

Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte
Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultāte
Ekonomikas un finanšu institūts



VPP
Valsts pētījumu
programma



Mg. iur. **Vera Hohlova**

promocijas darbs

**SIEVIEŠU BEZDARBU IETEKMĒJOŠO FAKTORU
ANALĪZE UN RISINĀJUMI LATVIJĀ**

***ANALYSIS AND SOLUTIONS OF FACTORS AFFECTING
FEMALE UNEMPLOYMENT IN LATVIA***

zinātnes doktora grāda

zinātnes doktora (*Ph.D.*) sociālajās zinātnēs

iegūšanai

Promocijas darba vadītāja
Profesore Dr. habil. oec. Baiba Rivža

Promocijas darba autore

Jelgava
2024

ANOTĀCIJA

Promocijas darba autore: tiesībzinātņu maģistre Vera Hohlova.

Promocijas darba tēma: Sieviešu bezdarbu ietekmējošo faktoru analīze un risinājumi Latvijā.

Hipotēze: sieviešu bezdarbu ietekmējošo faktoru Latvijā izvērtēšana veicinās izstrādāt efektīvākus pasākumus un scenārijus, lai sekmētu sieviešu iekļaušanos darba tirgū.

Promocijas darba mērķis ir izvērtēt sieviešu bezdarbu ietekmējošos faktorus Latvijā un izstrādāt ieteikumus sieviešu nodarbinātības veicināšanai.

Mērķa sasniegšanai izvirzītie darba uzdevumi:

- 1) analizēt zinātnisko literatūru par bezdarba teorētisko ietvaru;
- 2) izvērtēt Latvijas un ES tiesību un politikas plānošanas dokumentus par bezdarbā esošo personu tiesisko aizsardzību un sieviešu nodarbinātības veicināšanu;
- 3) analizēt ar sieviešu nodarbinātību saistītos faktorus, izprast sieviešu bezdarba cēloņus, noskaidrot citu Eiropas valstu pieredzi bezdarba samazināšanai, kā arī aprēķināt zaudējumus no sievietēm bezdarbniecēm;
- 4) analizēt sieviešu bezdarba tendences un instrumentus sieviešu bezdarba samazināšanai Latvijā;
- 5) izstrādāt scenārijus sieviešu nodarbinātības sekmēšanai Latvijā;

Mērķa sasniegšanai un darba uzdevumu risināšanai pētījuma izklāsts ir strukturēt piecās nodaļās ar apakšnodaļām.

Darba **pirmajā nodaļā** ir apkopotas teorētiskās atziņas par sieviešu bezdarbu, sniegti bezdarba analīzes modeļi vēsturiskā kontekstā, identificēti sieviešu bezdarbu ietekmējošie faktori, aplūkota sieviešu sociālā iekļaušanās darba tirgū, kā arī analizētas bezdarba tendences reģionālā kontekstā.

Otrajā nodaļā, pamatojoties uz Latvijas un starptautiskajiem dokumentiem, izvērtēti bezdarbnieku aizsardzības tiesiskie, stratēģiskie un politikas ietvari.

Trešajā nodaļā tiek pētītas sieviešu darba tirgus un bezdarba tendences Latvijā. Tajā aplūkotas Eiropas valstu izmantotās stratēģijas sieviešu nodarbinātības veicināšanai un aprēķināti ekonomiskie zaudējumi, kas Latvijai rodas sieviešu bezdarba dēļ.

Ceturtajā nodaļā ir novērtēti faktori, kas ietekmē sieviešu bezdarbu Latvijā, galvenokārt izmantojot bezdarbnieču aptauju datus, vienlaikus ņemot vērā arī atsevišķas visu bezdarbnieku atbildes. Šajā nodaļā ir aplūkota arī esošo nodarbinātības pasākumu efektivitāte, un identificētas potenciālās jomas politikas uzlabošanai.

Piektajā nodaļā analizēta sieviešu integrācija darba tirgū Latvijā, pamatojoties uz ekspertu vērtējumiem. Atbilstoši pētījuma rezultātiem ir izstrādāti scenāriji sieviešu iekļaušanai darba tirgū.

Darba nobeigumā formulēti galvenie secinājumi, galvenie pētījuma rezultāti, kā arī atsegtas problēmas un izvirzīti priekšlikumi to risināšanai.

Promocijas darba apjoms zinātniskā doktora grāda (*Ph. D.*) iegūšanai ekonomikā un uzņēmējdarbībā ir 129 lapas. Darbā ir 7 tabulas, 27 attēli, 3 pielikumi, izmantoti 228 bibliogrāfiskie un informācijas avoti, t. sk., 71 latviešu valodā, 156 angļu valodā un 1 krievu valodā.

ANNOTATION

The author of the doctoral thesis: Vera Hohlova, Master of Laws.

The theme of the doctoral thesis: Analysis and solutions of factors affecting female unemployment in Latvia.

Hypothesis: the assessment of the factors contributing to women's unemployment in Latvia will contribute to the development of more effective measures and scenarios to promote women's inclusion in the labour market.

The aim of the doctoral thesis: to assess the factors affecting women's unemployment in Latvia and to develop recommendations for promoting women's employment.

To achieve the aim, the following specific research tasks were set:

- 1) to analyse the scientific literature on the theoretical framework and guidelines of unemployment, models of unemployment analysis, women's unemployment, historical aspects of women's unemployment and social inclusion of women in the labour market;
- 2) to assess Latvian and EU legal and policy planning documents on legal protection of the unemployed and promotion of women's employment;
- 3) to analyse factors related to women's employment, to understand the causes of women's unemployment, to find out the experience of other European countries in reducing unemployment and to calculate the losses of unemployed women;
- 4) to analyse trends in female unemployment and instruments to reduce female unemployment in Latvia, based on information from surveys of women and experts;
- 5) to find out the opinion of experts in the field on the possibility of women entering the labour market and, on this basis, to develop scenarios for promoting women's employment in Latvia.

In order to achieve the objective, the study is structured in five chapters with sub-chapters.

Chapter 1 of the thesis summarises the theoretical background of women's unemployment, presents models of unemployment analysis in a historical context, identifies factors affecting women's unemployment, examines women's social inclusion in the labour market, and analyses unemployment trends in a regional context.

Chapter 2 assesses the legal, strategic and policy frameworks for the protection of the unemployed on the basis of Latvian and international documents.

Chapter 3 examines labour market and unemployment trends for women in Latvia. It examines the strategies used by European countries to promote women's employment and calculates the economic losses incurred by Latvia as a result of women's unemployment.

Chapter 4 assesses the factors affecting women's unemployment in Latvia using data from unemployment surveys. This chapter also analyses the effectiveness of current employment measures and identifies possible areas for policy improvement.

Chapter 5 analyses the integration of women into the Latvian labour market based on expert assessments. Based on the results of the studies, scenarios for the inclusion of women in the labour market in Latvia are developed.

The doctoral thesis ends with the main conclusions, the main results of the research, as well as the problems and proposals for their solution.

The thesis for the degree of Doctor of Philosophy (*Ph. D.*) in Economics and Business is 129 pages. The thesis contains 7 tables, 27 figures, 3 annexes, 228 bibliographic and information sources, including 71 in Latvian, 156 in English and 1 in Russian.

SAMMANFATTNING

Författare till avhandlingen: Vera Hohlova, Master of Laws.

Avhandlingens ämne: Analys och lösningar av faktorer som påverkar arbetslösheten bland kvinnor i Lettland.

Hypotes: Syftet med avhandlingen är att bedöma de faktorer som påverkar kvinnors arbetslöshet i Lettland och att ta fram rekommendationer för att främja kvinnors sysselsättning.

Målen med avhandlingen är:

- 1) analysera den vetenskapliga litteraturen om arbetslöshetens teoretiska ramverk och riktlinjer, modeller för analys av arbetslöshet, kvinnors arbetslöshet, historiska aspekter av kvinnors arbetslöshet och social integration av kvinnor på arbetsmarknaden;
- 2) att bedöma lettiska och EU-rättsliga och politiska planeringsdokument om rättsligt skydd för arbetslösa och främjande av kvinnors sysselsättning;
- 3) att analysera faktorer som har samband med kvinnors sysselsättning, att förstå orsakerna till kvinnors arbetslöshet, att ta reda på andra europeiska länders erfarenheter av att minska arbetslösheten och att beräkna de arbetslösa kvinnornas förluster;
- 4) att analysera trender i kvinnoarbetslösheten och instrument för att minska kvinnoarbetslösheten i Lettland, baserat på information från undersökningar bland kvinnor och experter;
- 5) att ta reda på vad experter på området anser om kvinnors möjligheter att komma in på arbetsmarknaden och på grundval av detta utveckla scenarier för att främja kvinnors sysselsättning i Lettland.

För att uppnå sitt mål är studien uppbyggd i fem kapitel med underkapitel.

I kapitel 1 sammanfattar den teoretiska bakgrunden till kvinnors arbetslöshet, presenterar modeller för att analysera arbetslöshet i ett historiskt sammanhang, identifierar faktorer som påverkar kvinnors arbetslöshet, undersöker kvinnors sociala integration på arbetsmarknaden och analyserar arbetslöshetstrender i ett regionalt sammanhang.

I kapitel 2 utvärderas de rättsliga, strategiska och politiska ramarna för skyddet av arbetslösa på grundval av lettiska och internationella dokument.

I kapitel 3 undersöks arbetsmarknads- och arbetslöshetstrender för kvinnor i Lettland. Här granskas de strategier som används av europeiska länder för att främja kvinnors sysselsättning och man beräknar de ekonomiska förluster som Lettland åsamkats till följd av kvinnors arbetslöshet.

I kapitel 4 utvärderas de faktorer som påverkar kvinnors arbetslöshet i Lettland med hjälp av uppgifter från arbetslöshetsundersökningar. I detta kapitel analyseras också effektiviteten i de nuvarande sysselsättningsåtgärderna och möjliga områden för förbättring av politiken identifieras.

I kapitel 5 analyseras kvinnors integration på den lettiska arbetsmarknaden utifrån expertbedömningar. Baserat på resultaten av studierna utvecklas scenarier för integrationen av kvinnor på arbetsmarknaden i Lettland.

Uppsatsen avslutas med de viktigaste slutsatserna, de viktigaste resultaten av forskningen, samt problemen och förslagen till lösning.

Avhandlingen för filosofie doktorsexamen (*Ph. D.*) i ekonomi omfattar 129 sidor. Avhandlingen innehåller 7 tabeller, 27 figurer, 3 bilagor, 228 bibliografiska källor och informationskällor, inklusive 71 på lettiska, 156 på engelska och 1 på ryska.

SATURS

ANOTĀCIJA.....	2
ANNOTATION.....	3
SAMMANFATTNING.....	4
INFORMĀCIJA PAR PUBLIKĀCIJĀM UN ZINĀTNISKI PĒTNIECISKO DARBU / <i>INFORMATION OF PUBLICATIONS AND SCIENTIFIC WORK</i>	8
TABULU SARAKSTS / <i>LIST OF TABLES</i>	11
ATTĒĻU SARAKSTS / <i>LIST OF FIGURES</i>	12
DARBĀ LIETOTIE AKRONĪMI UN ABREVIATŪRAS	14
IEVADS / <i>INTRODUCTION</i>	15
1. BEZDARBA TEORĒTISKAIS IETVARŠ UN VADLĪNIJAS/ <i>UNEMPLOYMENT THEORETICAL FRAMEWORK AND GUIDELINES</i>	20
1.1. Bezdarba definīcijas un veidi / <i>Definitions and types of unemployment</i>	22
1.2. Bezdarba analīzes modeļi / <i>Unemployment analysis models</i>	29
1.3. Sieviešu bezdarba vēsturiskie aspekti / <i>Historical aspects of female unemployment</i> ...	33
1.4. Sieviešu bezdarbs un tā ekonomiskā problēma / <i>Female unemployment as an economic problem</i>	37
1.5. Sieviešu sociālā iekļaušanās darba tirgū / <i>Women's social inclusion in the labour market</i>	40
1. nodaļas secinājumi / <i>Conclusions for Chapter 1</i>	42
2. SIEVIEŠU BEZDARBU REGULĒJOŠO NORMATĪVO AKTU ANALĪZE / <i>ANALYSIS OF REGULATORY ACTS REGULATING WOMEN'S UNEMPLOYMENT</i>	45
2.1. Sieviešu bezdarbu un nodarbinātību regulējošo starptautisko tiesību normu analīze / <i>Women's unemployment and employment analysis of the regulatory norms of international law</i>	46
2.2. Sieviešu bezdarbu un nodarbinātību regulējošo nacionālo normatīvo aktu analīze / <i>Analysis of national laws and regulations on women's unemployment and employment</i>	48
2.3. Stratēģiskie plānošanas dokumenti Latvijā, kas nosaka pasākumus sieviešu bezdarba mazināšanai / <i>Strategic planning documents in Latvia that set out measures to reduce female unemployment</i>	54
2. nodaļas secinājumi / <i>Conclusions for chapter 2</i>	55
3. SIEVIEŠU DARBA TIRGUS UN BEZDARBA TENDENCES LATVIJĀ UN CITĀS EIROPAS VALSTĪS / <i>LABOUR MARKET AND UNEMPLOYMENT TRENDS IN LATVIA AND OTHER EUROPEAN COUNTRIES</i>	57
3.1. Latvijas ekonomisko rādītāju analīze / <i>Analysis of economic indicators of Latvia</i>	58
3.2. Bezdarba analīze Latvijā / <i>Analysis of unemployment in Latvia</i>	63
3.3. Sieviešu bezdarba ekonomiskās izmaksas Latvijā / <i>Economic costs of female unemployment in Latvia</i>	66

3.4. Eiropas valstu pieredze bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanai / <i>European experiences in promoting the employment of unemployed women</i>	69
3. nodaļas secinājumi / <i>Conclusions for Chapter 3</i>	71
4. SIEVIEŠU LĪDZDALĪBAS DARBA TIRGŪ IETEKMĒJOŠO FAKTORU VEICINĀŠANAS IESPĒJU APZINĀŠANA UN ANALĪZE LATVIJĀ / <i>IDENTIFICATION AND ANALYSIS OF OPPORTUNITIES FOR PROMOTING WOMEN'S PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET IN LATVIA</i>	73
4. nodaļas secinājumi / <i>Conclusions of Chapter 4</i>	93
5. SIEVIEŠU NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANA LATVIJĀ / <i>PROMOTION OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN LATVIA</i>	95
5. nodaļas secinājumi / <i>Chapter 5 Conclusions</i>	108
SECINĀJUMI / <i>CONCLUSIONS</i>	110
PROBLĒMAS UN TO RISINĀJUMI / <i>PROBLEMS AND THEIR SOLUTIONS</i>	112
BIBLIOGRĀFISKO UN INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS / <i>LIST OF BIBLIOGRAPHICAL AND INFORMATION SOURCES</i>	114
PIELIKUMI / <i>ANNAEXES</i>	7

INFORMĀCIJA PAR PUBLIKĀCIJĀM UN ZINĀTNISKI PĒTNIECISKO DARBU / INFORMATION OF PUBLICATIONS AND SCIENTIFIC WORK

Tiesībzinātņu maģistre Vera Hohlova promocijas darbu “Sieviešu bezdarba ietekmējošo faktoru analīze Latvijā” ir izstrādājusi laika periodā no 2019. gada līdz 2024. gadam LBTU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes Ekonomikas un finanšu institūta Latvijas Zinātņu akadēmijas īstenās locekles habilitētās ekonomikas doktores profesores Baibas Rivžas zinātniskajā vadībā.

