ESF
LATVIJAS BRĪVO
ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

I.Ķīkule

Rokasgrāmata arodbiedrību speciālistiem "Vai dzimumam ir nozīme, aizstāvot savas tiesības darba tirgū?"

SATURS

1.	Kādēļ svarīgi runāt par sievietēm un vīriešiem darba attiecībās?	7
2.	Ar kādiem izaicinājumiem saskaras nodarbinātās sievietes un strādājošie vīrieši?	10
3.	Kāds uzņēmums ir sievietei un vīrietim draudzīgs?	13
4.	Iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte Latvijā un Eiropā	15
5.	Vienādas tiesības uz darbu sievietēm un vīriešiem	18
6.	„Sieviešu" un „vīriešu" profesijas	21
7.	Vai Latvijā ir "stikla griesti"?	24
8.	Ambīcijas perspektīvās karjeras izvēlē	27
9.	Vienāda darba samaksa	29
10.	Kas ir vienādas vērtības darbs?	32
11.	Vienāda sociālā drošība un sociālās garantijas	34
12.	Seksuālā uzmākšanās darba vietā	36
13.	Darba un ģimenes dzīves saskaņošana	38
14.	Bērna piedzimšana un kopšana	40
15.	Darbs no mājas un citas elastīgas darba formas	42
16.	Neapmaksātais darbs mājās	44
17.	Darbaspēka kvalitāte un darba aizsardzība	46
18.	Izaicinājumi darba meklēšanā Latvijā un citās Eiropas Savienības dalībvalstīs	50
19.	Savu tiesību efektīva aizstāvība	51

Arodbiedrības darbojas ar mērķi nodrošināt strādājošo tiesības un aizstāvēt viņu intereses. Latvijā arodbiedrībās darbojas gandrīz 165 000 biedru, no tiem 62% sieviešu un 38% vīriešu. Bet vai dzimumam darba tirgū ir nozīme? Darba tiesības galvenokārt regulē attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju. Nodarbināto tiesības un to, vai tās tiek ievērotas, var ietekmēt dažādi faktori – kopējā ekonomiskā aktivitāte konkrētajā pilsētā un reģionā, bezdarba rādītāji, darba devēju un darbinieku izglītotība darba tiesību jautājumos. Tomēr, kā liecina prakse, ne mazāk svarīgi aspekti izriet no dažādām individuāli noteiktām atšķirībām darbinieku starpā – viņu vecuma, izglītības līmeņa, veselības stāvokļa, prasmēm, iepriekšējās darba pieredzes, tautības un arī no viņu dzimuma. Īpaši neiedziļinoties, sākotnēji var šķist, ka dzimums Latvijas darba tirgū neietekmē tiesību ievērošanu vai neievērošanu. Tomēr, analizējot detalizētāk, kļūst redzams, ka noteiktās situācijās dzimumam Latvijas darba tirgū ir liela nozīme.

Kaut arī pastāv uzskats (kas ir objektīvi pierādāms ar pētījumu un statistikas datu palīdzību), ka sievietes biežāk ir sliktākā pozīcijā nekā vīrieši, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) uzskata, ka Latvijā ir daudzas situācijas, kad arī vīriešu intereses darba tirgū nav iespējams realizēt vai tās tiek ierobežotas. Tādēļ šajā izdevumā vēlamies parādīt ne tikai izaicinājumus no sieviešu tiesību aspekta, bet no abu dzimumu perspektīvas jeb dzimumu līdztiesības perspektīvas. Nododam jūsu rīcībā praktisku rokasgrāmatu, kas parādīs, kādās situācijās dzimumam ir nozīme, kā arī palīdzēs sagatavot argumentus un sniegs informāciju, kādā veidā nodrošināt darbinieku tiesību veiksmīgāku aizsardzību. Rokasgrāmata sagatavota, izmantojot tā saucamo integrēto pieeju dzimumu līdztiesības jautājumiem, kas pēc būtības ir dzimuma aspekta ņemšana vērā ikviena jautājuma risināšanā. Plašākā kontekstā dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšanai visu nozaru arodbiedrību dienas kārtībā LBAS jau 1999.gadā izveidoja Dzimumu līdztiesības padomi, kas regulāri sagatavo LBAS darbības programmu dzimumu līdztiesības veicināšanai arodbiedrībās.

Metodiskais materiāls sastāv no 19 sadaļām, kurās sniegts ieskats darba tiesību normu dažādos aspektos, analizējot pastāvošās atšķirības darba tiesību normu ievērošanā attiecībā pret sievietēm un vīriešiem. Materiāla mērķis ir ne tikai pievērst lasītāju uzmanību izaicinājumiem, bet skaidrot arī Latvijas un Eiropas Savienības likumdošanas normas, kā arī sniegt minēto jautājumu veiksmīga risinājuma piemērus no Latvijas un citu Eiropas valstu prakses. Latvijai kā Eiropas Savienības dalībvalstij

svarīgi pārzināt ne tikai savas valsts darba tiesību likumīgo pamatu, bet Latvijas iedzīvotājiem, izbraucot strādāt ārpus Latvijas, ir būtiski arī atcerēties, ka Eiropas Savienība pieprasa ievērot daudzas ikvienai dalībvalstij svarīgas normas, kas saistītas ar vīriešu un sieviešu nodarbinātību. Tas nozīmē, ka šo īpašo likumdošanā garantēto normu pārzināšana palīdzēs aizstāvēt savas intereses gan Latvijā, gan aiz Latvijas robežām. Rokasgrāmata izdota Eiropas Sociālā fonda projekta „Kapacitātes stiprināšana nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas izstrādē un ievērošanā iesaistītajām institūcijām" ietvaros.

Pirms atverat rokasgrāmatu, vēlējāmies vēlreiz paust cerību, ka visi arodbiedrību vadītāji un speciālisti saskata šo jautājumu nozīmību, jo bez dzimumu līdztiesības principa ievērošanas nav garantiju, ka citas darba un cilvēktiesības tiks ievērotas. Ceram, ka metodiskais materiāls būs labs ceļvedis arodbiedrību speciālistiem savu biedru tiesību aizstāvībā.

Pēteris Krīgers un Līvija Marcinkēviča

1.
Kādēļ svarīgi runāt par sievietēm un vīriešiem darba attiecībās?

Pateicoties Latvijas straujajai ekonomiskajai attīstībai, katru gadu mūsu valstī pieaug nodarbināto iedzīvotāju skaits – 2005.gada beigās nodarbināto iedzīvotāju skaits sasniedza 1 047 000 iedzīvotāju. Šajā laikā nodarbinātības līmenis sievietēm bija 59,3%, vīriešu nodarbinātības līmenis – 67,6%.

Lai savstarpēji būtu iespējams salīdzināt nodarbināto sieviešu un vīriešu situāciju valstī kopumā vai viena uzņēmuma līmenī, eksperti iesaka salīdzināt abu dzimumu grupu konkrētas iespējas realizēt savas tiesības. Tā, piemēram, ja uzņēmumā strādā 50 sievietes un 50 vīrieši, ir iespējams salīdzināt, kāds ir vidējais atalgojums katrai grupai, kāda ir pastāvošā prakse ieņemt vadošus amatus uzņēmuma valdē/padomē/vadībā, kādas ir iespējas pēc bērniņa piedzimšanas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, vai bērna kopšanas atvaļinājumus izmanto arī tēvi, kā arī citus aspektus.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Latvijas likumdošana paredz vienādu iespēju nodrošināšanu un atšķirīgas attieksmes aizliegumu abiem dzimumiem jeb vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī visu veidu diskriminācijas aizliegumu. Šādas tiesības garantē gan Latvijas Republikas Satversme, gan darba tiesības regulējošie likumdošanas akti.
LR Darba likums pieprasa atšķirīgas attieksmes aizliegumu darba attiecībās – sākot

no darba attiecību veidošanas, nosakot darba apstākļus, slēdzot darba līgumu, nosakot darba samaksu, un visā darba attiecību laikā, ieskaitot paaugstināšanu amatā, profesionālo apmācību, kā arī uzsakot darba līgumu un pārtraucot darba attiecības.

Eiropas Savienības līmenī atšķirīgas attieksmes aizliegumu pret sievietēm un vīriešiem noteica jau Eiropas Kopienas dibināšanas līguma parakstīšanas brīdī 1957.gadā. Kopš tā laika Eiropas Savienības līmenī pieņemtas neskaitāmas būtiskas dalībvalstīm saistošas direktīvas un rekomendējošas rezolūcijas, kas lielā mērā atspoguļotas arī Latvijas likumdošanā.

Informācija pārdomām

Katru gadu darba ņēmēji vēršas Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā, Valsts Darba inspekcijā un Valsts cilvēktiesību birojā, lai meklētu palīdzību darba tiesību pārkāpumu gadījumos. Katru gadu pieaug to personu skaits, kas meklē palīdzību tieši dzimumu diskriminācijas gadījumos. Tā, piemēram, Valsts cilvēktiesību birojā 2001. gadā tika saņemta tikai viena rakstiska sūdzība un sniegtas 10 mutiskas konsultācijas par dzimuma diskriminācijas pārkāpumiem, bet 2005.gadā saņemtas jau astoņas rakstiskas sūdzības un sniegtas 47 mutiskas konsultācijas par dzimuma diskriminācijas pārkāpumiem. Kā liecina pētījumi, palīdzību tomēr meklē tikai neliela daļa no darbiniekiem, kas saskārušies ar šādām situācijām. Lielākā daļa parasti izvēlas nemeklēt palīdzību, jo netic iespējām kaut ko mainīt vai baidās savu darba vietu pazaudēt. Tikai 16% no visiem strādājošajiem apvienojušies arodbiedrībās, lai varētu aizstāvēt savas tiesības un intereses. 62% no arodbiedrību biedriem ir sievietes, pie tam sieviešu īpatsvars pēdējo gadu laikā turpina pieaugt. Tas parāda, ka sievietes ir gan aktīvākas savu tiesību aizstāvībā, gan biežāk saskaras ar situācijām, kad viņu tiesības vai intereses netiek ievērotas.

Jāatzīmē, ka parasti darba vietā diskriminācija notiek vairāku būtisku faktoru ietekmē (vecums, dzimums, tautība), tādēļ ir grūti nodalīt tieši to diskriminēciju, kas vērsta pret darbinieku tādēļ, ka viņš ir vīrietis vai sieviete. Visbiežāk diskriminācija mēdz būt vairāku faktoru kopums, no kuriem dzimums ir tikai aspekts. Pie tam diskriminācijas fakts ne vienmēr ir acīmredzams un tieši nosakāms, tas var būt arī netiešs – šķietami neitrāls notikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Tikai 8,6% darba devēju labi pārzina Latvijas likumdošanas normas, kas skar sieviešu un vīriešu jeb abu dzimumu personu tiesību nodrošināšanu darba attiecībās. 24% darba devēju vispār neko par šādām likumdošanas normām nav dzirdējuši. Ja 1/5 daļa darba devēju nav dzirdējuši par šīm normām, tad pastāv ļoti liela varbūtība, ka viņi šīs normas arī neievēro.

Latvijas darba tirgū ir daudzi izaicinājumi, kas tiek analizēti kopumā – nelegālā nodarbinātība, augsts pirmspensijas un gados jaunu cilvēku bezdarba līmenis. Tomēr arī tajos dzimumam ir noteikta loma. Paraugieties kaut vai uz statistikas datiem un salīdziniet, vai jūsu pilsētā pirmspensijas vecuma grupā augstāks bezdarba rādītājs ir starp sievietēm vai starp vīriešiem? Un kas biežāk strādā bez darba līguma?

Veiksmīgi risinājumi

Kā jau tika minēts, Latvijas darba likumdošana samērā veiksmīgi pievērš uzmanību daudzām nodarbinātības situācijām, kurās dzimumam ir nozīme. Lai šīs normas veiksmīgi tiktu īstenotas, arī praksē nepieciešams, lai visas iesaistītās puses – darba devēji, darba ņēmēji un arī nodarbinātību uzraugošajās institūcijās strādājošie labi pārzinātu likumdošanu un tās piemērošanu praksē. Tādēļ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un nozaru arodbiedrības regulāri piedāvā saviem biedriem iespēju piedalīties apmācību semināros par darba tiesību jautājumiem, īpašu uzmanību pievēršot dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Somijas arodbiedrību savienība sagatavojusi pārskatu par sieviešu un vīriešu situāciju darba tirgū Somijā un izvirzījusi organizācijai konkrētus sasniedzamus mērķus. Piemēram, nodrošinot, ka no Somijas Arodbiedrību valdes vismaz 31% sastāda sievietes (2004.gadā šis rādītājs bija 16%), vai arī nodrošinot, ka līdz 2014.gadam uzņēmumu lēmumu pieņēmēju līmenī vismaz 40% ir sievietes. Salīdzinājumam var minēt, ka Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības valdē 2006.gadā ir 39% sieviešu.

2.
Ar kādiem izaicinājumiem saskaras nodarbinātās sievietes un strādājošie vīrieši

Latvijas darbaspēka apsekojumi un oficiālā statistika ļauj samērā precīzi noteikt galvenās problemātiskās jomas, kas skar nodarbinātos, un identificēt visus tos jautājumus, kuru risināšanā liela nozīme ir darbinieka dzimumam. Latvijā visbiežāk daudzi darba devēji neievēro atšķirīgas attieksmes aizliegumu jau darbinieku meklēšanas procesā – darba sludinājumā norāda vēlamo darbinieka dzimumu (joprojām retums nav sludinājumi, kad tiek meklēta sekretāre vai programmētājs – ir norādīts vēlamais darbinieka dzimums) vai darba intervijā uzdod jautājumus par ģimenes stāvokli. Darbaspēka apsekojumi un arī privāti veiktie pētījumi liecina, ka vienas nozares un pat viena uzņēmuma ietvaros pastāv būtiska atšķirība sieviešu un vīriešu saņemtajā atalgojumā. Joprojām, līdzīgi kā gadsimtiem ilgi, uzņēmumu vadībā un valdēs lēmumus pieņem vīrieši, bet sievietes galvenokārt ieņem amatus, kas realizē dzīvē vadības pieņemtos lēmumus.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Kopumā Eiropas Savienības un Latvijas likumdošanas normas ir izstrādātas tā, lai novērstu atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem. Atšķirīga attieksme pieļaujama tikai Direktīvas 76/207/EEK noteiktajos gadījumos, ja darbinieka dzimums ir objektīvs

priekšnosacījums darba veikšanai, ja darbiniecei noteiktas īpašas tiesības sakarā ar grūtniecību un maternitāti vai ja tiek paredzētas īpašas tiesības vienam dzimumam, lai kompensētu pastāvošās nevienlīdzīgās iespējas nodarbinātības jomā.

Latvijas Darba likums pieļauj, ka atšķirīga attieksme var tikt izrādīta tikai tādā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi. Šajā kontekstā viens no vienkāršākajiem un biežāk minētajiem piemēriem ir apģērba demonstrēšana – modelis vīrietis nedemonstrēs sieviešu apģērbu un otrādi.

Informācija pārdomām

Darbinieki paši bieži vien neatpazīst situācijas, kurās tikuši diskriminēti. Liela daļa strādājošo uzskata, ka dzimumu diskriminācijas vai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pret vīriešiem un sievietēm (reizēm apzīmēta kā dzimumu līdztiesība) problēma ir mākslīgi izveidota un tiešā veidā neattiecas uz viņiem. Latvijas iedzīvotājiem termins „dzimumu līdztiesība" liekas pārlieku sarežģīts. Termins kļūst saprotams, ja aizmirstam par definīcijām, bet runājam par ikdienas situācijām, kurās dzimumam ir nozīme, – kuru no pretendentiem izvēlēties konkrēto pienākumu veikšanai, cik lielu algu maksāt katram darbiniekam, kā kolēģi un priekšniecība vērtē jauno tēvu, kurš dodas bērna kopšanas atvaļinājumā, un citām.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

14% Latvijas iedzīvotāju, kuri pēdējo trīs gadu laikā ir strādājuši, atzīst, ka sava dzimuma dēļ ir jutušies diskriminēti. Visbiežāk minētie iemesli ir „atalgojums" (5%), „kolēģu vai priekšnieku attieksme" (4%), „iespēja paņemt brīvdienas personisku iemeslu dēļ" (3%) un „ar darba laiku saistīti jautājumi" (3%).

