu darba vietās. Personas aizskaršana Darba likuma 29.panta septītajā daļā izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā – seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

Lai veicinātu darba devēju un darbinieku izpratni par seksuālo aizskaršanu darba vidē, Tiesībsarga birojs 2018.gadā izstrādāja informatīvo materiālu³⁵. Materiāla mērķis ir informēt darba devējus par viņu pienākumu nodrošināt veselībai nekaitīgus un drošus darba apstākļus, kā arī informēt darbiniekus – gan sievietes, gan vīriešus - kā atpazīt seksuālu uzmākšanos un kā aizstāvēt savas tiesības.

Vardarbība un uzmākšanās darba vietā nav jauns fenomens, taču tikai šobrīd un pamazām notiek izmaiņas, kā šo jautājumu redz, atpazīst un kā par to runā. 2015.gadā Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound) publicēja ziņojumu “Vardarbība un uzmākšanās Eiropas darba vietās: apjoms, ietekme, ietekme un politika”³⁶, kurā pētīta katras ES dalībvalsts pieredze darbam ar vardarbības un uzmākšanās darba vietā jautājumiem. Latvija šajā pētījumā iekļauta to valstu grupā (Lietuva, Igaunija, Čehija, Slovākija, Slovēnija), kurās sabiedrības izpratne un informētība par jautājumu ir zema un atbalsta mehānisms un politika vēl tikai tiek veidota. Cita starpā pētījums uzsver, ka:

- Darba apstākļi (darba organizācija, augsta darba intensitāte un spriedzes līmenis, vāja vadība, vājš darba un privātās dzīves līdzsvars) var veicināt vardarbīgu un uzmācīgu uzvedību darba vietā.
- Uzņēmuma darba vides klimats un tolerances līmenis ir labi rādītāji tam, vai uzņēmumā iespējama seksuāla uzmākšanās. Cik liela ir iespējamība, ka vainīgais tiks sodīts, cik nopietni tiks uztverta sūdzība par seksuālo uzmākšanos gan no uzņēmuma vadības, gan kolēģu puses - tie ir jautājumi, kas palīdz prognozēt šādu gadījumu iespējamību.
- Izpratnes un zināšanu līmenim ir liela nozīme, lai identificētu vardarbīgu vai aizskarošu uzvedību darba vietā. Tādējādi augstāks darbinieku informētības līmenis var paaugstināt ziņošanas līmeni.

³⁵http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/nevelama_seksuala_rakstura_riciba_web_1531743161.pdf

³⁶https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf

- Nepietiekama ziņošana ierobežo precīzas informācijas vākšanas iespējas, kā rezultātā politika, kuras pamatā ir nepilnīgas zināšanas par vardarbības un uzmākšanās īpašībām un apjomu, ir mazāk jēgpilna un efektīva.
- Vardarbība un uzmākšanās ir saistītas ar negatīvu ietekmi uz darbu un veselību.
- Seksuāla uzmākšanās ir izplatīta problēma vairāk sievietēm nekā vīriešiem, jo tieši viņas visbiežāk nokļūst upura lomā. Sievietes arī biežāk nekā vīrieši atpazīst seksuālu uzmākšanos un uzskata to par problēmu. Vislielākais risks piedzīvot seksuālu uzmākšanos ir jaunām sievietēm.
- ES ir neliels to uzņēmumu īpatsvars, kuriem ir procedūras vai pasākumi vardarbības un uzmākšanās apkarošanai.

Vardarbība un uzmākšanās darba vietā ir jautājums ar ko aktīvi strādā arī Starptautiskā darba organizācija (turpmāk – SDO). 2019.gada 21.jūnijā Ženēvā, Starptautiskās darba konferences 108. sesijas noslēgumā visas pasaules valdības, darba devēji un arodbiedrības nobalsoja par jaunu pasaules standartu - konvenciju un rekomendāciju par vardarbības izskaušanu darba pasaulē³⁷.

Pēdējos gados ir audzis strādājošo personu ar invaliditāti skaits. Ja 2014. gadā tās bija 39 435 personas, tad 2018. gadā – 49 204 personas. Jāatzīmē, ka nodarbinātības rādītājs pieaug līdz ar personu ar invaliditāti skaita pieaugumu. Visaugstākais nodarbinātības rādītājs starp nodarbināto personu ar invaliditāti vidū bija personām ar III invaliditātes grupu. 2014. gadā tie bija 59% no kopējā strādājošo personu ar invaliditāti skaita, 2017. gadā – 63%. Tas var tikt skaidrots gan ar to, ka personām ar III invaliditātes grupu ir mēreni izteikta invaliditāte (25-59% apmērā). Tāpat pakāpeniski uzlabojas arī kopējā darba tirgus situācija, pieaug reģistrēto vakanču skaits un darbā iekārtošanās iespējas. No nodarbinātām personām ar invaliditāti 51% ir sievietes un 49% vīrieši.

Bezdarbam Latvijā ir tieša saikne ar demogrāfiskajām tendencēm: sieviešu īpatsvars pēc 38 gadu sasniegšanas pakāpeniski pieaug (CSP dati), kas atspoguļojas arī reģistrēto bezdarbnieku statistikā. Saskaņā ar Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk - NVA) datiem 2014.- 2018. gadā reģistrēto bezdarbnieku skaits pakāpeniski samazinās. Ja 2014. gada beigās kopējais reģistrēto bezdarbnieku skaits bija 82 027, no kuriem sieviešu īpatsvars veidoja 55,2% un vīriešu – 44,7%, tad 2018. gada beigās kopējais reģistrēto bezdarbnieku skaits bija samazinājies par 27% (59 588), no kuriem sieviešu īpatsvars veidoja 56%, bet vīriešu – 44%. Sieviešu īpatsvars ilgstošo bezdarbnieku kopskaitā 2018. gada beigās veido 57,7%.

Attiecībā uz personu ar invaliditāti bezdarba rādītājiem jānorāda, ka saskaņā ar NVA statistikas datiem 2015. gada beigās bija reģistrēti 8343 bezdarbnieki ar invaliditāti (10,2% no kopējā bezdarbnieku skaita, 49,9% sieviešu un 50,1% vīriešu), 2016. gada beigās - 9441 (12,3% no kopējā bezdarbnieku skaita, 50% sieviešu un 50% vīriešu), 2017. gada beigās - 8234 (13% no kopējā bezdarbnieku skaita, 51,4% sieviešu un 48,6% vīriešu) un 2018.gada beigās (13,7% no kopējā bezdarbnieku skaita, 52,3% sieviešu un 47,7% vīriešu). Lai arī kopējais bezdarba līmenis Latvijā samazinās, tomēr personu ar invaliditāti īpatsvars starp bezdarbā esošām personām pieaug. Daļēji tas izskaidrojams ar to, ka NVA šo mērķa grupu sasniedz, izmantojot dažādus komunikācijas kanālus un paplašina atbalsta pasākumus personām ar invaliditāti. Tas mudina arī līdz šim ekonomiski neaktīvas neregistrētās personas ar invaliditāti reģistrēties kā bezdarbniekiem: sievietes to dara biežāk. Tomēr skaidrs, ka praktisko prasmju trūkums, lai uzsāktu darba attiecības, darba pieredzes trūkums, kā arī darba devēju un sabiedrības

³⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

aizspriedumi attiecībā pret personu ar invaliditāti nodarbināšanu, ir aktuāli bezdarba cēloņi šajā grupā.³⁸

✓ **Lielākie izaicinājumi:**

- Faktori, kas ierobežo vai kavē noteiktu grupu sieviešu un vīriešu iekļaušanos darba tirgū, ir invaliditāte, hroniskas slimības, vecums, zema izglītība un prasmes, rūpes par bērniem vai citiem ģimenes locekļiem.
- Joprojām ir maz izplatītas tādas darba attiecību formas, kuras būtu piemērotas personām, kas kopj citu ģimenes locekli vai pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (piemēram, elastīgs darba laiks, saīsināts darba laiks, attālinātais darbs).
- Ģimenes un darba dzīves saskaņošanu kavē gan starp darba devējiem, gan darbiniekiem izplatīta aizspriedumaina attieksme pret elastīgu nodarbinātības formu izmantošanu praksē.
- Nepietiekama bērnu aprūpes un pieskatīšanas pakalpojumu pieejamība.
- Nespēja atrast tādu darbu, kuru iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem, ir viens no sieviešu bezdarba iemesliem.
- Joprojām tikai trešdaļa vīriešu izmanto paternitātes atvaļinājumu.
- Nepietiekami apzināta, pētīta un uzraudzīta vardarbība un aizskaršana darbavietā, vienlaikus ir nepieciešams veicināt darba devēju un darbinieku izpratni par to, kā atpazīt vardarbības riskus un veicināt savu tiesību aizstāvēšanu.
- Arodslimību struktūrā palielinās t.s. pārslodžu izraisītās slimības.
- Starp arodslimniekiem ir divas reizes vairāk sieviešu nekā vīriešu, savukārt vīrieši vairāk cieš nelaimes gadījumos, kas daļēji skaidrojams arī ar nodarbinātību bīstamajās nozarēs.
- Abu dzimumu personas ar invaliditāti saskaras ar grūtībām pašu spēkiem atgriezties iekļauties darba tirgū pēc pārtraukuma, jo līdzās profesionālai rehabilitācijai nepieciešama arī psihosociāla rehabilitācija.
- Situācija, kad sievietes saskaras ar dzimumu diskrimināciju, ir atgriešanās darbā vai jaunu darba attiecību uzsākšana pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

5. Pāreja no profesionālās dzīves uz pensionēšanos.

Nodarbinātības līmenis Latvijā gados vecāku iedzīvotāju vidū (55-64 gadi) ir augstāks nekā vidēji ES. 2018. gadā Latvijā nodarbinātības līmenis šajā vecuma grupā bija 65,4%, kamēr ES tas bija 58,7% (Eurostat). Eurostat veiktā analīze parāda, ka laika posmā no 2009.- 2018.gadam nodarbināto cilvēku īpatsvars vecuma grupā 60-64 gadi ir pieaudzis par 17,4 procentpunktiem (no 35,6% līdz 53%).