Pētījuma rezultāti publicēti sešos rakstos starptautiskos zinātniskos izdevumos, t.sk. trīs publikācijas indeksētas Scopus datubāzē un trīs publikācijas iesniegtas indeksēšanai Scopus datubāzē.

- 1) **Hohlova V. (2024).** Unemployment in the regional context in Latvia. **In:** *Business: Theory and Practice* (Q2), 25(1), pp. 143–153. DOI: 10.3846/btp.2024.20301 (**Ind. Scopus**).
- 2) **Hohlova V. (2022).** Promoting Employment in the context of the Covid-19 pandemic. **In:** *9th SWS International Scientific Conference on SOCIAL SCIENCES - ISCSS Proceedings 2022*. Vol. 9, pp. 399–406. SGEM WORLD SCIENCE. DOI: 10.35603/sws.iscss.2022/s04.048 ISBN 978-3-903438-04-0 ISSN 2682-9959 (iesniegts indeksēšanai SCOPUS, WoS, EBSCOhost and ProQuest datubāzēs).
- 3) **Hohlova V., Oborenko Z., Rivza P., & Rivza B. (2022).** Impact of Covid-19 on the non-employed with disabilities in Latvia. **In:** *9th SWS International Scientific Conference on SOCIAL SCIENCES - ISCSS Proceedings 2022*. Vol. 9, pp. 939–944. SGEM WORLD SCIENCE. DOI: 10.35603/sws.iscss.2022/s13.111 ISBN 978-3-903438-04-0 ISSN 2682-9959 (iesniegts indeksēšanai SCOPUS, WoS, EBSCOhost and ProQuest datubāzēs).
- 4) **Hohlova V. (2022).** Impact of Covid-19 pandemic waves on unemployment rate. **In:** *9th SWS International Scientific Conference on SOCIAL SCIENCES - ISCSS Proceedings 2022*. Vol. 9, pp. 251–258. SGEM WORLD SCIENCE. DOI: 10.35603/sws.iscss.2022/s03.030 ISBN 978-3-903438-04-0 ISSN 2682-9959 (iesniegts indeksēšanai SCOPUS, WoS, EBSCOhost and ProQuest datubāzēs).
- 5) **Hohlova V., Rivža B. (2022).** Effectiveness of active labor market policy measures in Latvia. **In:** *Research for Rural Development 2022: 37th Annual International Scientific Conference, Latvia, Jelgava: Latvia University of Life Sciences and Technologies*, pp. 181-187. ISSN 1691-4031 (print); ISSN 2255-923X (online). (**Ind. EBSCO; Ind. Scopus; Ind. AGRIS**).
- 6) **Hohlova V., Rivža B. (2021).** The impact of the Covid-19 pandemic on the unemployment rate in Latvia. **In:** *Research for Rural Development 2021: 27th Annual International Scientific Conference, Latvia, Jelgava: Latvia University of Life Sciences and Technologies*, pp. 137-143. ISSN 1691-4031 (print); ISSN 2255-923X (online). (**Ind. EBSCO; Ind. Scopus; Ind. AGRIS**).

Par pētījuma rezultātiem ziņots 19 starptautiskās zinātniskās konferencēs:

- 1) **Hohlova V.,** Female unemployment problems in Latvia. Starptautiskā zinātniskā konference: Starptautiskās sieviešu organizācijas Zonta Latvijas-Zviedrijas starptautisks seminārs. Jelgava, Latvija, 2024. gada 20. aprīlī.
- 2) **Hohlova V.,** The impact of Covid-19 on female unemployment in Latvia. Starptautiskā zinātniskā konference: 9th International Scientific Conference “Trends in regional development in the EU countries 2023”. Varšava, Polija, 2023. gada 20. oktobris.

- 3) **Hohlova V.**, The impact of the 2020 and 2022 waves of the Covid 19 pandemic on unemployment in Latvia. Starptautiskā zinātniskā konference: VI International Economic Forum “OPEN INNOVATION: from the Creativity of the Individual to an Innovative Science-Based Economy”. Rīga, Latvija. 2023. gada 21.-22. septembris.
- 4) **Hohlova V.**, Impact of Covid-19 pandemic waves on unemployment rate. Starptautiskā zinātniskā konference: SWS Vienna Art 2022 “”Whe science meets art”. International Scientific Conference on Social Sciences (ISCSS). Vīne, Austrija, 2022. gada 6.-9. decembris.
- 5) **Hohlova V.**, Rivža P., Rivža B., Oborenko Z., Impact of Covid-19 on the non-employed with disabilities in Latvia. Starptautiskā zinātniskā konference: SWS Vienna Art 2022 “Whe science meets art”. International Scientific Conference on Social Sciences (ISCSS). Vīne, Austrija, 2022. gada 6.-9. decembris.
- 6) **Hohlova V.**, Sieviešu bezdarba aktuālie problēmjaudājumi. Starptautiskā konference: Starptautiskās sieviešu organizācijas Zonta starptautisks seminārs. Jelgava, Latvija, 2022. gada 24. septembrī.
- 7) **Hohlova V.**, Promotins employment in the context of the Covid-19 pandemic. Starptautiskā zinātniskā konference: 22nd International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2022. Albena, Bulgārija, 2022. gada 2.-11. jūlijs.
- 8) **Hohlova V.**, Rivža B., Effectiveness of active labor market policy measures in Latvia. Starptautiskā zinātniskā konference: 28th annual international conference “Research for rural development 2022”. Jelgava, Latvija, 2022. gada 18.-19. maijs.
- 9) **Hohlova V.**, Impact of Covid-2019 on the unemployed of pre-retirement age. Starptautiskā zinātniskā konference: 7th International Scientific Conference “Trends in regional development in the EU countries 2021”. Varšava, Polija, 2021. gada 22. oktobrī.
- 10) **Hohlova V.**, Covid-19 pandemic and pre-retirement age unemployment. Starptautiskā zinātniskā konference: The 14th Jonas Pranas Aleksa international scientific conference “Development of the state vision in the XXI century: national and international cotext”. Šauļi, Lietuva, 2021. gada 24. septembrī.
- 11) **Hohlova V.**, Covid-19 pandemic and female unemployment. Starptautiskā zinātniskā konference: 7th International Scientific Symposium “Economics, Business & Finance”. Jūrmala, Latvija, 2021. gada 28.-29. jūlijs.
- 12) **Hohlova V.**, Rivža B. The impact of Covid-19 pandemic on the unemployment rate in Lavtia. Starptautiskā zinātniskā konference: 27th annual international conference “Research for rural development 2021”. Jelgava, Latvija, 2021. gada 12-14. maijs.
- 13) **Hohlova V.**, Covid-19 pandemic and long-term unemployment. Starptautiskā zinātniskā konference: IV International Economic Forum “Future economy: Globalisation challenges faced by Europe and Baltics in the 21st century. Rīga, Latvija, 2021. gada 17. septembrī.
- 14) **Hohlova V.**, Impact of Covid-19 on the unemployment rate in the Baltic States. Starptautiskā zinātniskā konference: 6th International Scientific Conference “Trends in regional development in the EU countries 2020”. Polija, Varšava/Jelgava, Latvija, 2020. gada 23. oktobrī.
- 15) **Hohlova V.**, Влияние угрозы распространения Covid-19 на уровень безработицы в странах Балтии. Starptautiskā zinātniskā konference: The 13th Jonas Pranas Aleksa international scientific conference “Development of the state vision in the XXI century: national and international cotext”. Šauļi, Lietuva, 2020. gada 18.-19. septembris.
- 16) **Hohlova V.**, Female unemployment factors and digitalisation. Starptautiskā zinātniskā konference: 5th International Scientific Conference “Trends in regional development in the EU countries 2019”. Varšava, Polija, 2019. gada 15. novembrī.

- 17) **Hohlova V.**, Factors affecting female unemployment in the Baltic countries. Starptautiskā zinātniskā konference: The international conference of young scientists for advance of agriculture. Lietuva, Lithuanian Research Centre for Agriculture and Forestry, 2019. gada 14. novembrī.
- 18) **Hohlova V.**, Digitālās transformācijas izaicinājumi sieviešu nodarbināmībai. Starptautiskā zinātniskā konference: III Starptautiskais ekonomikas forums "Uzņēmējdarbības atbalsts: traucējoši faktori, zinātnē balstītie risinājumi & starptautiskā sadarbība". Rīga, Latvija, 2019. gada 31. oktobris – 1. novembris.
- 19) **Hohlova V.**, The main factors influencing female unemployment in the Baltic States. Starptautiskā zinātniskā konference: The 12th Jonas Pranas Aleksa international scientific conference "Development of the state vision in the XXI century: national and international context". Šauļi, Lietuva, 2019. gada 20.-21. septembris.

Citas publikācijas:

- 1) **Hohlova V.**, (2022) Nodarbinātības veicināšana Covid-19 pandēmijas kontekstā. *Latvijas spēks ilgi pastāvēt kolektīvā zinātniskā monogrāfija*. Latvijas Zinātņu akadēmija: Rīga; Jelgavas tipogrāfija: Jelgava, 129-139. lpp.

Informācija par promocijas darba autores akadēmisko un sabiedrisko darbību saistībā ar promocijas darba tēmu:

- 1) Zinātniskās sekretāres p. i. Latvijas Zinātņu akadēmijas Humanitāro un sociālo zinātņu nodaļā (2020. gada janvāris līdz šim brīdim).
- 2) Latvijas Zinātņu akadēmijas zinātniskā žurnāla "Latvijas Zinātņu akadēmijas Vēstis" biroja administratore (2020. gada maijs līdz šim brīdim).
- 3) Latvijas Zinātņu akadēmijas zinātniskā žurnāla "Latvijas Zinātņu akadēmijas Vēstis" A daļas literārā redaktore (2023. gada jūlijs līdz šim brīdim).
- 4) Viespētniece. Zinātnes un projektu attīstības centrs, ESF projekts ES32 – "LLU pāreja uz jauno doktorantūras finansēšanas modeli" (01.09.2023-30.11.2023).
- 5) Vieszinātniskā asistente. Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultāte, LBTU iekšējais projekts ESAF "Sieviešu bezdarba ietekmējošo faktoru analīze Latvijā" (02.05.2022-30.11.2023).
- 6) Viespētniece. Zinātnes un projektu attīstības centrs, ESF projekts ES32 – "LLU pāreja uz jauno doktorantūras finansēšanas modeli" (01.05.2022-31.08.2023).
- 7) Vieszinātniskā asistente. Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultāte / IZM valsts pētījumu programma ESAF / tēma VP39 - "Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)" (Nr.VPP-IZM-2018/1-0005) (01.10.2019-30.11.2021).
- 8) Vieszinātniskā asistente. Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultāte / IZM valsts pētījumu programma ESAF "Ekonomiskais, politiskais un juridiskais ietvars Latvijas tautsaimniecības potenciāla saglabāšanai un konkurētspējas pieauguma veicināšanai pēc pandēmijas izraisītas krīzes (reCOVery-LV)" Nr. VPP-COVID-2020/1-0010" (07.08.2020-31.12.2020).

