



KĀ PLĀNOT LABĀK?

Labās prakses piemēri
pašvaldību darbā



Rīga, 2007

Buklets izdots EQUAL projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” ietvaros. Šo materiālu drīkst izmantot, drukāt, pavairot bez īpašas projekta īstenotāju (Sabiedrības integrācijas fonda un šī materiāla izstrādātāja SIA “Baltic Project Consulting”) atļaujas. Atsauce uz EQUAL projektu “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” obligāta.

Autore: Inese Ķīkule

Vāka makets un salikums: SIA “Image Gallery”

Iespiests: Talsu tipogrāfijā

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projekts “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana”

Ievads

Materiāla mērķis ir sniegt ieskatu Latvijā un Eiropā izmēģinātos projektos un iniciatīvās iedzīvotāju labklājības un dzīves kvalitātes nodrošināšanai. Dzīves kvalitātes trīs būtiskākās dimensijas ir labklājība, drošība un ilgtspēja. Labklājību un dzīves kvalitāti šī materiāla ietvaros saprot kā iespēju radīšanu ikvienam. Tas ir vairāk nekā tikai iespējas apmierināt katra indivīda šobrīd aktuālās psiholoģiskās un fiziskās vajadzības, bet tas ir arī nākotnes perspektīvas skatījums un izaugsmes iespējas, ko ietekmē materiālā labklājība, vide, veselība, drošība, pakalpojumu pieejamība, brīvā laika pavadīšanas iespējas un citi būtiski nosacījumi. Dzīves kvalitāti lielā mērā var ietekmēt arī tādi šķietami nesaistīti faktori kā personas dzimums, ģimenes stāvoklis, etniskā piederība, izglītība un citi.

Šis materiāls sagatavots, lai atvieglotu Latvijas pašvaldību lēmumu pieņēmējiem un speciālistiem rīcībpolitikas plānošanas procesu. Vēlamies rosināt izvērtēt līdz šim izmantoto pieeju plānošanas procesam un pārņemt citās pašvaldībās veiksmīgi adaptēto praksi. Tādēļ materiāla sagatavošanas gaitā ir apzinātas daudzas veiksmīgi uzsāktas vai jau īstenotas iniciatīvas un projekti, kas pašvaldībām vietējā līmenī Latvijā un citās Eiropas valstīs ir ļāvuši veiksmīgi atrisināt būtiskas iedzīvotājus satraucošas problēmas. Kaut arī materiāla uzsvars likts uz veiksmīgo praksi, vēlamies pavisam īsi ieskicēt arī secinājumus, kas izdarīti pēc mazāk veiksmīgiem projektiem vai programmām.

Informatīvais materiāls ir tapis EQUAL projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” ietvaros, kura galvenais mērķis ir nodrošināt vienādas iespējas darba tirgū sievietēm un vīriešiem un mazināt sadalījumu vīriešu un sieviešu profesijās. Viens no projekta aktivitāšu virzieniem “Pašvaldību stratēģiju analīze” ir vērsts uz pašvaldību līdzsvarotas attīstības veicināšanu no abu dzimumu viedokļa. Šis informatīvais materiāls ir viens no soļiem, lai veicinātu šī mērķa sasniegšanu.

Saturs

1. Jauna pieeja plānošanai – integrētā pieeja	5
2. Kā mērīt dzīves kvalitāti	10
3. Ekonomiskā attīstība un pašvaldības budžeta ienākumi	19
4. Darba un ģimenes dzīves savienošana	26
5. Nākotnes perspektīvas	30

1. nodaļa. Jauna pieeja plānošanai – integrētā pieeja

Ikvienas pašvaldības mērķis ir nodrošināt augstas kvalitātes pakalpojumus, kas apmierinātu jebkura iedzīvotāja vajadzības. Turklāt ikviens vēlētos, lai ieguvums būtu maksimāls ar optimālām investīcijām un pašvaldības budžets netiktu iztērēts nelietderīgi. Tajā pašā laikā iedzīvotājiem ir svarīgi sajūst, ka viņu vajadzības uzklausa un pakalpojumus piedāvā, lai tās apmierinātu. Respektīvi, lai pakalpojumi būtu plānoti veidā, kas palīdzētu apmierināt viņu reāli pastāvošās, nevis hipotētiski iespējamās vajadzības.

Apzinoties, ka visas pašvaldības, sākot ar vismazāko apdzīvoto vietu Latvijā un beidzot ar lielajām pilsētām, meklē labākos risinājumus, lai nodrošinātu kvalitatīvus pakalpojumus saviem iedzīvotājiem, svarīgi uzsvērt, ka daudzās pasaules valstīs šo jautājumu atrisināt palīdzējusi pieeja, kas pirmajā brīdī šķiet nemaz nav saistīta ar pakalpojumu nodrošināšanu, proti, pastāvošo atšķirīgo dzimumu lomu un vajadzību analīze. Daudzu valstu pieredze liecina, ka dzimumu līdztiesības aspekta ievērošana ir viens no efektīviem veidiem, kā uzlabot visu pašvaldības iedzīvotāju dzīves kvalitāti un palīdzētu pašvaldībām veiksmīgāk realizēt likumdošanā noteiktās funkcijas. Tomēr tieši tas var būt iemesls, kādēļ viena vai otra dzimuma pārstāvis savas pašvaldības darbu vērtē atšķirīgi. Tā, piemēram, projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” ietvaros veicot iedzīvotāju aptauju par prioritārajām problēmām, sievietes pirmajā vietā ierindo bezdarba problēmu viņu pilsētā, savukārt vīriešiem pirmajā vietā ir ceļu stāvoklis.¹ Atšķirīgais vērtējums liek domāt, ka līdzīgā veidā atšķiras arī pašvaldības darbības vērtējums katrā konkrētajā jomā un sievietes atzinīgāk novērtēs, ja pašvaldība ieguldīs resursus bezdarba problēmas mazināšanā vai izglītības problēmu risināšanā, savukārt vīrieši atzinīgāk novērtēs resursu piesaisti ceļu remontdarbiem. Šī viedokļu atšķirība atspoguļo esošo realitāti un ilustrē nepieciešamību domāt ne tikai par caurmēra iedzīvotāju, bet arī par pašvaldībā dzīvojošo sieviešu un vīriešu vajadzībām atsevišķi.

¹ Pētījuma “Pašvaldību attīstības stratēģiju analīze” ziņojums. – Rīga: Baltic Project Consulting, 2007.

Jautājums, kā plānot labāk, ir bijis aktuāls vienmēr. Visbiežāk rīcībpolitikas plānošana nacionālā vai vietējā līmenī notiek vienas nozares ietvaros, kas ne vienmēr ir pati veiksmīgākā pieeja, jo daudzu sociālekonomisku problēmu risināšanai nepieciešama starpsektorāla un starpnozaru pieeja. Tas nozīmē, ka, piemēram, dažādu atstumto grupu problēmu risināšana nav iespējama, tikai izstrādājot atbilstošu sociālo pabalstu izmaksas politiku. Pašas problēmas atrisināšana iespējama tikai tad, ja precīzi noteikti atstumtības cēloņi un atrasti risinājumi to novēršanai. Lūk, ikdienas piemērs – uzlabot dzīves kvalitāti sievietei, kas viena pati audzina pirmsskolas vecuma bērnu, var būt nepietiekami tikai izmaksāt pabalstu. Lai tiešām palīdzētu nodrošināt šādu ģimeni ilgtermiņā, nepieciešams atrast atbilstošu risinājumu arī bērna pieskatīšanai, lai māte varētu strādāt; svarīgi nodrošināt kvalifikācijai atbilstoša darba iespējas un nepieciešamības gadījumā arī kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas u.t.jpr.

Tomēr realitātē šāda pieeja plānošanai var pārvērsties par murgiem, jo katras pašvaldības iedzīvotāja situācija var būt unikāla. Tieši tādēļ daudzas pašvaldības, valstis un pat Eiropas Savienība izmanto tā saucamo integrēto pieeju jautājumu risināšanai. Pēc savas būtības integrētā pieeja nozīmē, ka visas iesaistītās puses ir vienojušās par zināmām prioritātēm, t.s. horizontālajām prioritātēm, ko ņem vērā ikvienā politikas plānošanas, apstiprināšanas, īstenošanas un izvērtēšanas līmenī. Šāda pieeja plānošanas procesam palīdz novērst noteiktu iedzīvotāju grupu situācijas pasliktināšanos un veicina viņu dzīves kvalitātes uzlabošanu.

Eiropas un pasaules pašvaldību pieredze liecina, ka veiksmīgai integrētās pieejas īstenošanai praksē nepieciešami divi būtiski priekšnosacījumi – visiem politikas plānošanas vai īstenošanas procesā iesaistītajiem jābūt sagatavotiem un informētiem par iespējām nodrošināt dažādu grupu vajadzības un nepieciešama noteikta uzraudzības institūcija jeb nodaļa, kas papildus tam tādā pašā veidā veic visu sagatavoto programmu sākotnējo novērtējumu. Daudzās Skandināvijas valstīs, aktualizējoties kādai noteiktai mērķa grupai, sākotnējā pieeja bija nodalīt vienas konkrētas grupas interešu uzraudzību vienam pašvaldības speciālistam. Piemēram, vienā Zviedrijas pašvaldībā

var strādāt viens speciālists, kas atbild par dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanu, cits speciālists, kas atbild par imigrantu jautājumu risināšanu un vēl cita speciālista atbildība ir etnisko minoritāšu jautājumu risināšana. Tomēr, iespējams, no resursu izmantošanas viedokļa efektīvāk ir nodaļas izveidošana, kas atbild par visiem šiem komplicētajiem jautājumiem vienlaikus, un viņu uzdevums ir sniegt metodisko atbalstu visiem pašvaldības deputātiem un darbiniekiem, kādā veidā labāk risināt visu minēto grupu vajadzības.