Analizējot iegūtā izglītības līmeņa ietekmi uz gados vecāko iedzīvotāju nodarbinātības iespējām, secināms, ka pastāv pozitīva korelācija starp izglītības līmeni un nodarbinātības līmeni. 2018.gadā vecuma grupā no 55-64 gadiem visaugstākais nodarbinātības līmenis bija personām ar augstāko izglītību – 80,9%, bet viszemākais – personām ar pamatzglītību un zemāku izglītību – 35%. Vienlaikus jāatzīmē, ka atbilstoši Eurostat datiem visstraujākais nodarbinātības līmeņa pieaugums vecuma grupā no 55 -

³⁸ Ministru kabineta rīkojums Nr. 672 (Rīgā 2018. gada 12. decembrī (prot. Nr. 59 63. §). Par Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādņu 2014.-2020. gadam īstenošanas plānu 2018.-2020. gadam, skat. 25.lpp.
<https://likumi.lv/ta/id/303670-par-apvienoto-naciju-organizācijas-konvencijas-par-personu-ar-invaliditati-tiesibam-istenosanas-pamatnostadnu-2014-2020>

64 gadiem pēdējos gados vērojams tieši personām ar pamatizglītību vai zemāku izglītības līmeni un vidējo izglītības līmeni. 2018.gadā vīriešu (55-64 gadi) ar zemu izglītību (pamatizglītība vai zemāka) nodarbinātības līmenis bija viens no zemākajiem starp Eiropas valstīm (2018.gadā Latvijā – 33,4%, ES – 53,0%), savukārt sieviešu nodarbinātības līmenis šajā vecuma grupā bija 37%, kas ir nedaudz lielāks par Eiropas Savienības vidējo rādītāju (36,5%).

Gados vecāku iedzīvotāju iesaiste pieaugušo izglītībā ir salīdzinoši zema, kā arī mazāk izplatīta kā citās ES dalībvalstīs. Turklāt sievietes pieaugušo izglītības aktivitātēs iesaistās aktīvāk nekā vīrieši. 2018.gadā tikai 4% sievietes un 2,4% vīrieši vecumā no 55 - 64 gadiem bija iesaistījušies kādā no pieaugušo izglītības aktivitātēm, kamēr ES vidējais rādītājs šajā vecuma grupā bija sievietēm – 7,4% un vīriešiem – 5,4%.³⁹

Attiecībā uz senioru nodarbinātību, viennozīmīgi nevar apgalvot, ka, novecojot cilvēkam, noveco vienas viņa prasmes, jo citas nāk klāt mūžmācīšanās rezultātā, citas nostiprinās, drīzāk var runāt par dažādu prasmju attīstību vai degradāciju dažādos vecumos. Gados vecākie darbinieki vecumā no 55 līdz 64 gadiem labāk tiek galā ar uzdevumiem, kuri paredz rīcības brīvību darba uzdevuma sasniegšanai. Tāpat izmaiņas vērojamas attiecībā uz personiskajām iezīmēm un sociāli emocionālajām prasmēm, kas arī ir būtiskas darba tirgū. Gados vecākiem darbiniekiem ir izteiktākas tādas iezīmes kā apzinīgums un emocionālā stabilitāte, savukārt vēlme gūt jaunu pieredzi samazinās.⁴⁰

Gados vecākos iedzīvotājus pirmspensijas vecumā raksturo augstāks bezdarba un īpaši ilgstošā bezdarba risks, ko ietekmē darba tirgum neatbilstošas zināšanas un prasmes, veselības stāvoklis, aprūpes pienākumi, zema mobilitāte un stereotipi. Nespēja ilgāku laiku atrast darbu, gados vecākiem iedzīvotājiem var likt zaudēt cerības un kļūt ekonomiski neaktīviem, vairs neatgriežoties darba tirgū.⁴¹ Attiecībā uz sievietēm, gatavība turpināt strādāt samazinās arī gadījumos, ja ģimenē ir mazbērni vai gados vecāki ģimenes locekļi, par kuriem nepieciešams uzņemt aprūpi. Savukārt sieviešu līdzdalību darba tirgū neatkarīgi no pilsonības vairāk nekā vīriešus ietekmē arī tautība, kas, iespējams, ir saistīts ar valodas prasmēm, ņemot vērā, ka sievietes biežāk ir nodarbinātas profesijās, kurās nepieciešamas labas valsts valodas zināšanas.⁴²

2018. gada beigās 60% no reģistrētajiem bezdarbniekiem vecumā no 50 gadiem bija ilgstošie bezdarbnieki, salīdzinājumam 2018.gada beigās tikai 25% no visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem bez darba bija ilgāk par gadu. Ilgstošie bezdarbnieki bieži vien ir ar novecojušām un darba tirgum neatbilstošām prasmēm un kvalifikāciju, bieži arī ar iepriekšējo darba pieredzi mazāk kvalificētos darbos, daudziem ir veselības problēmas, pastāv psiholoģiskas un atkarību problēmas. Tādējādi ir secināms, ka gados vecākās personas, nokļūstot bezdarba situācijā, pavada tajā daudz ilgāku laiku salīdzinājumā ar citām bezdarbnieku grupām.⁴³

³⁹ [Informatīvais ziņojums par konceptuālā ziņojuma “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā” īstenošanas progresu, 2019, 32.lpp., skat.](http://www.lm.gov.lv/lv/?option=com_content&view=article&layout=edit&id=91063)

http://www.lm.gov.lv/lv/?option=com_content&view=article&layout=edit&id=91063

⁴⁰ Pasaules Banka, „Kas nākamais novecošajā Eiropā? Novecošana ar izaugsmi Centrālā Eiropā un Baltijā” (What’s Next in Ageing Europe? Aging with Growth in Central Europe and the Baltics), www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Publications/ECA/aging_europe.pdf

⁴¹ Konceptuāls ziņojums „Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”, 8.lpp., skat. http://www.lm.gov.lv/upload/politika/lmzin_aktvec.pdf

⁴² Turpat, 9.lpp.

⁴³ [Informatīvais ziņojums par konceptuālā ziņojuma “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā” īstenošanas progresu, 2019, 10.lpp., skat.](http://www.lm.gov.lv/lv/?option=com_content&view=article&layout=edit&id=91063)

http://www.lm.gov.lv/lv/?option=com_content&view=article&layout=edit&id=91063

PB aktīvās novecošanās pētījuma ietvaros kā neaizsargātākie gados vecākie iedzīvotāji minētas arī sievietes ar zemiem ienākumiem, kuras ir nodarbinātas nepilnu laiku, ko nosaka aprūpes pienākumi. Lai situāciju uzlabotu, ir nepieciešams attīstīt bērnu un gados vecāko iedzīvotāju aprūpes pakalpojumus.⁴⁴

✓ **Lielākie izaicinājumi:**

- Gados vecāko iedzīvotāju konkurētspēja darba tirgū ir ierobežota; problēmas, kuras skar šo vecuma grupu, ir izplatīts pirmspensijas bezdarbs (proporcionāli lielāks vīriešiem, bet statistiski – sievietēm saistībā ar viņu augstāku dzīvildzi), zema mobilitāte, aizspriedumi no darba devēju puses, kā arī objektīvi novecojušas, darba tirgum neatbilstošas zināšanas un prasmes, neapmierinošs veselības stāvoklis, tuvinieku aprūpes pienākumi ģimenē.
- Nabadzības riska palielināšanās īpaši pirmspensijas un pensijas vecuma sievietēm ar nepilnu nodarbinātību vai bezdarba situācijā.