Robeža starp to, vai kādam dzimumam ir objektīvs priekšnosacījums kāda darba veikšanai, ne vienmēr ir viegli definējama. Viegli varam pateikt, ka sieviešu sporta

apģērbu kolekciju nevar demonstrēt modelis vīrietis, bet ko darīt, ja vīriešu cietumā par uzraudzi piesakās sieviete? Arī šajā situācijā, kurā sievietei neapšaubāmi darbs būs smags un sarežģīts, tas tomēr nav uzskatāms par pamatotu iemeslu darba atteikšanai, kā tas pirms vairākiem gadiem notika Latvijā (vairāk sk. 5.nodaļā).

Veiksmīgi risinājumi

Lai būtu iespējams objektīvāk vērtēt esošo situāciju un noteikt biežākos pārkāpumus, Latvijā līdzīgi kā citās Eiropas valstīs regulāri tiek izdots statistikas krājums par sieviešu un vīriešu situāciju darba tirgū. Arī statistikas gadagrāmatās daudzi rādītāji sniegti dzimumu griezumā, kas ļauj izdarīt secinājumus par sieviešu un vīriešu situāciju.

Pēdējo gadu laikā aizvien vairāk tiek domāts par diskriminācijas novēršanu un vienādu iespēju radīšanu arī valstiskā līmenī. Piemēram, kopš 2002.gada noteiktam laika periodam tiek sagatavota programma dzimumu līdztiesības īstenošanai, kas ietver virkni būtisku pasākumu. Dažādu specifisku jautājumu risināšanai tiek izmantoti arī Eiropas Savienības struktūrfondi, piemēram, darba un ģimenes dzīves apvienošana – bērnudārzu pieejamības nodrošināšana – atzīmēta arī kā viena no galvenajām problēmām iekļaujoša darba tirgus veidošanai Latvijā, tādēļ pirmsskolas iestāžu infrastruktūras uzlabošana ir ietverta Eiropas Savienības struktūrfondu 2007.–2013.g. periodā risināmo jautājumu lokā.

3.
Kāds uzņēmums ir sievietei un vīrietim draudzīgs

Uzņēmuma draudzīgumu sievietei un vīrietim nosaka, pirmkārt, jau darba devēja un uzņēmuma vadības gatavība ievērot ikdienas darbā visas atšķirīgās attieksmes aizlieguma normas. Lai noteiktu uzņēmuma draudzīgumu sievietēm un vīriešiem, jāsāk ar rakstisko dokumentu objektīvu analīzi – kādi noteikumi ir iestrādāti darba koplīgumos, kāda ir pastāvošā prakse darbinieku algas noteikšanā (piemēram, vai atalgojums tiek noteikts pēc skaidri definētiem rakstiskiem kritērijiem, kas mazina dažādu subjektīvu faktoru, tai skaitā darbinieka dzimuma, ietekmi) un kādā veidā tiek pieņemti lēmumi par kāda darbinieka paaugstināšanu amatā. Uzņēmuma draudzīgumu sievietei un vīrietim nosaka arī nerakstītās vērtības un normas, kas tiek praktizētas ikdienas dzīvē (piemēram, ja tiek pieņemts, ka kafija jāgatavo vai kafijas galds jānovāc darbiniecēm sievietēm, tas noteikti nav sievietēm draudzīgs uzņēmums).

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

LR Darba likums un LR Darba aizsardzības likums aizstāv darbinieku intereses un uzliek par atbildību darba devējam ievērot visas likumdošanā noteiktās normas. Tādējādi varam pieņemt – ja darba devēji ievērotu likumdošanā garantētās tiesības, ikviens uzņēmums būtu sievietēm un vīriešiem draudzīgs (par specifiskām garantijām sk. nākamās nodaļas).

Informācija pārdomām

Uzņēmumu vadītāji ne vienmēr saskata, cik lielā mērā viņu ikdienas darbību un personāla politiku ietekmē darbinieku dzimums. Arī paši darbinieki ne vienmēr apzinās, ka, piemēram, aizskarošu izteikumu lietošana par kāda darbinieka dzimumu ir nepieļaujama. Kaut arī darba likumdošana aizliedz atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ, ļoti liela ietekme ir mūsdienu sabiedrības izpratnei par dzimumu lomām, kas ir audzināšanas rezultātā izveidota izpratne par to, kāda uzvedība tiek sagaidīta no sievietes un kāda no vīrieša. Piemēram, caurmērā Latvijas sabiedrībā strādājošās sievietes augstāk vērtē darba devēja nodrošinātās sociālās garantijas, bet vīrieši – saņemto atalgojumu, tādēļ bieži vien piekrīt strādāt bez darba līgumiem. Šāda izvēle varētu būt skaidrojama ar sievietes un vīrieša lomas izpratni: sieviete ir ģimenes un bērnu aprūpētāja, bet vīrietis – galvenais ģimenes apgādnieks un pelnītājs.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Darbinieka dzimums darba devējam nešķiet būtisks faktors, kas varētu ietekmēt darbinieka intereses, vajadzības un arī uzvedību. Ja uzņēmums nodarbojas ar šķietami neitrālu produktu ražošanu vai pakalpojumu sniegšanu (piemēram, tirdzniecība vai pārtikas preču ražošana), nav izprotams, kādēļ vispār pievērst uzmanību sieviešu un vīriešu tiesību un iespēju jautājumiem. Tomēr, ikvienu darba devēju, kuram arī ir dzimums un dzīves laikā izveidojušies priekšstati par sievietes un vīrieša lomu, pieņemot lēmumus, ietekmē viņa priekšstati par amata atbilstību sievietei vai vīrietim.

Veiksmīgi risinājumi

Iespēja atrast visām pusēm labvēlīgu kompromisu ir šo jautājumu, kas skar specifiskas intereses un aizstāv sieviešu un vīriešu tiesības, iestrādāšana darba koplīgumos. Tādā

gadījumā uzņēmuma vadība un arī visi darbinieki zina savas tiesības un attiecīgo jautājumu risināšanā tiek ņemti vērā likumdošanas priekšnosacījumi un maksimāli mazināta subjektīvo uzskatu ietekme.

Lai noteiktu uzņēmuma labvēlību dzimumu līdztiesības jautājumiem, daudzās pasaules valstīs tiek veiktas darbinieku aptaujas. Aptaujas var veikt gan viena uzņēmuma iekšienē (tā saucamais dzimumu līdztiesības audits), taču tās var veikt arī tādēļ, lai salīdzinātu vienas nozares vai sfēras uzņēmumus. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība Latvijā bija viena no pirmajām organizācijām, kas deviņdesmito gadu vidū aizsāka šādu aptauju veikšanu mūsu valstī. Kā viena no pēdējā laika nozīmīgākajām aptaujām atzīmējama 2006.gada aprīlī veiktā dzimumu līdztiesības indeksa noteikšana ministrijās. Lai noteiktu, kāda ir personāla politika tieši no dzimumu līdztiesības viedokļa un cik apmierināti ar to ir darbinieki, visās ministrijās strādājošie aizpildīja anketas ar 50 jautājumiem par ministriju darbinieku atalgojumu, jaunu darbinieku atlasi, darbinieku paaugstināšanu amatā, darba izvērtēšanu, kā arī par atbalstu ģimenes un darba dzīves saskaņošanai. Aptaujas rezultātā augstāko dzimumu līdztiesības indeksu un līdz ar to augstāko novērtējumu šo jautājumu ievērošanā ieguva Zemkopības ministrija, Aizsardzības ministrija un Bērnu un ģimenes lietu ministrija.

4.
Iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte Latvijā un Eiropā

Jau kopš industriālās ēras pirmsākumiem Latvijas sabiedrībā sievietes lielā mērā ir bijušas iesaistītas darba tirgū. Vēsturiski 20.gadsimta sākumā salīdzinoši daudzās Eiropas valstīs sievietes līdzdalība darba tirgū tika pieļauta tikai tad, ja sieviete nebija precējusies, viņai apprecoties, tika sagaidīts, ka sieviete kļūs par „mājas pavarda" sargātāju. Zināmas korekcijas dzimumu lomu izpratnē ienesa Otrais pasaules karš, kura laikā sievietes aizpildīja tukšās darba vietas, bet būtiskāk izpratne par sievietes lomu darba tirgū daudzās Eiropas valstīs mainījās tikai pagājušā gadsimta sešdesmitajos gados.

Kaut arī Latvijā vienmēr ir bijis pašsaprotami, ka sievietes aktīvi iesaistās darba tirgū, tomēr, kā jau tika minēts iepriekšējās nodaļās, sieviešu un vīriešu ekonomiskā aktivitāte atšķiras – sieviešu nodarbinātības līmenis vidēji ir nedaudz zemāks nekā vīriešu (sievietēm – 59,3%, vīriešiem – 67,6%). Analizējot noteiktas vecuma grupas, šī atšķirība parādās vēl izteiktāk – Latvijā no gados vecākiem iedzīvotājiem 55–64 gadu vecumā no attiecīgā vecuma un dzimuma iedzīvotājiem ir nodarbināti 41,9% sieviešu un 55,8% vīriešu (vidēji no visiem 55–64 gadus veciem iedzīvotājiem – 47,9%).

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

2000.gadā Lisabonā dalībvalstis vienojās par Eiropas Savienības stratēģiskās attīstības mērķi tuvākajiem gadiem – līdz 2010.gadam izveidot Eiropu par viskonkurētspējīgāko un dinamiskāko, uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē. Lai to nodrošinātu, tika izvirzīti vairāki rādītāji jeb, tā saucamie, Lisabonas kritēriji, kas jāsasniedz katrai dalībvalstij līdz 2010.gadam (tai skaitā nodarbinātības līmenis vīriešiem – 68% un sievietēm – 62%). Latvijas mērķi nodarbinātības jomā tiešā veidā atspoguļo Lisabonas kritērijus un ir izklāstīti Latvijas Nacionālajā Lisabonas programmā 2005.–2008. gadam.

Informācija pārdomām

Katras personas lēmumu, iesaistīties vai neiesaistīties darba tirgū, nosaka individuāli faktori – piedāvātais atalgojums, sociālās garantijas, iespējas apvienot darbu un ģimenes dzīvi un citi. Piemēram, salīdzinoši augstie bezdarba rādītāji Latgales reģionā daļēji skaidrojami ar to, ka zemais atalgojums, kas neļauj apmierināt iedzīvotāju ikdienas sociālās vajadzības, nemotivē bez darba esošās personas meklēt noteiktu darba vietu.

Lēmumu, iesaistīties vai neiesaistīties darba attiecībās, katrā konkrētajā gadījumā var ietekmēt arī personas izpratne par savu dzimuma lomu. Ja, piemēram, ģimenē ir mazulis, tad sieviete var uzskatīt, ka viņa nebūs pietiekami laba māte, ja atgriezīsies darba tirgū, kamēr mazulis nav sasniedzis noteiktu vecumu. Savukārt, ja vīrietim ir tradicionāla izpratne par dzimumu lomām, kas sagaida, ka vīrietis ir ģimenes apgādnieks, viņš var atteikties no saturiski viņam interesanta darba, ja piedāvātais atalgojums neļauj nodrošināt ģimenes vajadzību apmierināšanu.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Pastāv dažādi skaidrojumi, kādēļ sieviešu ekonomiskās aktivitātes rādītāji ir zemāki un bezdarba rādītāji augstāki nekā vīriešu. Pirmkārt, kā jau tika minēts, sievietēm ir tendence atstāt darbu un atgriezties tajā personisku iemeslu dēļ. Otrkārt, sieviešu karjeras iespēju loks ir salīdzinoši šaurāks nekā vīriešu, tādēļ uz darba vietām, kas pieejamas sievietēm, ir lielāka konkurence. Treškārt, uzņēmuma pārstrukturēšanas procesā sievietes parasti tiek atbrīvotas pirmās.

Kaut arī Latvijā sieviešu nodarbinātības līmenis ir viens no augstākajiem Eiropas Savienībā, šī rādītāja saglabāšana ir atkarīga no vairākiem priekšnosacījumiem. Ņemot vērā Latvijā pastāvošās dzimumu lomas un to, ka no sievietes tiek sagaidītas rūpes par bērniem, veciem un slimiem ģimenes locekļiem, svarīgi nodrošināt pieejamu bērnu, sociālo un veselības aprūpes sistēmu. Nepieciešams mainīt izpratni

par sievietēm un vīriešiem piemērotu profesiju loku, it īpaši, iedrošinot sievietes ieņemt vadošus amatus uzņēmumos un kļūt par darba devējām, nodibināt savus uzņēmumus.

Veiksmīgi risinājumi

Ja ģimenē ir bērns ar īpašām vajadzībām, sievietei lēmuma pieņemšanā par iesaistīšanos darba tirgū viens no kritiskajiem aspektiem ir konkrētās ģimenes iespējas apvienot darba un ģimenes dzīvi (kā rāda Latvijas iedzīvotāju izpratne par dzimumu lomām, parasti bērnus ar īpašām vajadzībām un bērnus vispār biežāk aprūpē sievietes). Respektīvi, ja attiecīgajā pilsētā ir bērnudārzi vai dienas centri, kas darba dienas laikā var parūpēties par šiem bērniem, un ģimenei ir vieglāk izšķirties par to, kad un kādā darba vietā sieviete strādās. Piemēram, 2005.gadā Latvijā darbojās 12 šādi dienas centri, no kuriem četri Dobeles rajonā, trīs Rīgā, bet pa vienam Liepājā, Rēzeknē, Jēkabpilī, Tukumā un Rīgas rajonā.

5.
Vienādas tiesības uz darbu sievietēm un vīriešiem

Likumdošana vīriešiem un sievietēm garantē vienādas tiesības uz darbu. Darba devējs nedrīkst atteikt darbu vienam pretendentam tikai tādēļ, ka šajā darba vietā labprātāk redzētu strādājam pretējā dzimuma pārstāvi. Tomēr 64,6% Latvijas iedzīvotāju uzskata, ka vīrieti nereti darbā pieņem tikai tāpēc, ka viņš ir vīrietis.

Kā svarīgākos faktorus, kas ietekmē darba izvēli, gan sievietes, gan vīrieši min atalgojumu un dažādus bonusus (87,8%), sociālās garantijas (43,7%), stabilitāti (26%). Salīdzinot sieviešu un vīriešu atbildes, jāsecina, ka vīrieši biežāk nekā sievietes par vienu

no svarīgākajiem aspektiem, izvēloties darbu, atzinuši „darba apstākļus" (vīrieši 53%, sievietes 47%), savukārt sievietes biežāk minējušas „kolektīvu" (vīrieši 20%, sievietes 25%). Izdarot izvēli starp lielāku algu vai sociālajām garantijām, vīrieši salīdzinoši biežāk nekā sievietes min, ka priekšroku dotu darbam ar lielāku algu, bet mazākām sociālajām garantijām (55,3% vīriešu un 46,9% sieviešu). Savukārt sievietes biežāk nekā vīrieši ir gatavas izvēlēties mazāku algu, bet lielākas sociālās garantijas (attiecīgi 33,5% un 24,4%). Jāatzīmē, ka šajā aspektā gan vērojama pozitīva tendence un pakāpeniski pieaug arī vīriešu skaits, kas pievērš uzmanību sociālajām garantijām.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Darba likums nosaka, ka darba sludinājums (darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai sievietēm, izņemot gadījumus, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

Eiropas līmenī pieņemta Eiropas Komisijas Direktīva 76/207/EEK (ar papildinājumiem un grozījumiem Direktīvā 2002/73/EK) ar mērķi īstenot katrā dalībvalstī principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, paaugstināšanu amatā, attiecībā uz profesionālo sagatavošanu un darba nosacījumiem.

Informācija pārdomām

Darba ņēmēji bieži vien neapzinās, ka viņu tiesības ir pārkāptas. Iedzīvotājiem trūkst zināšanu, kādā veidā aizstāvēt savas tiesības. Ja likumdošana pārkāpta, dibinot darba tiesiskās attiecības, ne vienmēr to iespējams objektīvi pierādīt. Par laimi gadījumi, kad darba devēji atteikuma vēstulē atzīst, ka atteikuši pretendentei vai pretendentam tikai

viņa dzimuma dēļ, arī Latvijā jau ir pagātne. Tomēr politkorektums atteikuma vēstulē vēl nenozīmē, ja darba devēji, pieņemot lēmumu, kā kritisko faktoru nav izvērtējuši potenciālā darbinieka dzimumu.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Latvijā (salīdzinot ar citām Eiropas Savienības valstīm) trūkst gadījumu, kad darbinieki būtu vērsušies tiesā ar aizdomām, ka atteikums saņemts darba devēja atšķirīgas attieksmes dēļ pret potenciālo darbinieku vai darbinieci. Līdz ar to darba devēji nepievērš šim jautājumam pietiekami lielu uzmanību, bet lēmuma pieņemšanā vadās no personiskajiem uzskatiem. Līdz ar to Latvijai svarīgi domāt par to, kādā veidā nodrošināt likumdošanas garantēto tiesību ievērošanu praksē. Šobrīd trūkst specifisku pētījumu par LBAS biedru un darba inspekcijas darbinieku attieksmi pret šiem jautājumiem, bet, ņemot vērā caurmēra iedzīvotāju uzskatus un atsevišķas izpausmes Latvijas Darba inspekcijas darbā, varam pieņemt, ka dzimumam netiek piešķirta būtiska nozīme.