Līdzīgā veidā **Velsas reģiona (Lielbritānija) valdībā ir izveidota Stratēģiskā līdztiesības un daudzveidības nodaļa**, kuras viens no pamatuzdevumiem ir uzraudzīt līdztiesības un daudzveidības principa ievērošanu visā reģiona politikā. Tā, piemēram, pēc būtiskām izmaiņām Lielbritānijas likumdošanā 2005. un 2006. gadā Stratēģiskā līdztiesības un daudzveidības nodaļa izveidoja darba grupu, kuras uzdevums bija izstrādāt plānu cilvēku ar invaliditāti līdztiesības nodrošināšanai (angl. *Disability Equality Scheme*) un dzimumu līdztiesības nodrošināšanas plānu (angl. *Gender Equality Scheme*). Abu plānu izstrādei izveidoja darba grupu, kurā ietilpa ne tikai Velsas reģiona valdības darbinieki vai ievēlēti pārstāvji, bet arī stratēģiskie partneri un sabiedriskās organizācijas. Abu plānu izstrādes sākumposmā notika analītiska diskusija, kā rezultātā apzināja visus kritiskos punktus, kuru risināšanu atvieglotu un nodrošinātu plānā ietvertās aktivitātes.² Interesanti atzīmēt, ka abu plānu publiskās apspriešanas gaitā notika konsultācijas arī ar t.s. "atšķirības čempioniem" (angl. *diversity champions*), kas ir Lielbritānijas valsts civildienesta ieviesta prasība visos departamentos izvīzīt no augstākā līmeņa administratīvās vadības šādu pozīciju ar mērķi uzraudzīt un atbalstīt līdztiesības ievērošanu ikvienā lēmuma pieņemšanas procesā.³ Papildus tam jau agrāk minētās nodaļas vadībā bija izstrādāts Etniskās līdztiesības plāns.

² Disability and Gender Equality Scheme. A Summary Report of the Engagement Events: Equality of Opportunity Committee, 25 October 2006. Available: <http://www.assemblywales.org/9a946137f404215999fe12b956b041d9.pdf>

³ http://www.civilservice.gov.uk/diversity/champions_network/index.asp

Toronto pilsētas dome (Kanāda) 2004. gadā izveidoja **Apaļo galdu par Pieejamības, Līdztiesības un Cilvēktiesību jautājumiem**, kuras uzdevums ir sniegt ieteikumus pašvaldības vadītājam un deputātiem par minēto jautājumu risināšanu, lai nodrošinātu, ka visas grupas var iesaistīties, viņu vajadzības un intereses ir ņemtas vērā Toronto pilsētas programmās un pakalpojumu nodrošināšanā, un lai parādītu, ka iedzīvotāju dažādība ir vērtība pašvaldībai. Apaļā galda ietvaros 2005. gada februārī izveidoja darba grupu, kuras uzdevums bija sagatavot "taisnīguma lupas" (angl. *equity lens*) metodiku, ko varētu izmantot ikviens pilsētas domes vai dienesta darbinieks, lai identificētu un mazinātu pastāvošās barjeras. "Taisnīguma lupa" palīdz noteikt visu sagatavošanas stadijā esošo programmu un plānu ietekmi uz dažādām iedzīvotāju grupām, palīdz identificēt pastāvošās barjeras un atrast veidus, lai tās novērstu. Jau īstenošanas stadijā esošajām programmām un rīcības plāniem "taisnīguma lupa" palīdz noteikt, vai tiešām realitātē visas iedzīvotāju grupas iegūst līdzvērtīgu labumu un vai visiem ir pieejams konkrētais pakalpojums. "Taisnīguma lupas" novērtēšanas funkcija palīdz apzināt labās prakses un sasniegto, tajā pašā laikā norādot uz sfērām, kurās nepieciešami papildu uzlabojumi. Tādējādi "taisnīguma lupas" metodika palīdz atbildēt uz dažiem būtiskiem jautājumiem:

1) Kādā veidā jūs identificējat dažādām iedzīvotāju grupām pastāvošās barjeras un novērtējat programmas vai noteikta pašvaldības lēmuma ietekmi uz viņiem? (Izmantojamo metožu piemēri – konsultācijas, pētījumi, dažādu rādītāju apkopošana pēc dzimuma vai citām pazīmēm, tiešās tikšanās ar mērķauditorijas pārstāvjiem u.c.).

2) Kādā veidā konstatētās barjeras tiek vai varētu tikt mazinātas? Kādi papildu mehānismi un uzlabojumi ir iestrādāti programmā vai plānā, lai atšķirīgās grupas gūtu vēlamo labumu? Kādi finanšu un cilvēkresursi ir iedalīti programmas vai plāna īstenošanai? (Piemēri barjeru mazināšanai



ir tulkošana citās valodās, dažādu vietu pieejamības izvērtēšana un nodrošināšana, īpašo programmu veidošana, interešu aizstāvības grupu iesaiste u.c.).

3) Kādā veidā ir mērīti programmu un pakalpojumu rezultāti? (Programmu izvērtēšanai var izmantot tādas metodes kā resursu sadales statistisko analīzi, atgriezenisko saiti no pakalpojumu saņēmēšajiem pašvaldības iedzīvotājiem u.c.).⁴

Savukārt **Zviedrijas pašvaldības** plaši lieto t.s. "**3 R metodi**", lai izvērtētu dažādu grupu situāciju pašvaldībā.⁵ Metodes būtībā ietverts trīs svarīgu faktoru – pārstāvēniecība, resursu sadale un realitāte – izvērtējums. Piemēram, ja metodi izmanto, salīdzinot sieviešu un vīriešu situāciju konkrētajā pašvaldībā, tas nozīmē, ka tiek meklētas atbildes uz šādiem jautājumiem:

1) *Representation* (pārstāvēniecība)

- ▶ Cik daudz sieviešu un vīriešu? (Sieviešu un vīriešu proporcija visos lēmumu pieņemšanas līmeņos – lēmumu pieņēmēji, personāls, lietotāji.)
- ▶ Cik daudz vīriešu un sieviešu ir dažādu komiteju locekļi un vadītāji?

2) *Resources* (resursi)

- ▶ Kā resursi – naudas, laika un vietas nozīmē – ir sadalīti starp sievietēm un vīriešiem?
- ▶ Cik daudz sieviešu un vīriešu saņem subsīdijas, sociālos pabalstus?
- ▶ Cik daudz sievietēm un vīriešiem ir iespēja paust savu viedokli komitejas sapulcēs?



⁴ <http://www.toronto.ca/diversity/pdf/rt-ae-equity-lens.pdf>

⁵ http://www.europrofem.org/contri/2_11_sv/sv-gend/mainstreaming.pdf

3) *Realia* (realitāte)

- ▶ Kas rada esošo resursu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem?
- ▶ Kas patiesībā ir darīts?
- ▶ Kuras grupas vajadzības ir uzklaustas un apmierinātas?
- ▶ Vai sieviešu un vīriešu vajadzības ir apmierinātas līdzvērtīgi?

2. nodaļa. Kā mērīt dzīves kvalitāti

Lai labāk plānotu un atbilstoši izvērtētu īstenoto projektu ietekmi uz iedzīvotāju dzīves kvalitāti, svarīgi saprast, kādā veidā vislabāk to mērīt. Par iedzīvotāju dzīves kvalitāti ļauj spriest dažādi rādītāji. Lielākais izaicinājums ir tas, ka ļoti bieži sociāli ekonomiskie rādītāji un statistikas dati ir apkopoti, raugoties uz "caurmēra iedzīvotāju". Piemēram, saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2007. gada martā strādājošo iedzīvotāju vidējā darba samaksa bija 371 lats. Tomēr reģionālajā griezumā šie dati ievērojami atšķiras – Rīgā vidējā darba samaksa bija 419 lati, savukārt Latgales reģionā – tikai 258 lati jeb 62% no Rīgas vidējās darba samaksas.⁶ Interesanti, ka atšķirības parādās ne tikai reģionālajā griezumā, bet arī salīdzinot sieviešu un vīriešu vidējo atalgojumu. Salīdzinot vidējo bruto gada algu vīriešiem un sievietēm, vidēji Latvijā sieviešu darba samaksa procentuāli pret vīriešu darba samaksu bija tikai 82%. Tajā pašā laikā katrā pašvaldībā šis rādītājs atšķiras – Daugavpili un Valmierā sieviešu darba samaksa ir 96% pret vīriešu darba samaksu, Jelgavā – 93%, Ventspilī – 84%.⁷

Tieši tādēļ, lai nonāktu pie pašvaldībai svarīgiem secinājumiem, papildus Centrālās statistikas pārvaldes sniegtajiem datiem nepieciešami dati par

⁶ LR Centrālās statistikas pārvaldes dati. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=2306> (informācija skatīta 2007. gada jūlijā).

⁷ Pētījuma "Pašvaldību attīstības stratēģiju analīze" ziņojums. – Rīga: Baltic Project Consulting, 2007.

to, kāda bija vidējā darba samaksa katrā konkrētajā pašvaldībā? Kāda bija vidējā darba samaksa sabiedriskajā sektorā nodarbinātajiem un kāda – privātajā sektorā nodarbinātajiem? Kāda bija vidējā darba samaksa sievietēm un kāda vīriešiem? Cik iedzīvotāju pašvaldībā dzīvo zem noteiktā iztikas minimuma? No kādiem avotiem šīs mājsaimniecības/ ģimenes gūst savus ienākumus (peļņas darbs, pašvaldības izmaksātie pabalsti, ienākumi no uzņēmējdarbības utt.)?

Atalgojums un ienākumi ir tikai viens no aspektiem, ko nākas ņemt vērā katrai pašvaldībai. Pašvaldībai svarīgi saprast, kāda ir iedzīvotāju vairākuma situācija, un redzēt, kuras grupas, iespējams, ir atstumtas. Svarīgi, lai atbildīgajiem dienestiem būtu pieejami dati un iespējams novērtēt, vai kāda no iedzīvotāju grupām pakalpojumu pieejamības vai citās dzīves situācijās nav apdalīta vai diskriminēta. Diskriminācija var notikt uz dažādu pazīmju – dzimuma, tautības, vecuma, ģimenes stāvokļa, veselības stāvokļa, pārliecības un citu – pamata.