NO IZAICINĀJUMIEM UZ RISINĀJUMIEM. LABĀS PRAKSES PIEMĒRI

Ienākšanas pozīciju darba tirgū ietekmē gan personas individuālie sasniegumi - izglītības līmenis un prasmes, gan apstākļi, kurus nosaka izglītības politikas ietvars: cik atbilstoša darba tirgus prasībām ir jaunā cilvēka iegūtā izglītība.

Aktuālais politikas plānošanas dokuments izglītības jomā ir Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam, kas nosaka izglītības attīstības politikas virsmērķi - *kvalitatīva un iekļaujoša izglītība personības attīstībai, cilvēku labklājībai un ilgtspējīgai valsts izaugsmei*. Pamatnostādnes aptver visus izglītības veidus un pakāpes. Līdztekus Izglītības attīstības pamatnostādņēm 2014.-2020. gadam izstrādāts arī Karjeras izglītības īstenošanas plāns 2015.–2020. gadam ar mērķi nodrošināt vispusīgu un pieejamu karjeras attīstības atbalsta sistēmu valsts un pašvaldību vispārējās, tajā skaitā, speciālās izglītības iestādēs un profesionālās izglītības iestādēs.

Darba tirgū pieprasījums šobrīd ir pēc elastīgiem un pielāgoties spējīgiem darbiniekiem, kuri gatavi vienlaikus veikt vairāku amatu pienākumus, kuriem papildus profesijai nepieciešamajām kompetencēm piemīt arī digitālās kompetences, svešvalodas, kā arī caurviju kompetences: sociālās un pilsoniskās kompetences, tostarp vienlīdzīgu iespēju principa izpratne. Kompetencēs balstīta izglītības satura ieviešana, kas sagatavota kopš 2014. gada un uzsākta 2017./2018. mg. šos izaicinājumus risina un paredz augšminēto kompetenču apguvi.

Savukārt jauniešiem (15 – 29 gadu vecumā), kuri palikuši ārpus formālās izglītības un nestrādā, plānoti un sekmīgi īstenoti pasākumi Jauniešu garantijas programmas (JG) ietvaros. JG mērķis ir sekmēt jauniešu bezdarbnieku pāreju uz nodarbinātību, jo īpaši īstenojot darba tirgus prasībām atbilstošu prasmju un iemaņu paaugstināšanas pasākumus un praktiskas pieredzes iegūšanu darbavietā. JG Latvijā uzsākta 2014. gada sākumā. Tā aptver trīs nacionālā līmeņa ESF līdzfinansētos projektus, kurus īsteno NVA (atbalsts reģistrētajiem jauniešiem bezdarbniekiem), Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA; profesionālās izglītības programmu īstenošana jauniešiem, kas nemācās un nestrādā viena un pusotra gada laikā) un Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA; darbs ar mazāk aktīvajiem jauniešiem, kas nemācās un nestrādā, un nav reģistrēti kā bezdarbnieki).

⁴⁴ Konceptuāls ziņojums „Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”, 12.lpp., skat. http://www.lm.gov.lv/upload/politika/lmzin_aktnovvec.pdf

Kopumā 2014.-2017. gadā JG ietvaros darba meklēšanas atbalsta pasākumos piedalījušies 116 036 jaunieši, konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos – 38 499 jaunieši, jauniešiem tika sniegtas 148 562 karjeras konsultācijas (140 688 NVA karjeras konsultācijas un 7 874 VIAA, individuāli un grupās). Savukārt ilgtermiņa atbalsts tika sniegts 25 629 jauniešiem. JSPA pasākumos ir piedalījušies 873 jaunieši.

NVA jauniešiem piedāvāja darba tirgus vajadzībām atbilstošu prasmju un iemaņu attīstīšanas iespējas, kā arī praktiskas darba pieredzes iegūšanu pie darba devējiem (apmācību vai nodarbinātības pakalpojumus jauniešiem saņem četru mēnešu laikā kopš reģistrēšanās bezdarbnieka statusā). Katram jauniešim ar profilēšanas metodes palīdzību noteikti tieši viņam nepieciešamie nodarbinātības vai apmācību pasākumi, kas sekmēs viņa konkurētspēju darba tirgū. Personām ar invaliditāti piedāvāta iespēja piedalīties pasākumā „Subsidētā darba vieta jauniešiem bezdarbniekiem (pasākumi noteiktām personu grupām)”. Uzņēmīgākajiem jauniešiem NVA piedāvā atbalstu pašnodarbinātības vai komercdarbības uzsākšanai. Tāpat jaunieši varēja gūt darba pieredzi, piedaloties atbalsta pasākumos "Pirmā darba pieredze jauniešiem", "Darbam nepieciešamo iemaņu attīstība nevalstiskajā sektorā", kā arī izmantot citus NVA pakalpojumus. Pasākums "Jauniešu garantijas" noslēdzies 2018. Turpmāk jaunieši NVA atbalstu var saņemt citu NVA organizēto pasākumu ietvaros.

3. tabula atspoguļo pasākumu dalībnieku dzimumu proporcijas, kurām ir tendence izlīdzināties.

3.tabula

Jaunieši (15 – 24) uzsākuši dalību NVA organizētajā profesionālajā apmācībā, neformālās izglītības programmās un praktisko apmācību pie darba devēja.

	2013. gads	2014. gads	2015. gads	2016. gads	2017. gads	2018. gads
Kopā	2591	2557	1447	1569	1602	1218
Sievietes	1527	1375	787	835	856	618
Vīrieši	1064	1182	660	734	746	600
Sieviešu īpatsvars, % kopējā bezdarbnieku skaitā	58,9	53,8	54,4	53,2	53,4	50,7

Dati: NVA

Risinājumi attiecībā uz darba tirgus pieejamību un diskriminācijas nepieļaušanu attiecībā uz dzimumu ir institucionalizēti normatīvajā regulējumā. Latvijā vienlīdzīgas darba samaksas par vienādas vērtības darbu princips ir iestrādāts Darba likumā⁴⁵, kas nosaka, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Ja darba devējs pārkāpj šo noteikumu, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Atbildīgā institūcija par valsts uzraudzību un kontroli darba tiesisko attiecību jomā ir Valsts darba inspekcija, un atbildīgā institūcija par vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu un diskriminācijas novēršanu ir Tiesībsarga birojs.

Nemot vērā mainīgo profesiju un prasmju pieprasījumu darba tirgū, Latvijas valsts pastāvīgi uzlabo un uzrauga profesionālās pilnveides iespējas, lai nodarbinātajām sievietēm un vīriešiem sekmētu karjeras un izaugsmes iespējas. 2016. gadā MK pieņemta pieaugušo izglītības koncepcija.⁴⁶ Saskaņā ar to Pieaugušo

⁴⁵ <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>

⁴⁶ Ministru kabineta rīkojums Nr. 287, Rīgā 2016. gada 5. maijā (prot. Nr. 21 35. §) Par Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānu 2016.-2020. gadam, pieejams:

izglītības politiku koordinē Izglītības un zinātnes ministrija (IZM), īsteno Pieaugušo izglītības pārvaldības padome (PIPP), kur sekretariāta funkcijas īsteno VIAA), nozaru ministrijas, darba devēju, arodbiedrību pārstāvji. Izglītības attīstības pamatnostādņu c 2014.-2020. gadam 4.14. Rīcības virziena „Profesionāli orientētas pieaugušo un neformālās izglītības attīstība” ietvaros cita starpā plānots: paplašināt piedāvājumu otrās iespējas izglītības ieguvei (jauniešiem un pieaugušajiem) un pieaugušo izglītības programmām, izstrādāt metodiku neformālā veidā iegūto prasmju vērtēšanai un atzīšanai, paplašināt augstskolu tālākizglītības piedāvājumu (saistībā ar reģionu attīstības virzieniem) un izstrādāt studiju programmas pieaugušo izglītības mācībspēku sagatavošanai, izstrādāt tālmācības materiālus (augstskolu programmās izveidoti moduļi, kurus iespējams apgūt atsevišķi no visas programmas), paplašināt interneta piekļuves punktu skaitu, izveidot kredītpunktu uzkrāšanas sistēmu.