Veiksmīgi risinājumi

Viens no skandalozākajiem gadījumiem par dzimumu diskriminācijas faktu darba tiesībās ir 2000.gadā notikušais Centrālcietuma administrācijas atteikums potenciālajai darbiniecei pieņemt viņu darbā par uzraudzi, jo Centrālcietuma administrācija atsakās pieņemt darbā sievietes, pamatojot to ar smagajiem darba apstākļiem iestādē un specifiskajām prasībām pret personālu, kas saistīti ar apcietināto un tiesāto personu (vīriešu) uzraudzību un apsardzi. Šajā gadījumā, ņemot vērā Latvijas Republikas Satversmi, Darba likumu un Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, atsaucoties uz Eiropas tiesu praksi, tiesa atzina diskriminācijas faktu un Centrālcietuma administrācija atvainojās minētajai kandidātei.

6.
„Sieviešu” un „vīriešu” profesijas

Jau sākot ar agrīnu skolas vecumu esam iemācījušies, ka dažas profesijas vairāk „piestāv” vienam vai otram dzimumam. Nevienu nepārsteidz, ja meitenes izvēlas strādāt par pārdevēju pārtikas veikalā vai studēt grāmatvedības uzskaiti vai psiholoģiju, savukārt puiši – strādāt saistībā ar automašīnu tirdzniecību, remontu vai studēt fiziku, datorzinātnes vai uzņēmējdarbību. Pie tam, reti kurš iedomājas, vai šāda izvēle balstīta uz profesijai atbilstošām spējām, vai tomēr izvēli noteikuši iemācīti priekšstati par to, kas pieklājas sievietēm un vīriešiem. Darba tirgus sadalījuma „sieviešu” un „vīriešu” profesijās apzīmēšanai izmanto terminu „darba tirgus horizontālā segregācija”.

Aptaujātie Latvijas iedzīvotāji uzskata, ka:
sievietēm vairāk piemērotas tādas profesijas kā bērnudārza audzinātāja (90,3%), medmāsa (74,3%), sekretāre (80%);
vienlīdz piemērots sievietēm un vīriešiem – skolotāja/-s (66,1%), politiķe/-is (50,3%), informāciju tehnoloģiju speciāliste/-s (52,9%), uzņēmēja/-s (68,4%), pārdevēja/-s (62%), ārste/-s (89,9%);
vīriešiem vairāk piemērotas – liela uzņēmuma vadītājs (50,2%), ministrs (49%), baņķieris (50%), policists (81,1%), celtnieks (84,6%).

Parasti darba tirgus dalīšana „sieviešu” un „vīriešu” profesijās tiešā viedā ir saistīta ar sabiedrības izpratni par sieviešu un vīriešu lomām. Mūsu sabiedrībā vīrieši tradicionāli tiek uzskatīti par „ģimenes apgādniekiem”, kas nosaka, ka vīrieši izvēlas profesijas ar augstāku ienākumu līmeni, bet sievietes tradicionāli rūpējušās par bērniem un mājsaimniecību, tādēļ izvēlas strādāt sociālajā un veselības aprūpes sfērā, izglītībā.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana nosaka katras personas brīvu izvēli profesijas apguvē un nodarbošanās izvēlē. Eiropas Kopienas Direktīva 76/207/EEK

pieprasa visām dalībvalstīm piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu attiecībā uz iespēju iegūt visu veidu un visu līmeņu profesionālo orientāciju, profesionālo izglītību, kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos.

Darba tirgus segregācijas mazināšana ir arī stratēģiskais mērķis Eiropas Nodarbinātības stratēģijā. Eiropas Savienības līmenī horizontālās segregācijas mazināšanai tiek izmantoti dažādi finanšu instrumenti, tai skaitā Eiropas Sociālais fonds un dažādas Kopienas līmeņa iniciatīvas un programmas (piemēram, Eiropas Kopienas iniciatīva EQUAL).

Informācija pārdomām

Aptaujājot darba devējus, redzams, ka Latvijas uzņēmumos izplatītākie amati, kuros pārsvarā strādā sievietes, ir grāmatvede (43%), sekretāre, biroja vadītāja (20%), pārdevēja (12%), apkopēja (6%). Izplatītākie amati, kuros pārsvarā strādā vīrieši, ir direktors (25%), šoferis (15%), projektu vadītājs un menedžeris (10%). Kaut arī 22% atzina, ka to nosaka darba specifika, tomēr 14% atzina, ka šajā situācijā vainojami stereotipi un pastāvošie uzskati.

Joprojām jaunieši, izvēloties mācību iestādi, atkārto sabiedrībā ierasto profesiju dalījumu „sieviešu" un „vīriešu" profesijās. 2002./2003.mācību gadā no visiem studentiem, kas apguva pedagoga profesiju vai izglītības zinātnes, 82% bija sievietes, veselības un sociālās aprūpes studējošo vidū 86% bija sieviešu, savukārt inženierzinātnes un tehnoloģijas studējošo vidū 78% bija vīriešu.

Latvijā pastāvošais darba tirgus sadalījums atspoguļojas arī nozaru arodbiedrību biedru dzimumsadalījumā. Tā, piemēram, sieviešu no biedru skaita ir mazāk nekā 35%

tādās ierasti "vīrišķīgu" nozaru arodbiedrībās kā Aviācijas darbinieku arodbiedrība, Celtnieku arodbiedrība, Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrība, Ūdens transporta

arodbiedrība un citas. Savukārt vīriešu no biedru skaita ir mazāk nekā 35% tādās ierasti "sievišķīgu" nozaru arodbiedrībās kā Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodsavienība, Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, Kultūras darbinieku arodbiedrība, Tirdzniecības arodbiedrība un citas.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

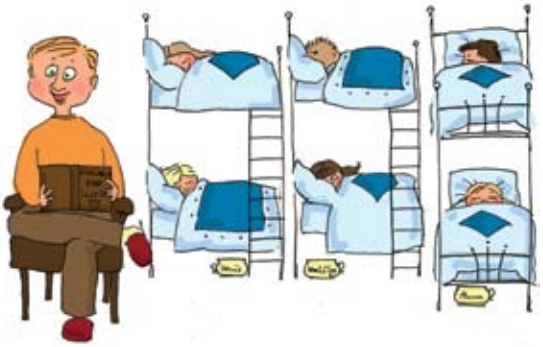
Kā jau tika minēts iepriekšējās nodaļās, Latvijā ir salīdzinoši augsta sieviešu un vīriešu ekonomiskā aktivitāte. Līdz ar to darba tirgus segregāciju galvenokārt iespējams mazināt, paplašinot bezdarbniekiem piedāvātās izvēles iespējas pārkvalificēties un domājot par jauniešu motivāciju profesijas izvēlē. Nereti kā arguments profesijas izvēlei tiek minētas jaunieša intereses, ignorējot nosacījumu, ka intereses ir nevis iedzimtas, bet tās veidojas dzīves laikā. Pie tam pētījumi liecina, ka sabiedrība kopumā vīriešiem pieļauj plašāku darbības spektru, bet saistībā ar sieviešu profesionālo nodarbošanos attieksme ir mazāk elastīga un viendabīgāka, līdz ar to tieši sievietes var izjust lielāku sabiedrības spiedienu, izvēlēties un strādāt „īstajā" savam dzimumam atbilstošajā profesijā.

Veiksmīgi risinājumi

Viens no veiksmīgiem risinājumiem ir „Karjeras dienu" organizēšana skolās, aicinot tajās piedalīties personas, kuru piemērs iedvesmotu jauniešus profesijas izvēlei. Dzimumam netipiski lomu modeļi, piemēram, sievietes, kas ir lielu uzņēmumu vadītājas, vīrieši, kas strādā par sociālajiem darbiniekiem, šādu tikšanos laikā dod pozitīvu impulsu jauniešiem uzdrīkstēties izvēlēties savu turpmāko izglītību vai nodarbošanos ārpus katram dzimumam tipisko profesiju loka.

Dānijā kopš 80-to gadu sākuma darba tirgus segregācija veiksmīgi mazināta ar bezdarbnieku pārkvalifikācijas pasākumiem, aicinot sievietes apgūt tipiskās vīriešu profesijas, savukārt vīriešus – tipiskās sieviešu profesijas. Eksperti uzskata, ka darba tirgus segregācija ievērojami mazinājusies tieši pateicoties šiem aktīvajiem pasākumiem.

7.
Vai Latvijā ir “stikla griesti”?



Darba devēji bieži nenovērtē sieviešu kā darbinieču potenciālu un nepaaugstina viņas amatā, jo balstās uz nepamatotiem pieņēmumiem par sieviešu un vīriešu spējām vadīt padotos, pieņemt lēmumus kritiskās situācijās un, uzskatot, ka sievietēm ir pārāk daudz ģimenes pienākumu, kas traucēs veltīt pietiekami daudz laika darba pienākumu veikšanai.

„Stikla griesti” parasti ir šīs parādības sarunvalodā izmantotais apzīmējums, bet politikas plānošanas dokumentos tas tiek apzīmēts ar terminu „vertikālā darba tirgus segregācija” – vīriešu un sieviešu tendence ieņemt atšķirīgus amatus tajā pašā profesijā vai profesiju grupā (piemēram, asistenti attiecībā pret vadītājiem).

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Darba likums nosaka – ja darba devējs, paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt atbilstošu atlīdzību, kuru nosaka tiesa pēc saviem ieskatiem. Darba likuma izpratnē atšķirīga attieksme aizliegta atkarībā no darbinieka dzimuma, kā arī vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, rases un ādas krāsas.

Kā jau tika minēts, Eiropas Savienības līmenī vienlīdzīgas attieksmes princips paaugstināšanai amatā tiek regulēts ar 1976.gadā pieņemtās (Nr.76/207/EEK) un 2002.gadā papildinātās (Nr.2002/73/EK) Direktīvas palīdzību.

Informācija pārdomām

Aptaujāto uzņēmēju vidū 42% atzina, ka viņu uzņēmuma vadībā nav sieviešu. Vairāk nekā puse sieviešu uzņēmuma vadībā ir tikai 25% aptaujāto uzņēmumu. Likumsakarīgi, ka uzņēmumu vadībā vairāk sieviešu ir tieši tajos uzņēmumos, kuros vairāk nekā puse darbinieku ir sievietes. Tomēr šī likumsakarība nav vērojama vienmēr – LBAS 2000. gadā, veicot situācijas apsekojumu, konstatēja, ka medicīnas jomā, kur, kā jau tika minēts, vairāk nekā 80% strādājošo ir sievietes, starp medicīnas iestāžu direktoriem vai galvenajiem ārstiem sieviešu ir tikai 35%.

Nav iespējams pateikt, kurā administrācijas līmenī tieši atrodas šī nesaredzamā, tomēr sievietēm nepārvaramā barjera. Taču, raugoties uz sieviešu pārstāvniecību augstākajā līmenī, iespējams secināt, ka barjera biežāk pastāv lielos uzņēmumos, organizācijās ar birokrātiskāku aparātu un institūcijās ar lielāku ietekmi politikas veidošanā. Tā, piemēram, Latvijas Darba devēju konfederācijai (apvieno Latvijas darba devējus, kas nodarbina vairāk nekā 50 darbiniekus, un nozīmīgu tautsaimniecības nozaru un reģionālās asociācijas un federācijas), kas savā darbībā aktīvi veicina dzimumu diskriminācijas novēršanu un dzimumu līdztiesības principu ievērošanu praksē, padomes sastāvā no 14 locekļiem ir tikai viena sieviete un arī starp septiņiem viceprezidentiem ir tikai viena sieviete. Minētā situācija pilnā mērā atspoguļo situāciju, kas liecina – lielo uzņēmumu un nozaru asociāciju vadībā Latvijā galvenokārt sevi parāda vīrieši.

Interesantu pieeju situācijas risināšanai izmantoja Norvēģija, kur kopš 2004.gada janvāra ir spēkā likums, kas pieprasa, ka valsts publisko uzņēmumu valdēs vismaz 40% no valdes locekļu jābūt sievietēm, savukārt uzņēmumos, kuros valsts un publiskajam sektoram pieder kapitāla daļas, šāda kvota bija jāsasniedz līdz 2006.gada janvārim. Šī likumdošanas norma neattiecas uz privātajiem uzņēmumiem. 2005.gada vidū veiktie apsekojumi ļāva secināt, ka aptuveni no 519 valsts uzņēmumiem tikai 68 bija izdevies sasniegt likumdošanā noteikto pārstāvniecību. Uzņēmumiem, kas neievēro šo normu, draud sankcijas – sākot no naudas sodiem līdz pat uzņēmuma slēgšanai.
Laika posmā no 2000. līdz 2004.gadam ASV veiktais pētījums ir ļāvis secināt, ka tajos uzņēmumos, kuros padomēs un vadītāju vidū ir lielāks sieviešu īpatsvars, uzņēmuma gada peļņa ir caurmērā par 3% augstāka nekā tajos uzņēmumos, kuru padomēs un vadībā, kā ierasts, vairākums ir vīrieši.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

"Stikla griestu" fenomenu ir grūti regulēt tikai ar likumdošanas palīdzību (piemēram, izvēloties tādu radikālu risinājumu kā kvotu ieviešana uzņēmumu padomēs), jo tas lielā mērā saistīts ar sabiedrības izpratni par dzimumu lomām. Ja, piemēram, valda stereotipi, ka dažādu iemeslu dēļ (spēj izturēt lielāku stresu, nepieņem uz emocijām balstītus lēmumus, nav jāvelta laiks bērniem) ar uzņēmuma vadību labāk tiek galā vīrietis, tad, visticamāk, sievietei būs jāspēj pierādīt, ka minētie stereotipi neattiecas uz viņu un viņa ir līdzvērtīga kandidāte. Pie tam, nebūtu korekti "stikla griestu" fenomenā vainot tikai vīriešus, jo arī sievietes pašas ļoti bieži uzskata, ka augstākus amatus var ieņemt tikai vīrieši. 56% vīriešu un 35% sieviešu uzskata, ka, atrodoties "augstā amatā", sieviete daudz zaudē no savas sievišķības.

Līdzīgi kā Norvēģijā, arī citās Eiropas valstīs un Latvijā kvotu ieviešana ir pēdējā desmitgadē plaši diskutēts risinājums. Lielākā sabiedrības daļa nav gatava šāda risinājuma pieņemšanai, un galvenais arguments ir – dzimumu nedrīkst nostādīt kā kritēriju. Kritēriju izvēlei jābūt balstītai uz personas kvalifikāciju, prasmēm un pieredzi. Kvotu atbalstītāju galvenais arguments – kvotu ieviešana veido jaunus precedentus, un pamazām Latvijā kļūs ierasti atbildīgos lēmumu pieņemšanas amatos redzēt sievietes. Sievietēm būs iespējas apgūt šādām pozīcijām nepieciešamo pieredzi un prasmes. Tas nozīmē, ka ilgtermiņa perspektīvā sievietes kļūs konkurētspējīgākas ar vīriešiem par vietām lielu uzņēmumu un lielu akciju sabiedrību padomēs.

Veiksmīgi risinājumi

Viens no efektīviem veidiem kā izvairīties (īpaši lielākos uzņēmumos) no subjektīviem faktoriem, pieņemot lēmumu par darbinieka vai darbinieces paaugstināšanu, ir caurspīdīgas, uz kritērijiem balstītas, darbinieka novērtēšanas sistēmas izveide. Latvijā ir salīdzinoši daudz privātā sektora un publiskās pārvaldes uzņēmumu, kas ieviesuši individuālā darba novērtēšanas sistēmu, lai spētu objektīvi izvērtēt katra darbinieka darba kvalitāti un individuālo devumu.