Tomēr bieži vien apkopotā statistika ir iesniegta valsts pārvaldes institūcijām un nav pieejama speciālistiem, plānojot konkrētus pakalpojumus, programmas vai projektus. Pozitīvi vērtējams fakts, ka aizvien plašāka un daudzpusīgāka informācija par situāciju valstī kopumā vai reģionos pieejama Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzēs, kas publiski pieejamas ikvienam Latvijas iedzīvotājam, tātad – arī pašvaldību speciālistiem un deputātiem. Diemžēl, kā jau minēts, šie dati visbiežāk parāda caurmēra situāciju un nesniedz priekšstatu par iedzīvotāju dzīves kvalitāti katrā konkrētajā pašvaldībā. Latvijā pagaidām nav pašvaldības, kas izmantotu informācijas tehnoloģiju sniegtās priekšrocības un būtu izstrādājušas visiem dienestiem viegli pieejamu datu bāzi par savas pašvaldības iedzīvotājiem.

Tādēļ aktuāls jautājums ir, kādus indikatorus būtu nepieciešams izvirzīt un kādā veidā pašvaldība varētu ievākt datus par savu iedzīvotāju dzīves kvalitāti.

Piemēram, **Spānijas provinces Tenerifes vadība** ir izstrādājusi **stratēģisko plānu**,⁸ kurā izvirzīti konkrēti indikatori iedzīvotāju dzīves līmeņa novērtēšanai. Ieskatam vēlamies minēt dažus piemērus:

Modulis 3 – Apmācības, nodarbinātība un uzņēmējdarbība

Indikatori:

- ▶ Sieviešu un vīriešu īpatsvars bezdarbnieku pārkvalifikācijas apmācības kursu grupās.
- ▶ Sieviešu un vīriešu darbā iekārtošanās rādītāji 6 un 12 mēnešu laikā pēc bezdarbnieku pārkvalifikācijas un apmācības kursu pabeigšanas.
- ▶ Reģistrēto uzņēmumu skaits 6 un 12 mēnešu laikā pēc uzņēmējdarbības uzsākšanas kursu pabeigšanas.
- ▶ Sieviešu un vīriešu īpatsvars apmācāmo grupās par informācijas tehnoloģiju izmantošanu pēc nodarbinātības statusa.

Modulis 4 – Darba un ģimenes dzīves savienošana

Indikatori:

- ▶ Īstenoto iniciatīvu skaits pirmsskolas vecuma bērnu aprūpes iestāžu un dienas centru izveidei.
- ▶ Izveidoto bērnu aprūpes iestāžu un dienas centru skaits.
- ▶ Vietu skaits izveidotajās bērnu aprūpes iestādēs un dienas centros.
- ▶ Pirmsskolas vecuma bērnu skaits, to skaitā bērni ar īpašām vajadzībām.
- ▶ Pirmsskolas vecuma bērnu nodrošinājums ar vietām bērnu aprūpes un izglītības iestādēs.

Modulis 7 – Veselība un dzīves kvalitāte

- ▶ Īstenoto apmācību skaits par veselību un dzīves kvalitāti, to skaitā →

⁸ First Island Plan for Equal Opportunities for the Women of Tenerife. Pieņemts 2006. gada 30. oktobrī.

par alkoholismu un atkarības vielu lietošanu.

- ▶ Apmācību dalībnieku skaits, to skaitā pēc dzimuma un vecuma.
- ▶ Publikāciju skaits par iedzīvotāju veselību vietējos plašsaziņas līdzekļos.
- ▶ Rehabilitācijas programmu izmantojušo personu skaits (pēc dzimuma, vecuma un veselības stāvokļa).
- ▶ Par reprodaktīvo veselību izglīto to jauniešu skaits.
- ▶ Par darba drošību izdoto un izplatīto informatīvo brošūru skaits.

Jaunzēlandē 1999. gadā bija uzsākts **12 lielāko pilsētu dzīves kvalitātes novērtēšanas projekts**.⁹ Šajā projektā līdz šim jau ir sagatavoti divi ziņojumi (2001., 2003.), kuros pēc noteiktiem 56 indikatoriem (sadalīti 11 aspektos) ir salīdzināta visu 12 iesaistīto pilsētu iedzīvotāju dzīves kvalitāte, parādot savstarpējās sakarības starp sociālo, ekonomisko, vides un kultūras komponenti. Visi indikatori iespēju robežās ir salīdzināti pēc etniskās piederības, dzimuma un vecuma.

1. tabula. Dzīves kvalitātes aspekti, to vērtēšanas indikatori un izpausmes 12 lielākajās Jaunzēlandes pilsētās 2003. gadā

Indikatoru piemēri	Atsevišķas izpausmes
iedzīvotāji: - ledzīvotāju skaits. - lekšējā migrācija. - Ārējā migrācija.	Pilsētu iedzīvotājiem ir augsta mobilitāte, un pēdējo piecu gadu laikā vairāk nekā 40% mainījuši savu dzīvesvietu.



⁹ http://www.bigcities.govt.nz/pdf/Quality_of_Life_03.pdf

Indikatoru piemēri	Atsevišķas izpausmes
	<p>Gandrīz 2/3 visu mājsaimniecību dzīvo viena ģimene. Pieaug to mājsaimniecību skaits, kurās nav nepilngadīgu bērnu, un viena vecāka mājsaimniecības.</p>
<p>Zināšanas un prasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vecums, no kura iespējams iesaistīties pirmsskolas izglītības programmās, un to izmantošanas iespējas. - Vietu skaits pirmsskolas izglītības programmās. - Pamatskolu, vidusskolu un augstskolu studentu skaits. - Tālākizglītības programmu piedāvājums un nodrošinājums. 	<p>Palielinās to ģimeņu skaits, kas izmanto iespējas iesaistīt savus mazuļus pirmsskolas izglītības programmās no agrāka vecuma.</p> <p>Astoņās apsektās pilsētās vidējais izglītības līmenis un apgūtā kvalifikācija ir augstāka nekā vidēji valstī.</p> <p>Iesaistīšanās pieaugušo tālākizglītības programmās katrā pilsētā atšķiras, kaut arī kopumā tās izmanto vairāk nekā vidēji valstī.</p>
<p>Materiālā labklājība:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidējie mājsaimniecības ienākumi gadā. - Sieviešu un vīriešu īpatsvars dažādās ienākumu grupās. - Patērētāju cenu indekss katrā pilsētā. - Mājsaimniecības izdevumu pozīcijas un proporcijas. 	<p>Velingtonas reģionā ir vērojams vislielākais patēriņa cenu indeksa pieaugums, savukārt Hamiltonas reģionā visstraujāk pieaudzis pārtikas cenu indekss.</p> <p>Visās pilsētās iedzīvotāji vidēji 1/4 daļu ienākumu izdevuši ar mājokli saistītu izdevumu segšanai. Oklendā un Velingtonā salīdzinājumā ar citām pilsētām un valsti kopumā zemāko ienākumu grupā ir vismazākais sieviešu īpatsvars.</p>



Indikatoru piemēri	Atsevišķas izpausmes
<p>Ekonomiskā attīstība:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iekšzemes kopprodukta pieaugums. - Nodarbinātības rādītāji darbaspējas vecuma iedzīvotājiem. - Jaunu darba vietu radīšana. 	<p>Aprēķinātais iekšzemes kopprodukta pieaugums (IKP) lielpilsētās katru gadu vidēji bija 3,4%, bet valstī – tikai 2,3%. Divu gadu laikā visās pilsētās kopumā izveidots 40 000 jaunu darba vietu.</p>
<p>Mājoklis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dzīvojamā platība (m²/cilvēkam). - Dzīvojamās platības īres cenas. - Mājokļa kvalitāte un jauno mājokļu īpatsvars. 	<p>Salīdzinoši vislētākais mājoklis un īres cenas ir Danīdinā un Kraistčērčā. Visas lielpilsētas piedāvā sociālos (subsīdētos) dzīvokļus, kuru īrniekiem jāatbilst noteiktiem ienākuma, vecuma vai citiem kritērijiem. No visiem īres dzīvokļiem vislielākā sociālo dzīvokļu proporcija bija Velingtonā (11,4%), Danīdinā (8,3%) un Kraistčērčā (7,8%).</p>
<p>Veselība:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paredzamais jaundzimušo dzīves ilgums. - Zīdaiņu veselība. - Pusaudžu grūtniecība. - Saslimstības rādītāji. - Veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība. - Iedzīvotāju veselības pašvērtējums. - Ietekmējamie veselības riska faktori. 	<p>Kaut arī valstī vidēji ievērojami atšķiras jaundzimušo paredzamais dzīves ilgums vīriešiem un sievietēm (6 gadi), to ievērojami ietekmē viņa dzīves vides nelabvēlīgie faktori, it īpaši nabadzība. Piemēram, labvēlīgā situācijā dzīvojošo vīriešu paredzamais dzīves ilgums ir par 9 gadiem lielāks nekā vīriešiem, kas dzīvo sociāli depresīvajās teritorijās vai grupās. Savukārt sievietēm šī pati atšķirība bija 6,5 gadi. 2001. gadā no 1000 jaundzimušajiem 7,5 gadījumos mātes vecums bija starp</p>