Potenciāls sieviešu lielākai iesaistei STEM profesijās ir Ekonomikas ministrijas ESF programmu ietvaros īstenotās apmācības komersantu nodarbinātajiem, kuras īsteno lielākās nozaru asociācijas apstrādes rūpniecības IKT, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarēs. Pasākumu mērķi ir nodrošināt komersantus ar atbilstošas kvalifikācijas darbaspēku, kas sekmētu darba ražīguma pieaugumu un jaunu vai uzlabotu produktu un tehnoloģiju izstrādi un ieviešanu ražošanā, kā arī veicināt pašnodarbināto personu, makro, mazo, vidējo un lielo komersantu produktivitāti un darba efektivitāti, paaugstinot to darbinieku kvalifikāciju un prasmes IKT jomā, nodrošināt komersantus ar atbilstošas kvalifikācijas darbaspēku, sekmējot netehnoloģisko inovāciju ieviešanu komersantos, kā arī nodrošināt atbalstu apmācībām, veicinot investoru piesaisti valstij.⁴⁷

Labā prakse

Kopš 2017. gada strādājošajiem, tai skaitā ar zemu izglītības līmeni, ir iespēja paaugstināt savu profesionālo kompetenci un konkurētspēju, piesakoties mācībām ESF līdzfinansēta projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” ietvaros. Projektā tiek īstenotas profesionālās tālākizglītības, profesionālās pilnveides un neformālās izglītības programmas, kā arī ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšana nodarbinātiem vecumā no 25 gadiem, tai skaitā ar zemu izglītības līmeni, ar izglītību specialitātē, kurā vērojams darbaspēka trūkums, vai ar izglītību specialitātē, kurā cilvēkresursu piedāvājums pārsniedz pieprasījumu. Prioritāri atbalsts sniegts sociālā riska grupu nodarbinātajiem. Sociālās atstumtības riskam pakļauto nodarbināto iesaistes veicināšanai projektā, mācību laikā ir pieejams papildus atbalsts – surdotulks un asistents personām ar invaliditāti. Tiek sniegts arī atbalsts reģionālajai mobilitātei nodarbinātajiem, kam piešķirts maznodrošinātas vai trūcīgas personas statuss.

2017. gadā mācības pabeiguši 9 038 nodarbinātie (t.sk. 1 677 nodarbinātie ar zemu izglītību). Kopumā mācībās iesaistīti 16,8 tūkst. pieaugušie t.sk. 3 481 nodarbinātie ar zemu izglītību. Sadarbībā ar NVA no 2017. gada oktobra līdz 2018. gada beigām karjeras konsultāciju saņēmis 321 nodarbinātais 209 nodarbinātie izmantojuši ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšanas pakalpojumu.

Plānots, ka līdz projekta īstenošanas perioda beigām, 2022. gada 31. decembrim, projektā tiks iesaistītas 36 tūkst. personu.

2015. gada 12. maijā Ministru kabinets apstiprināja „Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.-2020. gadam”, kuras paredz visu personu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū veicināšanu neatkarīgi no vecuma, dzimuma vai invaliditātes, un nodarbinātības iespēju uzlabošanu dažādām iedzīvotāju grupām, piemēram, jauniešiem,

<https://likumi.lv/doc.php?id=281992>

⁴⁷ EM (2018). Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, 71.lpp. skat.

https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_06072018_full.pdf

sievietēm, gados vecākiem iedzīvotājiem. Kā viens no politikas mērķiem ir noteikta darba samaksas atšķirību starp sievietēm un vīriešiem samazināšana. 2013. gada 22. novembrī Ministru kabinets apstiprināja „Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.-2020. gadam”. Pamatnostādņu mērķis ir nodrošināt Konvencijas īstenošanu un garantēt, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem spētu īstenot savas tiesības un brīvības uz cieņpilnu dzīvi. Pamatnostādnēs ir noteikti četri rīcības virzieni, lai veicinātu personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iekļaušanos sabiedrībā, viens no tiem ir tieši vērsts uz personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanu.

2018. gada 1. aprīlī stājas spēkā Sociālā uzņēmuma likums, kura mērķis ir veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību, radot labvēlīgu sociālās uzņēmējdarbības vidi.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju vairošanai pilnveidots normatīvais regulējums, kas vērsts uz darba un ģimenes dzīves saskaņošanu. 2015. gada 1. janvārī stājās spēkā grozījumi Darba likumā, kas paredz papildatvaļinājumu arī tiem darbiniekiem (gan sievietēm, gan vīriešiem), kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem - ne mazāk par vienu darba dienu par katru bērnu (līdz šim papildatvaļinājumu piešķirā tiem darbiniekiem, kuri aprūpēja vismaz 3 bērnus līdz 16 gadu vecumam vai bērnu ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam).

Vecāku pabalsts ir viens no valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas īstermiņa pabalstiem, kura mērķis sākotnēji bija kompensēt personai negūtos ienākumus, kurus tā zaudē, atrodoties bērna kopšanas atvaļinājumā un pilnvērtīgi nododoties bērna aprūpei. No 2014. gada 1. oktobra stājās spēkā izmaiņas vecāku pabalsta izmaksā. Jaunais vecāku pabalsta regulējums ir vairāk labvēlīgs nodarbinātiem bērnu vecākiem, t.i., ļauj vecāku pabalstu daļējā apmērā (30%) saņemt arī bērna kopšanas atvaļinājuma laikā ienākumus gūstošai personai un ļauj elastīgi apvienot darbu ar bērna kopšanu. Jaunais regulējums pagarināja arī vecāku pabalsta izmaksas periodu līdz bērna pusotra gada vecumam. Vecāku pabalsta saņēmēju skaits kopš 2014. gada ir pieaudzis no 12 541 pabalsta saņēmējiem (vidēji mēnesī) līdz 22 959 pabalsta saņēmējiem (vidēji mēnesī) 2018. gadā. 2018. gadā vecāku pabalstu saņēma 18 743 sievietes un 4 216 vīrieši. Vidējā apdrošināšanas iemaksu alga, no kuras aprēķina vecāku pabalstu, vīriešiem 2018. gadā bija 1318,26 eiro, sievietēm – 923,08 eiro (2014. gadā – 728,09 eiro sievietēm, 1 228,77 eiro – vīriešiem). 2018. gadā, salīdzinot ar datiem par 2015. gadu, par 63% ir pieaudzis strādājošo vecāku pabalsta saņēmēju skaits – attiecīgi strādājošo vīriešu skaits pieaudzis par 41% un strādājošo sieviešu skaits palielinājies par 3,5 reizēm.

2017. gadā stājās spēkā grozījumi likumā „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”, nosakot, ka tiesības uz vecāku pabalstu ir arī personai, kura nav nodarbināta pabalsta piešķiršanas dienā, bet tāda ir bijusi, iestājoties grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumam. Tāpat tiesības uz paternitātes pabalstu piešķir arī vienam no vecākiem sakarā ar ārpusģimenes aprūpē esoša bērna vecumā līdz trim gadiem adopciju. Ja persona ir adoptējusi bērnu vecumā līdz 3 gadiem, tad personai kā vienam no bērna vecākiem (mātei vai tēvam) ir tiesības uz 10 kalendāro dienu ilgu atvaļinājumu sakarā ar bērna adopciju.

Lai uzlabotu strādājošo sieviešu un vīriešu veselību un mazinātu arodslimību riskus, valsts īsteno informācijas un preventīvus pasākumus. Veselības ministrija pastāvīgi strādā pie normatīvā regulējuma pilnveidošanas dažādās sabiedrības veselības jomās, tāpat sadarbībā ar Slimību profilakses un kontroles centru pastāvīgi informē un izglīto sabiedrību, izstrādā informatīvos materiālus, infografikas, izglītojošās mācību filmas un īsteno citus pasākumus.⁴⁸ Eiropas Savienības fondu (turpmāk - ESF)

⁴⁸ <https://www.spkc.gov.lv/lv/informativi-izdevumi>

finansējuma ietvaros ar mērķi uzlabot pieejamību veselības veicināšanas un slimību profilakses pakalpojumiem visiem Latvijas iedzīvotājiem, jo īpaši teritoriālās, nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajiem iedzīvotājiem, īstenoti pasākumi veselīga uztura, fizisko aktivitāšu, psihiskās veselības veicināšanai un atkarību profilaksei.

Kopš 2009. gada tiek īstenota vēža laikus atklāšanas programma, kas ietver valsts apmaksātas dzemdes kakla vēža, krūts vēža un zarnu (kolorektālā) vēža profilaktiskās pārbaudes. Dzemdes kakla un krūts vēža pārbaudes veikšanai tiek nosūtītas uzaicinājuma vēstules (dzemdes kakla vēža pārbaudei – sievietēm no 25-70 gadiem reizi trijos gados, un krūts vēža pārbaudei – sievietēm no 50-69 gadiem reizi divos gados), bet zarnu vēža skrīningu organizē ģimenes ārstu prakses - pacientiem no 50-74 gadiem reizi gadā. Regulāra vēža profilaktisko pārbažu veikšana ir ļoti svarīga, jo pirmsvēža izmaiņas nerada sūdzības un tām nav simptomu.

Lai pēc iespējas ātrāk konstatētu sirds un asinsvadu saslimšanas risku, iedzīvotājiem no 40 līdz 65 gadu vecumam ir iespēja pie ģimenes ārsta bez maksas pārbaudīt sirds veselību pēc SCORE jeb fatālu kardiovaskulāru notikumu riska tuvāko 10 gadu laikā noteikšanas metodes, tādējādi nepieciešamības gadījumā uzsākot laikus un efektīvāku ārstēšanu, kas ļauj uzlabot dzīves kvalitāti un dzīvildzi. Papildus ikgadējai profilaktiskajai apskatei pie ģimenes ārsta pacientam 40, 45, 50, 55, 60 un 65 gadu vecumā vienu reizi tiks novērtēts sirds un asinsvadu saslimšanu risks atbilstoši SCORE metodei, pirms tam veicot sirds un asinsvadu un smēķēšanas anamnēzes izvērtēšanu, asinsspiediena noteikšanu, ķermeņa masas indeksa, kopējā holesterīna un glikozes līmeņa asinīs noteikšanu, kā arī sirds un miega artēriju auskultāciju – šī programma tika uzsākta 2018. gadā.