2006.gada janvārī Vācijā Drēzdenes investīciju bankas (Dresdner Kleinwort Wasserstein) sešas augsta līmeņa darbinieces iesniedza prasību tiesā, lai piedzītu no darba devēja 1,4 miljardus EUR kompensācijai par regulāro dzimumu diskrimināciju

pret viņām, kas izpaudusies atteikumos paaugstināt viņas amatā, mazāka atalgojuma saņemšanā, salīdzinot ar tāda paša līmeņa darbiniekiem vīriešiem un ierobežotām pieejas iespējām svarīgai informācijai. Kaut arī Vācijas tiesa, visticamāk, nepiešķirs pieprasīto kompensāciju pilnā apmērā, tomēr minētais gadījums uzskatāms par būtisku progresu "stikla griestu" jautājuma risināšanā.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija dzimumu līdztiesības plānā 2003.–2007.gadam kā vienu no mērķiem ir izvirzījusi mērķi, panākt lielāku dzimumu balansu pārstāvniecības un lēmumu pieņemšanas institūcijās, šī mērķa uzraudzībai īpašu uzmanību pievēršot statistikas datu apkopošanai dzimumu griezumā, izmēģinot jaunus sapulču veidus un mainot arodbiedrību kultūru. 2006.gada sākumā sagatavotais pārskats par plāna izpildi ļāva secināt, ka šajā laika posmā dalībvalstu arodbiedrībās sieviešu pārstāvniecība kongresos ir palielinājusies no 28% 1998.gadā līdz 32% 2006.gadā, pie tam tieši Baltijas valstīs ir viens no augstākajiem sieviešu līdzdalības rādītājiem.

8.
Ambīcijas perspektīvās karjeras izvēlē

Katra persona, nonākot darba meklējumu situācijā, izvirza potenciālajam amatam un darba specifikai zināmas prasības – kāda līmeņa amatu minētā persona vēlas ieņemt, kādu novērtējumu atalgojuma un citu ieguvumu ziņā saņemt. Caurmērā Latvijas sabiedrībā vērojamas samērā izteiktas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm arī šajā kontekstā. Kā rāda pētījumi, diemžēl, atšķirības parādās jau pamatskolas vecuma grupā un laika gaitā saglabājas.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Kā jau minēts iepriekš, Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana nereglamentē personas iespējas izglītības vai profesijas izvēles ziņā, raugoties uz personas dzimumu. Tomēr Eiropas Savienības kopienas līmeņa programmās lielākā mērā nekā Latvijas nacionālajās programmās ir iestrādāti kritēriji un ieplānotas aktivitātes, kas novērstu visus iespējamos šķēršļus sievietēm un vīriešiem sevi realizēt profesionāli – sākot ar pastāvošo dzimumu lomu analīzi līdz pat aktīviem pasākumiem darba tirgus segregācijas, atšķirīga atalgojuma mazināšanai, darba un ģimenes dzīves saskaņošanai.

Informācija pārdomām

Darba devēji, balstoties savā pieredzē, apgalvo, ka, stājoties darbā, sievietes parasti izvirza augstākas prasības jautājumos par darba slodzi (prasības pēc elastīga darba laika, atteikšanās strādāt virsstundas u.c.). Savukārt vīrieši izvirza augstākas prasības jautājumā, kas skar darba samaksu.

Latvijā šādas dzimumu atšķirības ir konstatētas jau pamatskolā un vidusskolā, kad, aptaujājot jauniešus, ir noskaidrots, ka zēniem ir augstākas prasības attiecībā pret darba samaksu. Kaut arī kopumā gan zēni, gan meitenes labu atalgojumu uzskata par svarīgāko faktoru profesijas izvēlē, tomēr atšķiras izpratne par to, kas tad uzskatāms par „labu atalgojumu". Piemēram, puse meiteņu apgalvo, ka mazākā darba samaksa, par kuru viņas būtu ar mieru strādāt, ir no 200 līdz 400 latiem, par tādu samaksu strādātu 37% zēnu. 14% meiteņu būtu ar mieru strādāt par 400 līdz 600 latiem, zēnu vidū tādu ir 38%. Pie tam, meitenes ir ar mieru strādāt ne tikai par mazāku samaksu, bet ieņemt arī padoto un izpildītāju amatu pozīcijas.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Darbinieku prasības, stājoties darbā, ir saistītas ar vajadzībām, kas rodas, pildot katram dzimumam dzimumsociālajā lomā noteiktos pienākumus. Salīdzinot dažādas sabiedrības, ir secināts, ka vīriešu un sieviešu dzimumu lomas atšķiras atkarībā no konkrētās sabiedrības ekonomiskās attīstības un sabiedrības struktūras. Kaut arī mūsu sabiedrībā ir ierasts ģimenes modelis, kurā strādā abi pieaugušie, tomēr pienākumu sadalījums ārpus darba atšķiras – sievietes ierastāk rūpējas par bērniem, veciem un slimiem ģimenes locekļiem, bet vīrieši mūsu sabiedrībā tiek uzskatīti par ģimenes

apgādniekiem. Papildus tam, Latvijā ir salīdzinoši daudz nepilno ģimeņu ar bērniem līdz 18 gadu vecumam, kurās ir tikai viens pieaugušais, un visbiežāk, tā ir sieviete. Līdz ar to, meklējot darbu vai iespējas mainīt amatu viena uzņēmuma iekšienē, priekšplānā izvirzās visas vajadzības kopumā. Tādēļ sievietes gan var tikt iedrošinātas izvirzīt augstākas prasības saistībā ar atalgojumu un stiprināta viņu pašvērtība, tomēr izvēles situācijā sievietei ar maziem bērniem ļoti svarīga ir iespēja strādāt elastīgu darba laiku vai iespēja nestrādāt virsstundas.

Veiksmīgi risinājumi

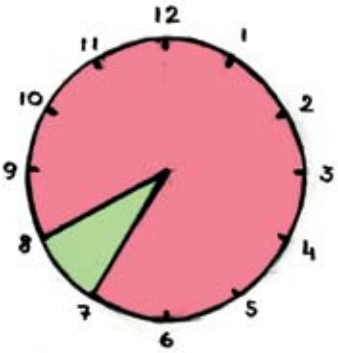
Labklājības ministrija sadarbībā ar partneriem 2004.gadā īstenoja sociālo kampaņu par tēvu iesaisti ģimenes dzīvē (izveidojot TV reklāmas rullīti, organizējot tēvu solidaritātes gājienu un citas akcijas). Radot iespējas katram tēvam savā ģimenē izvērtēt savu lomu un aktīvi veicinot diskusiju sabiedrībā kopumā, šādas kampaņas palīdz piemērot dzimumu lomas mūsdienu sabiedrības prasībām un vīrietim aktīvāk uzņemties bērnu aprūpes pienākumus. Kaut arī viena sociālā kampaņa ir tikai neliels solis dzimumu lomu izpratnes mūsdienīgošanai, tomēr tās ir svarīgas ilgtermiņa perspektīvā.

9.
Vienāda darba samaksa

Teorētiski vienā nozarē strādājošajiem būtu jāsaņem samērā līdzīgs atalgojums. Ja salīdzinām datus par vidējo atalgojumu starp dažādiem uzņēmumiem, tad atšķirības arī nav nemaz tik lielas. Dīvainākais, ka būtiska atšķirība parādās, ja salīdzinām sieviešu un vīriešu atalgojumu vienas nozares ietvaros. Vidēji Latvijā sievietes saņem tikai 80% no vīriešu atalgojuma. Lielāka vai mazāka atšķirība ir konstatēta visās pasaules valstīs.
Par atšķirīgu sieviešu un vīriešu atalgojumu tiek runāts jau sen, tieši tādēļ Starptautiskā Darba organizācija jau 1951.gadā pieņēma konvenciju „Par vienlīdzīgu atlīdzību", kas pieprasa katrai valstij nodrošināt sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgu atalgojumu par vienādas vērtības darbu.

Par darba samaksu tiek uzskatīta alga un jebkura cita atlīdzība naudā vai graudā, ko darbinieks saņem no sava darba devēja tieši vai netieši saistībā ar darbu. Saskaņā ar Eiropas tiesas lēmumiem par darba samaksu, vienādas attieksmes nozīmē uzskatāmas arī iemaksas privātajos pensiju fondos, ko darba devējs veic brīvprātīgi par saviem

darbiniekiem, atlaišanas pabalsts, kā arī darba devēja papildu maksātais atlaišanas pabalsts, darba devēja maksātais slimības pabalsts, kompensācija par darba devēja nozīmēto kursu apmeklējumu, kā arī citi maksājumi.



Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Darba likums nosaka, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Ja darba devējs neievēro šo prasību, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

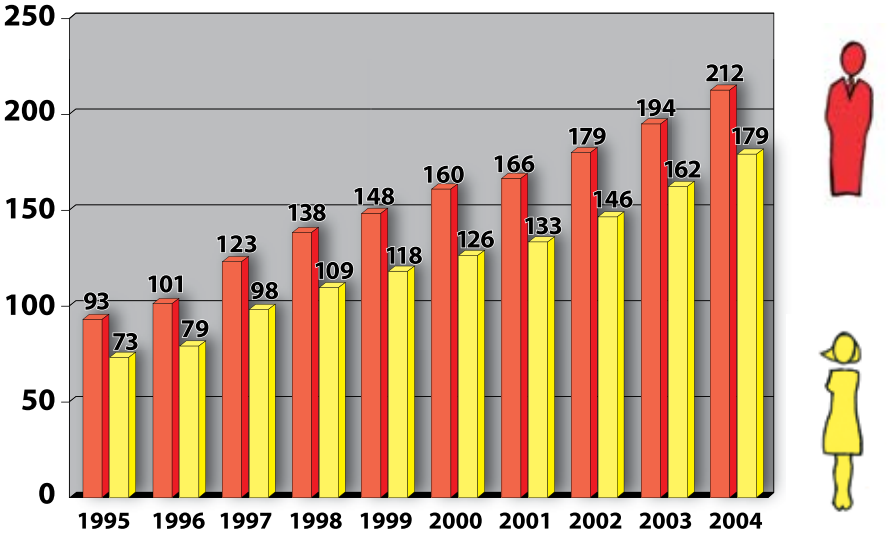
Eiropas Ekonomiskās Kopienas Dibināšanas līgumā 1975.gadā tika iekļauts 119.pants, kas paredz vienlīdzīgu darba samaksu neatkarīgi no dzimuma. Tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu iekļautas arī Eiropas Padomes 1975.gada 10.februāra Direktīvā par dalībvalstu likumu tuvināšanu, ievērojot principu par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (75/117/EEC).

Informācija pārdomām

2004.gada mēneša vidējā bruto darba samaksa strādājošiem vīriešiem bija 212 lati, bet sievietēm – 179 lati. Sievietes vidējais atalgojums sastādīja tikai 84% no vīrieša vidējā atalgojuma. Atsevišķos darbības veidos atalgojuma atšķirība ir minimāla (lauksaimniecībā, izglītībā 96% vai valsts pārvaldē 97%), bet atsevišķos veidos sievietes vidējais atalgojums sastāda tikai 72% kā tirdzniecībā, 79% – rūpniecībā vai pat tikai 57% – finanšu starpniecībā. Paradoksāli, ka būvniecībā sieviešu atalgojums ir 103% no vīriešu atalgojuma, kas varētu būt skaidrojams ar lielo nelegālās

nodarbinātības īpatsvaru šajā nozarē.
Darba algas pieaugums Latvijā (bruto/lati mēnesī) dzimumu griezumā:

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai



Sieviešu atalgojums % no vīriešu atalgojuma

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
78.5	78.2	79.7	79	79.7	78.8	80.1	81.6	83.5	84.4

Pastāvošā augstā nelegālā nodarbinātība neļauj spriest par patieso ainu privātajā sektorā. Tomēr, apkopotā statistika ļauj izdarīt secinājumus par atšķirībām legāli izmaksātajā atalgojumā, līdz ar to atšķirībām sociālo garantiju nodrošināšanā.

Jāatzīmē, ka atalgojuma lielumu ietekmē dažādi faktori, un viens no būtiskākajiem ir ieņemamā amata līmenis jeb vertikālā segregācija (atalgojums augstākā līmenī ar lielāku atbildību būs augstāks).

Ne vienmēr un ne visos amatos iespējams noteikt, kas ir vienādas vērtības darbs. Gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem darbu salīdzināšana ir liels izaicinājums.

Veiksmīgi risinājumi

2005.gada 31.martā Beļģijas arodbiedrības pirmo reizi atzīmēja „Vienāda atalgojuma dienu", simboliski iezīmējot tos trīs papildu mēnešus, kas sievietēm jāstrādā ilgāk, lai nopelnītu tikpat lielu gada atalgojumu kā vīriešiem. Akcijas mērķis ir skaidrot atšķirīgās darba samaksas fenomena cēloņus un veicināt nepieciešamās izmaiņas likumdošanā.

Līdz šim vienīgā prasība tiesā par diskrimināciju, pēc dzimuma pazīmes, nosakot atalgojumu, Latvijā tika iesniegta 2000.gadā, kad tipogrāfijas „Latgales Druka" darbiniece vērsās tiesā, lai pieprasītu darba devējam nodrošināt iespējas saņemt vienlīdzīgu atalgojumu ar šīs pašas tipogrāfijas darbiniekiem vīriešiem. Tiesa, atsaucoties uz Latvijā ratificēto ANO Konvenciju par visa veida diskriminācijas izkaušanu pret sievietēm, konstatēja pārkāpuma un atšķirīgā atalgojuma faktu.

10.
Kas ir vienādas vērtības darbs?

Vienādas vērtības darbs nenozīmē, ka darbinieki veic identiskus pienākumus. Par vienādas vērtības darbu tiek uzskatīti dažāda rakstura darbi, kas, ņemot vērā prasības to veikšanai un noslodzi, salīdzinoši ir vienlīdz vērti. Efektīvākais veids darba vērtības noteikšanai uzņēmumā ir amatu novērtēšana. Tā ir dažādu amatu salīdzināšana, ņemot vērā darba saturu, izmantojot tādus objektīvi pārbaudāmus un salīdzināmus kritērijus kā amata veikšanai nepieciešamās zināšanas un prasmes, fiziskās spējas, garīgās spējas un saskarsmes spējas. Jāatceras, ka vērtēts tiek amats, nevis pati persona, kas to veic.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

LR Darba likumā vienlīdzīgas darba samaksas skaidrojums un kritēriji tā noteikšanai nav sniegti. Darba likums nosaka, ka laika algas sistēmu vai akorda algas sistēmu, kā arī piemaksu un prēmiju sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam.

EK Direktīvas 75/117/EEK 1.pants nosaka, ka vīriešu un sieviešu vienāda atalgojuma princips nozīmē likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu. Ja

atalgojuma noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā jābūt tiem pašiem kritērijiem vīriešiem un sievietēm un tai jābūt veidotai tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju.

Informācija pārdomām

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai trūkst informācijas par gadījumiem, kad uzņēmuma koplīgumā iekļauti kritēriji vai amati, kas būtu uzskatāmi par vienādiem vai vienādas vērtības. Ikvienā uzņēmumā vienādas vērtības darba noteikšanā būtu svarīgi balstīties uz noteiktiem salīdzināmiem kritērijiem, tādiem kā darba veikšanai nepieciešamās prasmes, ieguldītās pūles, atbildība u.c.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Bieži vien darbinieki nav gatavi izvirzīt jautājumus un apšaubīt darba samaksas aprēķinu kārtību. Salīdzinot divus amatus un darbiniekus, kas tos veic, ne vienmēr iespējams abstrahēties, tādēļ var tikt iejaukts personiskais faktors un papildus amata salīdzināšanai notiek darbinieku reālo spēju un sasniegumu salīdzināšana.

Pie tam darba un ģimenes dzīves apvienošana (mūsu sabiedrībā tiek sagaidīts, ka rūpes par bērniem un visus ar to saistītos pienākumus ģimenē uzņemas sieviete) atstāj ietekmi uz laiku, ko sievietes pavada peļņas darbā.

Veiksmīgi risinājumi

2003.gadā Latvijas Darba devēju konfederācijas eksperti sadarbībā ar Labklājības ministriju un citiem partneriem sagatavoja rokasgrāmatu uzņēmumiem par dzimumu līdztiesības aspekta ieviešanu personālvadībā. Rokasgrāmatā sniegta informācija par vienlīdzīgas darba samaksas principa ievērošanu, ietverot atsauces uz Latvijas un starptautiskajiem tiesību aktiem, sniedzot ieteikumus, kā noteikt vienādas vērtības darbu, un ieteikumus, kā izvairīties no vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpuma.