Indikatoru piemēri	Atsevišķas izpausmes
	<p>13 un 17 gadiem, kas ir salīdzinoši zemāk nekā vidēji valstī.</p> <p>Pēdējo gadu laikā ievērojami samazinās jauniešu pašnāvību skaits. 1999. gadā no 120 vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem izdarītajām pašnāvībām 1/3 daļa bija reģistrēta astoņās lielākajās pilsētās. 2/3 daļas pašnāvību veic vīrieši.</p> <p>Ar fiziskajām aktivitātēm vismazāk nodarbojas sievietes, personas, kas vecākas par 65 gadiem, un personas ar zemiem ienākumiem.</p>
<p>Apkārtojās vides kvalitāte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atkritumu savākšana un pārstrāde. - Gaisa kvalitāte. - Dzeramā ūdens kvalitāte. 	<p>No visām lielpilsētām gaisa piesārņojuma problēmu visakūtāk izjūt Oklendā un Kraistčērčas iedzīvotāji.</p> <p>Visaugstākā dzeramā ūdens kvalitāte ir Vaitekerā un Hamiltonā.</p>
<p>Pilsēta un pilsētvide:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piederība savai pilsētai. - Zaļās zonas pilsētā. - Satiksmes un transporta plūsmu plānojums. - Sabiedriskā transporta pieejamība. 	<p>Lielākā daļa pilsētu iedzīvotāju jūtas lepni par to, ka dzīvo tieši šajā pilsētā (sākot no 51% Manukau iedzīvotāju līdz pat 87% Velingtonas iedzīvotāju).</p> <p>Visās pilsētās uz katrēm 1000 iedzīvotājiem ir vairāk nekā 5 hektāri pilsētas uzturēto dārzu un parku platības.</p> <p>Sabiedrisko transportu visvairāk izmantoja Velingtonas (42%) un Oklendā (24%) iedzīvotāji.</p>



Indikatoru piemēri	Atsevišķas izpausmes
<p>Drošība:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savas drošības vērtējums pilsētā. - Noziedzības līmenis pilsētā. - Ceļu satiksmes negadījumos cietušo skaits. 	<p>Jauniem vīriešiem līdz 25 gadu vecumam ir lielāka varbūtība ciest ceļu satiksmes negadījumos nekā šī paša vecuma sievietēm.</p> <p>Visās pilsētās pieaug fiziskās un seksuālās vardarbības reģistrēto gadījumu skaits.</p> <p>Pilsētas centrā un savā mikrorajonā sievietes jūtas nedrošāk un vairāk apdraudētas nekā vīrieši.</p>
<p>Sociālā piederība:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kopējā dzīves kvalitāte. - Vietējās iedzīvotāju kopienas. - Pieeja elektroniskās komunikācijas līdzekļiem. 	<p>Vidēji 43% iedzīvotāji ikdienā izmanto elektronisko pastu un internetu, kas ir zemāks rādītājs nekā vidēji valstī.</p> <p>Vidēji 80% iedzīvotāju ir iespējas iesaistīties noteiktas sociālās grupas aktivitātēs.</p>
<p>Līdzdalības iespējas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iedzīvotāju iesaistišana pašvaldības darba novērtēšanā un sabiedriskajās apspriedēs. - Līdzdalība vēlēšanās. - Iesaistišanās lokālas nozīmes lēmumu pieņemšanā. 	<p>Vēlētāju līdzdalība nacionālās vēlēšanās vidēji ir 70%, un parasti tā ir augstāka nekā vietējās pašvaldības vēlēšanās.</p> <p>Visās pilsētās skolu vecāku padomēs parasti nav iesaistītas mazākumtautības un vīrieši.</p> <p>Ievēlēto sieviešu deputātu skaits ir ievērojami mazāks nekā vīriešu deputātu skaits. Vislielākā pārstāvniecība bija Vaitakere pilsētā (63% no visiem deputātiem, iedzīvotāju skaits 86 376) un viszemākā Manukau (19% sieviešu no visiem deputātiem, iedzīvotāju skaits 145 413).</p>

Ļoti līdzīgā veidā iedzīvotāju dzīves kvalitāte ir novērtēta **Lielbritānijā**, kur 1983. gadā izveidoja **Audita komisiju**, kuras uzdevums ir novērtēt pakalpojumu pieejamību 250 pašvaldībās. Pie minētajiem indikatoriem šajos novērtējumos vēl pievienots tādu faktoru novērtējums kā pilnvērtīga atpūta un brīvais laiks (indikatoru piemēri):

1) Iedzīvotāju proporcija, kas dzīvo 20 minūšu (lauku teritorijās – ar transportu, pilsētās – pārvietojoties ar kājām) attālumā no publiski izmantojamām sporta būvēm un laukumiem).

2) Iedzīvotāju skaits, kas uzskata, ka viņu mikrorajonā/ teritorijā pēdējo 3 gadu laikā ir uzlabojušās vai nav mainījušās

- ▶ brīvā laika pavadīšanas iespējas pusaudžiem;
- ▶ kultūras iestādes – kino, muzeji u.c.;
- ▶ brīvā laika pavadīšanas iespējas pirmsskolas un jaunākā skolas vecuma bērniem;
- ▶ sporta un izklaides ēkas un vietas;
- ▶ parki un atklātās teritorijas).¹⁰

Savukārt Londonas pilsētas dome jau vairākus gadus izdod pārskatu par Londonas pilsētas iedzīvotāju dzīves kvalitāti, izmantojot pilsētas domes Ilgtspējīgas attīstības komisijas izstrādātos indikatorus. Kopumā pārskats sniedz ieskatu piecos svarīgākajos līmeņos – privātais sektors, publiskais sektors, brīvprātīgais darbs, mājsaimniecības, indivīds –, izmantojot 55 indikatorus.¹¹

¹⁰ <http://www.audit-commission.gov.uk/reports/NATIONAL-REPORT.asp?CategoryID=&ProdID=0D488A03-8C16-46fb-A454-7936FB5D5589&SectionID=sect20#sect22>

¹¹ London Sustainable Development Commission 2005 report on London's Quality of Life indicators. – London: Greater London Authority, May 2005. Available: http://www.london.gov.uk/mayor/sustainable-development/docs/lscd_indicators_2005.pdf

3. nodaļa. Ekonomiskā attīstība un pašvaldības budžeta ienākumi

Ikvienam pašvaldības deputātam un speciālistam ir pašsaprotams, ka augstāks nodarbinātības līmenis un attīstītāka uzņēmējdarbība viņu pašvaldībā nozīmē lielākus pašvaldības ieņēmumus. Tajā pašā laikā likumdošanā noteiktā atbildības jomu sadale nosaka, ka pašvaldība šajā procesā iesaistīta tikai pastarpināti, galvenokārt veidojot uzņēmējdarbībai atbilstošas vides priekšnosacījumus. Jau šobrīd saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu¹² pašvaldības sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūru, darba devējiem un nevalstiskajām organizācijām, to skaitā arodbiedrībām un darba devēju organizācijām, katru gadu izstrādā nodarbinātības veicināšanas pasākumu plānu attiecīgajai teritorijai. Tomēr ne visām pašvaldībām pirmajos mēģinājumos izdevās veiksmīgi identificēt iedzīvotāju reālās problēmas un piedāvāt ilgtermiņā nozīmīgus risinājumus.

Lai atvieglotu pašvaldību darbu, vēlamies ieskicēt atsevišķas nianšes darba tirgū dotajā brīdī Latvijā kopumā. Katru gadu Latvijā pieaug nodarbināto iedzīvotāju skaits – 2006. gadā nodarbināto iedzīvotāju skaits sasniedza 1 118 800 iedzīvotāju. Nodarbinātības līmenis sievietēm bija 55,9%, bet vīriešu nodarbinātības līmenis bija 68,5%.¹³ 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%). Kopumā Latvijā 2006. gada beigās bija reģistrēti 63 000 bez darba esošu personu.¹⁴ No reģistrēto bezdarbnieku kopskaita sievietes veido vairāk nekā pusi (59%).¹⁵ Kā jau zināms, oficiālo reģistrēto datu atšķirībai var būt dažādi cēloņi (piemēram, vīriešu nelegālā nodarbinātība

¹² Spēkā no 2002. gada 1. jūlija.

Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539&mode=KDOC>

¹³ Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapas dati. Pieejams: www.csb.gov.lv (informācija skatīta 2007. gada februārī).

¹⁴ Turpat.

¹⁵ Latvijas statistikas gadagrāmata 2005. – Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2005.

caurmērā ir augstāka, sievietes aktīvāk iesaistās aktīvās nodarbinātības pasākumos, kas motivē viņas reģistrēties kā bezdarbniecēm u.c.), kas savukārt rosina salīdzināt ne tikai atšķirības sieviešu un vīriešu starpā, bet arī katras dzimuma grupas ietvaros. Piemēram, pirmspensijas vecumā sieviešu bezdarbnieču skaits ir lielāks (no visām reģistrētajām bezdarbniecēm 50–54 gadus vecas ir 7,6%, savukārt vīriešiem 55–59 gadu vecumā – 5%).¹⁶

Dzimumam noteiktās situācijās var būt būtiska loma, pakļaujot personu sociālās atstumtības riskam. Latvijā vērojama izteikta darba tirgus horizontālā (darba tirgus sadalījums "sieviešu" un "vīriešu" profesijās) un vertikālā segregācija (tendence vīriešiem ieņemt augstākus un vadošos amatus, bet sievietēm ieņemt zemākus un ar izpildi saistītus amatus). Pēc ekspertu domām, šāds darba tirgus sadalījums mazina darba tirgus pielāgošanās spējas un darba tirgus elastīgumu. Joprojām bezdarbnieku sieviešu un vīriešu pārkvalificēšanās specialitātes izvēlē atspoguļojas līdzīga tendence – vīrieši izvēlas pārkvalificēties celtniecības nozarē, metālapstrādē, atslēdznieku, autovadītājuspecialitātē, savukārt sievietes izvēlas tirdzniecības un pakalpojumu nozari, sekretāres un šuvējas specialitātes.¹⁷ Latvijā salīdzinoši ir izteikta arī dzimumu atšķirība uzņēmējdarbības aktivitātē un nodarbinātības statusa ziņā starp sievietēm un vīriešiem. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2006. gada 3. ceturkšņa beigās no visiem 33 500 reģistrētajiem darba devējiem (īpašniekiem) sievietes veidoja tikai 34%, savukārt no pašnodarbinātajām 70 800 personām sievietes bija 45%.¹⁸

Citās Eiropas valstīs, līdzīgi kā Latvijā, par nodarbinātības un uzņēmējdarbības veicināšanu tiešā veidā atbild ministrijas un dažādas nacionālās vai reģionālās pārvaldes institūcijas. Veiksmīgajos labās prakses projektos pašvaldību loma galvenokārt bijusi iesaistīties izveidotās stratēģiskās partnerībās, lai

¹⁶ Turpat.