Psihiskās veselības veicināšanai un sabiedrības informēšanai par psihisko traucējumu simptomu atpazīšanu, motivēšanu vērsties pēc specializētas palīdzības un tolerantas attieksmes veidošanu sabiedrībā pret personām, kuras ar šiem traucējumiem slimo, SPKC 2014. un 2015. gadā īstenoja sabiedrības informēšanas kampaņu "Nenovērsies". Kampaņas ietvaros izstrādāta un tiek uzturēta mājaslapa www.nenoversies.lv

Kopš 20. gs. pēdējās dekādes beigām, 1998. gada, Latvijas sociālās politikas veidotāji kopā ar interešu aizstāvjiem modelē un atbilstoši mērķa grupas cilvēku vajadzībām piedāvā politiskus risinājumus abu dzimumu personu ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū. Starp nesenajiem risinājumiem dzimumu līdztiesības sekmēšanas kontekstā minami zemāk raksturotie.

Daļu no plānoto pasākumu rezultātiem atspoguļo NVA un SIVA profesionālās rehabilitācijas un nodarbinātības pasākumu statistika.

NVA darba ietvaros ESF projekta „Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem” Nr.9.1.1.1/15/I/001 (turpmāk – projekts) ietvaros līdz 2018. gada 30. septembrim izveidotas 2 723 subsidētās darba vietas, no tām 693 jeb 25,5% izveidotas bezdarbniekiem ar invaliditāti un 2 030 jeb 74,5% pārējiem mērķa grupu bezdarbniekiem⁴⁹. Lielākais darba vietu skaits izveidots Latgales reģionā, t.i., 1 254 darba

*1. persona ir bijusi bez darba vismaz 12 mēnešus un šajā periodā nav bijusi uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto atbilstoši likumam "Par valsts sociālo apdrošināšanu" ilgāk par diviem mēnešiem bez pārtraukuma;

2. persona ir bijusi bez darba vismaz 24 mēnešus un šajā periodā nav bijusi uzskatāma par darba ņēmēju

vietas jeb 46,1%. Otrs lielākais darba vietu skaits izveidots Kurzemes reģionā, t.i., 428 jeb 15,7% no kopējā izveidoto darba vietu skaita. Labuma guvēju skaitā 1 539 vīrieši un 1 604 sievietes. No projekta sākuma līdz 2018. gada 30. septembrim izveidotajās subsidētajās darba vietās iesaistīti 3 206 bezdarbnieki, no tiem 806 bezdarbnieki jeb 25,1% ir bezdarbnieki ar invaliditāti.

Personu ar invaliditāti profesionālās rehabilitācijas vajadzībām un kompetencēm sensitīvi sadarbībā ar NVA ceļu uz darba tirgu personām ar invaliditāti nodrošina Sociālās integrācijas valsts aģentūra (SIVA). SIVA kopš 2015. gada 4. jūlija īsteno Eiropas Sociālā fonda (ESF) projektu „Personu ar invaliditāti vai garīga rakstura traucējumiem integrācija nodarbinātībā un sabiedrībā” (Nr. Nr.9.1.4.1/16/I/001). Projekta ietvaros SIVA mērķgrupai nodrošina profesionālās piemērotības pakalpojumu un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu. Profesionālās rehabilitācijas pakalpojums ietver piecas profesionālās izglītības programmas personām ar invaliditāti un 35 prasmju apmācību programmas personām ar garīga rakstura traucējumiem.⁵⁰ SIVA uzsākts veidot prasmju sertificēšanas sistēmu, kā arī pilnveidotas profesionālās piemērotības noteikšanas metodes. SIVA ir NVA sadarbības partneris un no 2017. gada 15. maija līdz 2021. gada 31. decembrim īsteno Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū" 9.1.1.2. pasākuma "Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi" projekta "Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem" Nr. 9.1.1.2/15/I/001 pasākumu „Profesionālās piemērotības noteikšana” bezdarbniekiem, kuri bijuši bez darba vismaz 12 mēnešus un saņēmuši NVA nosūtījumu uz profesionālās piemērotības noteikšanu.

2017. gadā profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumu saņēma 407 personas, no tām 197 sievietes un 210 vīrieši.⁵¹ Profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumu saņēma 1 persona (sieviete) ar prognozējamo invaliditāti, 28 personas ar 1. invaliditātes grupu - 11 sievietes un 17 vīrieši, 237 personas ar 2. invaliditātes grupu - 108 sievietes un 129 vīrieši, 123 personas ar 3. invaliditātes grupu - 70 sievietes un 53 vīrieši, 18 personas bērni ar invaliditāti – 7 sievietes un 11 vīrieši. Kopumā profesionālās piemērotības noteikšanas laikā 363 personām sniegts ieteikums saņemt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu: apgūt profesionālās kvalifikācijas programmu Jūrmalas profesionālajā vidusskolā ieteikts 275 personām (131 sievietes un 144 vīrieši), studēt Koledžā - 88 personām (45 sievietes un 43 vīrieši). 2017. gadā profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu Jūrmalas profesionālajā vidusskolā saņēma 321 izglītojamie (vidēji profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu saņēmušas 149 personas mēnesī, jo liels īpatsvars izglītojamie apmeklējuši īsās apmācības programmas). Izglītojamie apguvuši arodizglītības, profesionālās pamatizglītības un profesionālās vidējās izglītības, tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas. 2017. gadā Koledžu absolvēja 54 studenti, t.sk. 11 surdotulka programmā. JPV un Koledžu kopā absolvējuši 161 profesionālās rehabilitācijas klients (75 sievietes un 86 vīrieši), no tiem darbā iekārtojušies 53 (33%) absolventi (21 sieviete un 32 vīrieši). Savukārt no 134 JPV absolventiem (55 sievietes un 79 vīrieši) darbā iekārtojušies 38 (28%) absolventi (10

vai pašnodarbināto atbilstoši likumam "Par valsts sociālo apdrošināšanu" ilgāk par diviem mēnešiem bez pārtraukuma;

3. persona, kas ir pieaugušais ar vienu vai vairākiem apgādājamiem vai ir vecāka par 55 gadiem, ir bijusi bez darba vismaz 12 mēnešus un šajā periodā nav bijusi uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto atbilstoši likumam "Par valsts sociālo apdrošināšanu" ilgāk par diviem mēnešiem bez pārtraukuma;

4. persona ir vecāka par 55 gadiem;

5. persona, kura ieguvusi bēgļa vai alternatīvās personas statusu.

⁵⁰ Turpat, 5.lpp.

⁵¹ Turpat, 8.lpp.

sievietes un 28 vīrieši), bet no Koledžas 27 absolventiem (20 sievietes un 7 vīrietis) darbā iekārtojušies 15 (55%) absolventi (11 sievietes un 4 vīrieši). Visvārāk nodarbināti ir JPV izglītības programmu “Rūpniecības komerczinības”, “Datorsistēmu tehniķis” un “Informācijas ievadīšanas operators” absolventi un no Koledžas absolventu vidus visvairāk nodarbināti ir studiju programmu “Grāmatvedība un nodokļi”, “Mārketingu un tirdzniecība” absolventi.⁵²

SIVA pēdējo gadu (2016. un 2017.) dati liecina, ka klientu vidū ir neliels sieviešu pārsvars, un darbā iekārtošanās rādītāji abiem dzimumiem ir līdzīgi (JPV absolventi vīrieši ir veiksmīgāki, savukārt starp koledžas absolventiem – sievietes sekmīgāk iekārtojas darbā, kas gan ir saistāms ar izvēlēto profesiju pieprasījumu darba tirgū).

Bezdarbs kā sociāla problēma skar abu dzimumu cilvēkus darba spēju vecumā. Zemāk aplūkoti problēmas risinājumi attiecas uz abu dzimumu bezdarbniekiem, taču aktīvos nodarbinātības veicināšanas pasākumus vairāk izmanto sievietes.

“Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņēs 2015.- 2020. gadam” izvirzītie uzstādījumi tiek īstenoti ar NVA piedāvātajiem atbalsta pasākumiem. NVA atbalsta pasākumus bezdarbniekiem piedāvā, ņemot vērā profilēšanas rezultātus un bezdarbnieku individuālās vēlmes. NVA piedāvā arī karjeras atbalsta pakalpojumu: grupu un individuālās konsultācijas, konkurētspēju darba tirgū paaugstinošas grupu nodarbības, testus, citas aktivitātes, lai personas mērķtiecīgi iesaistītos apmācībā vai nodarbinātībā un sekmīgi veidotu tālāko karjeru.