11.
Vienāda sociālā drošība un sociālās garantijas

Valsts sociālās apdrošināšanas jomā valstij ir jānodrošina darbiniekiem vienādi nosacījumi, lai apdrošinātos slimības, vecuma pensijas, maternitātes, bezdarba, arodslimības un nelaimes gadījumiem darbā. Sievietēm un vīriešiem ir jābūt vienādiem nosacījumiem par pienākumiem veikt iemaksas, par iemaksu apmēru un pabalstu aprēķināšanas un saņemšanas kārtību.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Latvijas Republikas Satversme ikvienam iedzīvotājam garantē tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecuma, darba nespējas, bezdarba un citos likumā noteiktos gadījumos. Latvijā sociālo drošības sfēru regulē likums „Par sociālo drošību", kas nosaka sociālās drošības sistēmas veidošanas un darbības principus, personu galvenās sociālās tiesības un pienākumus, to realizēšanas pamatnosacījumus, kā arī reglamentē sociālo pakalpojumu veidus, to skaitā sociālo un audzināšanas palīdzību, sekmējot sociālo taisnīgumu un sociālo drošību. Savukārt likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu" nosaka valsts sociālās apdrošināšanas vispārīgos principus (sociālā apdrošināšana ir pasākumu kopums, ko organizē valsts, lai apdrošinātu personas vai tās apgādībā esošo personu risku zaudēt darba ienākumu sakarā ar sociāli apdrošinātās personas slimību, invaliditāti, maternitāti, bezdarbu, vecumu, nelaimes gadījumu darbā vai saslimšanu ar arodslimību).

Eiropas Savienība 2002.gada 11.martā pieņēma Direktīvu 2002/14/EK par darbinieku informēšanu un konsultēšanu sociālās politikas jomā. Uzņēmuma līmenī

sociālais dialogs var notikt starp darba devēju un vietējo arodbiedrību vai darbinieku pārstāvjiem.
Direktīva 79/7/EK, kas attiecas uz valsts sociālo apdrošināšanu, un Direktīva 86/378, kas papildināta ar Direktīvu 96/97, attiecas uz darba devēja sociālo apdrošināšanu.

Latvijas pilsoņi, pārceļoties uz dzīvi kādā no ES dalībvalstīm, nezaudē tiesības uz pabalstiem un pensijām, kuras viņi ir ieguvuši Latvijā. Piešķirtie pabalsti tiek pārskaitīti uz personas norādīto bankas kontu jebkurā dalībvalstī (pabalstu eksporta princips). Šie principi ietverti Regulā Nr.1408/71/EEK par sociālās drošības shēmu piemērošanu darba ņēmējiem, pašnodarbinātajiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri pārvietojas Kopienas teritorijā. Tās mērķis ir nodrošināt, lai ES ietvaros ceļojošie darba ņēmēji no sociālās drošības tiesību viedokļa nebūtu sliktākā stāvoklī nekā tad, ja viņi būtu palikuši savā dzimtenē.

Informācija pārdomām

Likumā noteiktais vecums, kas dod tiesības saņemt vecuma pensiju Latvijā 2005.gadā bija vīriešiem 62 gadi, sievietēm – 60,5 gadi (salīdzinoši Austrijā 65 un 60, Čehijā 61,5 un 60, Igaunijā 63 un 59,5, Lietuvā 62,5 un 59,5, Polijā 65 un 60, Slovēnijā 63 un 61).
Minimālā alga 2005.gada janvārī Latvijā bija 116 EUR, Čehijā 235 EUR, Igaunijā 172 EUR, Lietuvā 145 EUR, Polijā 205 EUR, Nīderlandē 1265 EUR un Luksemburgā 1467 EUR.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Pēdējos gados izraisījusies skaļa diskusija par valsts sociālās apdrošināšanas nosacījumiem maternitātes pabalstu izmaksā. Jautājums lielā mērā saistīts ar Latvijas īstenoto demogrāfisko un dzimstības veicināšanas politiku. Plaši diskutēts arī jautājums par bērna kopšanas pabalstu apmēru un izmaksas filozofiju – vai personai, kas izmanto likumā garantēto bērna kopšanas atvaļinājumu un vienlaicīgi vēlas strādāt nepilnu darba laiku, līdz bērns nav sasniedzis viena gada vecumu, būtu jāsaņem bērna kopšanas pabalsts pilnā apmērā.

Veiksmīgi risinājumi

2005.gadā, pamatojoties uz Latvijas Dzimumu līdztiesības apvienības kā dažu per-

sonu pārstāvja iesniegumu, Satversmes tiesa atcēla Labklājības ministrijas ierosinātos grozījumus, kas aizliedza saņemt bērna kopšanas pabalstu un strādāt nepilnu slodzi līdz bērns sasniedzis viena gada vecumu. Labklājības ministrijas argumentācija par labu šādiem grozījumiem bija balstīta pieņēmumā, ka aizliegums strādāt ir pamatojams ar to, ka paaugstinātie bērnu kopšanas pabalsti aizvieto vecāku zaudētos ienākumus un tas ir paredzēts, lai vecāki varētu netraucēti nodoties bērna audzināšanai, nevis šo laiku izmantot, papildus piepelnoties. Valsts cilvēktiesību birojs un prasības iesniedzējas uzskatīja, ka aizliegums strādāt un vienlaikus saņemt bērna kopšanas pabalstu neatbilst samērīguma principam un sievietēm varētu atļaut strādāt nepilnu darba dienu, jo dažu stundu darbs nekaitē bērna interesēm. Prasības iesniedzējas pārliecināja Satversmes tiesas tiesnešus, ka nepilnas slodzes darbs ļauj nodrošināt iespēju vienam no vecākiem, kurš kopj bērnu (lielākoties tās ir sievietes), nezaudēt savu profesionālo kvalifikāciju un konkurētspēju darba tirgū.

12.
Seksuālā uzmākšanās darba vietā

Par seksuālu uzmākšanos uzskatāma visa veida fiziska un verbāla seksuāla rakstura rīcība, kas vērsta uz personas goda un cieņas aizskaršanu un rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai agresīvu vidi. Seksuālās uzmākšanās fenomenu ir samērā grūti pētīt un noteikt tā apmērus, jo persona, kas cieš no seksuālās uzmākšanās darba vietā, parasti kautrējas par to runāt vai baidās no iespējamām sekām. Ņemot vērā dzimumu atšķirības, biežāk no seksuālās uzmākšanās darba vietā cieš sievietes.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Saskaņā ar Darba likumu par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu uzskatāma arī aizskaršana un seksuālā uzmākšanās. Darba likuma izpratnē personas aizskaršana 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.

Eiropas Padomes Direktīva 2002/73/EK pirmo reizi definē seksuālo uzmākšanos darba vietā kā diskrimināciju uz dzimuma pamata. Direktīvas izpratnē seksuāla uzmākšanās tiek definēta kā jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana,

jo īpaši tad, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi. Uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos šī direktīva traktē par diskrimināciju dzimuma dēļ un personas atteikšanos no šādas rīcības vai pakļaušanos tai nevar izmantot par pamatu, lai pieņemtu lēmumu attiecībā uz minēto personu.

Informācija pārdomām

Kaut arī Latvijā nav apzināti gadījumi, un atklātu sūdzību praktiski nav, nenoliedzami seksuālā uzmākšanās pastāv. Latvijas iedzīvotāju aptauja liecina, ka, lai arī 37% iedzīvotāju nav dzirdējuši par šādu situāciju savu paziņu lokā par seksuālo uzmākšanos darba vietā, tomēr 48% atzīst, ka biežāk ar to saskaras sievietes. Pie tam, pašas sievietes daudz biežāk nekā vīrieši atzīst to, ka viņas saskaras ar seksuālo uzmākšanos darba vietā (attiecīgi 51% sieviešu un 44% vīriešu). Raksturīgi, ka gan vīriešu, gan sieviešu auditorijā gados jaunākie respondenti (15–24 g.v.) caurmērā biežāk atzīmējuši, ka seksuālā uzmākšanās darba vietā ir problēma, ar kuru biežāk saskaras sievietes (attiecīgi 49,3% un 59%).

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Jautājuma personiskais raksturs var būt un parasti ir par iemeslu, kādēļ sieviete vai vīrietis izvēlas noklusēt par seksuālās uzmākšanās situāciju un negriežas Valsts Cilvēktiesību birojā vai tiesā ar iesniegumu, kaut arī likumdošana šādas tiesības garantē. No vienas puses – uzmākšanās definīcija ietver skatījumu uz notikušo no cietušās personas skatupunkta, tomēr, ja vien nav noticis tiešs uzbrukums vai draudi, tas ietver plašas interpretācijas iespējas. Pie tam, mūsu sabiedrībā, pateicoties pagātnes pieredzei, seksuālā uzvedība un izjūtas ir tēmas, par kurām neesam gatavi publiski diskutēt. Cietusī persona var kautrēties par to publiski stāstīt neiesaistītai pusei, jo, iespējams, saskata situācijā arī savu vainu. Ne vienmēr cietušie ir informēti par savu tiesību aizsardzību, un līdzīgi kā citos gadījumos, ja persona tiek pakļauta kādai nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka šāda atšķirīga attieksme un personas aizskaršana nav notikusi.

Veiksmīgi risinājumi

Palīdzību seksuālās uzmākšanās gadījumā var meklēt Valsts cilvēktiesību birojā. 2005.gada laikā gan saņemta tikai viena sūdzība par seksuālo uzmākšanos darba vietā: „N. sūdzībā norādīja, ka tika pieņemta darbā laikraksta redakcijā uz pārbaudes

laiku bez darba līguma noslēgšanas. Pēc divām nedēļām darba devējs uzaicinājis viņu kopā ar kolēģiem noskatīties filmu, kuras sākums bijis ap pulksten 22. Pēc ierašanās N. konstatēja, ka neviena cita darba kolēģa nav, tāpēc filmu nācās skatīties divatā ar priekšnieku. Seansa laikā viņš sācis uzmākties. Pēc filmas viņa tika uzaicināta uz kafejnīcu, lai pārrunātu darba jautājumus. Taču sarunas nebija par darbu, tāpēc viņa devusies prom, taču trolejbusa pieturā uzmākšanās turpinājusies. Pēc šī gadījuma N. nolēma šo darbu pamest, taču vēlējās saņemt samaksu par padarīto." Atsaucoties uz iesniegumu, Valsts cilvēktiesību birojs lūdza minēto darba devēju sniegt skaidrojumu par šo situāciju. Diemžēl darba devējs savu atbildi neatsūtīja, un tas mierizlīgumu padara neiespējamu, tādēļ vienīgais risinājums ir vērsties tiesā un prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.

13. Darba un ģimenes dzīves saskaņošana

Darba un ģimenes dzīves saskaņošana nozīmē sieviešu un vīriešu vienādas iespējas efektīvi un veiksmīgi saskaņot savu profesionālo darbību un ģimenes dzīvi. Tas nozīmē, ka abiem dzimumiem tiek radītas vienādas iespējas līdzvērtīgi iesaistīties bērnu audzināšanā un mājsaimniecības pienākumu veikšanā, kā arī apvienot šos pienākumus ar algota darba veikšanu. Darba un ģimenes dzīves saskaņošanu var ietekmēt ne tikai Latvijas sabiedrībā valdošās normas un dzimumu lomu stereotipi, bet arī katrā uzņēmumā noteiktais darba laiks un nerakstītā uzņēmuma kultūra, kas var ietekmēt strādājošo vīriešu un sieviešu iespējas veiksmīgi savienot darbu un ģimenes dzīvi.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošana attiecas ne tikai uz ģimenēm ar bērniem, bet uz ikvienu strādājošo. Ja ikvienam darbiniekam ir iespējams kontrolēt, kad, kur un kā viņi strādā, tas nozīmē, ka uzlabosies darbinieka dzīves kvalitāte un viņš/viņa jutīsies apmierinātāks/apmierinātāka ar savu darbu, retāk domās par darba maiņu, pieaugs darba produktivitāte, persona retāk kavēs darbu un labāk izturēsies pret klientiem.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Termins "darba un ģimenes dzīves apvienošana" Eiropas Savienības likumdošanā parādījās jau pirms vairākām desmitgadēm. Šos jautājumus risina Eiropas Kopienas direktīvas, kas atrunā dalībvalstu pienākumus darba laika organizēšanā, elastīgu darba formu ieviešanā, iespējas strādāt nepilnu darba laiku u.c. Likumdošanā šie jautājumi tiek asociēti ar ģimenēm, kurās ir bērni, līdz ar to prasības lielā mērā saistītas ar bērnu aprūpes iespējām. Piemēram, par bērnu aprūpes iespēju attīstību Eiropas līmenī dalībvalstis vienojušās, ka līdz 2010.gadam katrā valstī vismaz 90% bērnu no triju gadu vecuma līdz skolas uzsākšanai jānodrošina iespējas apmeklēt bērnudārzus.

Arī Latvijas Darba likums, regulējot darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darba laika organizāciju vai atpūtas laika organizāciju, pievērš uzmanību darbiniekiem, kas audzina bērnus. Tā, piemēram, darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, nodarināt nakts laikā atļauts tikai ar viņa piekrišanu.

Informācija pārdomām

Latvijā (tāpat kā daudzās citās Eiropas valstīs) sievietes apmaksātā darbā pavada mazāk laika nekā vīrieši. Tas nenozīmē, ka viņas ir slinkākas vai mazāk spējīgas nekā vīrieši. Mūsu sabiedrībā ir ierasts, ka sievietes papildus peļņas darbam uzņemas atbildību arī par mājsaimniecības darbu veikšanu. Laika izlietojuma pētījums (2003.) parādīja, ka nodarbinātie vīrieši peļņas darbam vidēji nedēļā velta 46 stundas, mājsaimniecības darbiem un ģimenes aprūpei – 10 stundas, savukārt nodarbinātās sievietes peļņas darbam 39 stundas (7 stundas mazāk nekā vīrieši), bet mājsaimniecības darbiem – 22 stundas (12 stundas vairāk nekā vīrieši!).

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Galvenās grūtības rada sabiedrības izpratne par mājas pienākumu sadalījumu, kā rezultātā no sievietes ģimenē tiek sagaidīts, ka viņa ne tikai strādās apmaksātu darbu ārpus mājas, bet arī rūpēsies par mājas sakārtošanu, ēst gatavošanu, par bērniem vai slimiem ģimenes locekļiem (Latvijas sabiedrībā 67% iedzīvotāju piekrīt šādam lomu sadalījumam). Savukārt no vīrieša mūsu sabiedrībā pamatā tiek sagaidīts, ka viņš būs ģimenes apgādnieks un pelnīs pietiekami daudz, lai finansiāli apgādātu ģimeni (Latvijas sabiedrībā 86,3% iedzīvotāju piekrīt šādam lomu sadalījumam).

Veiksmīgi risinājumi

Lielbritānijā nacionālā līmenī 2003.gada sākumā tika ieviesta likumdošanas norma, kas dod tiesības vecākiem, kas audzina bērnus līdz trīs gadu vecumam vai bērnus invalīdus līdz 18 gadu vecumam, pieprasīt darba devējam nodrošināt iespēju strādāt elastīgu darba laiku. Kā rādīja darba devēju aptauja, sešus mēnešus pēc likuma normas stāšanās spēkā, pieprasījums pēc iespējām strādāt elastīgu darba laiku bija pieaudzis par 28%, bet 62% darba devēju, kas bija saņēmuši šādus pieprasījumus, bija spējuši atrast risinājumu vismaz pusē gadījumu. 91% darba devēju bija gatavi piedāvāt šādas iespējas arī tiem darbiniekiem, uz kuriem likumdošanas norma sākotnēji neattiecās, jo bija pārliecināti, ka šāda iespēja uzlabo darba ņēmēju attieksmi pret darbu un lojalitāti pret darba devēju.