¹⁷ Pētījuma "Pašvaldību attīstības stratēģiju analīze" ziņojums. – Rīga: Baltic Project Consulting, 2007.

¹⁸ Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapas dati. Pieejams: www.csb.gov.lv (informācija skatīta 2007. gada februārī).

dažādos veidos veicinātu dienestu, organizāciju un privātā sektora sadarbību mērķauditorijas vajadzību nodrošināšanai.

Vācijā, Hesenes pavalstī, Eiropas Savienības iniciatīvas EQUAL ietvaros izveidoja **stratēģisko partnerību EXZEPT**, kuras uzdevums bija atvieglot uzņēmējdarbības uzsākšanu. Sākotnēji, pirms atbalsta aktivitāšu plānošanas un izstrādes veicot esošās situācijas novērtējumu par atbalsta iespējām jaundibinātiem uzņēmumiem, bija secināts, ka nav nepieciešams veidot "Vienas pieturas aģentūru", kas visus dienestus apkopotu zem viena jumta, bet gan drīzāk nepieciešams "stūrmanis – padomdevējs", kas klientiem palīdzētu atrast nepieciešamo atbalsta dienestu. Veidojot šādu navigācijas atbalsta dienestu, EXZEPT ņēma vērā, ka šajā procesā ļoti svarīga ir pakalpojumu piemērotība dažādiem biznesa attīstības etapiem, sākot ar palīdzību biznesa idejas noformulēšanā vai biznesa plāna sastādīšanā līdz pat mārketinga plānu izvērtēšanai un personiskās attīstības plāna sastādīšanai.¹⁹

Savukārt **Somijas Centrālais reģions** 2002. gadā uzsāka **Y4²⁰ iniciatīvu** jeb uzņēmējdarbības veicināšanu, veidojot sadarbības tīklu, kas četrus gadus laikā ļāva šim reģionam ar 270 000 iedzīvotājiem kļūt par vienu no Eiropas attīstītākajiem uzņēmējdarbības reģioniem (265% uzņēmējdarbības pieaugums, 2006. gadā Eiropas Komisijas pasniedza Eiropas Uzņēmējdarbības Galveno gada balvu²¹). Y4 iniciatīvas būtība ir visas sabiedrības un jo īpaši vietējo pašvaldību līdzdalība, veidojot uzņēmējdarbībai draudzīgu vidi. Savā ziņā uzņēmējdarbības attīstība kļūst par sava veida horizontālo prioritāti pašvaldību darbā, un līdz ar



¹⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg2-suc-exzept.pdf

²⁰ <http://www.y4.fi>

²¹ http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/smes/awards/2006/information/download/compendium_0112_LV.pdf

to, izstrādājot jebkuru jaunu rīcības programmu vai plānu, ir novērtēta tā potenciālā ietekme uz uzņēmējdarbības attīstību. Y4 ideoloģija neparedz, ka atbildīgās institūcijas vai uzņēmēji sagatavos vadlīnijas, kādā veidā vislabāk nodrošināt uzņēmējdarbībai draudzīgu vidi, bet gan drīzāk tās nolūks ir mainīt iesaistīto personu domāšanas veidu. Uzņēmējdarbības veicināšana reģionā izpaužas visdažādākās formās, piemēram, Jivaskilas Politehniskajā institūtā ir izveidots uzņēmējdarbības inkubators nolūkā studentiem palīdzēt apgūt uzņēmējdarbībai nepieciešamās prasmes veidot pozitīvu attieksmi pret iespējam iesaistīties uzņēmējdarbībā, savukārt Jivaskilas Arodizglītības institūts nāca klajā ar iniciatīvu ietvert savās programmās obligātos un izvēles priekšmetus uzņēmējdarbības un vadības zinībās. Ņemot vērā, ka daudzi uzņēmumi savu darbību īsteno ārpus viena sektora robežām, Somijas Centrālajā reģionā plaši lieto t.s. klāsteru modeli, kas apvieno ģeogrāfiski tuvu novietotus uzņēmumus pēc to darbības specifikas. Savukārt Uzņēmējdarbības atbalsta centrs piedāvā "jauno uzņēmumu klīniku", kas pēc pirmā darbības gada palīdz uzņēmumam izvērtēt sasniegto un novērst konstatētās problēmas. Kopumā četru gadu laikā procesā iesaistījies vairāk nekā 8000 personu un ideju bankā apkopots ap 450 ideju uzņēmējdarbības uzsākšanai vai paplašināšanai. Petejevesi pašvaldība Y4 ideoloģiju izmantoja par pamatu savas attīstības programmas izstrādē, un jau tagad acīmredzami pieauguši pašvaldības budžeta ienākumi, pieaug pašvaldības teritorijā reģistrēto uzņēmumu skaits un būvniecības apjomi.²²

Londonas Attīstības aģentūra ir izstrādājusi **sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanas plānu 2007.–2010. gadam**,²³ kura mērķis ir sniegt atbalstu esošajām un topošajām uzņēmējām (10 iniciatīvas), →

²² ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/smes/awards/press/download/pressrelease061110_y4_en.doc

²³ The London Women's Enterprise Action Plan 2007-2010. – London: London Development Agency, 2007. Available: http://www.lda.gov.uk/upload/pdf/London_Women's_Enterprise_Action_Plan_2007-2010.pdf

uzlabot atbalsta pakalpojumu kvalitāti un pieejamību (12 iniciatīvas), kā arī veicināt iesaistīto dienestu savstarpējo sadarbību (11 iniciatīvas). Visas sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanas plānā ietvertās 33 iniciatīvas vērstas sešos rīcības virzienos:

1) Sadarbība informācijas un datu apmaiņā, pētījumu veikšanā:

- ▶ nodrošināt publisku pieejamību pēc dzimuma, vecuma un etniskās piederības sadalītiem sociāli ekonomiskiem rādītājiem;
- ▶ veikt pētījumus par uzņēmējdarbības vidi Londonā, īpašu uzmanību pievēršot sievietēm uzņēmējām;
- ▶ u.c.

2) Konsultācijas un atbalsts uzņēmējdarbībai:

- ▶ izvērtēt uzņēmējdarbības atbalsta konsultāciju kvalitāti un informācijas precizitāti;
- ▶ izvērtēt dažādu dienestu sniegto atbalstu sievietēm uzņēmējām, it īpaši biznesa sākotnējās attīstības fāzē un inovāciju ieviešanas fāzē;
- ▶ bērnu aprūpes stratēģiju un to ietekmes uz sievietēm uzņēmējām izvērtēšana;
- ▶ u.c.

3) Pieeja finanšu resursiem uzņēmumu attīstībai:

- ▶ starta kapitāla fonda izveide sievietēm, paredzot iespēju aizņemties 500 mārciņu sava biznesa uzsākšanai;
- ▶ izveidot interneta portālu tālmācībai un labo prakšu popularizēšanai finanšu piesaistē un finanšu uzskaitē;
- ▶ u.c.

4) Privātā un publiskā sektora iepirkumi:

- ▶ izveidot interneta portālu, kas sniegtu palīdzību publisko iepirkumu sagatavošanai;



- ▶ veikt pētījumu par savstarpējām sakarībām starp sieviešu uzņēmējdarbībai tipiskajiem sektoriem un par konkursu iespējām šajos sektoros;
- ▶ u.c.

5) Starptautiskās attiecības un starptautiskā tirdzniecība:

- ▶ sagatavot informatīvu izdevumu sievietēm uzņēmējām par iespējām iesaistīties starptautiskajā tirdzniecībā;
- ▶ izveidot interneta portālu ar informāciju un tālmācības programmām par iespējām iesaistīties starptautiskos projektos;
- ▶ u.c.

6) Telpas un ēkas uzņēmējdarbībai:

- ▶ apkopojot labās prakses un, izmantojot apaļā gada diskusijas, izveidot vadlīnijas telpu un ēku izvēlei, lai nodrošinātu uzsāktā biznesa ilglaicību;
- ▶ u.c.

Laika posmā līdz 2010. gadam plānots veikt sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanas plāna regulāru izvērtēšanu, katru gadu martā sagatavojot informatīvu pārskatu par sasniegtajiem rezultātiem.

Arī **Latvijā** pēdējo gadu laikā īstenotas vairākas līdzīgas iniciatīvas. Piemēram, **EQUAL iniciatīvas atbalstīta projekta "Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana"** ietvaros ir izstrādāts **integrētais uzņēmējdarbības atbalsta modelis**, kas ietver piecu atbalsta pakalpojumu grupu – atbalsta grants, apmācību kursi, konsultācijas, mentoringi un komunikācijas tīkls – veidošanu:

1) Katra projektā iesaistītā sieviete uzņēmējdarbības uzsākšanai saņēma atbalsta grantu 4000 latu apmērā (ieskaitot nodokļus atbilstoši Latvijas likumdošanai), ko izmaksāja četros maksājumos. Granta →

uzdevums bija, no vienas puses, atslogot atbalsta saņēmēju materiālo stāvokli brīdī, kad liela daļa laika nepieciešams veltīt uzņēmējdarbības uzsākšanai un tādējādi samazinās laiks algota darba veikšanai un stabilu ienākumu gūšanai, un, no otras puses, veidot ieguldījumu uzņēmējdarbības sākšanai.

2) Atbalsta saņēmējām bija piedāvāti divi apmācību kursi: personības un karjeras attīstības programma "Esi, kas vēlies būt!", kuras mērķis bija motivēt atbalsta saņēmējas aktīvi un pilnībā iesaistīties uzņēmējdarbības uzsākšanā, un uzņēmējdarbības kursi, kuru mērķis bija sniegt nepieciešamās pamatzināšanas biznesa un finanšu plānu izstrādē un metodoloģijā.

3) Atbalsta saņēmējām bija piedāvāta sadarbība ar sešu dažādu sfēru konsultantiem biznesa plāna izstādei, finansējuma (sākumkapitāla un kredīta) piesaistei, partneru un telpu piesaistei, noieta kanālu identificēšanai un piesaistei, kā arī jurista pakalpojumi uzņēmuma dibināšanai vai personāla piesaistei.