TABULU SARAKSTS / *LIST OF TABLES*

Tabulas Nr. / Table No	Tabulas nosaukums / Table title	Lpp. / pp
3.1.	Ar sieviešu bezdarbu saistītā IKP samazinājuma novērtējums Latvijā 2013.-2023. gadā / <i>Assessment of GDP Reduction Attributable to Female Unemployment in Latvia, 2013-2023</i>	69
4.1.	Bezdarbnieču atbilžu korelācija uz 2020. gada aptaujas jautājumiem / <i>Correlation between unemployed women's answers to the 2020 survey questions</i>	78
4.2.	Bezdarbnieču atbilžu korelācija uz 2023. gada aptaujas jautājumiem / <i>Correlation between unemployed women's answers to the 2023 survey questions</i>	79
4.3.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” krostabulācijas Hī kvadrāta tests / <i>Answers to the survey questions “Are you registered unemployed?” and “Do you plan to cooperate with the NVA to find a job?” cross-tabulation Chi-square test</i>	84
4.4.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācijas Hī kvadrāta tests / <i>Answers to the survey questions “Are you registered unemployed?” and “How long have you been unemployed?” cross-tabulation Chi-square test</i>	86
5.1.	Hierarhiju analīzes ekspertu pārstāvētās darbības jomas / <i>Industries represented by experts for hierarchy analysis</i>	100
5.2.	Relatīvā svarīguma skala AHP analīzē / <i>Relative importance scale in AHP analysis</i>	101

ATTĒLU SARAKSTS / LIST OF FIGURES

Attēla Nr. / Figure No	Attēla nosaukums / <i>Image name</i>	Lpp. / pp
1.1.	Bezdarba aspekti / <i>Aspects of unemployment</i>	23
1.2.	Beveridža līkne / <i>Beveridge curve</i>	31
1.3.	Covid-19 ietekme uz bezdarbniecēm / <i>The impact of Covid-19 on unemployed women</i>	41
3.1.	Patstāvīgo iedzīvotāju skaits Latvijas statistikas reģionos 2018.-2023. gadā / <i>Number of permanent residents in Latvia's statistical regions 2018-2023</i>	60
3.2.	Nodarbināto vīriešu un sieviešu procentuālais sadalījums pēc vecuma grupām no 2018. gada līdz 2023. gadam / <i>Percentage distribution of employed men and women by age group 2018-2023</i>	61
3.3.	Sieviešu ekonomiskās aktivitātes līmenis atsevišķās vecuma grupās no 2015. gada līdz 2023. gadam / <i>Female labour force participation rates by age group 2015-2023</i>	62
3.4.	Vīriešu un sieviešu bruto ienākumi privātajā sektorā, publiskajā sektorā un kopā (2015-2023) / <i>Gross earnings of men and women in private sector, public sector and combined (2015-2023)</i>	63
3.5.	Sieviešu bezdarba līmenis 2015-2023. gada pirmajos ceturkšņos un 2023.gada ceturtajā ceturksnī / <i>Female unemployment rate in the first quarters of 2015-2023 and in the fourth quarter of 2023</i>	65
3.6.	Reģistrēto bezdarbnieču skaits Latvijas statistikas reģionos 2018-2023. gadu beigās / <i>Number of registered unemployed women in statistical regions of Latvia at the end of 2018-2023</i>	66
4.1.	Respondentu sadalījums pēc dzimuma (%) / <i>Gender breakdown of respondents</i>	75
4.2.	Bezdarbnieču sadalījums pēc vecuma / <i>Distribution of unemployed women by age</i>	75
4.3.	Respondentu sadalījums pēc izglītības līmeņa / <i>Distribution of respondents by level of education</i>	76
4.4.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadu vecumam” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Your age?” and “Do you have children under the age of 18 in your family?” cross-tabulation</i>	80
4.5.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Your age?” and “Do you currently have a disability status?” cross-tabulation</i>	81
4.6.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadu vecumam?” un “Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Do you have children under the age of 18 in your family?” and “Do you currently have a disability status?” cross-tabulation</i>	82
4.7.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Are you</i>	83

	<i>registered unemployed?” and “Do you plan to cooperate with the NVA to find a job?” cross-tabulation</i>	
4.8.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Are you registered unemployed?” and “How long have you been unemployed?” cross-tabulation</i>	85
4.9.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Your age?” and “How long have you been unemployed?” cross-tabulation</i>	87
4.12.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Do you plan to cooperate with the NVA to find a job?”” and “How long have you been unemployed?” cross-tabulation</i>	88
4.13.	Respondentu sadalījums pēc dzīvesvietas reģiona / <i>Distribution of respondents by region of residence</i>	89
4.14.	Respondentu sadalījums pēc apdzīvotas vietas / <i>Distribution of respondents by place of residence</i>	89
4.15.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas reģions?” un “Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Region of your residence?” and “Do you currently have a disability status?” cross tabulation</i>	90
4.16.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas apdzīvota vieta?” un “Vecums?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “The township of your place of residence?” and “Age?” cross-tabulation</i>	91
4.17.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas apdzīvota vieta?” un “Izglītība?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “The township of your place of residence?” and “Education?” cross-tabulation</i>	92
4.18.	Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas apdzīvota vieta?” un “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” krostabulācija / <i>Answers to the survey questions “Do you plan to cooperate with the NVA to find a job?” cross-tabulation</i>	93
5.1.	Prioritāšu vektoru noteikšanas shēma / <i>Scheme for the determination of priority vectors</i>	97
5.2.	Vērtēšanas kritēriju hierarhija sieviešu nodarbinātības veicināšanai Latvijā / <i>Hierarchy of evaluation criteria for promoting women's employment in Latvia</i>	98

DARBĀ LIETOTIE AKRONĪMI UN ABREVIATŪRAS

ANO	Apvienoto Nāciju Organizācija
AMECO	Eiropas Komisijas Ekonomikas un finanšu lietu ģenerāldirektorāta ikgadējā makroekonomikas datu bāze
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DSA	Darbaspēka apsekojuma dati
EK	Eiropas Komisija
EP	Eiropas Padome
IKP	Iekšzemes kopprodukts
IKT	Informācijas un komunikāciju tehnoloģiju prasmes
NAIRU	Dabiskais bezdarbs, inflāciju neprovocējošs bezdarba līmenis
NAWRU	Bezdarba līmenis, pie kura algu pieauguma temps, nemainās (<i>Non-Accelerating Wage Rate of Unemployment</i>)
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>)
PVO	Pasaules Veselības organizācija
SDO	Starptautiskā Darba organizācija
SVF	Starptautiskais Valūtas fonds

IEVADS / INTRODUCTION

Pētījuma aktualitāte.

Bezdarba problēmas risināšana ir viena no galvenajām prioritātēm Eiropas Savienības attīstības stratēģijās, īpašu uzmanību pievēršot sieviešu bezdarba samazināšanai, kas ir būtisks jautājums ne tikai Eiropas līmenī, bet arī Latvijā. Vispārējā bezdarba un īpaši sieviešu bezdarba plašās sekas īpaši ietekmē valsts ekonomiku, kavējot dzīves līmeņa un vispārējās labklājības uzlabošanu. Atzīstot apmaksāta darba būtisko nozīmi, ir svarīgi atzīt unikālās problēmas, ko rada sieviešu bezdarbs. Tādējādi ir svarīgi identificēt galvenos faktoros, kas ietekmē sieviešu bezdarbu, uzsverot nepieciešamību uzskatīt sievietes bezdarbnieces kā atsevišķu mērķa grupu. Ir jāpielāgo aktīvi nodarbinātības pasākumi un preventīvās stratēģijas, kas pielāgotas īpašajām problēmām, ar kurām saskaras sievietes darba tirgū.

Jāņem vērā arī sagaidāmās strukturālās izmaiņas Latvijas darba tirgū, ko virza plaši izplatīta automatizācija. Šīs izmaiņas radīs nepieciešamību attīstīt jaunas prasmes, spējas un kompetences (Dalības programma..., 2021). Pāreja uz automatizāciju varētu saasināt strukturālo bezdarbu, tādēļ ir nepieciešams izpētīt alternatīvus ekonomikas politikas instrumentus, lai mazinātu šo tendenci. Lai novērstu bezdarba līmeņa ievērojamu pieaugumu nākotnē, ir svarīgi pievērsties pašreizējiem faktoriem, kas veicina bezdarba līmeņa celšanos.

Problēmas steidzamību ir pastiprinājusi Covid-19 pandēmija, kas ir īpaši skārusi sievietes, padarot šo jautājumu par vēl aktuālāku jomu. Pētījuma tēmas pamatojums ir cieši saistīts ar attiecīgās zinātniskās literatūras apskatu, kas ir veidojis pētījuma apjoma formulējumu un nodrošinājis mērķtiecīgu pieeju sarežģītā sieviešu bezdarba jautājuma izpratnē un risināšanā Latvijā.

Promocijas darba hipotēze: sieviešu bezdarbu ietekmējošo faktoru Latvijā izvērtēšana veicinās izstrādāt efektīvākus pasākumus un scenārijus, lai sekmētu sieviešu iekļaušanos darba tirgū.

Promocijas darba mērķis: izvērtēt sieviešu bezdarbu ietekmējošos faktoros Latvijā un izstrādāt ieteikumus sieviešu nodarbinātības veicināšanai.

Pētījuma objekts: sieviešu bezdarbs.

Pētījuma priekšmets: sieviešu bezdarba ietekmējošie faktori Latvijā.

Risinātie uzdevumi pētījuma mērķa sasniegšanai:

- 1) analizēt zinātnisko literatūru par bezdarba teorētisko ietvaru;
- 2) izvērtēt Latvijas un ES tiesību un politikas plānošanas dokumentus par bezdarbā esošo personu tiesisko aizsardzību un sieviešu nodarbinātības veicināšanu;
- 3) analizēt ar sieviešu nodarbinātību saistītos faktoros, izprast sieviešu bezdarba cēloņus, noskaidrot citu Eiropas valstu pieredzi bezdarba samazināšanai, kā arī aprēķināt zaudējumus no sievietēm bezdarbniecēm;
- 4) analizēt sieviešu bezdarba tendences un instrumentus sieviešu bezdarba samazināšanai Latvijā;
- 5) izstrādāt scenārijus sieviešu nodarbinātības sekmēšanai Latvijā.

Mērķa sasniegšanai un darba uzdevumu risināšanai pētījuma izklāsts ir strukturēt piecās nodaļās ar apakšnodaļām.

Pirmajā nodaļā ir apkopotas teorētiskās atziņas par bezdarbu un sieviešu bezdarbu, aprakstīti bezdarba analīzes modeļi vēsturiskā kontekstā, noteikti sieviešu bezdarbu ietekmējošie faktori, analizētas bezdarba tendences reģionālā kontekstā, kā arī analizēta sieviešu sociālā ieļaušanās darba tirgū.

Otrajā nodaļā analizēti bezdarba situācijā esošu personu tiesiskās aizsardzības stratēģiskie un politikas dokumenti, pamatojoties un Latvijas un starptautiskiem normatīvajiem aktiem.

Darba **trešā** nodaļa veltīta sieviešu darba tirgus un bezdarba tendenču analīzei Latvijā. Nodaļā pētīta Eiropas valstu pieredze sieviešu nodarbinātības veicināšanā, kā arī aprēķināti Latvijas ekonomiskie zaudējumi sieviešu bezdarba dēļ.

Ceturtnā nodaļa veltīta sieviešu bezdarbu ietekmējošo faktoru izvērtēšanai Latvijā, balstoties uz bezdarbnieku aptaujās iegūto informāciju.

Piektajā nodaļā analizēta sieviešu iekļaušanās darba tirgū Latvijā, balstoties uz ekspertu vērtējumiem. Saskaņā ar pētījumos iegūtajiem rezultātiem izstrādāti scenāriji sieviešu iekļaušanai darba tirgū.

Darba nobeigumā formulēti galvenie secinājumi, galvenie pētījuma rezultāti, kā arī izdalītas problēmas un izvirzīti priekšlikumi to risināšanai.

Promocijas darba apjoms ekonomikas doktora (PhD) grāda iegūšanai ir 131 lapa. Darbā ir 3 tabulas, 29 attēli, 2 pielikumi, izmantoti 231 informācijas avoti, t.sk. 159 avoti angļu valodā.

Aizstāvamās tēzes

- 1) Būtisks sieviešu bezdarba faktors ir neatbilstība starp individuālajām prasmēm un darba tirgus prasībām, ko pastiprina dzimumu diskriminācija un profesionālā segregācija.
- 2) Bezdarbnieces jānosaka kā atsevišķa mērķa grupa, kurai paredzēti preventīvie pasākumi bezdarba samazināšanai.
- 3) Sieviešu negatīvā pieredze darba tirgū, apvienojumā ar nesamērīgi lielu daļu ar darbu nesaistītu pienākumu, būtiski ietekmē viņu nākotnes karjeras izredzes.
- 4) Bezdarbnieču spēju atgriezties darba tirgū ietekmē individuālo faktoru un ārējo faktoru kombinācija. Šo daudzšķautņaino problēmu risināšana ir būtiska, lai veicinātu sieviešu veiksmīgu nodarbinātību.
- 5) Uzlabot bezdarbnieču nodarbinātības izredzes var, īpaši iekļaujot viņas aktīvos nodarbinātības pasākumos, apmācības programmās un speciālistu darbā pieņemšanas iniciatīvās.

Pētījuma metodes. Promocijas darbā lietotas sekojošas pētījuma metodes.

Vispārzinātniskās metodes:

- 1) monogrāfiskā jeb aprakstošā metode - tiek izmantota, lai izveidotu visaptverošu teorētisko pamatu pētījuma problēmai. Izmantojot šo pieeju, disertācijas teorētiskais pamats tiek veidots, veicot plašu zinātniskās literatūras apskatu. Tas ietver galveno terminu definīciju apkopošanu, vadoties pēc zinātniskās literatūras atklājumiem. Turklāt tas ietver iepriekš pētīto jautājumu un pētījumos izmantoto metodoloģiju apzināšanu, kas palīdz noteikt pieeju manam pētījumam. Ievērojot šo metodoloģiju, pētījums nodrošina pamatīgu un labi pamatotu teorētisko ietvaru, kas ir svarīgs, lai izprastu aplūkojamās tēmas nianšes un sarežģītību, īpaši sieviešu bezdarba un darba tirgus dinamikas kontekstā.
- 2) grafiskā metode – tiek izmantota, lai vizuāli attēlotu un ilustrētu attiecības un dinamiku starp dažādiem pētāmajiem objektiem. Izmantojot grafikus, diagrammas un citus vizuālus rīkus, grafiskā metode palīdz skaidrāk izprast sarežģītās datu sakarības, tendences un modeļus. Šī pieeja ir īpaši efektīva, nododot informāciju, kas varētu būt apgrūtināša vai mazāk intuitīva, ja tā tiktu pasniegta tikai teksta vai skaitļu veidā. Grafiski attēlojot datus, ir vieglāk noteikt sakarības, novērot tendences laika gaitā un izprast mainīgo lielumu sadalījumu un variācijas. Grafiskā metode ir spēcīgs rīks, kas uzlabo pētījumu rezultātu saprotamību un pieejamību, padarot to par vērtīgu metodi datu analīzē un atspoguļošanā dažādās pētījumu jomās.
- 3) sintēzes un analīzes metode – šī metode tiek izmantota, lai integrētu un izpētītu atsevišķus pētījuma priekšmeta elementus, ļaujot padziļināti izpētīt to savstarpējās sakarības. Piemēram, šī pētījuma kontekstā sintēzes un analīzes metode tiek izmantota, lai saprastu, kā pašreizējie bezdarba atbalsta pasākumi veicina sieviešu nodarbinātību. Sintezējot dažādus tēmas aspektus, piemēram, politikas intervences pasākumus, sabiedrības attieksmi un ekonomiskās tendences, šī metode ļauj gūt holistisku priekšstatu par tēmu. Pēc tam analīzes aspektā šie apvienotie elementi analizēti, lai izprastu pamatā esošos mehānismus un ietekmi, piemēram, konkrētu bezdarba atbalsta pasākumu ietekmi uz sieviešu nodarbinātības iespējām un karjeras attīstību. Šāda

divējāda pieeja - sintēze un analīze - ir svarīga, lai veidotu visaptverošu izpratni par sarežģītiem jautājumiem, ļaujot gūt niansētu ieskatu par to, kā dažādi faktori mijiedarbojas un ietekmē viens otru plašākā sieviešu bezdarba kontekstā.