4.tabula

NVA sniegtās karjeras konsultācijas

Gads	Konsultācijas kopā	Konsultācijas sniegtas sievietēm	Konsultācijas sniegtas vīriešiem
2014.	834993	48674	34819
2015.	75874	41770	34104
2016.	104081	57368	46713
2017.	102522	57489	45033
2018.	91050	52286	38764

Dati: NVA

NVA klienti bieži izmanto iespēju saņemt karjeras konsultāciju, nedaudz aktīvāk konsultācijas izmantojušas sievietes (vidēji par 7% vairāk nekā vīrieši). NVA karjeras pakalpojumi ir bezmaksas, karjeras konsultāciju var saņemt arī neregistrējoties bezdarbnieka statusam. Gandrīz 40% bezdarbnieki no visiem reģistrētajiem NVA izmanto iespēju iegūt darba tirgum atbilstošas prasmes un kvalifikāciju. NVA īsteno aktīvo nodarbinātības pasākumu “Apmācībā pie darba devēja”, kura mērķis ir darba devējam vajadzīgā darbinieka praktiskā sagatavošana, organizējot apmācību uzņēmuma darba vietā. Bezdarbnieku iesaiste formālajā tālākizglītībā notiek, izmantojot kuponus valsts profesionālās izglītības iestādēs darba tirgū pieprasītās izglītības programmās (regulāri - no gada uz gadu, aktualizētas atbilstoši darba tirgus situācijai un prognozēm) NVA pasākumā “Profesionālā apmācība, pārkvalifikācija vai kvalifikācijas paaugstināšana ar kuponu metodi”.

5.tabula

Reģistrēto bezdarbnieku apmācība NVA pasākumā “Profesionālā apmācība, pārkvalifikācija vai kvalifikācijas paaugstināšana ar kuponu metodi”

⁵² Turpat, 10.lpp.

Gads	Dalībnieki kopā	Sievietes	Vīrieši
2014.	5123	3400	1723
2015.	2787	1734	1053
2016.	5316	3416	1900
2017.	4650	3153	1497
2018.	3435	2416	1019

Dati: NVA

Sieviešu iesaiste apmācībās vidēji ir par 14% augstāka nekā vīriešu. Būtisks NVA darbības virziens ir pakalpojumu nodrošinājums tieši sociālās atstumtības riskam pakļauto bezdarbnieku mērķgrupai - ilgstošo bezdarbnieku iesaistīšana darba tirgū, atbalsts cilvēkiem ar invaliditāti, pirmspensijas vecuma personām. Kopš 2016. gada NVA piedāvā pasākumu "Atbalsta pasākumi ilgstošajiem bezdarbniekiem".

6.tabula

Reģistrēto bezdarbnieku dalība NVA pasākumā "Atbalsta pasākumi ilgstošajiem bezdarbniekiem"

Gads	Dalībnieki kopā	Sievietes	Vīrieši
2016.	3723	2519	104
2017.	54018	35486	18532
2018.	53711	33628	20083

Dati: NVA

Aktīvās novecošanās veicināšanai un cilvēka vajadzībām un prasmēm atbilstoši pārejai no profesionālās dzīves uz pensionēšanos veikt virkne pēdējo gadu nodarbinātības politikas pasākumu. 2016. gadā pieņemtās "Aktīvās novecošanās stratēģijas ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā" mērķis ir veicināt ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu iedzīvotāju un kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanai. Plānots sniegt gados vecākajiem iedzīvotājiem atbalstu, kas veicinātu to ilgāku darba mūžu, vērsot uzmanību gan uz nodarbinātajām personām, gan bezdarbniekiem.⁵³

Būtisks ieguldījums pirmspensijas bezdarba risku mazināšanā ir NVA pasākumi, kuri pielāgoti specifiski senioru mērķa grupai. LM apkopotie dati liecina, ka 2016. gadā ADTP pasākumos (t.sk. konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos (KPP)) piedalījušies 44 143 tūkst. bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk. Gados vecāki reģistrētie bezdarbnieki visvairāk iesaistās KPP, ADTP pasākumā „Algotie pagaidu sabiedriskie darbi”, kas palīdz uzturēt darba iemaņas, kā arī neformālās un profesionālās izglītības apguvē, tādējādi pielāgojoties darba tirgus mainīgajām prasībām un paaugstinot savas iespējas integrēties darba tirgū. Algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos iesaistīto sieviešu īpatsvars ir lielāks pēc 50 gadu vecuma.⁵⁴ Pasākums sasniedz tam domāto mērķa grupu – tos ilgstošos bezdarbniekus, kuri nesaņem bezdarbnieka pabalstu un kuri vienlaikus var būt arī pašvaldību sociālo dienestu klienti. Ņemot vērā nevienmērīgo reģionālo sociāli-ekonomisko attīstību (nevienmērīga ekonomiskā attīstība reģionos un novados, neatbilstoša infrastruktūra efektīvai mobilitātei u.c.), demogrāfisko situāciju (novecošanās un pirmspensijas vecums, veselības problēmas, atkarības problēmas u.c.), personas profilu (darba tirgum neatbilstoša izglītība, zems motivācijas līmenis u.c.), iesaiste APSD zināmai bezdarbnieku daļai – gan sievietēm, gan vīriešiem - ir praktiski vienīgā iespēja organizēt savu nodarbinātību un socializēšanos.

⁵³ Ministru kabineta 2016. gada 7. septembra rīkojums Nr. 507. Konceptuālais ziņojums "Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā" Skat., 19.lpp.
http://www.lm.gov.lv/upload/politika/lmzin_aktnovvec.pdf

⁵⁴ Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2017. gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”, 38.lpp., skat:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/a/lmzino_19052017.pdf

Bieži personām gados, virs 50 un 60 ir apgūtas amata prasmes, bet nav attiecīga tās pierādoša diploma; iespējams, piecdesmitgadnieks pārtraucis mācības profesionāli tehniskajā skolā vēl padomju laikos, bet strādā šajā profesijā – par santehniķi, šuvēju, konditoru - gan konkrētās profesijas izpildījuma mazāk kvalificētajā un zemāk atalgotajā līmenī. Par neapstrīdami produktīvu jāuzskata ārpus formālās izglītības sistēmas notikušas mācīšanās rezultātu atzīšana, kas Latvijā notiek kopš 2011. gada.⁵⁵

Kopš 2017. gada strādājošajiem, tai skaitā vecākiem par 45 gadiem un ar zemu izglītības līmeni, ir iespēja paaugstināt savu profesionālo kompetenci un konkurētspēju, piesakoties mācībām ESF līdzfinansēta projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” ietvaros.

⁵⁵ Ministru kabineta noteikumi Nr. 505 (Rīgā 2018. gada 14. augustā (prot. Nr. 38 12. §) Ārpus formālās izglītības apgūto vai profesionālajā pieredzē iegūto kompetenču un iepriekšējā izglītībā sasniegtu studiju rezultātu atzīšanas noteikumi paredz, ka lēmumu par ārpus formālās izglītības apgūto vai profesionālajā pieredzē iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču, kā arī par iepriekšējā izglītībā sasniegtu studiju rezultātu atzīšanu pieņem augstskolas vai koledžas izveidota atzīšanas komisija.

PĒC DZIMUMA DALĪTU DATU UN PĒTĪJUMU PIEEJAMĪBAS PROBLĒMAS

Latvijas statistika ir integrēta Eiropas Statistikas sistēmā. Latvijā plašs rādītāju un statistiskās informācijas apjoms tiek vākts un apkopots dzimumu griezumā, tai skaitā gan valsts un pašvaldību iestāžu informācijas sistēmās un datu bāzēs apkopotie dati, gan CSP īstenoto apsekojumu dati. CSP regulāri apkopo statistisko informāciju sadalījumā pēc dzimumiem, tostarp par nodarbinātību, darba algām, virkni citu rādītāju. Visos izlases veida apsekojumos obligāti tiek iekļauts respondenta dzimums. Kopumā lielākā daļa statistikas datu, kas tiek apkopoti par personu, ir pieejami dzimumu griezumā, taču ne visi dati ir publiski pieejami. Ir izveidota atsevišķa sadaļa CSP mājaslapā – “Dzimumu līdztiesības rādītāji” (zem “Iedzīvotājus raksturojošie rādītāji”)⁵⁶. Vienlaikus iezīmējas vairāki jautājumi, kuriem būtu nepieciešams risinājums:

1. Datu izmantošana analīzei ir apgrūtināta profesionālās un augstākās izglītības statistikā. *IZM ikgadējā pārskatā par augstāko izglītību* nepieciešams iekļaut datus par studējošo skaitu dzimumu griezumā, jo augstskolas un koledžas šādus datus sniedz gan IZM, gan CSP.
2. Nepieciešami ikgadēji dati par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm dzimumu griezumā, lai konstatētu horizontālās segregācijas tendences un mērķtiecīgi tām pielāgotu koriģējošus darba tirgus pasākumus.
3. Trūkst informācijas par neregistrēto nodarbinātību dzimumu griezumā. Vēlams gan VDI statistikā, gan SSE Riga Ēnu ekonomikas indeksā ieviest datus par neregistrēto nodarbinātību dzimumu griezumā.
4. Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte ir nozīmīgs faktors, kas ietekmē situāciju darba tirgū. Oficiālās ziņas par šiem procesiem ir nepilnīgas, trūkst arī datu dzimuma griezumā. Lai iegūtu informāciju par Latvijas darbaspēka mobilitāti, būtu lietderīgi papildināt CSP Darbaspēka apsekojumu ar papildu jautājumu moduli par darbaspēka ģeogrāfisko mobilitāti. Tāpat nepieciešams palielināt izlasi, tā nodrošinot lielāku datu ticamību un detalizētāk analīzi, tai skaitā reģionālā griezumā. Lietderīgi veikt otru pētījumu sērijā *Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte*. LR LM: Rīga, 2007, XII, iekļaujot datu analīzi dzimumu griezumā.
(skat. http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/geografiska_mobilitate.pdf).
5. Pašreiz NVA bezdarba statistiku apkopojot, publiski mājaslapā sniedz datus, dalītus pēc dzimuma, un problēmgrupām (ilgstošie bezdarbnieki, bezdarbnieki – personas ar invaliditāti, jaunieši 15-24gadiem, pirmspensijas bezdarbnieki). Dati pieejami reģionālā griezumā. Dati par problēmgrupām nav publiski pieejami dzimumu griezumā.
6. NVA nav veikta vīriešu un sieviešu profesionālās pilnveides vajadzību salīdzinoša analīze, un vajadzību analīzes rezultāti netiek izmantoti apmācību profesiju saraksta izstrādes un apstiprināšanas procesā.
7. *Gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likumā* ieteicams paredzēt, ka uzņēmumi, sastādot gada pārskatu, tajā atspoguļo dzimuma proporcijas uzņēmuma vadībā un starp darbiniekiem, kā arī vidējo algu sadalījumā pa dzimumiem vadībai un darbiniekiem.
8. Datus par vīriešu un sieviešu aktivitāti un dalību dažādos nodarbinātības veicināšanas un apmācību pasākumos vēlams vākt, apkopot un izmantot plānošanas procesos. Regulārajās NVA, VIAA SAM 8.4.1., SIVA klientu

⁵⁶ <http://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/iedzivotaji/iedzivotaju-raditaji/galvenie-raditaji/dzimumu-lidztiesibas-raditaji>

apmierinātības anketās iekļaut mainīgo „dzimums”, tā nodrošinot pēc dzimuma sadalītu datu uzkrāšanu to tālākai analīzei (apmācības norises laika novērtējums, apmācības norises vietas novērtējums, informācijas izplatīšanas kanālu novērtējums, u.c.).

9. Būtu nepieciešams atjaunot Latvijas iedzīvotāju laika izlietojuma struktūras pētījumu. Informācija par laika izlietojumu dažādos mājsaimniecību veidos un dzimumu griezumā sniegtu iespēju izvērtēt aprūpes pienākumu/ slodzes sadalījumu mājsaimniecībā, padziļinātāk analizēt aprūpes pienākumu ietekmi uz iekļaušanos sabiedrībā un darba tirgū, atbalsta pieejamības kvalitāti un reģionālo pārklājumu.
10. Pieejamie dati par atšķirībām darba samaksā sievietēm un vīriešiem nesniedz pilnīgu informāciju par šo atšķirību iemesliem, to objektīvo pamatojumu. Būtu nepieciešama daudz padziļinātāka izpētē, vai/ cik lielā mērā darba samaksas atšķirības ir/ nav saistītas ar atšķirīgiem darba pienākumiem, īpaši vienas nozares, vienas profesijas un amata ietvaros.

IETEIKUMI

Ceļā uz profesijas apguvi

- Izmantojot informatīvās kampaņas, mērķtiecīgi virzīt jauniešus apgūt profesijas ārpus ierastā un tradicionālā standarta par vīriešu vai sieviešu profesijām.
- Karjeras konsultantiem vispārizglītojošajās skolās ieteicams iedrošināt skolēnus izvēlēties nākotnes profesiju, nebalstoties pieņēmumos par tās atbilstību/neatbilstību “sieviešu” vai “vīriešu” profesijai.

Jauniešu, kuri nemācās un nestrādā, dzimumam sensitīvs atbalsts viņu nodarbināmības attīstībai

- Lietderīga jauniešu, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu, aktivizēšanas un atbalsta modeļu salīdzinoša analīze, ietverot un izvērtējot pakalpojumu pieprasījumā un saņemšanā dzimumu specifiku (ņemot vērā jaunu māmiņu, kuras vienas audzina bērnu, īpatsvaru mērķa grupā).
- Pēc projekta „Proti un dari!”⁵⁷ beigām abu dzimumu NEET jauniešiem ar invaliditāti, izvērtēt mentora piesaisti darba gaitās vismaz pirmo gadu, lai jaunietis gūtu sev neparastā darba situācijā atbalstu.

Sievietes un vīrieši darba tirgū: horizontālās segregācijas ierobežošanas iespējas

- Dzimumu līdztiesības informatīvajās kampaņās parādīt darba devējiem konkrētus finanšu un organizācijas kultūras ieguvumus no dzimumu līdztiesības principu īstenošanas, tai skaitā darba un ģimenes saskaņošanas pasākumu, līdztiesīgas attieksmes, vienlīdzīga atalgojuma un karjeras iespēju pasākumiem darba vietās.
- Dažādības vadības pasākumi publiskajā pārvaldē attiecībā uz vīriešu piesaisti veselības un sociālo pakalpojumu, izglītības nozarēs: vīriešiem draudzīgas rekrutācijas stratēģijas, pozitīvas rīcības piemērošana, iepriekš izpētīt potenciāli iedarbīgus informācijas un pārliecināšanas veidus un līdzīgā veidā domāt par sieviešu piesaisti IT sektoram.
- Atbalstāmas informatīvas kampaņas, uzņēmēju un izglītības iestāžu sadarbības projekti mazāk pārstāvētā dzimuma uzrunāšanai un piesaistīšanai tradicionāli uztvertās “vīriešu/sieviešu” profesijās.
- Efektīvākais veids kā mazināt horizontālo segregāciju, ir paaugstināt algas publiskajā sektorā, īpaši kvalificētajiem, piemēram, sociālo pakalpojumu sniegšanā, medicīnā un izglītībā strādājošajiem, algu paaugstināšanu samērojot ar darba efektivitātes mērīšanu un atbilstošu kvalitātes vadību.
- Dzimumu līdztiesības principa īstenošanai darba tirgū nepieciešami un atbalstāmi ir vertikālo segregāciju mazinoši pasākumi, kas ietver pozitīvas rīcības elementus (atbalsts sieviešu uzņēmējdarbībai, dalībai konkursos uz augsta līmeņa vadītāju amatam, iesaistei lēmēj institūcijās – dažādu sektoru uzņēmumu valdēs un padomēs).

Rūpes par abu dzimumu strādājošo veselību

- Atkarību profilakses pasākumi abiem dzimumiem pielāgotās, vajadzībām atbilstošās formās, kas īstenojami starpnozaru sadarbībā gan veselības, gan izglītības politikās, kā arī atbilstoši sociālās politikas jomā plānojot sociālās rehabilitācijas pasākumus nodarbinātām atkarīgām personām⁵⁸.
- Ieteicams attīstīt arodveselības profilaksi atbilstoši amata pienākumu veikšanas veselības riskiem (izdegšana, mugurkaula, kaulu sistēmas, audu slimības, vēnu mazspēja), tostarp ārstnieciskās vingrošanas un fizioterapijas pieejamību abiem dzimumiem.

⁵⁷ <http://jaunatne.gov.lv/lv/jauniesu-garantija/par-projektu-proti-un-dari>

⁵⁸ Pašreiz valsts apmaksāta Minesotas programma pieejama trūcīgām personām un ilgstošajiem bezdarbniekiem.

- Supervīziju attīstība personām ar augstu stresa līmeni darba vietā mazinātu nervu sistēmas saslimšanu varbūtību, ilgākā termiņā, sevišķi attiecībā uz vadošu amatu pārstāvjiem, arī personām tiesībsargājošās iestādēs, īpaši uzrunājot un motivējot supervīzijām vīriešus.
- Attiecībā uz informatīviem pasākumiem – plānojot arodslimību profilakses pasākumus, svarīgi identificēt vīriešu, sevišķi pēc 40 gadu vecuma, komunikācijas kanālus, lai, piemēram, novērstu vai vismaz mazinātu stigmatu subjektīvu uztveri, vērsties pie garīgās veselības speciālistiem un fizioterapeitiem.