4) Noslēgumā 11 mēnešu garumā bija īstenota mentoringa programma ar mērķi radīt iespēju jaunajām uzņēmējām pārņemt jau esošo uzņēmēju pieredzi un iegūt plašāku skatījumu uz apkārtējām parādībām, kas saistās ar uzņēmējdarbību, kā arī apgūt jaunas iemaņas un padziļināt profesionālās prasmes.

5) Komunikāciju tīkla mērķi bija palīdzēt atbalsta saņēmējām apmainīties ar pieredzi, idejām, informāciju, resursiem un kontaktiem gan savā starpā, gan ar piesaistītajiem ekspertiem. Komunikācijas tīkla veidošanos sekmēja arī atbalsta saņēmēju iesaistīšanās starptautiskā tiešsaistes forumā weme.fi, kura mērķis ir veicināt sieviešu komunikāciju, inovācijas un sieviešu uzņēmējdarbību tehniskajās jomās.

Atbalsta modeļa sākotnējie rezultāti vērtējami kā ļoti veiksmīgi, jo tā ieviešanas rezultātā jau ir nodibināti 12 uzņēmumi, kuros 2007. gada →

vasarā strādāja gandrīz 100 darbinieku. Turklāt lielākā šī atbalsta modeļa ietvaros dibinātā uzņēmuma "Envide", kas darbojas Līvānos (Preiļu rajons), apgrozījums 2006. gadā sasniedza 0,5 milj. latu.²⁴

4. nodaļa. Darba un ģimenes dzīves savienošana

Darba un ģimenes dzīves saskaņošana nozīmē ikviena pieaugušā ģimenes locekļa – gan sieviešu, gan vīriešu – vienādas iespējas efektīvi un veiksmīgi saskaņot savu profesionālo darbību un ģimenes dzīvi. Tas nozīmē, ka abiem dzimumiem ir radītas vienādas iespējas līdzvērtīgi iesaistīties bērnu audzināšanā, mājsaimniecības pienākumu veikšanā un apvienot šos pienākumus ar algotu darbu. 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 arī uz ikvienu strādājošo. Iespēja katram darbiniekam pašam noteikt, kad, kur un kā strādāt, uzlabo darbinieka dzīves kvalitāti un apmierinātību ar darbu. Šāds darbinieks retāk domās par darba maiņu, pieaugs viņa darba produktivitāte, persona retāk kavēs darbu un labāk izturēsies pret klientiem.

Būtisks izaicinājums profesionālās darbības un privātās dzīves saskaņošanā ir pirmsskolas vecuma bērni. Ģimenes vēlētos izmantot dažādus risinājumus, kas ļautu abiem vecākiem – gan tēvam, gan mātei – vienlaikus ar rūpēm par mazuli turpināt profesionālo karjeru un gūt papildu ienākumus. Latvijā lielākā daļa iedzīvotāju neatkarīgi no viņu etniskās un kultūras piederības uzskata par samērā pašsaprotamu, ka rūpes par mazuli viņa pirmajos dzīves gados jāuzņemas sievietei. Protams, pēdējo gadu gaitā arī tēvi aizvien vairāk iesaistās

²⁴ Informācija par projektu "Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana" pieejama: <http://equal.lsif.lv/rezultati.htm>

bērnu aprūpē, tomēr biežāk ģimenēs ar maziem bērniem darba un ģimenes dzīves jautājuma saskaņošana ir aktuālāka tieši sievietēm.

Latvijā relatīvi zems ir to nodarbināto skaits, kas strādā nepilnu darba laiku. Elastīgu darba līgumu formu piemērošana un iespēja strādāt nepilnu darba laiku ievērojami atvieglo darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas. Nepilnu darba laiku 2004. gadā strādāja 5,4% no kopējā nodarbināto skaita (vīriešiem šis rādītājs bija 3%, sievietēm – 8,0%). Latvijas rādītāji nepilna darba laikā nodarbināto ziņā ir būtiski zemāki nekā ES valstīs vidēji (14,7% no kopējā nodarbināto skaita, 4,4% vīriešiem, 26,6% sievietēm).²⁵

Viena no optimālākajām formām izmaksu un bērna aprūpes kvalitātes ziņā ir pirmsskolas izglītības un bērnu aprūpes iestādes. Pēdējo gadu laikā pieaugošā bērnu dzimstība ir radījusi papildu nepieciešamību pēc šādām izglītības un bērnu aprūpes iestādēm gan lielajās, gan mazajās pašvaldībās. 2006. gada sākumā 68% no visiem pastāvīgajiem Latvijas iedzīvotājiem dzīvoja pilsētās, bet 32% laukos. 2006. gada sākumā vecuma grupā no 1 līdz 6 gadiem bija 119 825 bērni.²⁶ 2005./2006. mācību gada sākumā rindā uz vietām pirmsskolas izglītības iestādēs pavisam kopā bija 15 080 pirmsskolas vecuma bērnu. Neskatoties uz to, ka 5–6 gadus veco bērnu piesaiste pirmsskolas izglītības programmās ir nodrošināta (97 vai 98%), 2–4 gadus veco nodrošinājums ar vietām pirmsskolas izglītības iestādēs ir nepietiekams.

Mazajām pašvaldībām no izmaksu efektivitātes viedokļa ne vienmēr ir izdevīgi atvērt savu bērnu aprūpi, turklāt, kaut arī trūkst vietu, ne vienmēr izdodas nokomplektēt pilnas grupas. Līdz ar to loģiski ir veidot lielākas pirmsskolas izglītības iestādes reģionālajos attīstības centros. Pašlaik ne vienmēr lielo pilsētu pašvaldības ir ieinteresētas piedāvāt vietas mazo pašvaldību vecākiem, jo nav skaidri noteikts finansēšanas mehānisms, kas pilnībā segtu ar bērna uzturēšanos iestādē saistītās izmaksas.

²⁵ Darbības programmas "Infrastruktūra un pakalpojumi" projekts. – LR Finanšu ministrija, 2006. gada jūlijs.

²⁶ Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapas dati. Pieejams: www.csb.gov.lv (informācija skatīta 2007. gada februārī)

Mazu bērnu pieskatīšana var notikt arī citās, Latvijā samērā maz izmantotās formās – izmantojot bērnu aukļu dienestu, motivējot darba devējus darbinieku bērnu aprūpes organizēšanā, veidojot bērnu rotaļu un attīstības centrus vai bērnu pieskatīšanas grupiņas. Eksperti uzskata, ka tikai vienlaicīgs dažādu bērnu aprūpes pakalpojumu piedāvājums ļaus nodrošināt bērnu un vecāku interesēm atbilstošu un piemērotu aprūpi.

Londonas Attīstības aģentūra finansē triju gadu **programmu "Bērnu aprūpes iespējas"**, kuras ietvaros ir izmēģināti dažādi aprūpes modeļu risinājumi, lai noskaidrotu, kādā veidā vislabāk tos piedāvāt, lai tie vecākiem būtu finansiāli pieejami un nenāktos atteikties no ģimenei ērtākā risinājuma tikai ar to saistīto izmaksu dēļ. Programmas uzdevums ir ne tikai izstrādāt un izmēģināt dažādus pilotprojektu variantus, bet arī atrast katram modelim dzīvotspējīgu risinājumu, lai pilsētas iestādes tos varētu piedāvāt ilgtermiņā. Piemērs ilustrācijai – Londonā pirmsskolas iestādes parasti vēlas bērnus pieņemt uz pilnu darba dienu, tādēļ vecākiem, kam nepieciešams atrast iestādi, kas bērnu pieskatītu atšķirīgā laika periodā, piemēram, divas reizes nedēļā no 10.00 līdz 15.00, praktiski nav iespējams šādu iestādi atrast. Pat ja šādu iespēju piedāvā, tad maksājums par pakalpojuma laiku nav proporcionāli mazāks, bet gandrīz tik pat liels kā par pilnu aprūpes laiku. No pakalpojuma sniedzēja viedokļa tam ir saprotama argumentācija, jo viņi negūs ienākumus pārējā laikā, kas būtu iespējami, ja bērns aprūpes iestādē atrastos pilnu darba dienu piecas dienas nedēļā. Lai piedāvātu šādas iespējas ģimenēm, pilotprojekta ietvaros bērnu aprūpes iestādēm ir iespēja saņemt papildu dotāciju no programmas budžeta, kas kompensētu negūtos ienākumus par šādu bērnu izglītošanu un aprūpi. Savukārt projekta beigās pilsētai būs iespējams novērtēt šāda modeļa finansiālo ietekmi uz pilsētas budžetu.²⁷

²⁷ Women in London's Economy. – London: Greater London Authority, 2006

1999. gadā **Dānijā**, kur normālas darba nedēļas ilgums ir 37 stundas, vietējo pašvaldību līmenī bija 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 t.s. "3 + 3 modeli", kurā trīs dienas pēc kārtas ir darba dienas un nākamās trīs – brīvdienas. Kaut arī šādu modeļu ieviešana nav vērtēta viennozīmīgi, jo daudzi pašvaldības darbinieki ļoti negatīvi izjūt tradicionālās nedēļas nogales "pazušanu", tomēr tie veicina inovatīvu risinājumu ieviešanu un labāk sabalansētu darba un privāto dzīvi visiem pašvaldības darbiniekiem.²⁸

Līdzīga pieeju praktizē arī pašvaldības citās Eiropas valstīs. **Karmantenširas pilsētas dome (Lielbritānija)** piedāvā **elastīga darba laika, saīsinātas darba dienas, kā arī darba veikšanas iespējas no mājām** sievietēm, kurām ir ģimene un mazi bērni. Tā, piemēram, no 8804 pašvaldības darbiniekiem 6283 ir sievietes. No tām 3551 sieviete strādā nepilnu darba laiku, bet pilnu darba slodzi – tikai 2732 darbinieces.²⁹ Tas savukārt netraucē pilsētas domei ne tikai nodrošināt visus nepieciešamos pakalpojumus tās 170 000 iedzīvotāju, bet arī izcelties uz citu Lielbritānijas pašvaldību fona. Pēdējā iedzīvotāju aptaujā (2005.) par apmierinātību ar pašvaldības piedāvātajiem pakalpojumiem 90% iedzīvotāju bija ar tiem ļoti apmierināti vai apmierināti, pašvaldība regulāri saņem pozitīvu novērtējumu gadskārtējā vadības kvalitātes auditā un pašvaldības darbinieki regulāri saņem nacionāla mēroga apbalvojumus (piemēram, 2007. gadā pašvaldības mājas lapa ieguva balvu kā labākā pašvaldības mājas lapa Lielbritānijā) utt.³⁰

²⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/12/inbrief/dk0412101n.html>

²⁹ Izmantoti 21.11.2006. Jūrmalā EQUAL projekta "Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana" ietvaros notikušā starptautiskā semināra par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju Latvijā, Spānijā un Lielbritānijā materiāli.