Socioloģisko pētījumu metodes:

- 1) eksperta aptaujas metode izmantota, lai apkopotu ekspertu, darba devēju un aktīvo nodarbinātības un preventīvo pasākumu, kas vērsti uz bezdarba samazināšanu, īstenošanā iesaistīto personu viedokļus. Ekspertu aptaujas metodes izmantošanas mērķis ir iegūt dažādus viedokļus par pētāmajiem jautājumiem un noteikt galvenās tendences darba tirgū. Šāda pieeja ir īpaši vērtīga, jo ļauj novērtēt problēmu no dažādiem aspektiem, kas ir būtiski, lai izstrādātu visaptverošu un vienotu nostāju problēmas risināšanā. Aptaujas metode, konsultējoties ar dažādiem ekspertiem un ieinteresētajām personām, nodrošina holistiskāku izpratni par darba tirgus dinamiku un konkrētām problēmām un iespējām, kas saistītas ar sieviešu bezdarbu. Šāda perspektīvu iekļautība būtiski veicina pētījuma dziļumu un nozīmīgumu, ļaujot formulēt visaptverošus un efektīvus risinājumus.
- 2) apsekojuma (aptaujas) metode izmantota, lai noskaidrotu sieviešu viedokli un perspektīvas par viņu iespējām iekļauties darba tirgū, tika izmantota aptaujas (anketēšana) metode. Šī metode ir noderīga, lai iegūtu informāciju no sievietēm no pirmavota par viņu pieredzi un priekšstatiem attiecībā uz piekļuvi darba tirgum. Ar šo metodi iegūtie dati ir svarīgi, lai novērtētu pašreizējo pasākumu un tiesiskā regulējuma efektivitāti praksē. Tā palīdz noteikt, vai esošās stratēģijas risina problēmas, ar kurām saskaras sievietes, sasniedz paredzētos mērķus vai netīši rada papildu problēmas un šķēršļus. Tieši iesaistot sievietes un apkopojot viņu atsauksmes, aptauja sniedz vērtīgu ieskatu par to, kāda ir sieviešu nodarbinātības veicināšanai izstrādāto politiku un programmu reālā ietekme. Šī informācija ir būtiska, lai apzinātu nepilnības pašreizējās pieejās un izstrādātu mērķtiecīgākus un efektīvākus risinājumus sieviešu līdzdalības darba tirgū veicināšanai.

Statistisko pētījumu metodes: ietver dažādas metodes, piemēram, aprakstošo statistiku, salīdzināšanu, grupēšanu, krostabanalīzes un korelācijas analīzes izmantošanu. Šīs metodes tika rūpīgi pielietotas, lai analizētu sieviešu bezdarbu ietekmējošos faktorus un veicinātu sieviešu iekļaušanos darba tirgū Latvijā. Savukārt pētījuma hipotēžu pierādīšanai tika izmantots Hī kvadrāta tests. Statistikas metožu izmantošana ir būtiska, lai izdarītu un pamatotu autores secinājumus. Aprakstošā statistika sniedz pārskatu par datiem, izceļot galvenās tendences un likumsakarības. Salīdzinošā analīze ļauj izpētīt atšķirības un līdzības dažādās grupās vai laika gaitā. Grupēšana palīdz identificēt grupas ar līdzīgām pazīmēm, bet vidējo rādītāju izmanto, lai noteiktu centrālās tendences. Krostabanalīze ir īpaši noderīga, lai izpētītu attiecības starp dažādiem mainīgajiem lielumiem. Kopā šīs statistikas metodes piedāvā stabilu sistēmu sarežģītu datu analīzei, nodrošinot, ka secinājumi ir pamatoti ar empīriskiem pierādījumiem, un palielinot pētījumu rezultātu attiecināmību un ticamību.

Nesaražotā iekšzemes kopprodukta (IKP) aprēķināšanas metode: izmantota, lai novērtētu sieviešu bezdarba dēļ nesaražoto IKP Latvijā noteiktā laika posmā. Ar šo metodi kvantitatīvi nosaka sieviešu bezdarba ekonomisko ietekmi, atklājot potenciālos ienākumus, kas paliek nerealizēti, ja ievērojama darbaspēka daļa paliek bez darba. Šai metodei ir izšķiroša nozīme, lai parādītu precīzus ekonomiskos zaudējumus, kas valstij rodas sieviešu bezdarba dēļ. Tā pamato argumentu, ka sieviešu nodarbinātības palielināšana pozitīvi veicinās valsts ekonomisko attīstību. Sniedzot skaidru finansiālu aprēķinu par sieviešu bezdarba radītajiem zaudējumiem, šī metode efektīvi uzsver ekonomiskos ieguvumus, ko sniedz lielāka sieviešu skaita iekļaušana darba tirgū, tādējādi atbalstot mērķtiecīgāku un efektīvāku politiku, lai uzlabotu sieviešu nodarbinātības iespējas.

Prognozēšanas metodes:

- 1) scenāriju metode izmantota, lai izstrādātu scenārijus, kuru mērķis ir veicināt bezdarbnieču sieviešu iekļaušanos darba tirgū, pamatojoties uz pētījumā apkopoto

informāciju. Scenāriju pieeja ietver detalizētu un ticamu modeļu izstrādi par to, kā dažādas stratēģijas un intervences varētu attīstīties nākotnē, ņemot vērā dažādus mainīgos lielumus un nosacījumus. Šī pieeja ir īpaši noderīga politikas plānošanā un lēmumu pieņemšanā, jo ļauj izpētīt dažādus iespējamus rezultātus, pamatojoties uz dažādiem pieņēmumiem un ievaddatiem.

Šī pētījuma kontekstā scenāriju metode ir noderīga, lai paredzētu un novērtētu dažādu pasākumu efektivitāti sieviešu nodarbinātības veicināšanai. Tā ļauj ņemt vērā vairākus faktorus, piemēram, ekonomiskos apstākļus, politikas izmaiņas un sociālās tendences, lai prognozētu, kā šie faktori varētu mijiedarboties un ietekmēt sieviešu iespējas darba tirgū. Izstrādājot un analizējot šos scenārijus, pētījums sniedz vērtīgas atziņas un ieteikumus par visefektīvākajiem veidiem, kā veicināt bezdarbnieču sieviešu integrāciju darba tirgū. Šī metode ne tikai palīdz izprast pašreizējo situāciju, bet arī palīdz plānot nākotnes izaicinājumus un iespējas sieviešu nodarbinātības jomā.

2) hierarhiju analīzes metode (*Analytical Hierarchy Process – AHP*), tika izmantota, lai noteiktu efektīvākos pasākumus sieviešu iekļaušanas darba tirgū veicināšanai Latvijā. AHP ir strukturēta metode sarežģītu lēmumu organizēšanai un analīzei, kuras pamatā ir matemātika un psiholoģija. Tā ietver problēmas sadalīšanu vieglāk saprotamu apakšproblēmu hierarhijā, no kurām katru var analizēt neatkarīgi.

Šajā pētījumā AHP metode ietver prioritāšu vektoru koordinātu, saskaņotības koeficientu un vidējo vērtību aprēķināšanu. Šie aprēķini ir svarīgi, lai noteiktu dažādu faktoru vai pasākumu relatīvo nozīmi, kas var ietekmēt sieviešu iekļaušanos darba tirgū. Prioritāšu vektoru koordinātas palīdz kvantitatīvi noteikt katra pasākuma nozīmīgumu, saskaņotības koeficienti nodrošina izdarīto spriedumu konsekvensi, bet vidējās vērtības sniedz vidējo nozīmīguma vai efektivitātes novērtējumu.

Izmantojot AHP metodi, pētījumā var sistemātiski salīdzināt un sarindot dažādus pasākumus, ņemot vērā vairākus kritērijus un ekspertu viedokļus. Šī pieeja ir īpaši noderīga sarežģītos lēmumu pieņemšanas scenārijos, kur jāņem vērā daudzi savstarpēji saistīti faktori un subjektīvi spriedumi. AHP analīzes rezultāts sniedz skaidru, prioritizētu pasākumu sarakstu, sniedzot vērtīgu ieskatu par to, kuras stratēģijas varētu būt visefektīvākās, lai veicinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū Latvijā.

Izmantotie dati un materiāli. Promocijas darbā izmantoti NVA statistikas dati, Latvijas CSP, ES Statistikas biroja – Eurostat, OECD u.c. valdību statistikas dati un ziņojumi.

Lai nodrošinātu vispusīgu un precīzu analīzi, disertācijā plaši izmantoti statistikas dati, kas iegūti no vairākiem atzītiem avotiem. Šie avoti ietver:

- 1) NVA apkopotos statistikas datus, kas sniedz ieskatu dažādos bezdarba un darba tirgus aspektos un ekonomiskajos apstākļos, kuri attiecas uz sieviešu nodarbinātību;
- 2) Latvijas Centrālā statistikas pārvalde ir galvenais oficiālās statistikas avots Latvijā un piedāvā detalizētu un aktuālu statistikas informāciju, kas ir svarīga, lai izprastu vietējo ekonomisko un nodarbinātības situāciju;
- 3) ES Statistikas birojs - Eurostat: Eurostat dati ir noderīgi, lai pētījumam sniegtu plašāku Eiropas kontekstu. Tas ietver salīdzinošus datus par ES dalībvalstīm, kas var būt būtiski svarīgi, lai salīdzinoši novērtētu Latvijas sniegumu un izprastu plašākas sieviešu bezdarba un darba tirgus dinamikas tendences.
- 4) Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD, *Organisation for Economic Co-operation and Development*) sniedz plašu starptautiskās statistikas datu klāstu, tostarp datus par nodarbinātību, dzimumu līdztiesību un ekonomiskajiem rādītājiem. Šie dati palīdz kontekstualizēt Latvijas situāciju globālā kontekstā.

Turklāt disertācijā ir iekļauti statistikas pārskati un citi valdības statistikas dati un ziņojumi. Šie avoti piedāvā autoritatīvus un visaptverošus datus, kas palielina pētījuma ticamību un validitāti. Izmantojot nacionālo, Eiropas un starptautisko datu avotu kombināciju, disertācijā tiek nodrošināta vispusīga analīze par sieviešu bezdarbu un iekļaušanos darba tirgū

ietekmējošiem faktoriem Latvijā. Šāds daudzveidīgs datu avotu klāsts ir izšķirošs, lai veidotu padziļinātu izpratni par problēmu un formulētu uz pierādījumiem balstītus ieteikumus.

Pētījuma zinātniskā nozīme un novitāte:

- 1) Pētījumā izstrādāti, sagrupēti un ilustrēti sieviešu bezdarbu Latvijā ietekmējošie faktori, sniedzot visaptverošu cēloņu un to mijiedarbības analīzi.
- 2) Tajā aprēķināti zaudējumi IKP, kas attiecīgajā periodā nav radīti sieviešu bezdarba dēļ, sniedzot kvantitatīvu ekonomiskās ietekmes novērtējumu.
- 3) Pētījumā apzināta sieviešu interese un informētība par aktīviem nodarbinātības pasākumiem, preventīvām stratēģijām bezdarba mazināšanai un atbalsta programmām uzņēmējdarbībai, kā arī novērtētas sieviešu iespējas uzsākt uzņēmējdarbību. Šajā aspektā tiek pētītas iespējas efektīvāk iesaistīt sievietes darba tirgū un uzņēmējdarbībā.
- 4) Ir izstrādāti un pamatoti bezdarbnieču sieviešu nodarbinātības veicināšanas scenāriji Latvijā, kuros izklāstītas uz pierādījumiem balstītas stratēģijas sieviešu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai un efektīvākai sieviešu integrācijai darba tirgū.

Promocijas darba tautsaimnieciskais nozīmīgums. Pētījums ir nozīmīgs NVA, politikas veidotājiem, ekonomistiem un darba tirgus regulēšanā un ekonomikas plānošanā iesaistītajām pusēm. Izgaismojot sieviešu bezdarba daudzšķautņaino ietekmi Latvijā, pētījums sniedz kritiski svarīgas atziņas, kas var kalpot mērķtiecīgas politikas un programmu izstrādē. Sieviešu bezdarba radīto IKP zaudējumu kvantitatīvais novērtējums uzsver ekonomisko nepieciešamību risināt attiecīgo problēmu, uzsverot potenciālu gūt ievērojamus ekonomiskos ieguvumus, īstenojot iekļaujošāku darba tirgus politiku.

Turklāt, izpētot sieviešu informētību un interesi par nodarbinātības pasākumiem, pētījumā ieteiktas iespējas, kā veicināt iesaistīšanos darba tirgū un samazināt sieviešu bezdarba līmeni. Bezdarbnieču sieviešu nodarbinātības veicināšanas scenāriju izstrāde un pamatojums piedāvā konkrētas, īstenojamas stratēģijas, ko var īstenot NVA un citas attiecīgās iestādes, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi un dzimumu līdztiesību darbaspēkā.

Promocijas darba secinājumi un ieteikumi sniegs ieguldījumu Latvijas ekonomiskajā attīstībā, izmantojot neizmantoto sieviešu darbaspēka līdzdalības potenciālu. Veicot stratēģiskas intervences un īstenojot atbalstošu politiku, ieinteresētās personas var mazināt ar sieviešu bezdarbu saistītos ekonomiskos zaudējumus un veidot elastīgāku un iekļaujošāku ekonomiku.

Promocijas darba tēmas norobežojums. Ņemot vērā ierobežojumus, kas saistīti ar disertācijas apjomu, uzmanība galvenokārt pievērsta sieviešu bezdarba nozīmei un to ietekmējošiem faktoriem, kā arī sieviešu sociālajai iekļaušanai darba tirgū. Šāds uzsvars ļauj padziļināti izpētīt šīs kritiskās jomas, nodrošinot analīzes dziļumu un konkrētību. Pētījuma metodoloģija ietver bezdarbnieču aptaujas, kā arī konsultācijas ar jomas ekspertiem. Divējāda pieeja nodrošina visaptverošu izpratni par attiecīgo jautājumu gan no to cilvēku perspektīvas, kurus tieši skar bezdarbs, gan no to cilvēku perspektīvas, kuriem ir profesionālas zināšanas darba tirgus dinamikā. Izmantojot šāda veida mērķtiecīgo izpēti, tiek sniegti nozīmīgi ieskatī un ieteikumi, lai risinātu sieviešu bezdarba problēmas un veicinātu lielāku iekļaušanu darba tirgū.