14.
Bērna piedzimšana un kopšana

Bērna gaidīšana un piedzimšana ienes milzīgas pārmaiņas strādājošo sieviešu un vīriešu dzīvē. Ņemot vērā jaunās mātes un mazuļa vajadzības, darba likumdošanā ir iestrādātas vairākas normas, lai nodrošinātu ģimenei iespējas realizēt savas tiesības. Bērna piedzimšana ir svarīgs notikums arī jaunajam tēvam, kas pieņemto dzimuma lomu un citu iemeslu dēļ ne vienmēr ir gatavs izmantot dzīvē savas likumdošanā garantētās tiesības.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Darba likums nosaka, ka sievietei ir tiesības uz 112 dienu ilgu pirmsdzemdību un pēcdzemdību atvaļinājumu, savukārt bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienu ilgu atvaļinājumu tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

Ģimenē, kura adoptējusi bērnu līdz divu mēnešu

vecumam, vienam no adoptētājiem ir tiesības uz 56 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu, sākot no bērna adopcijas dienas.
Ikvienam darbiniekam (gan sievietei, gan vīrietim) ir tiesības uz pusotru gadu ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju līdz bērna astoņu gadu vecuma sasniegšanai. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma darba devējam jānodrošina darbiniekam iespēja atgriezties iepriekšējā darbā.
Bērna kopšanas atvaļinājuma laikā līdz bērna divu gadu vecuma sasniegšanai vienam no vecākiem ir tiesības saņemt bērna kopšanas pabalstu. Ir iespēja turpināt saņemt bērna kopšanas pabalstu arī gadījumā, ja strādā nepilnu darba laiku.

Informācija pārdomām

Statistikas dati liecina, ka Latvijā bērna kopšanas atvaļinājumu galvenokārt izmanto sievietes – 96% gadījumu. Tomēr arī salīdzinoši nelielais gadījumu skaits, kad to izmanto vīrieši, norāda uz jaunām tendencēm dzimumu lomas maiņā. Visticamāk, ka sākotnēji Latvijā tēvi būs gatavi izmantot tikai likumdošanā garantētās tiesības uz 10 dienu atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas. Kopš valsts iedala līdzekļus tēvu atvaļinājuma finansēšanai, 2004.gada laikā šādu iespēju izmantoja 4521 tēvs un 2005. gadā 5495 tēvi, bet maternitātes atvaļinājumu šajā pašā laika periodā izmantoja 23 284 (2004.) un 23 528 (2005.) sievietes.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Mazāk nekā puse darba devēju (46%) ir informēti par bērna tēva tiesībām pēc bērna piedzimšanas izmantot 10 dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu. Arī paši darbinieki vīrieši ne vienmēr ir gatavi izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, jo mūsu sabiedrībā pastāvošās dzimumu lomas nosaka, ka bērna kopšana ir sievietes atbildība.

Bērna piedzimšana un kopšana nes līdzi arī risku pazaudēt esošo darba vietu. Kaut arī darba likumdošana pieprasa darba devējam darba vietu saglabāt, realitātē tas ne vienmēr notiek. Likumdošana atstāj pozitīvu iespaidu uz publisko sektoru, un tajā gandrīz vienmēr iepriekšējā darba vieta tiek saglabāta. Privātajā sektorā strādājošajām mātēm, kas devušās bērna kopšanas atvaļinājumā, diemžēl ne vienmēr tiek saglabāta iespēja atgriezties līdzvērtīgā amatā. Tieši tādēļ personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (kas galvenokārt ir sievietes) ir augsta riska grupa nonākšanai bezdarbā.

Veiksmīgi risinājumi

A/s „Lauma" pirms vairākiem gadiem izveidoja eksperimentālo cehu darbiniecēm un darbiniekiem ar maziem bērniem. Minētā ceha darba grafiks tika piemērots strādājošo sieviešu vajadzībām, lai darbiniecēm būtu iespēja vieglāk apvienot darbu ar rūpēm par mazuli (arī „Laumā" – līdzīgi kā visā Latvijā – rūpes par bērniem parasti uzņemas sievietes). Kā atzina uzņēmuma administrācija, šāda darba laika piemērošana sevi attaisno tikai uzņēmumos ar lielu jauno vecāku skaitu.

15.
Darbs no mājas un citas elastīgas darba formas

Kā jau tika minēts nodaļā par darba un ģimenes dzīves apvienošanu, privātās dzīves vajadzību realizēšanai darbiniekiem reizēm ļoti noderīgas ir darba devēja piedāvātās iespējas izmantot darbu no mājām vai citas elastīgas darba formas (maiņu darbs, nepilnas darba stundas, iespēja plānot savu darba laiku u.c.). Šeit gan jāpiebilst, ka šādas iespējas nav piemērojamas visās darba vietās. Piemēram, ja grāmatvedis var sagatavot finanšu pārskatus, strādājot sev piemērotā laikā, vai pētnieks ziņojumu var rakstīt, sēžot pie sava mājas datora, tad rūpnīcā strādājošajiem ir jārēķinās ar ražošanas procesu, bet iedzīvotāju apkalpošanā iesaistītajiem – ar iestādes darba laiku, kad tā atvērta pakalpojumu sniegšanai.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Darba likums atrunā darbinieka un darba devēja saistības darba izpildījuma veida, apmēra, laika un vietas izvēlē: darba devēja pienākums ir nodrošināt tādu darba

organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu; darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros; darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi. Darba likums reglamentē arī darba un atpūtas laika organizēšanu, kas definē darba laika jēdzienu (normāls nedēļas darba laiks ir 40 stundas, bet virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā). Darba kārtība un citi darba veikšanas aspekti var tikt atrunāti darba koplīgumā.

Informācija pārdomām

Darbs no mājas vai citas elastīga darba formas līdz šim Latvijā nav tikušas plaši izmantotas. Jāatzīmē, ka šādas formas samērā viegli iespējams piemērot visos uzņēmumos, kur darbinieki strādā samērā individuāli un darba rezultāta mērīšanai var piemērot konkrētus mērāmus kritērijus (termiņu ievērošana, sagatavoto pārskatu vai citu produktu skaits utt.).

No elastīgajām darba formām viena no vieglāk piemērojamām ir elastīgs darba laiks, kas ļauj pašiem darbiniekiem noteikt savas darba dienas sākumu un beigas. Parasti nosaka darba pamatlaiku (piemēram, no 10.00 līdz 15.00), kurā darbiniekam jābūt darbā, taču pārējo laiku darbinieki var nostrādāt atbilstoši savām vēlmēm. Otra iespēja ir noteikt, ka darbiniekam savas astoņas stundas ir jānostrādā, piemēram, laikā no 7.00 līdz 20.00.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Kaut arī darba likumdošana pieļauj dažādu elastīgu formu izmantošanu, ne vienmēr tas tiek īstenots praksē. Tas, no vienas puses, skaidrojams ar darba organizēšanas specifiku (ražošana, pakalpojumu sniegšana) un ar tehnoloģiju ierobežojumiem, bet no otras – ar prakses trūkumu elastīgu darba formu un laika piemērošanā dažādos uzņēmumos.

Veiksmīgi risinājumi

1999.gadā Dānijā, kur normālas darba nedēļas ilgums ir 37 stundas, vietējo pašvaldību līmenī tika noslēgts kolektīvais koplīgums, kas veicināja darba laika organizēšanas decentralizāciju. Daudzas vietējās pašvaldības kopš tā brīža ir uzsākušas pilotprojektus, lai izmēģinātu jaunas formas darba laika organizēšanā. Daži no pilotprojektiem ietver tā saucamo "3-3 modeli" (trīs dienas tiek strādāts, un trīs dienas ir brīvas) vai elastīga darba laika piemērošanu. Šādu modeļu ieviešana netiek vērtēta viennozīmīgi, bet tie, neapšaubāmi, ir svarīgi, lai nodrošinātu darbiniekiem iespējas apvienot darbu un ģimenes dzīvi. Dānijā pēdējo gadu laikā tiek aktīvi domāts arī par teledarba iespēju radīšanu. Ir aplēsts, ka tuvāko 10 gadu laikā teledarba formu izmantošana pieaugs un to izmantos līdz 10% strādājošo (2002.gadā teledarbu izmantoja 9 000 strādājošie, bet nākotnē tiek plānots, ka to varētu izmantot vismaz 280 000 personas).

16.
Neapmaksātais darbs mājās

Neapmaksātais darbs mājās lielā mērā saistīts ar jau vairākkārt pieminēto sabiedrības izpratni par dzimumu lomām. Tie ir iemācītie dzimumu lomu modeļi, kas nosaka mājas darbu sadalījumu starp ģimenes locekļiem. Parasti mājas darbu sadalījums notiek pēc dzimumu principa – kādi darbi būtu jādara sievietēm un kādi darbi būtu jādara vīriešiem. Pie tam, šāds darbu sadalījums bieži tiek nodots no paaudzes paaudzē un bieži vien tam nav objektīva pamata, jo modernās mājsaimniecības tehnoloģijas ir ievērojami izmainījušas mūsu ikdienas sadzīvi.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Eiropas Savienības līmenī tiek domāts par dzimumu lomu un stereotipu maiņu, kas līdz šim notika, pateicoties Eiropas Kopienas Dzimumu līdztiesības stratēģijas (2001.–2005.) īstenošanai.

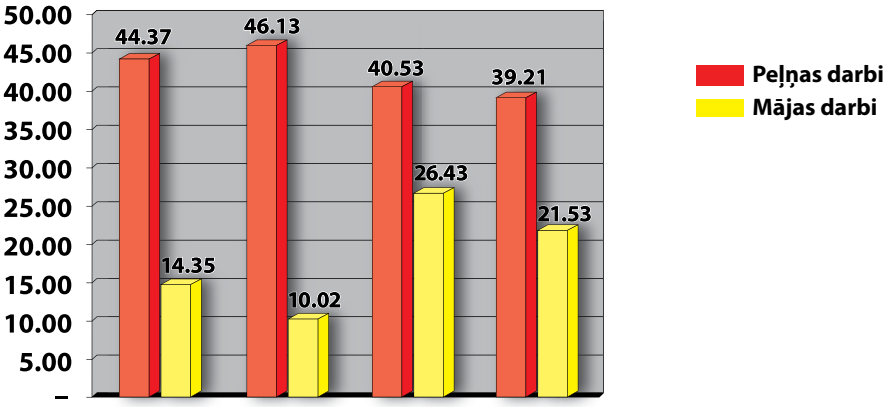
Informācija pārdomām

Latvijā pastāvošo sieviešu un vīriešu darbu sadalījumu vislabāk iespējams redzēt, analizējot laika apsekojuma pētījuma rezultātus. Nodarbinātie iedzīvotāji Latvijā vidēji peļņas darbam velta 42:51 stundas nedēļā (vīrieši 46:13, sievietes 39:21); mājsaimniecības un

ģimenes aprūpei 15:51 (V–10:02; S–21:53), bet brīvais laiks katram strādājošajam vidēji atliek 24:01 stundas nedēļā (V–26:41, S–21:15). Visvairāk peļņas darbā pavada Latvijas pilsētās (izņemot Rīgu) dzīvojošie vīrieši (46:39 stundas nedēļā), bet vismazāk – Latvijas laukos dzīvojošās sievietes (38:51). Likumsakarīgi, ka tieši laukos dzīvojošās sievietes velta visvairāk laika mājsaimniecības un ģimenes aprūpei (25:02 stundas nedēļā). Vismazāk laika mājsaimniecības un ģimenes aprūpei velta Rīgā dzīvojošie strādājošie vīrieši (vidēji 8:08 stundas nedēļā).

Analizējot iedzīvotāju laika izlietojumu pēc ģimenes stāvokļa, redzams, ka vīrieši pāra attiecībās (ja pārim nav bērnu vecumā līdz 17 gadu vecumam) mājsaimniecības darbiem velta vidēji 1:02 stundas (ja pāra jaunākais bērns ir līdz sešu gadu vecumam, tad tikai 0:32 stundas). Savukārt sievietes pāru attiecībās bez bērniem mājsaimniecības darbiem vidēji nedēļā velta 31:05 stundas (ja pāra jaunākais bērns vēl nav sasniedzis sešu gadu vecumu, tad pat 36:05 stundas).

Salīdzinot 1996.gada un 2003.gada laika apsekojuma pētījumu rezultātus, redzams, ka šajā periodā Latvijā strādājošajiem vīriešiem vidēji par 2:30 stundām ir pieaudzis peļņas darbam atvēlētais laiks un par 4:30 samazinājies mājas darbiem veltītais laiks, savukārt strādājošajām sievietēm ir nedaudz samazinājies peļņas darbam veltītais laiks (0:30) un par gandrīz piecām stundām samazinājies mājas darbiem veltītais laiks:



Vīrieši 1996. gadā
Sievietes 1996. gadā
Vīrieši 2003. gadā
Sievietes 2003. gadā

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

67% Latvijas iedzīvotāju uzskata, ka rūpes par mājsaimniecību ir jāuzņemas sievietei. Tas nozīmē – kamēr šis uzskats netiks mainīts, tikmēr realitātē vīriešu iesaistīšanās mājas darbu veikšanā paliks nemainīga. Šajā situācijā "vainojami" ne tikai paši vīrieši, kam šāds pienākumu sadalījums ir ekonomiski izdevīgs, jo atstāj vairāk laika peļņas darba veikšanai, bet daļēji vainojamas arī sievietes, kas nespēj atteikties no pienākumu sadalījuma, kas vairāk piemērojams lauku viensētā, kad vīrieši strādāja tīrumā, bet sievietes ziņā bija mājas darbu veikšana.

Veiksmīgi risinājumi

2003.–2004.gadā Nīderlandē ar Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atbalstu tika īstenota vērienīga mediju kampaņa ar mērķi analizēt sabiedrībā pastāvošās dzimumu lomas. Viena no pirmajām aktivitātēm bija provokatīvu jautājumu uzdošana vīriešiem masu medijos, piemēram, kādus iemeslus viņi izmanto, lai izvairītos no mājas darbu veikšanas. Turpmākās publikācijas bija orientētas uz sieviešu auditoriju, aicinot sievietes atteikties no „mājas darbu un bērnu aprūpes monopola". Kopumā kampaņa ilga 16 mēnešus, kuras laikā visā sabiedrībā tika uzsāktas plašākas diskusijas par esošo situāciju. Kampaņai noslēdzoties 2004.gada maijā, pētījums liecināja, ka 59% vīriešu un 52% sieviešu vismaz reizi mēnesī savā ģimenē apspriež mājas darbu sadalījumu. Projekta ietvaros tika apzinātas arī veiksmīgās prakses citās Eiropas valstīs. Kā veiksmīgie risinājumi tika atzīti Parīzē izveidotā vecāku skola, kurā mātes un tēvi kopīgi mācījās izmantojamās stratēģijas mājas darbu vienlīdzīgākai sadalīšanai, bet Itālijā tika organizēti kursi „tikai vīriešiem", kas sniedza praktiskus padomus vīriešiem, kādā veidā labāk iesaistīties mājas darbu veikšanā, un ļāva apgūt praktiskas iemaņas dažādu darbu veikšanai.

17.
Darbaspēka kvalitāte un darba aizsardzība

Analizējot Latvijas iedzīvotāju veselības rādītājus un mirstības situāciju, redzams, ka Latvijā jaundzimušo paredzamais mūža ilgums ir viens no zemākajiem Eiropas Savienības valstu vidū. Atšķirība starp sieviešu un vīriešu paredzamo mūža ilgumu ir vairāk nekā 11 gadu (jaundzimušo vīriešu paredzamais mūža ilgums ir 65 gadi,

bet sieviešu – 76 gadi). Pie tam vīriešu mirstības rādītāji ir īpaši augsti darbspējīgā vecumā.

Darba aizsardzības galvenais uzdevums ir noteikt tiesisko pamatu sociālo, ekonomisko, tehnisko, ārstnieciski profilaktisko un organizatorisko pasākumu realizēšanai. Darba aizsardzības pasākumu ievērošana ļauj nodrošināt veselīgu darba vidi un darba drošību, izvairīties no nelaimes gadījumiem darbā un samazināt arodslimību izplatību. Kaut arī darba aizsardzības principi nav iedomājami atšķirīgi vienam vai otram dzimumam, tomēr liela loma šeit ir darba tirgus sadalījumam "sieviešu" un "vīriešu" profesijās jeb darba tirgus horizontālajai segregācijai un tieši tam, ka vīrieši tradicionāli strādā profesijās ar lielāku traumatisma un arodslimību risku.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Latvijā nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā regulē Darba aizsardzības likums. Darba aizsardzības likums nosaka, ka darba devējam jānodrošina obligāta veselības pārbaude tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi, tai skaitā grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā. LR Darba likums darba devējam aizliedz piemērot atšķirīgas attieksmes principu, nosakot darba apstākļus, un darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu vai celt prasību tiesā.