Iespēju paplašināšana personām ar invaliditāti – dzimumam atbilstošas pieejas

- Izvērtējot personu ar invaliditāti – sievieti un vīrieti – nodarbinātības rādītājus un profesijas apguves iespējas, līdzās NVA sniegtajai dzimumu griezumā detalizētajai informācijai, ieteicams izvērtēt SIVA profesionālās rehabilitācijas pasākumu rezultātus, kurā atspoguļot situāciju gan personu ar invaliditāti profesionālās pilnveides ziņā, gan pēcapmācību nodarbinātības rādītāju ziņā dzimumu griezumā, atbilstoši pievienojot secinājumus arī no dzimumu līdztiesības aspekta.
- Izvērtēt iespējas izstrādāt un īstenot sabiedrības informēšanas pasākumus, lai skaidrotu cilvēku ar invaliditāti vajadzības, prasmes un iespējas, un veicinātu viņu iesaisti darba tirgū. Piemēram, popularizēt sekmīgu sievieti ar invaliditāti darba pieredzi sociālos uzņēmumos (Owa fashion (<https://www.owa.lv/>), biedrības „Aspazija” veikals Saulgrieze Centrāltirgū).
- Kompleksa atbalsta pasākumu programmas ietvaros, kas tiek stenota sociālo dienestu un NVA sadarbībā, personai tiek sniegta informācija par pieejamajiem pakalpojumiem, apmācību iespējām, notiek personas motivēšana un atbalsts piesakoties apmācībām, regulāra apsekošana, darbs ar darba devējiem.

Dzimumam sensitīvas pieejas nodarbinātības veicināšanā un bezdarba mazināšanā

- NVA, plānojot un analizējot bezdarbnieku iesaisti aktīvajos nodarbinātības pasākumos, jāizmanto dzimuma aspekta integrēšanas pieeja budžeta procesos (gender budgeting), proti, NVA, sniedzot atbalstu gan sievietēm, gan vīriešiem, kam ir zemākās prasmes un lielāks ilgstošā bezdarba risks, būtiski ņemt vērā, kādas apmācību programmas katrai klientu grupai sniedz labākos rezultātus. Piemēram, sievietēm pēc 50 gadiem starp tām ir angļu valodas apmācības ar priekšzināšanām un auto vadītāju apmācības, bet vīriešiem šajā vecuma grupā vislabākie darba tirgus iznākumi bijuši tādās programmās kā projektu vadība un valsts valodas prasmes ar priekšzināšanām.
- Aktuāli paaugstināt izglītības līmeni vīriešu vidū. Tas īstenojams gan projekta "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide" ietvaros, gan vēl vairāk iesaistot profesionālās izglītības kompetences centrus strādājošo profesionālajā pilnveidē un bezdarbnieku izglītošanā sadarbībā ar NVA. Darba tirgus pieprasījums un tā attīstības vidēja termiņa prognozes liecina par kvalitatīvas profesionālās vidējās izglītības nozīmes pieaugumu.
- Izstrādāt konkrētus kritērijus pieaugušo izglītībā apmācītājiem un apmācību programmu novērtēšanai, kas ir vērsta uz dzimumā balstītu stereotipu mazināšanu.
- Pielāgotas individuālās izglītības un karjeras izvēles konsultācijas sievietēm, kuras pirms bērna piedzimšanas vēl nav ieguvušas izglītību un darba pieredzi.
- Ņemot vērā sievieti lielāku iesaisti aktīvajos nodarbinātības pasākumos caurmērā, svarīga vīriešiem adresētu un pielāgotu motivējošu informācijas

pasākumu veidošana attiecībā uz viņu iespējām pārkvalificēties un uzlabot savas prasmes atbilstoši darba tirgus pieprasījumam.

- Pilnveidot visu bezdarbnieku un nodarbināto pieaugušo izglītotāju (NVA, VIAA, SIVA) kvalitātes vadības sistēmu, papildinot procesu aprakstus, lai kvalitatīvi papildinātu iegūtos datus dzimumu griezumā, ko var izmantot gan apmācību profesiju saraksta izvēlē, gan apmācību ikdienas plānošanā, gan turpmākā analizē. Būtiskākie procesā iekļaujamie posmi: a. veikt mērķu analīzi dzimuma griezumā (noteikt vajadzības un identificēt šķēršļus mērķu sasniegšanai); b. izvērtēt piedāvājuma atbilstību identificētajām vajadzībām un šķēršļiem atkarībā no dzimuma; c. veikt monitoringu, izmantojot identificētos mērķus dzimumu griezumā; d. Veikt iegūto rezultātu integrēšanu tālākajās apmācību aktivitātēs, nodrošinot atgriezenisko saiti un nepārtrauktību vīriešu un sieviešu vajadzību apmierināšanā un šķēršļu novēršanā.
- Sadarbībā ar Valsts ieņēmumu dienestu rast iespēju analizēt apmācību rezultātus gan NVA, gan SIVA, balstoties uz bezdarbnieku darbā iekārtošanās statusu (darbā iekārtošanās laiks, amats, atalgojums u.c.) gada laikā pēc apmācību beigām (pašreizējo 6 mēnešu vietā). Šāda analīze arī būtu jāveic nozaru un dzimumu griezumā.
- NVA programmu apmierinātības analīze liecina, ka sievietes labprāt izvēlētos neklātienas apmācību formas, kuras vēl netiek veiktas. Neklātienas pakalpojumu izvēles motivācija būtu padziļinātas izpētes vērts jautājums - pakalpojumu klāsts, izvēles iemesli u.c., ļautu precīzāk izprast sieviešu un vīriešu vajadzības.
- Visām mērķa grupām, bet īpaši maznodrošinātiem iedzīvotājiem laukos, sievietēm ar zemu pamatizglītību un pamatprasmēm virs 40 gadiem, un romu tautības personām nepieciešams nodrošināt elastīgu apmācību pasākumu grafiku to apvienojot ar iespēju paralēli strādāt vismaz pagaidu darbu, bērnu pieskatīšanu un transporta izdevumu atlīdzināšanu. Piemērs: 1. programma: kompleksa pamatprasmju apguve, ieskaitot valsts valodas apguvi/ 2. programma, kas seko pēctecīgi: konkrētu profesijas izpildei vajadzīgo kompetenču apguve, praktizējoties pie darba devēja.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas

- Attīstot sadarbību ar LSM, popularizēt veiksmīgus darba un ģimenes dzīves saskaņošanas piemērus kontekstā ar dzimumu līdztiesības kā organizācijas kultūras elementa ieviešanu Latvijas uzņēmumos un organizācijās. Kā resursu izmantot ģimeņu, nodarbināto iedzīvotāju, dzimumu līdztiesības tematikā darbojošos NVO un darba devēju dalīšanos pozitīvajā pieredzē.
- Veicināt pasākumus, kas ļauj savienot bērnu audzināšanu ar nodarbinātību kā projektā "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide", pilnveidot individualizētas (aukles) vai kolektīvas (bērnu rotaļu un attīstības centri) bērnu aprūpes un audzināšanas iespējas vecāku dzīves vai darba vietu tuvumā.
- Lai mazinātu stereotipu ietekmi un dzimumu diskrimināciju, ir nepieciešama efektīva atbalsta sistēma, lai sievietes, kas pārsvarā veic aprūpes pienākumus ģimenē "neizkristu no aprites", bet paliktu darba tirgū. Tādēļ būtiska mērķa grupas vajadzība ir vajadzība pēc atbalsta, lai atvieglotu ikdienas rūpes, ko grūti vai neiespējami savienot ar pilna laika nodarbinātību, piemēram: pirmsskolas vecuma bērnu pieskatīšana: jaunākā skolas vecuma bērnu izvadāšana uz un no skolas, sagaidīšana pēc skolas un izvadāšana uz pulciņiem; cilvēku ar īpašām vajadzībām aprūpe mājās, transporta pakalpojumi, rehabilitācijas pakalpojumi, nodarbības dienas centros.

- Atbalstīt sievietes ar maziem bērniem iekļaušanos darba tirgū, jau bērna kopšanas atvaļinājuma laikā NVA piedāvājot iespēju apmeklēt atbilstošus profesijas apguves vai kvalifikācijas celšanas kursus viņām pieejamā formā un laikā (piemēram, vakaros, brīvdienās vai tālmācības veidā).
- Veicināt sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma konkurētspēju ar valsts atbalstītu apmācības vai pārkvalifikācijas kursu palīdzību, pamatojoties karjeras konsultanta atzinumā par esošām kompetencēm un kompetenču pilnveides vajadzībām, kā arī veicināt iespējamo horizontālo iekšējo mobilitāti, sniedzot informāciju par konkrētas profesijas iespējām darba tirgū citur Latvijā.