Pētījums veikts laika posmā no 2019. gada līdz 2024. gadam.

Pētījumu atbalsta:

Promocijas darbs izstrādāts pateicoties ESF projekta ES32 – “LLU pāreja uz jauno doktorantūras finansēšanas modeli” (2022.-2023.) un projekta LBTU iekšējā projekta ESAF “Sieviešu bezdarba ietekmējošo faktoru analīze Latvijā” (2022.-2023.) atbalstam. Pētījumi veikti arī VPP projektu “Ekonomiskais, politiskais un juridiskais ietvars Latvijas tautsaimniecības potenciāla saglabāšanai un konkurētspējas pieauguma veicināšanai pēc pandēmijas izraisītas krīzes” (reCOVery-LV) (2020.) un “Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā” (INTERFRAME-LV) (2019.-2021.) ietvaros.

1. BEZDARBA TEORĒTISKAIS IETVARS UN VADLĪNIJAS/ *UNEMPLOYMENT THEORETICAL FRAMEWORK AND GUIDELINES*

Bezdarbs - jēdziens, kas ir attīstījies līdz ar industrializāciju, - ir brīvā uzņēmējdarbības kapitālisma neatņemams aspekts. Tas rodas, ja indivīda nodarbinātības statuss ir atkarīgs no faktoriem vai spēkiem, kas ir ārpus viņa kontroles, vai ja cilvēkam trūkst vajadzīgo prasmju konkrētai darba vietai. Vēsturiski termins "bezdarbnieks" sākotnēji tika lietots burtiskā nozīmē, lai apzīmētu personas, kas nestrādā, tostarp bērnus un vecāka gadagājuma cilvēkus. Līdz 1850. gadiem pieaugušo apzīmēšana par "bezdarbniekiem" bieži nozīmēja slinkumu un nespējību, atspoguļojot tā laika sabiedrības attieksmi (Wasem, 2013).

Bezdarbs ir galvenā ekonomikas problēma un būtisks makroekonomikas nestabilitātes rādītājs (Bikse, 2020). Bezdarba līmeņa prognozēšanai ir būtiska nozīme, ņemot vērā tā ciešo saistību ar valsts uzņēmējdarbības ciklu un nozīmīgo lomu monetārās politikas veidošanā. Spēja precīzi prognozēt un mazināt bezdarba līmeņa svārstības ir vitāli svarīga valdībām un politikas veidotājiem, kas cenšas veicināt ekonomisko stabilitāti un ilgtspējīgu izaugsmi. Augsts bezdarba līmenis var kavēt prasmju uzlabošanu, tādējādi kavējot izaugsmi. Darba atrašanas un saglabāšanas dinamikai ir izšķiroša nozīme ekonomikas produktivitātes un kopējās ražošanas faktoru efektivitātes nodrošināšanā (Ortego-Marti, 2017).

Sarežģītā saikne starp bezdarbu, prasmju apgūšanu un ekonomisko produktivitāti liecina par sarežģīto dinamiku darba tirgū. Augsta bezdarba līmeņa risināšana ir svarīga ne tikai indivīdu labklājībai, bet arī kvalificēta darbaspēka audzēšanai un ilgtspējīgas ekonomiskās attīstības veicināšanai. Bezdarbs palielina valsts izdevumus, jo īpaši sociālās labklājības programmām, bezdarbnieku pabalstiem un citiem atbalsta mehānismiem. Šis valsts izdevumu pieaugums, ko izraisa paaugstināts bezdarba līmenis, var radīt spiedienu uz valsts finansēm un ietekmēt kopējo valsts budžetu. Jo īpaši palielināti sociālie izdevumi, piemēram, bezdarbnieku pabalsti un citi sociālās labklājības maksājumi, var radīt spriedzi valsts finansēs (Çelikay, 2022). Tomēr fiskālā politika, t.sk. valsts izdevumi, kalpo valdībām kā galvenā stratēģija bezdarba apkarošanai. Šīs politikas, veicinot kopējo pieprasījumu un ekonomisko izaugsmi, ir vērstas uz bezdarba līmeņa samazināšanu. Valsts izdevumu palielināšanas ietekme uz bezdarba samazināšanu ir atšķirīga, to ietekmē ekonomiskais konteksts un konkrētās īstenotās stratēģijas (Onodugo, et al. (2017).

Šī diskusija uzsver bezdarba sarežģīto un būtisko ietekmi uz valsts izdevumiem un kopējo budžetu. Reakcija uz bezdarba pieaugumu, palielinot izdevumus sociālās labklājības programmām un bezdarbnieku pabalstiem, rada valdībām finansiālas problēmas, kas prasa pārdomātu politikas plānošanu un fiskālo pārvaldību. Pētījumi par saistību starp sociālajiem izdevumiem un hronisku bezdarbu OECD valstīs liecina par nozīmīgu pozitīvu korelāciju, kas liecina, ka augstāks bezdarba līmenis rada nepieciešamību palielināt sociālos izdevumus, tādējādi ietekmējot valsts finanses.

No sociālā viedokļa raugoties, bezdarbs ir galvenais sociālās atstumtības faktors. Tas ietver ne tikai ienākumu samazināšanos, bet arī sociālo atstumtību, kas ietekmē gan pašreizējo paaudzi, gan nākamās paaudzes. Individuālā līmenī bezdarbs un no tā izrietošais ienākumu samazinājums ne tikai pazemina dzīves līmeni, bet arī ierobežo līdzdalību kultūras un sociālajās aktivitātēs, veicinot plašu sociālo atstumtību (Popirlan, et al., 2021). Bezdarbam ir dziļa ietekme gan uz individuālo labklājību, gan uz plašāku sabiedrības un ekonomikas struktūru.

Bezdarbam ir ne tikai ekonomiskas sekas, bet arī daudzas sociālas sekas, tostarp personiskās ciešanas, paaugstināts depresijas līmenis, prasmju atrofija, iesaistīšanās kriminālnoziedzumos, ģimenes nesaskaņas un lielāka šķiršanās iespējamība. Labklājības programmas bezdarbniekiem rada lielākus valsts izdevumus vai transfertu maksājumus, kas savukārt var palielināt nabadzību un pastiprināt pastāvošo sociālo nevienlīdzību. Bezdarbs nozīmē ne tikai apmācībai piešķirto resursu nepareizu sadali, bet arī izglītības absolūtās vērtības zudumu. Bezdarba ekonomiskās izmaksas atspoguļojas samazinātā IKP, kas ietver gan produkcijas izlaides, gan ienākumu zaudējumus (Adawo, Essien, Ekpo, 2012).

Mūsdienu aktuālākais bezdarba teorētiskās un politiskās dienas kārtības jautājums ir sieviešu bezdarba mazināšana, kas būtībā ir sabiedrības brieduma un ekonomikas attīstības rādītājs. Starptautiskā darba organizācija (SDO) uzsver, ka ekonomiski nozīmīga ir dzimumu atšķirību samazināšana darbaspēka līdzdalības jomā, kas var būtiski ietekmēt pasaules IKP. Ievērojamu ekonomisko izaugsmi var panākt, jo īpaši valstīs ar lielu dzimumu nevienlīdzību, veicinot lielāku dzimumu līdztiesību darbaspēkā. Pat attīstītajās valstīs ikgadējo IKP pieaugumu varētu palielināt, īstenojot dzimumu līdztiesības politiku attiecībā uz darbaspēku. SDO sadarbībā ar Gallup, Inc. veikts pētījums atklāja, ka 70% sieviešu neatkarīgi no nodarbinātības statusa dod priekšroku algotam darbam, uzsverot sieviešu vidū plaši izplatīto vēlmi aktīvi iesaistīties darba tirgū (The gender gap..., 2018). Šo vēlmju apzināšanās ir svarīga, lai izstrādātu politiku, kas veicina dzimumu līdztiesīgu ekonomisko izaugsmi un darbaspēka līdzdalību.

Turklāt *McKinsey Global Institute* pētījums vēl vairāk pamato SDO secinājumus, kvantitatīvi nosakot potenciālos ekonomiskos ieguvumus, ko var sniegt dzimumu līdztiesības panākšana darba tirgū. Tajā lēsts, ka pasaules IKP līdz 2025. gadam varētu pieaugt par 12 triljoniem ASV dolāru, ja katra valsts sasniegtu dzimumu līdztiesības progresu, kāds ir tās reģiona kaimiņvalstīs, kurās ir labākie rādītāji. Tas uzsver dzimumu līdztiesības politikas būtisko nozīmi ekonomiskās izaugsmes veicināšanā un izceļ sieviešu darbaspēka neizmantoto potenciālu (The power of..., 2015).

Lai vēl vairāk ilustrētu bezdarba ekonomisko nozīmi ārpus tā tiešās ietekmes, zinātnieki *Blanšārs (Blanchard)* un *Sammers (Summer)* ieviesa bezdarba histerezes jēdzienu. Viņu pētījumi liecina, ka augstam bezdarba līmenim var būt ilgtermiņa ietekme uz darba tirgu, jo tas mazina darba ņēmēju prasmju līmeni un attur no iesaistīšanās darba tirgū. Šis fenomens norāda, ka bezdarba sekas pārsniedz tūlītēju ekonomikas lejupslīdi un var novest pie pastāvīgas darbaspēka nepietiekamas izmantošanas, kas ilgstoši ietekmē ekonomikas izaugsmi un produktivitāti (Blanchard, Summer, 1986).

Kopumā bezdarba problēmu sarežģītība ir saistīta ar virkni faktoru, sākot ar individuālu atlaišanu un beidzot ar plašākām ekonomikas un tehnoloģiju tendencēm, kā arī ar būtiskiem jautājumiem, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību darba tirgū. Lai efektīvi risinātu bezdarba problēmu, ir vajadzīga visaptveroša stratēģija, kurā ņemta vērā mikro un makrolīmeņa faktoru dinamiskā mijiedarbība, kā arī politika, kas veicina darbaspēka iekļaušanu, pielāgošanās spējas un elastību. Integrējot šīs perspektīvas, mēs ne tikai padziļinām izpratni par bezdarba radītajām problēmām, bet arī izgaismojam daudzpusīgās pieejas, kas nepieciešamas, lai veicinātu ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi un attīstību. Šajā nodaļā tiks padziļināti aplūkoti bezdarba jēdziens un nozīme, cita starpā pētīt tā dažādos veidus, attīstību, analītiskos modeļus un kritisko sieviešu bezdarba jautājumu. Lai uzsvērtu bezdarba plašāko ekonomisko nozīmi, kas pārsniedz tā tiešo ietekmi uz indivīdu un sabiedrību, autore ir izdalījusi un aprakstījusi vairākus galvenos aspektus (1.1. att.).

BEZDARBS	Cilvēkkapitāla un prasmju zudums	Ja kvalificēti cilvēki paliek bez darba, viņu potenciālais ieguldījums inovācijā, efektivitātē un ekonomikas izaugsmē netiek pilnībā izmantots.
	Valsts izdevumi	Izdevumi sociālās labklājības programmām, bezdarbnieku pabalstiem u.c. atbalsta mehānismiem apgrūtina valsts finanses un ietekmē valsts budžetu.
	Patēriņa izdevumi	Cilvēki, kas ir bez darba vai kuri baidās pazaudēt darbu, mēdz samazināt diskrecionāros izdevumus. Patērētāju izdevumu samazināšanās rada ķēdes efektu uz uzņēmumiem, izraisot preču un pakalpojumu pieprasījuma samazināšanos.
	Nodokļu ieņēmumu samazināšanās	Samazinoties nodarbināto skaitam, samazinās arī valsts ienākuma nodokļa ieņēmumi, kas vēl vairāk ierobežo valdības iespējas finansēt sabiedriskos pakalpojumus un infrastruktūras projektus.
	Sociālās apdrošināšanas programmas	Slogs veselības apdrošināšanas un pensiju sistēmām, jo mazāk cilvēku veic iemaksas šajās programmās, rezultātā tiek apdraudēta šo sistēmu ilgtspējība un efektivitāte.
	Prasmju samazināšanās	Ilgstošs bezdarbs izraisa prasmju un profesionālās kvalifikācijas samazināšanos, kas ietekmē ne tikai tieši iesaistītās personas, bet arī rada problēmas uzņēmumiem, kas meklē kvalificētu darbaspēku, kad ekonomiskie apstākļi uzlabosies.
	Sociālā atstumtība	Bezdarbs rada sociālo atstumtību, kas var ietekmēt gan pašreizējo paaudzi, bet arī nākamo. Bezdarbs rada dažādas sociālas sekas, tostarp personiskas grūtības, paaugstinātu depresijas līmeni, iegūto, bet neizmantoto prasmju izzusušanu, iesaistīšanos noziedzīgās darbībās, domstarpības ģimenē un lielāku šķiršanās iespējamību.

Avots: autores veidots balstoties uz teorētisko studiju bāzi, pēc Ortego-Marti, 2017; Çelikay, 2022; Onodugo, et al., 2017; Popirlan, et al., 2021; Adawo, Essien, Ekpo, 2012

1.1. att. / Fig. 1.1. **Bezdarba aspekti / Aspects of unemployment**

Laulāto negatīvā attieksme pret sieviešu iesaistīšanos ekonomiskajā dzīvē ievērojami palielina bezdarba iespējamību precētu sieviešu vidū. Tradicionālā attieksme pret dzimumlomām ietekmē ne tikai sieviešu nodarbinātības statusu, bet arī viņu garīgo veselību, un šī ietekme ir visspēcīgākā, ja negatīva attieksme ir abiem laulātajiem. Lai uzlabotu sieviešu nodarbinātības līmeni un vispārējo labklājību, ir nepieciešama politika, kas veicina pozitīvu attieksmi pret sieviešu ekonomisko aktivitāti (Baek, Yoon, Won, 2022).

Izprotot šīs savstarpējās ekonomiskās sekas, tiek uzsvērtā nepieciešamība steidzami risināt bezdarba problēmu, izmantojot efektīvu politiku un pasākumus, kas veicina darba vietu radīšanu, prasmju attīstību un vispārējo ekonomisko stabilitāti.