Eiropas Savienības līmenī darba aizsardzības pasākumus regulē Padomes Direktīva 76/207/EEK, kas papildināta ar Direktīvu 2002/73/EK.

Informācija pārdomām

Nelaimes gadījumi darbā un arodslimības. 2004.gada laikā tādu cietušo skaits, kas zaudējuši darba spējas uz vienu darba dienu un ilgāk, bija 1296 personas (tai skaitā bojā gāja 57 personas). Cietušo oficiāli noformēto darba nespējas dienu skaits 2004. gadā bija 35 200 (2003.g. – 1363 personas, 41 bojā gājusi persona, 52 100 noformētas

darba nespējas dienas; 2000.g. – 1408 personas, 49 bojā gājušas personas, 33 300 noformētas darba nespējas dienas). Diemžēl Valsts darba inspekcijas pārskatos par nelaimes gadījumiem darbā dati nav parādīti dzimumu griezumā. Tomēr arī pašas nozares, kurās 2005.gadā ir notikuši visvairāk nelaimes gadījumu, un nodarbināto dzimumu proporcija šajās nozarēs liek domāt, ka starp cietušajiem ir salīdzinoši liels vīriešu īpatsvars:
koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana – 205 cietušie jeb 13%;
būvniecība – 172 cietušie jeb 11%;
sauszemes transports un cauruļvadu transports – 119 cietušie jeb 8%;
veselības un sociāla aprūpe – 110 cietušie jeb 7%;
pārtikas produktu un dzērienu ražošana – 89 cietušie jeb 6%.

Analizējot notikušos nelaimes gadījumus darbā pa uzņēmumu grupām, Valsts darba inspekcija secina, ka visvairāk cietuši darbinieki (551 darbinieks jeb 35 %), kuri strādāja vidēja lieluma uzņēmumos (no 50 līdz 249 strādājošajiem). Situācija ir izskaidrojama gan ar vidēja lieluma uzņēmumu ievērojamo īpatsvaru valstī, gan ar darba devēju nepietiekamu uzmanību darba aizsardzības jautājumiem, t.sk. darba aizsardzības sistēmas organizācijai un pilnveidošanai uzņēmumos.

Latvijas Sabiedrības veselības stratēģijā izvirzīts mērķis – līdz 2010.gadam Latvijā jaundzimušo vidējam paredzamajam mūža ilgumam jātuvinās vismaz 95% no Eiropas Savienības dalībvalstu vidējiem rādītājiem. Jaundzimušo paredzamais mūža ilgums Latvijā 2004.gadā bija vīriešiem 67,1 gads, sievietēm – 77,2 gadi (salīdzinoši Austrijā 75,9 un 81,6, Čehijā 72 un 78,5, Igaunijā 66 un 76,9, Lietuvā 66,4 un 77,8, Polijā 70,4 un 78,7, Slovēnijā 73,2 un 80,8).

Pasaulē, analizējot situāciju šajā jomā, parasti tiek izmantots potenciāli zaudēto dzīves gadu rādītājs. Tas raksturo priekšlaicīgu mirstību un novēršamus nāves cēloņus, kā arī sociāli ekonomisko zaudējumu valstij. Potenciāli zaudētie dzīves gadi ir gadi, kurus cilvēks būtu nodzīvojis līdz kādam noteiktam vecumam, ja nebūtu miris nelaimes gadījumā vai kādas slimības dēļ. 2003.gadā Latvijā, veicot potenciāli zaudēto dzīves gadu cēloņu izpēti, tika secināts, ka kopējais potenciāli zaudēto dzīves gadu skaits līdz 65 gadu vecumam ir 152 030 gadi (vīriešiem – 107 801 gads un sievietēm gandrīz 2,5 reizes mazāks – 44 229 gadi). Kopējais potenciāli zaudēto dzīves gadu rādītājs līdz 65 gadu vecumam uz 100 000 iedzīvotājiem ir 7 749 gadi (vīriešiem 11 305 gadi uz 100 000 iedz., sievietēm 4 386 gadi uz 100 000 iedz.).

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Latvijā svarīgi ir atklāt novēršamus nāves cēloņus jaunu darbspējas vecuma iedzīvotāju vidū. Lielāko daļu nāves gadījumu izraisījuši ārējie nāves cēloņi (ceļu satiksmes negadījumi, saindēšanās ar alkoholu, slīkšana, pašnāvības vai slepkavības), tomēr otrs lielākais nāves cēlonis ir sirds un asinsvadu slimības, kuras, iespējams, izraisījuši kaitīgi faktori darba vidē. Veselības rādītāji, savlaicīga slimību diagnoze un kaitīgu faktoru novēršana darba vidē ir ne tikai darba devēja atbildība, bet arī lielā mērā pašu strādājošo atbildība. Kā ilustratīvi parāda veselības rādītāji un potenciāli zaudēto dzīves gadu rādītāji, būtiski, lai to atzītu apdraudētākā grupa – vīrieši.

Atkal daļēji varam atsaukties uz dzimumu lomas ietekmi uz darba aizsardzības prasību ievērošanu. Vairāk vai mazāk apzināti vīrieši iedomājas, ka būt vīrišķīgam nozīmē pierādīt savu drosmi un bezbailību. Veicot darbu, šāds stereotips var ietekmēt lēmumu pieņemšanu par darba aizsardzības pasākumu ievērošanu (neizmantot aizsargķiveri celtniecībā vai cimdus – sniedzot medicīnisko palīdzību, un rezultātā iegūt traumu vai pat neatgriezeniski zaudēt darba spējas). Kā vēl viens no būtiskiem nelaimes gadījumu cēloņiem pašu darbinieku vainas dēļ minams arī darbs alkohola reibumā.

Veiksmīgi risinājumi

2004.gadā, piedaloties Eiropas nedēļas drošībai un veselībai darbā veltītā kampaņā „Būvē droši!", celtniecības uzņēmums SIA "Arčers" ieguva "Labās prakses balvu 2004" par darba vides riska faktoru novērtēšanu un samazināšanu PVC ražošanas cehos, par ieviesto risku novērtēšanas metodi un veiktajiem pasākumiem atklāto risku samazināšanai. Risku novērtēšanai uzņēmuma darba aizsardzības daļa izstrādāja vienkārši pielietojamas matricas, kas ietver vienkārši novērtējamus faktorus, piemēram, riska pakāpes un nepieciešamos novērtēšanas pasākumus.

18.
Izaicinājumi darba meklēšanā Latvijā un citās Eiropas Savienības dalībvalstīs

Latvijā 2004.gada beigās darba meklētāju vidū bija 10,6% no visiem ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem. Darba meklētāju vidū vīriešu īpatsvars bija nedaudz augstāks nekā sieviešu īpatsvars.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

"Eiropas Ekonomiskās kopienas padomes" 1968.gada 15.oktobra Regula 1612/68 par darba ņēmēju pārvietošanās brīvību reglamentē brīvo darba vietu aizpildīšanas un darbā pieteikšanās nosacījumus, pasākumus darba tirgus līdzsvara kontrolēšanai. Dalībvalsts darbiniekam, kas strādā citā dalībvalstī, ir jānodrošina tādas pašas tiesības kā attiecīgās dalībvalsts darbiniekiem attiecībā uz iekārtošanos darbā, uz darba apstākļiem, atlīdzību, atlaišanas kārtību, atjaunošanu darbā. No citas dalībvalsts nākušam darbiniekam ir jābauda vienādas sociālās un nodokļu tiesības, kā arī tiesības uz mājokli un īpašuma tiesības. Vairākas Eiropas Savienības dalībvalstis noteikušas ierobežojumus brīvai darbaspēka kustībai, kas no 2004.gada 1.maija attiecas arī uz darba meklētājiem no Latvijas. Vecajām dalībvalstīm ir tiesības nākamos septiņus gadus pēc Latvijas pievienošanās ierobežot Latvijas pilsoņu brīvas darbaspēka kustības tiesības.

Informācija pārdomām

No reģistrēto bezdarbnieku kopskaita sievietes sastāda lielāko pusi (59%), pie tam pirmspensijas vecumā sieviešu bezdarbnieču skaits ir lielāks (no visām reģistrētajām bezdarbniecēm 50–54 g.v. ir 7,6%, savukārt no vīriešiem 55–59 g.v. – 5%).

2005.gada beigās Eiropas Savienībā vidēji visās 25 dalībvalstīs reģistrētais bezdarba rādītājs bija 8,7% (rēķinot no visām ekonomiski aktīvajām personām vecuma grupā no 15 līdz 75 gadu vecumam), Latvijā – 8,9%, visaugstākais bezdarba rādītājs bija Polijā – 17,7%, bet viszemākais Īrijā – 4,3%. Reģistrētais bezdarba rādītājs starp sievietēm bija 9,8%, Latvijā – 8,7%, visaugstākais sieviešu bezdarba rādītājs bija Polijā – 19,1%, bet viszemākais Īrijā – 4%. Reģistrētais bezdarba rādītājs starp vīriešiem bija

7,9%, Latvijā – 9,1%, visaugstākais vīriešu bezdarba rādītājs bija Polijā – 16,6%, bet viszemākais Nīderlandē, Dānijā un Kiprā – 4%.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Kaut arī Latvijā bezdarba radītāji ir salīdzinoši zemi, tomēr notiek aktīvs darba meklēšanas process Latvijā, turklāt liela iedzīvotāju daļa ir gatava doties vai jau devusies darba meklējumos uz citām Eiropas Savienības valstīm. Galvenie iemesli tam ir sociālekonomiskā situācija valstī, īpaši reģionos. Dotajā brīdī nav pieejami precīzi dati dzimumu griezumā par aizbraukušo skaitu, profesiju grupām un vecuma grupām. Tomēr atsevišķas pazīmes liek domāt, ka visbiežāk strādāt ārpus Latvijas dodas vīrieši, kā arī sievietes bez bērniem, ar pieaugušiem bērniem vai bērniem virs 10 gadu vecuma.

Veiksmīgi risinājumi

Kopš 1993.gada Eiropas Savienības līmenī (ieskaitot Lihtenšteinu, Norvēģiju, Islandi) darbojas Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkls EURES, kura misija ir nodrošināt brīvu darbaspēka kustību Eiropas valstīs. EURES uzdevumi: (1) sniegt informāciju un padomus darba meklētājiem par nodarbinātības iespējām un darba un dzīves apstākļiem ES valstīs; (2) palīdzēt darba devējiem atrast sev piemērotāko darbinieku; (3) nodrošināt ar informāciju un padomiem darba meklētājus un darba devējus pierobežu reģionos. EURES informācija meklējama internetā (http://www.europa.eu.int/eures) un Latvijā EURES informācija meklējama pie EURES reģionālajiem konsultantiem Nodarbinātības valsts aģentūras Rīgas filiālē, Liepājas filiālē un Daugavpils filiālē.

19.
Savu tiesību efektīva aizstāvība

Darba tiesību efektīva aizsardzība, pirmkārt, ir atkarīga no esošo likumdošanas normu pārzināšanas. Kā jau šajā izdevumā norādījām, Latvijas un Eiropas Savienības līmenī darba likumdošanas normas ir maksimāli pielāgotas abu dzimumu darbinieku tiesību aizsardzības nodrošināšanai. Turklāt likumdošana gadu no gada tiek pilnveidota, pateicoties aizvien jaunām prasībām Eiropas Cilvēktiesību tiesā un pozitīvajai pieredzei dalībvalstīs.

Latvijas un Eiropas Savienības likumdošana garantē

Padomes 1997.gada 15.decembra Direktīva 97/80/EC par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, nosaka, ka dalībvalstis saskaņā ar to tiesību sistēmām veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka gadījumos, kad personas, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienādas attieksmes principu, tiesā vai citā kompetentā iestādē paziņo faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir uzdevums pierādīt, ka vienādas attieksmes princips nav pārkāpts. Identiska norma ir iestrādāta arī Latvijas Darba likumā. Līdz ar to, ja starp darba dēvēju un darbinieku izceļas strīds un darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai

atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu.

Darba likums paredz, ka darba tiesisko attiecību regulēšanai, tai skaitā darba samaksas un darba aizsardzības organizācijai, darba tiesisko attiecību nodibināšanai un izbeigšanai, darbinieku kvalifikācijas celšanai, darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citu jautājumu risināšanai darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji slēdz darba koplīgumu.

Informācija pārdomām

Saskaroties ar dzimumu diskrimināciju savā darba vietā, vīrieši biežāk nekā sievietes mēģina situāciju nokārtot pārrunu ceļā (vīrieši 38%, sievietes 32%), bet sievietes biežāk nekā vīrieši meklē citu darbu (vīrieši 7%, sievietes 15%). 48% vīriešu un 47% sieviešu šādā situācijā nedara neko un palīdzību nemeklē.

Izaicinājumi situācijas uzlabošanai

Diskriminācija dzimuma dēļ ir tikai viena no diskriminācijas izpausmēm Latvijas darba tirgū. Lai novērstu jebkāda veida diskrimināciju un cilvēktiesību pārkāpumus, darba ņēmējiem ir jābūt gataviem aizstāvēt savas tiesības un pieprasīt no darba devēja likumdošanā iestrādāto normu ievērošanu. Kamēr darba ņēmēji baidīsies izmantot savas tiesības, tikmēr darba devēji nav motivēti to darīt, jo ikvienu tiesību nodrošināšana prasa zināmas izmaiņas esošajā praksē un var nest līdzi arī finansiālas izmaksas.

Veiksmīgi risinājumi

Darba koplīguma slēgšana var palīdzēt nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu. Starptautiskās darba organizācijas pētījums par arodbiedrību lomu dzimumu līdztiesības veicināšanā un esošās labās prakses noskaidrošanā ļāva izdarīt secinājumus, ka visā pasaulē darba koplīgumos visbiežāk tiek iestrādātas šādas normas (minētas pēc to sastopamības biežuma):

1) maternitātes jeb bērna piedzimšanas atvaļinājums mātei;
2) vienāda samaksa;
3) īpašas tiesības grūtniecēm;
4) paternitātes jeb bērna piedzimšanas atvaļinājums tēvam;
5) nakts darba ierobežojumi;
6) bērna kopšanas atvaļinājumi;
7) bērna aprūpes iespējas;
8) krūts barošana;
9) aizsardzība pret seksuālo uzmākšanos;
10) darba un ģimenes dzīves apvienošanas politika;
11) profesionālā apmācība sievietēm;
12) pozitīvā diskriminācija/kvotu sistēma.

Pateicoties Tirdzniecības arodbiedrības aktivitātei, ir izdevies nodibināt savu arodorganizāciju tirdzniecības tīklā "Rimi". Uzņēmuma arodbiedrība ir parakstījusi darba koplīgumu ar uzņēmuma vadību, kas atrunā arī jautājumus par darba samaksu, piemaksām, darba slodzi, sabiedriskā transporta kompensācijām un citus.

Izmantotā literatūra, resursi internetā

• Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja. – Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS. – Rīga, 2005.gada novembris.

• Balanced gender representation on company boards -information about the changes. – Ministry of Children and Family Affairs of Norway http://odin.dep.no/bld/english/topics/gendereq/004051-990347/dok-bn.html

• Convention 100 Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value, International Labour Organisation. Adopted 29.06.1951, Geneva.

• Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapas dati www.csb.gov.lv

• Dzimumu līdztiesība Latvijā. Aptaujas rezultātu analīze. – Latvijas fakti, 2004. – www.medijuprojekts.lv

• Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras mājas lapas dati http://www.osha.lv

• Eiropas Komisijas 1976.gada 6.februāra Direktīva Nr.76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem.

• Eiropas Kopienas 1975.gada 10.februāra Direktīva 75/117/EEC par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz vienādas samaksas principa piemērošanu vīriešiem un sievietēm.

• Eiropas Kopienas Direktīva 97/80/EC par pierādīšanas pienākumu strīdu gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu.

• Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem.

• Eiropas Savienības nodarbinātības politika, darba tirgus un dzimumu līdztiesības jautājumi. – Rīga: Labklājības ministrija, 2005.

• Equal Pay Day 2006.- www.equalpayday.be

• ETUC position on the Mid-Term Review of the ETUC Equality Plan 2003-2007. - http://www.etuc.org/a/2479

• European Foundation for Improvement of Living and Working conditions. –www.eiro.eurofound.ie/2004/12/feature/no0412104f.html

• Farewell to the male breadwinner model? EQUAL strategies to dismantle traditional gender roles and stereotypes. – 19.10.2004. #19 – Gender roles (v.4) http://forum.europa.eu.int/irc

• Fouchun G., Treanor J. In Norway, a woman's place is in the boardroom - http://business.guardian.co.uk/story/0,16781,1682083,00.html

• Glass Ceiling" Lawsuit Takes Aim at German Bank. – Deutsche Welle, 07.02.2006.