³⁰ <http://www.carmarthenshire.gov.uk/eng>

Itālijā Prato pašvaldība (Toskānas reģions) sadarbībā ar asociāciju CONSER, kas apvieno 300 mazos un vidējos uzņēmumus, īstenoja interesantu **projektu nodarbināto personu dzīves kvalitātes uzlabošanai**. Apkopojot datus un veicot aptauju, CONSER noskaidroja, ka visos uzņēmumos kopumā strādā 3000 darbinieku, no kuriem vismaz 1000 katru dienu dodas iepirkties uz lielveikaliem vai ved savus bērnus uz skolu, savukārt ap 2400 izmanto savas personiskās automašīnas. Lai mazinātu satiksmes sastrēgumus pilsētā, pašvaldība izveidoja transporta vienību, kurā bija 10 elektromobiļi, kuru grafiku un maršrutus CONSER saplānoja tādā veidā, lai strādājošajiem būtu ērti nokļūt savā darba vietā un viņiem nebūtu vajadzīgs izmantot personisko automašīnu. Otrs sadarbības aspekts ietvēra CONSER un pašvaldības kopīgas pirmsskolas bērnu izglītības iestādes izveidi, kuras darba laiks bija pieskaņots vecāku darba laikam. Pilsēta no savas puses bez maksas ļāva izmantot atbilstošu apbūves gabalu, uz kura CONSER savukārt uzcēla modernu bērnu aprūpes iestādi.³¹

5. nodaļa. Nākotnes perspektīvas

Mūsdienu sociāli ekonomiskajā situācijā lielā mērā mainās ierastā pārlicība par uzvedības modeļiem. Piemēram, pirms desmit gadiem došanās peļņas darbā uz citu valsti šķita ārkārtas un neierasta situācija. Taču šobrīd eksperti aplēsuši, ka ārpus Latvijas jau dzīvo un strādā vismaz 40 000 iedzīvotāju. Savukārt aptuveni 144 000 iedzīvotāju ikdienā uz darbu dodas citā pašvaldībā, ko rada grūtības atrast darbu savā pašvaldībā vai arī labāk apmaksāta darba iespējas citā pašvaldībā. Cilvēkiem ar augstāko izglītību darba meklējumi

³¹ Making the City a Better Place to Live and Work. Eiropas Savienības iniciatīvas EQUAL labās prakses stāsti. Pieejams: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-suc-laboratorio.pdf

citā pašvaldībā bieži vien saistīti ar iespējām strādāt savā specialitātē.³² Darbaspēka ieplūdums Latvijā no citām Eiropas Savienības dalībvalstīm un tuvajām kaimiņvalstīm var vēl ievērojamāk izmainīt darba tirgu.

Kaut arī laika gaitā ideja par vienas specialitātes apgūšanu un iespēju veidot tajā karjeru kļuvusi maz aktuāla, tomēr, raugoties uz profesionālās un augstākās izglītības iestādēs studējošo skaitu, varam mēģināt prognozēt nākotnes perspektīvas darba tirgū. Daudzi eksperti, vērojot jauniešu izvēli profesijas apgūvē, ar neizpratni secina, ka populārākās studiju programmas augstskolās un profesionālās izglītības iestādēs ļoti bieži nesaskan ar valsts noteiktajām attīstības prioritātēm.

Latvijā, līdzīgi kā daudzās citās Austrumeiropas valstīs, subjektīvu un objektīvu iemeslu dēļ augstākā izglītība sieviešu skatījumā ir lielāka vērtība nekā vīriešu skatījumā. Tas tādēļ, ka darba tirgus specifika ļauj vīriešiem ar zemāku izglītības pakāpi iegūt līdzvērtīgi apmaksātu darbu kā labāk izglītotajiem. Sievietēm savukārt iegūtā izglītība ir izšķirošs faktors veiksmīgas karjeras veidošanai. Tieši šī iemesla dēļ Latvijā 70% darbaspēka ar pamatzglītību vai nepabeigtu pamata izglītību ir vīrieši.³³ Papildus tam vērojama pastāvīga tendence, ka no kopējā profesionālās vidējās izglītības programmās atskaitīto skaita zēni veido gandrīz divas trešdaļas (64%). Arī profesionālajā izglītībā kopumā un vispārizglītojošās dienas skolās atskaitīto vidū vairākums ir zēni.³⁴

Tomēr situācija ir nelabvēlīga ne tikai zēniem. Stāvoklis darba tirgū un izglītības programmu dati liecina, ka Latvijā vērojama tāda sociāli un ekonomiski nelabvēlīga parādība kā profesiju sadalījums sieviešu un vīriešu profesijās. 2005. gadā sociālās aprūpes un sociālās labklājības novirzienā no absolventiem vīrieši bija tikai 10%, humanitārajās zinātnēs un mākslas novirzienā – 17%, sociālajās zinībās, komerczinībās un tiesībās – 28%, savukārt dabas zinātnēs,

³² Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte. – Rīga: Latvijas Universitāte, 2007.

³³ Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapas dati. Pieejams: www.csb.gov.lv (informācija skatīta 2007. gada jūlijā).

³⁴ Darbības programmas "Infrastruktūra un pakalpojumi" projekts. – LR Finanšu ministrija, 2006. gada jūlijs.

matemātikā un informācijas tehnoloģijās absolventu vidū sievietes bija 39%, bet inženierzinātnēs, ražošanā un būvniecībā – 28%.³⁵ Sākotnēji var šķist, ka šāds darba tirgus sadalījums ir dabisks un tam nebūtu jāpievērš uzmanība, tomēr ir vērts paskatīties tālāk uz šīs parādības radītajām sekām.

Diskusijas plašākā sabiedrībā un ekspertu vidū, piemēram, izraisa skolotāja dzimums un tā ietekme uz pedagoģisko procesu un savstarpējām attiecībām ar abu dzimumu bērniem. Kaut arī pasaulē ir veikta virkne pētījumu, lai precīzi noteiktu skolotāja dzimuma ietekmi, secinājumi un rezultāti ievērojami variē. Iespējams tādēļ, ka grūti novērtējams papildu faktors ir katras valsts izglītības politika. Latvijā šāds ilglaicīgs pētījums līdz šim vēl nav veikts, tādēļ varam tikai virspusēji mēģināt novērtēt esošo situāciju un dažas cēloņsakarības. Pēc Izglītības un zinātnes ministrijas datiem no visiem skolotājiem un pedagoģiskajiem darbiniekiem vispārīzglītojošajās skolās un citās izglītības iestādēs vīrieši veido tikai 12%.³⁶ Studējošo un augstskolu beigušo vīriešu īpatsvars izglītības sfērā liek domāt, ka tuvāko gadu laikā šī situācija nemainīsies – 2005./2006. mācību gada sākumā no izglītības sfērā studējošajiem vīrieši veidoja 14,7%, bet 2005. gada izlaidumā izglītības sektorā no absolventiem vīrieši bija tikai 9,7%.³⁷ Papildus tam salīdzinoši ļoti liels skaits bērnu dzīvo šķirtā un viena vecāka ģimenē, kas Latvijā izplatīto dzimumu lomu dēļ arī visbiežāk ir sievietes. Līdz ar to daudzas negatīvas puīšu uzvedības izpausmes (agresīva braukšana, alkohola un atkarības vielu lietošana, ļoti sliktas sekmes, jau beidzot pamatskolu, utt.) varēt skaidrot ar grūtībām reālā ikdienas dzīvē atrastu pozitīvo paraugu, kam puīši un jaunie vīrieši vēlētos un varētu līdzināties, lai apgūtu mūsdienām atbilstošu dzimumu lomu un uzvedību.

Vēl citādā veidā darba tirgus sadalījums sieviešu un vīriešu profesijās atstāj negatīvu iespaidu uz sievietēm. Eksperti bieži vien Latvijā vērojamo sieviešu darba samaksas atšķirību pret vīriešu darba samaksu (vidēji 82%) skaidro tieši ar sieviešu augsto nodarbinātības īpatsvaru mazāk atalgotajās nozarēs

³⁵ Sievietes un vīrieši Latvijā 2006. – Rīga: LR Centrālā statistikas pārvalde, 2006.

³⁶ Izglītības un zinātnes ministrijas mājas lapas dati (informācija skatīta 2007. gada janvārī).

³⁷ Sievietes un vīrieši Latvijā 2006. – Rīga: LR Centrālā statistikas pārvalde, 2006.

un profesijās. Savā ziņā tā ir savdabīga "vistas un olas" mūžsenā neatrisināmā dilemma – vai atsevišķas tipiskās sieviešu profesijas ir mazāk apmaksātas un mazāk prestižas tādēļ, ka tajās strādā tik daudz sieviešu? Vai tomēr iemesls meklējams apstākļi, ka sievietes ir gatavas strādāt mazāk apmaksātās profesijās, kas līdz ar to laika gaitā kļuvušas mazāk prestižas?