1.1. Bezdarba definīcijas un veidi / *Definitions and types of unemployment*

Bezdarba jēdziens ir daudzšķautņains, un akadēmiskajos, starptautiskajos un valdības avotos ir sniegtas dažādas definīcijas, kas atspoguļo tā sarežģīto būtību tirgus ekonomikas apstākļos. Saskaņā ar Akadēmisko terminu datubāzi bezdarbs tiek raksturots kā parādība tirgus ekonomikā, kad daļa darbaspējīgo iedzīvotāju vai nu nevar atrast darbu savā izvēlētajā profesijā,

vai arī nevar atrast vispār nekādu darbu. Šī definīcija uzsver saistību starp bezdarba līmeni un valsts ekonomikas vispārējo stāvokli (Bezdarbs, 2000).

Profesore Veronika Bikse piedāvājusi mērķtiecīgāku definīciju, raksturojot bezdarbu kā stāvokli, kad kvalificēts un darbaspējīgs indivīds, kurš vēlas un spēj strādāt par dominējošo algas likmi, paliek bez darba (Bikse, 2020). Šādā skatījumā tiek uzsvērtā neatbilstība starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu, pat starp tiem, kuri ir kvalificēti un vēlas strādāt.

Keinss (*Keynes*) ievieša piespiedu bezdarba jēdzienu, kad cilvēki ir gatavi strādāt par dominējošo algas likmi, bet nevar atrast darbu ekonomikas lejupslīdes vai nepietiekama kopējā pieprasījuma dēļ. Šajā teorijā uzsvērtā valdības iejaukšanās un fiskālās politikas loma bezdarba līmeņa pārvaldībā (Keynes, 1936).

SDO sniedz standarta definīciju, nosakot, ka bezdarbnieki ir personas, kuras ne tikai ir bez darba, bet arī aktīvi meklējušas darbu pēdējo četru nedēļu laikā un ir gatavas sākt strādāt tuvāko divu nedēļu laikā (Eurostat, 2024). Šī definīcija uzsver indivīda centienus un gatavību iesaistīties darbā.

OECD sniedz plašāku definīciju, par bezdarbniekiem uzskatot visas personas, kas vecākas par noteiktu vecumu un kas pārskata periodā nav strādājušas algotu darbu vai nav bijušas pašnodarbinātas, ir bijušas pieejamas darbam un pēdējā laikā ir aktīvi meklējušas darbu noteiktā laikposmā. OECD arī sīkāk aprakstījusi darbības, ko uzskata par darba meklēšanas daļu, tostarp tādas darbības kā reģistrēšanās nodarbinātības dienestos, tieša pieteikšanās pie darba devējiem un citi centieni nodrošināt pašnodarbinātību (OECD, 2024; OECD, 2022a).

Šīs definīcijas kopā ilustrē bezdarba seku plašo spektru, sākot no ekonomikas un darba tirgus dinamikas līdz sociālajai un individuālajai ietekmei. Apzinoties bezdarba daudzveidīgās interpretācijas un mērījumus, politikas veidotāji, pētnieki un sabiedrība var labāk izprast un risināt problēmas, ko bezdarbs rada ekonomikas stabilitātei, sociālajai labklājībai un indivīdu labklājībai.

Pašsaprotami ir tas, ka bezdarba definīcijas ir vērstas uz valsts ekonomikas stāvokli, ko izraisa indivīda nokļūšana situācijā, kas ir par pamatu ekonomiskajiem zaudējumiem – samazinās valsts budžeta ieņēmumi, palielinās valsts budžeta izdevumi, kā arī samazinās saražotā IKP daudzums. Līdz ar to ir svarīgi veikt pasākumus, kas var mainīt indivīda stāvokli, transformējot to no bezdarbnieka par darbinieku, tomēr nozīmīgi ir apzināties, ka šāda veida pasākumi nevar būt tikai vispārīgi, kas vērsti uz bezdarbniekiem kā noteiktu sabiedrības slāni vai grupu, pasākumu variācijām ir jābūt atkarīgām no indivīda īpašībām, tādā veidā palielinot pielietoto pasākumu efektivitāti.

Bezdarba līmenis ir būtisks ekonomikas neizmantotās jaudas un neizmantoto resursu rādītājs, kas sniedz ieskatu par to, cik lielā mērā potenciālais darbaspēks netiek iesaistīts produktīvā darbībā (Unemployment Rate, b.g.). Bezdarba līmenis, ko SDO definē kā bezdarbnieku īpatsvaru no kopējā darbaspēka, kvantitatīvi nosaka bez darba palikušo, bet darbu meklējošo personu īpatsvaru attiecībā pret darbaspēku kopumā. Darbaspēks, ko sauc arī par ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem, ietver gan nodarbinātos, gan bezdarbniekus (International Labour Organization, 2019a).

Bezdarba līmenis ir plaši atzīts par galveno darba tirgus veselības rādītāju un būtisku ekonomikas kopējās dzīvotspējas rādītāju. Neraugoties uz tā teorētisko aprēķina vienkāršību, praktiski grūti ir precīzi nošķirt tos, kas aktīvi meklē darbu (un tādējādi tiek uzskatīti par bezdarbniekiem), no tiem, kas nepiedalās darba tirgū. Lai risinātu šīs problēmas un nodrošinātu mērījumu vienveidību, SDO kopš 1954. gada izstrādājusi skaidras pamatnostādnes bezdarba definēšanai. Saskaņā ar SDO bezdarbnieks ir persona, kas pašlaik nav nodarbināta, bet aktīvi meklē darbu un ir pieejama darbam. Šos kritērijus valstis dažādos attīstības posmos ir pilnībā vai daļēji pārņēmušas, un tie kalpo par pamatu bezdarba līmeņa aprēķināšanai (Bryne, Strobl, 2004).

Turpmāk, sīkāk skaidrojot jautājumu, SDO norāda, ka bezdarba līmenis ir bezdarbnieku īpatsvars attiecībā pret kopējo darbaspēka skaitu. Darbaspēks ietver darbaspējas vecuma personas, kuras ir vai nu nodarbinātas, vai bezdarbnieki, bet aktīvi meklē darbu un ir gatavas

uzsākt darba attiecības. Definīcija ir pieņemta visā pasaulē, un tā atvieglo bezdarba līmeņa salīdzinošo analīzi dažādās valstīs. Ievērojot standartizēto pieeju, SDO ļauj politikas veidotājiem, pētniekiem un starptautiskajām aģentūrām veikt konsekventus un jēgpilnus salīdzinājumus laika gaitā un pāri ģeogrāfiskajām robežām, tādējādi uzlabojot mūsu izpratni par darba tirgus dinamiku un ekonomikas veselību (International Labour Organization, 2019b).

Šī starptautiskā standartizācija ne tikai racionalizē bezdarba mērīšanas procesu, bet arī palīdz izstrādāt un novērtēt ekonomikas politiku, kuras mērķis ir samazināt bezdarba līmeni. Ar šiem centieniem SDO sniedz nozīmīgu ieguldījumu globālajos centienos veicināt nodarbinātību, ekonomisko attīstību un darba ņēmēju labklājību, atspoguļojot sarežģīto mijiedarbību starp darba tirgus apstākļiem un plašākiem ekonomikas rādītājiem. Precīza bezdarba līmeņa noteikšana ir būtiska, lai izprastu darba tirgus stāvokli un ekonomikas efektivitāti, izmantojot cilvēkresursus. Neraugoties uz šķietamo vienkāršību, šis process ietver niansētus kritērijus, lai precīzi klasificētu personu nodarbinātības statusu. Šī metodoloģija ir svarīga politikas veidotājiem, ekonomistiem un sociologiem, kuri cenšas analizēt darba tirgus dinamiku, novērtēt ekonomikas politikas efektivitāti un izprast bezdarba sociālo ietekmi. Ievērojot SDO vadlīnijas, valstis var nodrošināt, ka to bezdarba statistika ir salīdzināma, ļaujot starptautiskajām organizācijām, pētniekiem un valdībām efektīvi novērtēt un salīdzināt iedzīvotāju ekonomisko labklājību visā pasaulē.

Akadēmiskajos pētījumos bezdarba līmenis bieži tiek aplūkots saistībā ar ekonomikas teorijām un modeļiem, kas cenšas izskaidrot tā svārstības un ietekmi. Ekonomisti Blanšārs un Džonsons (*Johnson*) ir daudz rakstījuši par makroekonomikas teorijām, uzsverot ciklisko svārstību un darba tirgus neelastības mijiedarbību. Viņi apgalvo, ka šīs makroekonomiskās dinamikas izpratne ir būtiska, lai izstrādātu efektīvas politikas intervences, kuru mērķis ir mazināt bezdarbu. (Blanchard, Johnson, 2013).

Latvijas oficiālajā statistikā izšķir divus galvenos bezdarba rādītājus: reģistrētā bezdarba līmeni un faktisko bezdarba līmeni. Pēdējo iegūst no Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) darbaspēka apsekojuma. Šis apsekojums sniedz plašu priekšstatu par darba tirgu, jo ietver visus darba meklētājus neatkarīgi no tā, vai viņi ir reģistrējušies nodarbinātības dienestos. Šis plašākais rādītājs ļauj veikt visaptverošu bezdarba tendenču analīzi, aptverot visu darbaspēku, kas aktīvi meklē darbu (Centrālā statistikas pārvalde, 2024).

Turpretī reģistrētā bezdarba rādītājs balstās uz Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) datiem. Šajā rādītājā tiek ņemtas vērā tikai tās personas, kuras ir oficiāli reģistrējušās NVA kā bezdarbnieki un aktīvi meklē darbu ar šīs aģentūras starpniecību. Šie dati ir svarīgi, lai novērtētu valsts nodarbinātības dienestu efektivitāti un tūlītēju darbaspēka pieejamību (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2024).

Profesore Veronika Bikse sīkāk skaidro rādītāju atšķirības, uzsverot gan standartizētā (jeb faktiskā) bezdarba līmeņa, gan reģistrētā bezdarba līmeņa nozīmi, lai izprastu valsts darba tirgus dinamiku. Standartizētais bezdarba līmenis atspoguļo darba meklētāju īpatsvaru kopējā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitā, ietverot gan tos, kas reģistrēti, gan tos, kas nav reģistrēti NVA. Savukārt reģistrētā bezdarba līmenis īpaši nosaka to ekonomiski aktīvo iedzīvotāju daļu, kuri ir reģistrēti kā bezdarbnieki valsts nodarbinātības dienestā. Atšķirība ir būtiska politikas analīzei un darba tirgus novērtēšanai, jo tā sniedz ieskatu plašākās nodarbinātības problēmās, kas sniedzas ārpus reģistrētā bezdarba jomas (Bikse, 2020).

Šie divi rādītāji, lai gan koncentrējas uz dažādiem bezdarba aspektiem, ir neatņemama sastāvdaļa, lai pilnībā izprastu darba tirgus veselību, un tie ir noderīgi mērķtiecīgas nodarbinātības politikas formulēšanā.

Lai visaptveroši izprastu darba tirgus dinamiku, makroekonomiskajā teorijā ir noteikti dažādi bezdarba veidi.

Frikcionālais bezdarbs, rodas, kad cilvēki brīvprātīgi pamet darbu, meklējot labāku darbu, pārceļoties vai pārejot no izglītības uz darba tirgu. Šis bezdarba veids atspoguļo laika nobīdi starp darbavietām, ko ietekmē tas, cik ātri indivīdi var iegūt jaunu darbu un cik ilgi viņi parasti paliek darba vietā. Piemēram, ja cilvēks mēdz mainīt darbavietu ik pēc pieciem gadiem

un jauna darba atrašanai nepieciešami aptuveni trīs mēneši, tad aptuveni 5% darba mūža viņš būtu frikcionālā bezdarba stāvoklī. Tas nozīmē, ka frikcionālā bezdarba līmenis ir aptuveni 5%. Attiecīgais bezdarba veids ir raksturīga darba tirgus sastāvdaļa, ko nosaka darba meklēšanas process un kas ne vienmēr liecina par ekonomiskām problēmām (Krongorns, 2018).

Turpinot attīstīt šo koncepciju, ekonomisti apgalvo, ka frikcionālais bezdarbs ir neizbēgams jebkuras ekonomikas aspekts, kas veicina dabiskā bezdarba līmeņa paaugstināšanos. Šis dabiskais bezdarba līmenis ir bezdarba pamatlīmenis, kas saglabājas ekonomiskās aktivitātes un darbaspēka mobilitātes pamatspēku dēļ pat veselīgās, augošās ekonomikās. Tādējādi frikcionālais bezdarbs tiek uzskatīts par darba tirgus dinamisku sastāvdaļu, kas veicina prasmju un darba iespēju saskaņošanu kā daļu no dabiskās nodarbinātības plūsmas. Tā pastāvēšana uzsvēr pastāvīgu pārkārtošanos un pielāgošanos darba tirgū, atspoguļojot gan darba vietu pieejamību, gan darbaspēka gatavību tās aizpildīt (Kagan, 2020).

Izpratne par frikcionālo bezdarbu ir svarīga politikas veidotājiem un ekonomistiem, jo tā uzsvēr efektīvu darba piedāvājumu saskaņošanas pakalpojumu, darba tirgus elastīguma un nepieciešamības nepārtraukti pilnveidot prasmes, lai samazinātu laiku, ko cilvēki pavada, mainot darbu. Tas arī atgādina, ka zināms bezdarba līmenis ir tipisks un nepieciešams dinamiskai un adaptīvai ekonomikai.

Strukturālais bezdarbs, kā to skaidro zinātnieki, galvenokārt ir saistīts ar pārmaiņām ekonomikas struktūrā, ko izraisa tehnoloģiju attīstība un ražošanas metožu izmaiņas, kas savukārt padara esošās darbinieku prasmes, kvalifikāciju un apmācību neatbilstošu jaunajām darba funkcijām (Bikse, 2020). Šāda neatbilstība starp darbinieku spējām un darba prasībām var novest pie darbaspēka samazināšanas vai radīt nepieciešamību noteikt laiku, kurā darbiniekiem jāapgūst jaunas prasmes, kas atbilst jaunajām tehnoloģijām.

Strukturālo bezdarbu saasina tehnoloģiju attīstība, kas automatizē procesus, kurus iepriekš veica mazkvalificēts darbaspēks, piemēram, pašapkalpošanās kasu ieviešana lielveikalos. Šī pāreja veicina pieprasījuma samazināšanos pēc noteiktām darbaspēka kategorijām, pastiprinot strukturālā bezdarba problēmas (Krongorns, 2018).