• Iedzīvotāju attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. – Rīga: Latvijas fakti, 2004.

• *Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2001.gada septembris/oktobris.*

• *Indicators on Gender Segregation. – University of Porto, Research Center on Industrial, Labour and Managerial Economics, 2003 (http://www.fep.up.pt/investigacao/cete/papers/dp0302.pdf)*

• *Kādas ir mans sociālās garantijas, strādājot un dzīvojot kādā no ES dalībvalstīm? – Rīga: Eiropas Savienības informācijas aģentūra. Labklājības ministrija – http://www.lm.gov.lv*

• *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – http://www.lbas.lv*

• *Latvijas Darba devēju konfederācija – http://www.lddk.lv*

• *Latvijas Dzimumu līdztiesības apvienība – http://www.apvieniba.lv*

• *Latvijas Sabiedrības veselības stratēģija. – Veselības ministrija.*

• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, Rīga: 2005.*

• *Līgums par Eiropas Ekonomiskās kopienas dibināšanu, Romas līgums (1957.gads).*

• *Lisabonas Stratēģija, Lisabona 2000.gada 23. un 24.marts.*

• *LR Darba aizsardzības likums(pieņemts 20.06.2001., spēkā no 01.01.2002.).*

• *LR Darba likums (pieņemts 20.06.2001., spēkā no 01.06.2002.).*

• *LR Satversme.*

• *LR Valsts sociālo pabalstu likums (pieņemts 31.10.2002. spēkā no 01.01.2003.).*

• *Men in Latvian Public Environment: Policy, Social and Economic Aspects. – Riga:Ministry of Children and Family Affairs, 2006.*

• *Neimane A. Dzimumu līdztiesības principa integrešana praksē. – Rīga: ANO*

• *Attīstības programma, 2003.*

• *Nodarbinātības valsts aģentūras mājas lapas dati – http://www.nva.lv/eures/*

• *Padomes 1978.gada 19.novembra Direktīva Nr.79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzības principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos.*

• *Padomes 1976.gada 9.februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem.*

• *Padomes 1993.gada 23.novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem.*

• *Par kompensācijas piedziņu, konstatējot dzimumu diskriminācijas faktu darba tiesībās. Augstākās tiesas Senāta spriedums, lieta Nr.SKC-297. – publicēts portālā www.politika.lv (http://web30.deac.lv/index.php/index.php?id=5242).*

• *Potenciāli zaudētie dzīves gadi Latvijā 2003.gadā. – Rīga: Sabiedrības veselības aģentūra, 2004.*

• *Promotion of Gender Specific Policy within Trade Unions of Central and Eastern Europe. – IFTU, 2000.*

• *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. – Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. http://www.eiro.*

eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

• Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. – Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. http://www.eiro.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

• Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā. – Rīga: Labklājības ministrija, 2003.

• SAK Gender Equality Plan and Guide to Mainstreaming. – Helsinki, 2004.

• Satversmes tiesas sprieduma lietā Nr. 2005-09-01 "Par Valsts sociālo pabalstu likuma 7.panta pirmās daļas 1.punktā ietvertā nosacījuma – "ja šī persona nav nodarbināta (nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu) vai ir nodarbināta un atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā" – atbilstība Latvijas Republikas Satversmes 91., 106. un 110. pantam" – http://www.satv.tiesa.gov.lv

• Sievietes un vīrieši Latvijā. – Rīga: LR Centrālā statistikas pārvalde, 2003.

• Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Ziņojums. – Rīga: SIA „Investīciju serviss" un LR Labklājības ministrija, 2005.

• Sociālo pakalpojumu pārvaldes mājas lapas dati http://www.socpp.gov.lv

• The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality. Report of the ILO-ICFTU Survey. - Gender Promotion Programme International Labour Office, Geneva http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/fin_rep.pdf

• Valsts Cilvēktiesību biroja 2005.gada ziņojums. – Rīga, 2006, www.vcb.lv/zinojumi/VCB-2005-gadaZinojums.pd

• Valsts cilvēktiesību biroja dati no publiskajiem gada pārskatiem – www.vcb.lv

• Valsts Darba inspekcijas 2005.gada darbības pārskats. – http://www.osha.lv/statistics/index_lv.stm

• Veleva V. Gender Diversity and Financial Performance. – Citizens Advisers, 2005 http://www.citizensadvisers.com

• Women in Postwar France: The Domestic Ideal. – http://www.sund.ac.uk/~os0tmc/contem/women.htm

• CSP mājas lapas dati www.csb.gov.lv (informācija ņemta 2006.gada augustā).

• Darba tirgus situācijas raksturojums. – http://www.lm.gov.lv/?sadala=369 (apskatīts 15.09.2006.).

• LR Satversmes 91.pants.

• LR Darba likuma 7., 29., 60., 95.pants.

• Līgums par Eiropas Ekonomiskās kopienas dibināšanu, Romas līgums (1957.gads).

• Valsts cilvēktiesību biroja dati no publiskajiem gada pārskatiem www.vcb.lv

• Pēc LBAS dalīborganizāciju sniegtās informācijas apkopojuma salīdzinājuma par 2004. un 2005.gadu arodbiedrību sieviešu skaits bija pieaudzis par 3446, bet vīriešu skaits samazinājies par 6678.

• LR Darba likuma 29.panta sestā daļa.

• Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja.

– Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS. – Rīga, 2005.gada novembris.

• SAK Gender Equality Plan and Guide to Mainstreaming. – Helsinki, 2004.

• Padomes Direktīva par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (76/207/EEK) (1976. gada 9. februāris).

• LR Darba likuma 29.panta otrā daļa.

• Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2005.gada novembris, 20.lpp.

• Šobrīd ir spēkā Ministru kabinetā 2004.gadā pieņemtā Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam.

• Darbības programmas „Infrastruktūra un pakalpojumi" projekts, 130.lpp.– Apstiprināta Ministru kabinetā 03.10.2003. (http://www.esfondi.lv).

• Dzimumu līdztiesība Latvijā. Aptaujas rezultātu analīze. – Rīga: Latvijas fakti, 2004. – www.medijuprojekts.lv http://www.lm.gov.lv/index.php?sadala=599&id=2336

• Women in Postwar France: The Domestic Ideal. – www.sund.ac.uk/~os0tmc/contem/women.htm

• Kopš 2004.gada Latvijā vairs netiek izstrādāta atsevišķa nodarbinātības programma, bet Latvijas nodarbinātības programma un stratēģiskie mērķi ir atspoguļoti Latvijas Nacionālajā Lisabonas programmā 2005.–2008.gadam.

• Lisabonas Stratēģija, Lisabona, 2000.gada 23. un 24.marts.

• Neimane A. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. – Rīga: ANO Attīstības programma, 2003.

• Labklājības ministrijas Sociālo pakalpojumu pārvaldes ziņas par sociālajiem pakalpojumiem Latvijā 2005.gadā. – http://www.socpp.gov.lv/lv/?a=418

• Dzimumu līdztiesība Latvijā. Aptaujas rezultātu analīze. – Latvijas fakti, 2004. – www.medijuprojekts.lv

• Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2005.gada novembris, 32.–33.lpp.

• LR Darba likuma 32.pants.

• Eiropas Komisijas 1976.gada 6.februāra Direktīva Nr.76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, kā arī 2002.gada 23.septembra Direktīva 2002/73/EC, kas groza minēto direktīvu.

• Par kompensācijas piedziņu, konstatējot dzimumu diskriminācijas faktu darba tiesībās. Augstākās tiesas Senāta spriedums, lieta Nr.SKC-297. – publicēts portālā www.politika.lv (http://web30.deac.lv/index.php/index.php?id=5242).

• Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2001.gada septembris/oktobris.

• Padomes Direktīva par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem

un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (76/207/EEK) (1976.gada 9.februāris).

• Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2005.gada novembris, 44.lpp.

• Sievietes un vīrieši Latvijā. – Rīga: LR Centrālā statistikas pārvalde, 2003.

• Pētījums par profesiju segregācijas cēloņiem un stereotipiem. Kvalitatīvā pētījuma atskaite. – Rīga: Latvijas Organizāciju psihologu biedrība, 2006.

• Indicators on Gender Segregation. – University of Porto, Research Center on Industrial, Labour and Managerial Economics, 2003 (http://www.fep.up.pt/investigacao/cete/papers/dp0302.pdf).

• Neimane A. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. – Rīga: ANO Attīstības programma, 2003.

• LR Darba likuma 95.pants.

• Likumdošanas izpratnē atšķirīgas attieksmes aizliegums nosaka, ka darba devējam ne tikai jānodrošina vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm, bet arī jānovērš jebkādas diskriminācijas iespējamība.

• LR Darba likuma 29.pants.

• Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2005.gada novembris, 40.lpp.

• Promotion of Gender Specific Policy within Trade Unions of Central and Eastern Europe. – IFTU, 2000.

• www.lddk.lv – informācija skatīta 2006.gada oktobrī.

• European Foundation for Improvement of Living and Working conditions. –www.eiro.eurofound.ie/2004/12/feature/no0412104f.html

• Balanced gender representation on company boards -information about the changes. – Ministry of Children and Family Affairs of Norway http://odin.dep.no/bld/english/topics/gendereq/004051-990347/dok-bn.html

• Fouchun G., Treanor J. In Norway, a woman's place is in the boardroom - http://business.guardian.co.uk/story/0,16781,1682083,00.html

• Veleva V. Gender Diversity and Financial Performance. – Citizens Advisers, 2005 www.citizensadvisers.com

• Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. – Rīga Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2001.gada septembris/oktobris.

• "Glass Ceiling" Lawsuit Takes Aim at German Bank. – Deutsche Welle, 07.02.2006.

• ETUC position on the Mid-Term Review of the ETUC Equality Plan 2003-2007. - http://www.etuc.org/a/2479

• Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2005.gada novembris, 29.lpp.

• Pētījums par 8. un 11.klašu skolēnu profesionālajiem nodomiem un priekšstatiem par profesijām. – Rīga: Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra, 2006.

• Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Ziņojums. – Rīga: SIA „Investīciju serviss" un LR Labklājības ministrija, 2005.

• *http://www.medijuprojekts.lv*

• *Convention 100 Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value, International Labour Organisation. Adopted 29.06.1951, Geneva.*

• *Eiropas Savienības nodarbinātības politika, darba tirgus un dzimumu līdztiesības jautājumi. – Rīga: Labklājības ministrija, 2005.*

• *LR Darba likuma 60.pants.*

• *75/117/EEC par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz vienādas samaksasprincipa piemērošanu vīriešiem un sievietēm (1975.gada 10.februāris).*

• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2005.*

• *LR Centrālā statistikas pārvalde. – www.csb.gov.lv*

• *Equal Pay Day 2006. – www.equalpayday.be*

• *Cilvēktiesības Latvijā 2000.gadā. – Rīga: Latvijas Cilvēktiesību un etnisko studiju centrs, 2001.*

• *Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā. – Rīga: Labklājības ministrija, 2003.*

• *LR Darba likuma 62.pants.*

• *75/117/EEC par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz vienādas samaksas principa piemērošanu vīriešiem un sievietēm (1975.gada 10.februāris).*

• *LR Satversmes 109.pants.*

• *Likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu„ 3.pants nosaka, ka sociālā apdrošināšana ir pasākumu kopums, ko organizē valsts, lai apdrošinātu personasvai tās apgādībā esošo personu risku zaudēt darba ienākumu sakarā ar sociāli apdrošinātās personas slimību, invaliditāti, maternitāti, bezdarbu, vecumu, ne laimes gadījumu darbā vai saslimšanu ar arodslimību.*

• *Padomes 1978.gada 19.novembra Direktīva Nr.79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzības principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos.*

• *Kādas ir manas sociālās garantijas, strādājot un dzīvojot kādā no ES dalībvalstīm? – Rīga: Eiropas Savienības informācijas aģentūra.*

• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2005.*

• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2005.*

• *Viena no Latvijas Dzimumu līdztiesības apvienības dibinātājām (2000.) un aktīvajām dalīborganizācijām ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – www.apvieniba.lv*

• *Satversmes tiesas spriedumu lietā Nr. 2005-09-01 "Par Valsts sociālo pabalstu likuma 7.panta pirmās daļas 1.punktā ietvertā nosacījuma – "ja šī persona nav*
nodarbināta (nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu) vai ir nodarbināta un atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā" – atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 106. un 110. pantam" – http://www.satv.tiesa.gov.lv

• *LR Darba likuma 29.pants.*

• *Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem, 2.pants.*

• *Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2001.gada septembris/oktobris.*

• *LR Darba likuma 29.pants.*

• *Valsts Cilvēktiesību biroja 2005.gada ziņojums. – Rīga, 2006. – www.vcb.lv/zinojumi/VCB-2005-gadaZinojums.pd*

• *Padomes Direktīva 93/104/EK (1993.gada 23.novembris) par dažiem darba laika organizācijas aspektiem.*

• *Eiropas Savienības nodarbinātības politika, darba tirgus un dzimumu līdztiesības jautājumi. – Rīga: Labklājības ministrija, 2005.*

• *LR Darba likuma 138.pants.*

• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Latvijas Republikas Centrālā Statistikas pārvalde, Rīga, 2005.*

• *Dzimumu līdztiesība Latvijā. Aptaujas rezultātu analīze. – Latvijas fakti, 2004. www.medijuprojekts.lv*

• *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. – Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. http://www.eiro.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf*

• *LR Darba likuma 154. un 155.pants.*

• *LR Darba likuma 155.pants.*

• *LR Darba likuma 156.pants.*

• *LR Valsts sociālo pabalstu likums 7.pants*

• *Men in Latvian Public Environment: Policy, Social and Economic Aspects. – Riga: Ministry of Children and Family Affairs, 2006.*

• *Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja. – Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS. – Rīga, 2005.gada novembris, 12.lpp.*

• *LR Darba likuma 15.nodaļas 51.–53.pants.*

• *LR Darba likuma 131.pants.*

• *LR Darba likuma 136.pants.*

• *LR Darba likuma 17.pants.*

• *Darba laiks. – Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija, 2005.*

• *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. – Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. http://www.eiro.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf*

• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2005.*

• *Iedzīvotāju attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. – Rīga: Latvijas fakti, 2004.*
• *Farewell to the male breadwinner model? EQUAL strategies to dismantle traditional gender roles and stereotypes. – 19.10.2004. #19 – Gender roles (v.4) http://forum.europa.eu.int/irc*
• *Latvijas Veselības aprūpes statistikas gadagrāmata. – Rīga: Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra, 2005.*
• *LR Darba aizsardzības likuma 15.pants.*
• *LR Darba likuma 95.pants.*
• *Padomes Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (1976.gada 9.februāris).*
• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2005.*
• *Valsts Darba inspekcijas 2005.gada darbības pārskats. – http://www.osha.lv/statistics/index_lv.stm*
• *Latvijas Sabiedrības veselības stratēģija. – Veselības ministrija.*
• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2005.*
• *Potenciāli zaudētie dzīves gadi Latvijā 2003.gadā. – Rīga: Sabiedrības veselības aģentūra, 2004.*
• *Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. – http://www.osha.lv*
• *http://www.csb.gov.lv*
• *Eiropas Savienības nodarbinātības politika, darba tirgus un dzimumu līdztiesības jautājumi. – Rīga: Labklājības ministrija, 2005.*
• *Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005. – Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2005.*
• *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/*
• *http://www.nva.lv/eures/*
• *97/80/EC „Par pierādīšanas pienākumu strīdu gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu."*
• *LR Darba likuma 29.panta trešā daļa.*
• *LR Darba likuma 17.pants.*
• *Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās: Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja. – Rīga: Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2005.gada novembris, 23.lpp.*
• *The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality. Report of the ILO-ICFTU Survey. - Gender Promotion Programme International Labour Office, Geneva http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/fin_rep.pdf*

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku 29/31
Rīga, LV-1001
Autors: I.Ķīkule

Izdots ESF Nacionālās programmas projekta
"Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības kapacitātes stiprināšana" ietvaros
Rokasgrāmatas izdošanu līdzfinansē Eiropas Savienība
Tirāža: 4000 eks.

2006.gada decembris