Lai kāda arī būtu atbilde šai dilemmai, jebkurā gadījumā visa sabiedrība būs ieguvēja, ja robežas starp sieviešu un vīriešu profesijām būs mazāk izteiktas un jaunieši nebaidīsies paplašināt savu izvēles loku un raudzīsies ne tikai uz savam dzimumam piemērotu profesiju, bet visu plašo profesiju izvēles spektru. Tas gan nenotiks pats no sevis, tādēļ vecāku, skolotāju un visas sabiedrības atbildība ir parādīt šo iespēju daudzveidību, pirms pieņemta galējā izvēle.

Somijā Helsinku Tehniskā universitāte jau kopš 2001. gada īsteno **TINA projektu**, kura mērķis ir radīt interesi un iedrošināt Helsinku pilsētas un tuvākās apkārtnes pašvaldībās dzīvojošās pamatskolas un vidusskolas vecuma meitenes izvēlēties tehniskās un inženierzinātņu profesijas. Helsinku Tehniskā universitāte ir izveidojusi īpašas demonstrācijas laboratorijas, kas ļauj universitātes studentēm vadīt mācību nodarbības par tehnoloģijām vai demonstrēt eksperimentus ar elektrību 9–12 gadus vecām meitenēm. TINA projekta ietvaros apkopotas arī dažādas mācību metodes, ko var izmantot skolotāji, lai radītu meitenēm interesi par matemātiku, fiziku un tehnoloģijām.³⁸

Līdzīgus projektus uzsākuši arī neskaitāmu pašvaldību pieaugušo izglītības vai tālākizglītības centri.

Piemēram, Kārdifas izglītības centrs, papildus pašvaldības finansējumam piesaistot Eiropas Savienības fondus, izveidojis **Velsas resursu centru sievietēm**, kurā piedāvā pārkvalifikācijas



³⁸ http://tina.tkk.fi/english/index_eng.htm

kursus sievietēm, kas vēlas uzsākt karjeru tehniskajās nozarēs, kā arī nodrošina tālākizglītības un kvalifikācijas celšanas kursus sievietēm, kuras kādreiz ir ieguvušas izglītību tehniskajās nozarēs, bet ilgāku laiku savā specialitātē nav strādājušas. Centra uzdevums ir ne tikai piedāvāt apmācības iespējas potenciālajām darbiniecēm, bet arī apkopot veiksmīgas prakses no darba ņēmēju un darba devēju pozīcijām, piedāvāt mentoringa jeb konsultāciju pakalpojumus tikko karjeru uzsākušajām speciālistēm un veidot atbalstošāku uzņēmumu kultūru, lai atvieglotu darba atrašanu un karjeras izaugsmes iespējas sievietēm tehniskajās nozarēs.³⁹

Dānijā EQUAL iniciatīvas atbalstīta projekta "Jaunatne, dzimums un karjera" laikā ieviesa **profesijas izvēles darbnīcas**, kurās 7.–10. klašu skolēnu vecākus iepazīstināja ar aktuālajām un tuvākās nākotnes darba tirgus attīstības perspektīvām, viņiem parādīja ierobežojumus un ieguvumus, kas sabiedrībā saistās ar savam dzimumam tipiskas profesijas izvēli, un aicināja diskutēt par savu bērnu karjeras iespējām. Pirms diskusijas visi bērni un vecāki atsevišķi aizpildīja aptaujas lapu par bērna profesijas izvēli, un pēc tam kopīgā diskusijā skolotāji un psihologi aicināja vecākus domāt, vai un kādēļ viņu un bērnu nākotnes plāni atšķiras.⁴⁰

Latvijā EQUAL iniciatīvas atbalstīta projekta "Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana" ietvaros piecās Latvijas pašvaldībās – Jelgavā, Valmierā, Gulbenē, Ventspilī un Daugavpilī – no 2006. gada jūnija līdz augustam skolēniem piedāvāja iespēju strādāt →

³⁹ The Wales' Resource Centre for Women in Science, Engineering, Construction and Technology. Available: <http://www.womensworkshop.org.uk/jive.html>

⁴⁰ Overcoming gender blindness in careers guidance. Available: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-suc-gm-vocguidance_en.pdf

vasaras praksi 10 dažādos informācijas tehnoloģiju, mašīnbūves un metālapstrādes, elektronikas vai elektrotehnikas uzņēmumos. Skolēnu vasaras prakšu mērķis bija mainīt tradicionālos priekšstatus par tehnisko nozaru perspektīvām un attīstību mūsdienās, tādējādi palielinot jauniešu, īpaši meiteņu izvēles iespējas un viņu tradicionālajam profesiju izvēles sarakstam pievienot profesijas, par kurām jauniešiem ir izveidojušies realitātei neatbilstoši priekšstati. 2006. gada vasarā šo iespēju izmantoja 50 skolēnu (70% meitenes, 30% zēni), kas devās 20 stundu vasaras praksē uz minēto nozaru uzņēmumiem (prakses laiks bija sadalīts piecās darba dienās pa četrām stundām katru dienu). Vasaras prakse nerada ilgtermiņā nenovēršamas sekas, taču neapšaubāmi dod iespēju realitātē izbaudīt sev nezināmas profesionālās dzīves aizkulises un dzirdēt stāstus par darbu šajā nozarē no visticamākā informācijas avota – nozarē nodarbinātajiem speciālistiem. Vasaras praksē piedzīvotais neapšaubāmi ietekmēs viņu vērtējumu par karjeras tālāko izvēli.⁴¹

⁴¹ <http://equal.lsif.lv/rezultati.htm>

Izmantotie avoti

Breaking with tradition: The EXZEPT partnership. – http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg2-suc-exzept.pdf

Centrālās Statistikas pārvaldes mājas lapas dati www.csb.gov.lv

Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte. – Rīga: Latvijas Universitāte, 2007.

Darbības programmas "Infrastruktūra un pakalpojumi" projekts. – LR Finanšu ministrija, 2006. gada jūlijs. Pieejama: <http://www.esfondi.lv/page.php?id=494>

Disability and Gender Equality Scheme. A Summary Report of the Engagement Events. - Equality of Opportunity Committee, 25 October 2006. Pieejams: <http://www.assemblywales.org/9a946137f404215999fe12b956b041d9.pdf>

Diversity Champions Network, UK Civil Service. Pieejams: http://www.civilservice.gov.uk/diversity/champions_network/index.asp

Eiropas Uzņēmējdarbības Balva. – Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/smes/awards/2006/information/download/compendium_0112_LV.pdf

First Island Plan for Equal Opportunities for the women of Tenerife. Pieņemts 2006. gada 30. oktobrī.

Gender Mainstreaming in Sweden: A Gender Equality Perspective in all policy areas. – Fact sheet produced by the Division for Gender Equality at the Ministry of Industry, Employment and Communications of Sweden. Pieejama: http://www.europrofem.org/contri/2_11_sv/sv-gend/mainstreaming.pdf

Izglītības un zinātnes ministrijas mājas lapas dati www.izm.gov.lv

Karmantenširas pašvaldības (Lielbritānija) mājas lapa
<http://www.carmarthenshire.gov.uk/eng>

Latvijas iedzīvotāju dzīves kvalitātes indekss. Stratēģiskās analīzes komisijas darba grupas atskaite. Darba grupas koordinators E.Karnītis. – Rīga, 2006. Pieejams: http://www.president.lv/images/modules/items/PDF/item_598_Dzives_kval_indekss.pdf

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

Local quality of life indicators - supporting local communities to become sustainable. – UK Audit Commission. Pieejama: <http://www.audit-commission.gov.uk/reports/NATIONAL-REPORT.asp?CategoryID=&ProdID=0D488A03-8C16-46fb-A454-7936FB5D5589&SectionID=sect20#sect22>

London Sustainable Development Commission 2005 report on London's Quality of Life indicators. – London: Greater London Authority, May 2005. Pieejams: http://www.london.gov.uk/mayor/sustainable-development/docs/lsdc_indicators_2005.pdf

Making the City a Better Place to Live and Work. – Eiropas Savienības iniciatīvas EQUAL labās prakses stāsti. Pieejams: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-suc-laboratorio.pdf

Overcoming gender blindness in careers guidance. – Pieejams: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-suc-gm-vocguidance_en.pdf

Pētījuma „Pašvaldību attīstības stratēģiju analīze” ziņojums. – Rīga; Baltic Project Consulting, 2007. Pieejams: http://equal.lsif.lv/faili/rezultati/Petijuma_zinojums.pdf

Pilot projects on more flexible working time assessed. - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/12/inbrief/dk0412101n.html>

Projekta "Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana" mājas lapa <http://equal.lsif.lv/rezultati.htm>

Quality of Life Report 2003. Pieejams: http://www.bigcities.govt.nz/pdf/Quality_of_Life_03.pdf

Sievietes un vīrieši Latvijā 2006. – Rīga: LR Centrālā Statistikas pārvalde, 2006.

The European Enterprise Awards: European Regions at their Entrepreneurial Best. Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/smes/awards/press/download/pressrelease061110_y4_en.doc

The London Women's Enterprise Action Plan 2007-2010. – London: London Development Agency, 2007. Pieejams: http://www.lda.gov.uk/upload/pdf/London_Women's_Enterprise_Action_Plan_2007-2010.pdf

The Wales' Resource Centre for Women in Science, Engineering, Construction and Technology. Pieejams: <http://www.womensworkshop.org.uk/jive.html>

TINA projekta mājas lapa http://tina.tkk.fi/english/index_eng.htm

Utilization of an equity lens and an equity impact statement. – Policy and Finance Committee City of Toronto (Canada). Pieejams: <http://www.toronto.ca/diversity/pdf/rt-ae-equity-lens.pdf>

Women in London's Economy. – London: Greater London Authority, 2006

Y4 projekta mājas lapa <http://www.y4.fi>

Buklets izdots EQUAL projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” ietvaros. Projekts tiek īstenots Eiropas kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija, un to līdzfinansē Eiropas Savienība.



Bukletu sagatavoja un par to atbild:

SIA "Baltic Project Consulting"

Skolas ielā 11-210, Rīga

Tālr. 67333092

www.bpc.lv