Strukturālajam bezdarbam ir bīstams raksturs - tas var izraisīt ilgtermiņa bezdarbu. Tā kā bezdarbnieku prasmes arvien vairāk noveco, viņu reintegrācija darba tirgū kļūst arvien grūtāka, kas saasina ilgtermiņa bezdarbu. Šādai situācijai ir plašāka ietekme uz ekonomiku, tostarp patēriņa izdevumu samazināšanās un no tās izrietošā negatīvā ietekme uz ekonomikas izaugsmi, kas var pārvērsties cikliskā bezdarbā (Amadeo, 2021).

Profesore Bikse apraksta arī reģionālā bezdarba jēdzienu, kas rodas, kad strukturālais bezdarbs ietekmē konkrētas vietējās ekonomikas teritorijas, piemēram, rūpnīcas slēgšana ietekmē nodarbinātības vidi konkrētā reģionā. Šis bezdarba veids izceļas ar to, ka tas koncentrējas konkrētās teritorijās, un to bieži saasina reģiona ekonomiskie apstākļi salīdzinājumā ar plašāku valsts kontekstu.

Turklāt profesore Bikse skaidro, ka reģionālais bezdarbs nav tikai strukturālo pārmaiņu blakusprodukts, bet ir saistīts arī ar ekonomiskās attīstības atšķirībām starp reģioniem. Reģionos, kuros ekonomiskā attīstība ir zemāka nekā vidēji valstī, bezdarba līmenis parasti ir augstāks, tādējādi uzsvērot sarežģīto strukturālo pārmaiņu un reģionālās ekonomikas veselības mijiedarbību (Bikse, 2020).

Deivids Autors (*David Autor*) ir plaši pētījis automatizācijas un globalizācijas ietekmi uz darba tirgu. Autora darbā aplūkots, kā tehnoloģiju attīstība izspiež noteiktu veidu darbavietas, vienlaikus radot jaunas iespējas, kas prasa niansētu izpratni par strukturālo bezdarbu un tā saistību ar tehnoloģiskajām pārmaiņām. Autors apšauba uzskatu, ka automatizācija noved pie plaša bezdarba, uzsvērot vairākas galvenās atziņas:

- 1) tehnoloģijas papildina cilvēku darbu, palielinot produktivitāti un radot jaunas darbavietas, kurās nepieciešamas cilvēku prasmes, nevis tikai aizvieto cilvēkresursus;

- 2) darbavietu polarizācija notiek, jo automatizācija galvenokārt ietekmē vidējas kvalifikācijas darbavietas, izraisot gan augstas kvalifikācijas darbavietu ar augstu atalgojumu, gan zemas kvalifikācijas darbavietu ar zemu atalgojumu pieaugumu;
- 3) mīkstās prasmes, piemēram, sociālā inteliģence un radošums, kļūst arvien vērtīgākas, jo tās ir grūti automatizēt un ir būtiskas daudzām jaunām darba vietām;
- 4) izglītībai un prasmju attīstībai ir izšķiroša nozīme darbaspēka sagatavošanā jaunām nodarbinātības iespējām, ko rada tehnoloģiju attīstība.

Neraugoties uz automatizāciju, pieprasījums pēc cilvēku darbaspēka saglabājas, un izaicinājums ir vairāk pielāgoties jauniem darba veidiem un prasmju prasībām, nevis samazināt vajadzību pēc cilvēku darbaspēka (Autor, 2015).

Cikliskais bezdarbs tiek uzskatīts par nozīmīgu faktoru, kas nosaka paaugstinātu bezdarba līmeni, ir saistīts ar uzņēmējdarbības cikla lejupslīdēm. Tas atspoguļo ekonomikas izaugsmes dabiskās svārstības, ko raksturo izaugsmes un lejupslīdes periodi. Cikliskais bezdarbs pēc savas būtības ir īslaicīgs, un tā ilgums mainās atkarībā no ekonomikas lejupslīdes ilguma; tipiska lejupslīde ilgst aptuveni 18 mēnešus. Ekonomikas atveseļošanās vai uzplaukuma periodos uzņēmumi mēdz no jauna pieņemt darbiniekus, tādējādi samazinot ciklisko bezdarbu (Types of..., b.g.).

Šis bezdarba veids rodas, kad samazinās pieprasījums pēc precēm un pakalpojumiem, liekot uzņēmumiem samazināt darbaspēka skaitu, lai samazinātu izmaksas. Tad cikliskā bezdarba līmeni aprēķina kā kopējo zaudēto darbavietu skaitu attiecībā pret darbaspēku. Starp ciklisko bezdarbu un IKP pieaugumu ir ievērojama apgriezta sakarība: IKP pieaugumam samazinoties, pieprasījums tautsaimniecībā sarūk, un tas izraisa augstāku cikliskā bezdarba līmeni. Un otrādi - IKP pieaugumam palielinoties, cikliskajam bezdarbam ir tendence samazināties. Neraugoties uz cikliskā bezdarba pagaidu raksturu, tā ekonomiskās sekas var saglabāties gadiem ilgi, ietekmējot finanšu stabilitāti un izaugsmi (Steven, 2021).

Papildinot šo perspektīvu, Roberts Šimers (*Robert Shimer*) sniedz ieskatu par cikliskā bezdarba jutīgumu pret ekonomiskajiem apstākļiem. Šimers uzsver darba tirgus politikas un makroekonomisko stratēģiju nozīmi cikliskā bezdarba smaguma un ilguma mazināšanā (Shimer, 2005).

Sezonas bezdarbs rodas no darbaspēka pieprasījuma svārstībām dažādos gadalaikos, kas parasti ir saistītas ar nozarēm, kuras ir atkarīgas no sezonāliem faktoriem. Darba ņēmēji tādās nozarēs kā lauksaimniecība, tūrisms un mazumtirdzniecība var piedzīvot bezdarba periodus, kad viņu pakalpojumi ir mazāk pieprasīti. Sezonālais bezdarbs izceļ to, ka indivīdiem ir īslaicīgs bezdarbs nozarēs, kuras regulē sezonālie cikli (Bhowmik, 2020).

Pilnīgas nodarbinātības jēdziens ekonomikā nenozīmē nulles bezdarba līmeni. Tā drīzāk atzīst dabiskā bezdarba esamību, kas ietver gan frikcionālo, gan strukturālo bezdarbu. Frikcionālais bezdarbs rodas, indivīdiem pārejot no vienas darbavietas uz citu, savukārt strukturālo bezdarbu rada neatbilstība starp darba ņēmēju prasmēm un darba prasībām. Šis bezdarba formas ir raksturīgas darba tirgiem un tiek ņemtas vērā pilnīgas nodarbinātības jēdzienā, norādot uz ekonomiku, kas darbojas ar savu produktīvo potenciālu, nesasniedzot 100% nodarbinātību (Bikse, 2020).

Papildinot šo perspektīvu, Džons Meinards Keinss (*John Maynard Keynes*) ieviesa ideju, ka pilnīga nodarbinātība ir situācija, kad kopējais pieprasījums pēc darbaspēka ir vienāds ar kopējo darbaspēka piedāvājumu pie pašreizējām algu likmēm. Keinss apgalvoja, ka ekonomikas varētu sasniegt pilnīgu nodarbinātību, izmantojot efektīvu pieprasījuma pārvaldības politiku, kas nozīmē, ka bezdarbu, kas pārsniedz dabisko līmeni, varētu risināt ar fiskāliem un monetāriem pasākumiem (Keynes, 1936).

Miltons Friedmans (*Milton Friedman*) vēl vairāk veicināja diskusiju par pilnīgu nodarbinātību, ieviešot dabiskā bezdarba līmeņa koncepciju. Frīdmans izteicās, ka dabiskais temps ietver frikcionālo un strukturālo bezdarbu un ka mēģinājumi samazināt bezdarbu zem šī dabiskā tempa var izraisīt inflācijas paātrināšanos (Friedman, 1968).

Dabiskais bezdarbs jeb inflāciju neprovocējošs bezdarba līmenis (NAIRU), atspoguļo bezdarba līmeni, kas raksturīgs ekonomikai, kad tā ražo ar savu potenciālo IKP. Šis jēdziens ir būtisks makroekonomikā, kas kalpo kā bezdarba līmeņa rādītājs, kurā inflācija nepalielinās. Dabiskais bezdarbs nav tieši novērojams, bet to var secināt, izmantojot tādus modeļus kā Filipsa līkne vai Beveridžas līkne, kas bezdarbu saista attiecīgi ar inflāciju un brīvajām darbvietām. Tas ietver divus galvenos komponentus: frikcionālo bezdarbu, ko rada normāla darbaspēka mainība, un strukturālo bezdarbu, ko rada neatbilstība starp darba ņēmēju prasmēm un darba prasībām (Krasnopjorovs, 2019).

NAIRU uzsver mūsdienu makroekonomikas pamatprincipu: jebkurā brīdī ekonomikā ir noteikts bezdarba līmenis, kas ļauj inflācijai saglabāties stabili. Šī koncepcija ir attīstījusies no Filipsa līknes, kas sākotnēji radīja apgrieztu attiecību starp bezdarbu un inflācijas līmeni. Laika gaitā NAIRU ir kļuvis par sinonīmu dabiskajam bezdarba līmenim, iezīmējot bezdarba daļu, kas saglabājas pat bez cikliskām vai sezonālām svārstībām, tādējādi uzsverot strukturālā bezdarba lomu ekonomikā (Heimberger, Kapellerb, Schütz, 2017).

Papildinot šīs atziņas, Miltons Frīdmens un Edmunds Felpss patstāvīgi apstrīdēja sākotnējās Filipsa līknes sekas, ieviešot dabiskā bezdarba līmeņa koncepciju. Viņi apgalvoja, ka ilgtermiņa nodarbinātības līmeni nevar samazināt ar inflācijas politiku, jo adaptīvās gaidas noved pie dabiska bezdarba līmeņa, kurā inflācijas gaidas pielāgojas faktiskajai inflācijai, padarot šādu politiku ilgtermiņā neefektīvu (Friedman, 1968; Edmund, 1967).

Dabisko bezdarbu, kas atspoguļo bezdarba pamatlīmeni ekonomikā, kurā nav ciklisku svārstību, novērtē, izmantojot dažādas metodes, no kurām katra sniedz ieskatu bezdarba pamatā esošajos strukturālajos un frikcionālajos komponentos:

- 1) Vakances un bezdarba vienlīdzība: dabiskā bezdarba novērtēšanas metode ietver brīvo darbvietu skaita pielīdzināšanu to personu skaitam, kuras klasificētas kā pagaidu bezdarbs. Šī pieeja paredz, ka līdzsvarotā darba tirgū pieejamajām darbavietām aptuveni jāatbilst darba meklētāju skaitam.
- 2) Vēsturiskie kritēriji: 20. gadsimta otrajā pusē Amerikas Savienotās Valstis uzskatīja, ka 6% bezdarba līmenis liecina par dabisko bezdarbu, kas vēlāk tika koriģēts līdz 4%. Šie kritēriji ir attīstījušies, reaģējot uz mainīgajiem ekonomiskajiem apstākļiem, tostarp būtiskām pārmaiņām, ko izraisījuši ārēji satricinājumi, piemēram, globālā Covid-19 ekonomikas krīze, kas liecina, ka dabiskais bezdarba līmenis laika gaitā var ievērojami atšķirties atkarībā no strukturālām pārmaiņām ekonomikā (Popirlan et al., 2021).
- 3) NAIRU novērtējums: ir vēl viena metode dabiskā bezdarba noteikšanai, kas aprēķināta, pārbaudot vidējo faktiskā bezdarba līmeni iepriekšējā desmitgadē vai ilgāk. Šis rādītājs ir īpaši svarīgs zemas inflācijas apstākļos, piedāvājot ilgtermiņa perspektīvu bezdarba līmenim, kas stabilizē inflāciju. (Blanchard, Summers, 1986; Hall, 1980).

Ilgtermiņa (ilgstošais) bezdarbs, ko OECD definē kā bezdarbu, kas ilgst 12 mēnešus vai ilgāk, ir īpaši kaitīgs valsts ekonomikai. Tas ne tikai norāda uz neefektivitāti darba tirgū, bet arī rada ievērojamu garīgo un finansiālo slogu indivīdiem un viņu ģimenēm. Šis bezdarba veids, kas izteikts procentos no kopējā bezdarbnieku skaita, tiek fiksēts valsts darbaspēka apsekojumos, kuros tiek identificētas personas, kuras iepriekšējā nedēļā ilgāk par stundu nav strādājušas algotu darbu, ir pieejamas un meklē darbu (Long-term unemployment..., b.g.).

Ilgtermiņa bezdarba problēma ir saistīta ar tā pretestību īstermiņa politikas intervencēm, piemēram, bezdarbnieka pabalstiem, kas var tikai daļēji kompensēt ienākumu zudumu. Tādus faktorus kā rūpniecības lejupslīde, ilgtermiņa nodarbinātības zudums un lēnas darba samaksas korekcijas valsts politikai ir grūti tieši novērst. Tomēr pierādījumi liecina, ka mērķtiecīgas programmas, kas palīdz meklēt darbu vai atvieglo pārkvalifikāciju, var mazināt ilgtermiņa bezdarba ietekmi (Wächter, 2012). Programmu efektivitātei un savlaicīgumam ir izšķiroša nozīme, lai nekavējoties panāktu ievērojamu bezdarba līmeņa samazinājumu.

Atšķirības ilgtermiņa bezdarbnieku definēšanā dažādās valstīs atspoguļo atšķirīgos politikas risinājumus un darba tirgus dinamiku. Lai gan dažas valstis uzskata, ka personas, kas ir bez darba ilgāk par sešiem mēnešiem, ir ilgstošas bezdarbnieces, Eiropas Savienība un citas valstis ir noteikušas, ka šis sliekšnis ir ilgāks par divpadsmit mēnešiem. Covid-19 pandēmija ir saasinājusi bažas par ilgtermiņa bezdarbu, virzot to uz vēsturiski augstāko līmeni ilgstošas ekonomikas lejupslīdes dēļ (Iacurci, 2021).

Ilgtermiņa bezdarbam ir tālejošas negatīvas sekas, tostarp samazinātas darba izredzes, zemāki ienākumi un iespējama darbinieku prasmju novecošana. Laika gaitā izklūšanas no bezdarba iespējamība samazinās, palielinot risku pilnībā pamest darbaspēku. Šī situācija rada būtisku izaicinājumu valsts nodarbinātības politikai, samazinot darba un mobilitātes iespējas (Bejaković & Mrnjavac, 2018).

Pandēmijas izraisītā recesija ir īpaši skārusi mazkvalificētus darba ņēmējus, kuri nevar pāriet uz attālinātu darbu, izraisot bezdarba līmeņa kāpumu. Neraugoties uz plašo valdības atbalstu, tiek prognozēts, ka bezdarbs Eiropā būs pieaudzis no 6,3% 2019. gadā līdz 9% 2020. gadā (Suphaphiphat, Miyamoto, 2020). Šī attīstība uzsver, ka ir vajadzīgas visaptverošas stratēģijas, kas ne tikai risina tūlītējas bezdarba problēmas, bet arī risina pamatproblēmas, kas veicina ilgtermiņa bezdarbu.

PVO ir konstatējusi nozīmīgu saistību starp bezdarba līmeni un pašnāvību skaitu, izskaidrojot šīs saiknes daudzšķautņaino raksturu. Bezdarbs var izraisīt dažādus stresa faktoros, tostarp nabadzību, sociālo izolāciju, ģimenes spriedzi un bezcerības sajūtu, kas savukārt var palielināt pašnāvības risku. Un otrādi, indivīdiem, kas saskaras ar garīgās veselības problēmām, ir lielāks risks kļūt par bezdarbniekiem, salīdzinot ar tiem, kuriem ir stabila garīgā veselība. Pašnāvību risks ir ievērojami augstāks to cilvēku vidū, kuri dzīvo ilgstošā bezdarbā, salīdzinājumā ar tiem, kuri nesen zaudējuši darbu, uzsverot, ka ilgstošs bezdarbs var nopietni ietekmēt garīgo labklājību (Pašnāvību novēršana..., 2020).

Nemot vērā problēmas, kas saistītas ar palīdzību tiem, kuri zaudējuši darbu, un ilgstošiem bezdarbniekiem, lai atgūtos no ienākumu zuduma, ir jāizskata preventīvie pasākumi, lai izvairītos no masveida atlaišanas un apstākļiem, kas izraisa bezdarbu. Ierosinātās stratēģijas ietver darba dalīšanas programmu īstenošanu, nodarbinātības subsidēšanu, lai novērstu atlaišanu, elastīgu darba grafiku veicināšanu un finansiāla atbalsta sniegšanu maksātspējīgiem uzņēmumiem, kas saskaras ar tirgus grūtībām (Wächter, 2012).

Turpinot paplašināt tēmu, Pols Krugmans, Nobela prēmijas laureāts ekonomikā, ir apspriedis plašāku bezdarba ekonomisko ietekmi uz sabiedrības garīgo veselību. Krugmans uzsver valdības iejaukšanās lomu šo seku mazināšanā, izmantojot politikas pasākumus, kuru mērķis ir stabilizēt nodarbinātību un nodrošināt sociālās drošības tīklus (Krugman P. 2009).

Šīs perspektīvas uzsver sarežģīto saikni starp bezdarbu un garīgo veselību, uzsverot vajadzību pēc visaptverošām politikas pieejām, kas pievēršas gan ekonomikas stabilitātei, gan garīgās veselības atbalstam. Izmantojot šādas daudzpusīgas stratēģijas, sabiedrība var labāk pārvaldīt bezdarba psiholoģiskās un ekonomiskās sekas, samazinot ilgtermiņa nelabvēlīgu iznākumu, tostarp pašnāvību, risku.

Atkarībā no motīva, bezdarbu var iedalīt brīvprātīgā bezdarbā un piespiedu bezdarbā. **Brīvprātīgais bezdarbs** izveidojas situācijā, kad bezdarbnieks nevēlas strādāt, piemēram, nepiekrīt piedāvātajai darba algas likmei. Brīvprātīgo bezdarbu var veicināt vairāki faktori, tostarp:

- 1) dāsni bezdarbnieka pabalsti var samazināt nepieciešamību meklēt darbu, jo finansiālā atšķirība starp nodarbinātību un bezdarbnieku samazinās;
- 2) augsts nodokļu slogs var samazināt neto ienākumus, padarot nodarbinātību mazāk pievilcīgu;
- 3) darba piemērotība - indivīdi var izvēlēties gaidīt darbus, kas labāk atbilst viņu prasmēm un kvalifikācijai.
- 4) priekšstati par darba kvalitāti - mazkvalificēti darbi, kas bedarbniekam liekas neinteresanti vai pazemojoši.

5) dzīvesveida izvēle - priekšroka atpūtai, nevis darbam, var izraisīt brīvprātīgu bezdarbu (Pettinger, 2017).

Turpretī **piespiedu bezdarbs** ir tad, kad cilvēki vēlas strādāt par pašreizējām algu likmēm, bet nevar atrast darbu ekonomisko apstākļu vai tirgus strukturālo pārmaiņu dēļ (Soylu, Çakmak, Okur, 2018).

Fridmans piedāvāja ieskatu dabiskajā bezdarba līmenī, kas ietver brīvprātīgo bezdarbu, jo cilvēki pāriet no vienas darbavietas uz citu vai meklē labākus piedāvājumus. Viņš norādīja, ka vienmēr pastāv zināms bezdarba līmenis, kas saglabājas kā dabiska ekonomisko svārstību sastāvdaļa, kur indivīdu vēlmēm un tirgus dinamikai ir izšķiroša nozīme (Friedman, 1968).

Lai efektīvi pielāgotu makroekonomikas politiku, ir svarīgi noteikt, vai bezdarbs ekonomikā pārsvarā ir ciklisks vai strukturāls. Ja bezdarbs tiek identificēts kā galvenokārt ciklisks, ko raksturo kā nozīmīgu, noturīgu un virs dabiskā līmeņa, politikas pasākumiem jābūt vēršoties uz kopējā pieprasījuma palielināšanu. Pat tad, ja cikliskais komponents vēl joprojām ir ievērojams, īstermiņa ekonomiskie stimuli var palīdzēt tuvināt bezdarba līmeni to dabiskajam līmenim, neizraisot inflāciju un nemazinot konkurētspēju. Tomēr, ja cikliskais bezdarbs ir minimāls, tā nav vai tam ir tendence samazināties, ekonomikas stimulēšana var netīši veicināt inflāciju, būtiski neietekmējot ilgtermiņa bezdarba līmeni. Šādos apstākļos būtiska strukturāla komponenta jautājuma risināšana kļūst obligāta, lai ilgstoši pazeminātu bezdarba līmeni. Ievērojams dabiskais bezdarba līmenis norāda uz izteiktu strukturālu problēmu, kas prasa mērķtiecīgu iejaukšanos (Krasnopjorovs, 2015).

Paplašinot analīzi, Blanšards ir uzsvēris, cik svarīgi politikas formulēšanā ir nošķirt ciklisko un strukturālo bezdarbu. Blanšards apgalvo, ka strukturālās reformas, piemēram, darba tirgus elastības uzlabošana un ieguldījumi izglītībā un apmācībā, ir kritiski svarīgas, lai risinātu strukturālā bezdarba problēmu (Blanchard, Johnson, 2013).

Šimers (*Shimer*) piedāvājis tālāku skatījumu uz cikliskā bezdarba dinamiku, norādot, ka darba tirgus politikai ir jāreaģē uz ekonomikas cikla fāzēm, lai efektīvi samazinātu bezdarbu, nesaasinot inflāciju (Shimer, 2005).

Šīs norādes uzsvēr bezdarba sarežģītību un nepieciešamību pēc niansētas pieejas makroekonomikas politikai, kurā ņemtas vērā cikliskā un strukturālā bezdarba atšķirīgās iezīmes. Precīzi diagnosticējot bezdarba veidu un apmēru, politikas veidotāji var īstenot efektīvākas stratēģijas, lai veicinātu nodarbinātības pieaugumu un ekonomikas stabilitāti.

Šie ieguldījumi uzsvēr bezdarba analīzes daudzšķautņaino raksturu un to, cik svarīgi ir izmantot stabilus modeļus un rādītājus, kas atspoguļo darba tirgu sarežģītību. Lai gan tādi instrumenti kā NAWRU sniedz vērtīgu ieskatu, ekonomistu kolektīvā gudrība uzsvēr nepieciešamību ekonomikas politikas analīzē integrēt teorētisko dziļumu un empīrisku precizitāti.

1.2. Bezdarba analīzes modeļi / *Unemployment analysis models*

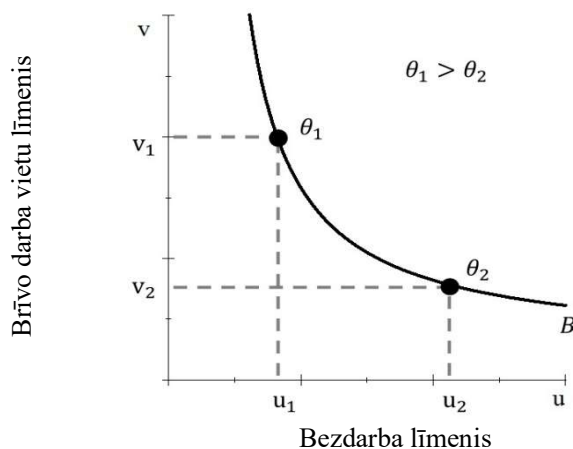
Lai izprastu bezdarbu, ir nepieciešama visaptveroša pieeja, kurā tiek ņemti vērā dažādi modeļi, lai analizētu tā cēloņus un dinamiku. Šie modeļi palīdz identificēt dažādus bezdarba veidus un faktoros, kas ietekmē katru bezdarba veidu. Šajā apakšnodaļā tiks aplūkoti primārie bezdarba analīzē izmantotie modeļi, sākot ar strukturālo bezdarbu, kas ir būtisks darba tirgus dinamikas aspekts.

Strukturālais bieži tiek uzskatīts par neizbēgamu ekonomiskās dzīves aspektu, kas ir ekonomikas pielāgošanās procesu neatņemama sastāvdaļa. Strukturālais bezdarbs rodas, ja ekonomikā notiek fundamentālas izmaiņas, piemēram, mainās pieprasījuma sastāvs, kas rada nepieciešamību mainīt nodarbinātības modeļus. Izpratne par to, kā ekonomika pielāgojas šīm strukturālajām pārmaiņām, ir svarīga, lai izprastu plašāku nodarbinātības un bezdarba dinamiku (Leonard, 1986).

Strukturālajam bezdarbam trūkst vispārpieņemta rādītāja, tomēr Beveridžas līkne ir plaši izmantots instruments makroekonomistu vidū ekonomisko apstākļu novērtēšanai. Šī līkne ilustrē saistību starp brīvajām darbvietām un bezdarba līmeni, kalpojot par darba tirgus efektivitātes rādītāju. Īstermiņā stabila Beveridžas līkne ar lejupvērstu slīpumu liecina par dažādiem ekonomiskiem stāvokļiem — lielas vakances ar zemu bezdarba līmeni liecina par ekonomikas izaugsmi, savukārt zemas vakances ar augstu bezdarba līmeni norāda uz lejupslīdi. Laika gaitā Beveridžas līknes izmaiņas gan uz āru, gan uz iekšu atspoguļo izmaiņas darba tirgus efektivitātē, un pāreja uz āru nozīmē mazāk efektīvu tirgu, kurā augstāks bezdarbs pastāv līdzās lielākam brīvo darbvietau skaitam (Belman, Wolfson, 2014; Pedersen, Lund, 2017).

Turklāt, bezdarba un inflācijas mijiedarbība, kas ir galvenie ekonomiskās veselības rādītāji, uzsver to negatīvo korelāciju tipiskos apstākļos, uzsverot to nozīmi ekonomiskajā analizē (Perera, 2016).

Papildinot diskursu, Hansens (*Hansen*), Dovs (*Dow*) un Diks-Mireauks (*Dicks-Mireaux*) ir palīdzējuši izprast Beveridžas līknes dinamiku (1.2. att.) un tās ietekmi uz ekonomikas politiku. Hansens (1970) ierosināja, ka punkti uz līknes pa labi no 45 grādu līnijas norāda uz pieprasījuma deficītu un potenciāli pārmērīgām algām, savukārt Dovs un Diks-Mireauks (1985) pētīja, kā līknes kustības un nobīdes var signalizēt par izmaiņām klasisko, Keinsa vai darbaspēka pielāgošanās faktoru dēļ (Pedersen, Lund, 2017).



Avots: Pedersen, Lund, 2017

1.2. att. / Fig. 1.2. Beveridža līkne / *Beveridge curve*

Šīs analīzes uzsver Beveridžas līknes nozīmi darba tirgus apstākļu diagnosticēšanā un politikas pasākumu vadīšanā bezdarba, jo īpaši strukturālā bezdarba, novēršanai. Līknes dinamika sniedz vērtīgu ieskatu darba tirgus reakcijā uz ekonomikas cikliem, strukturālajām pārmaiņām un politikas intervencēm, uzsverot, cik sarežģīti ir sasniegt optimālu nodarbinātības līmeni.

Bezdarbs un inflācija ir divi ekonomiski faktori, kas norāda uz nelabvēlīgiem ekonomikas apstākļiem. Ekonomikas analītiķi izmanto šos rādītājus vai vērtības, lai analizētu ekonomikas stiprumu. Ir konstatēts, ka šie divi termini ir savstarpēji saistīti, un normālos apstākļos starp diviem mainīgajiem ir negatīva saikne (Perera, 2016).

Nobela prēmijas laureāti Kristofers Pissarides (*Christopher A. Pissarides*) (Pissarides C. A., b.g.) un Deils Mortensens (*Dale Mortensen*) (Dale T. Mortensen..., 2023), kuri slaveni ar meklēšanas un saskaņošanas modeļa izstrādi, būtiski ietekmēja izpratni par darba tirgus dinamiku un Beveridžas līkni. Viņu darbs izgaismoja, kā darba piemeklēšanas procesi un tirgus nesaskaņas, piemēram, informācijas asimetrija, ietekmē bezdarba līmeni un brīvās darbvieta, par ko liecina Beveridžas līknes izmaiņas. Viņi iedziļinājās, kā ekonomiskie satricinājumi, tostarp tehnoloģiskie sasniegumi vai recesijas, rada nepieciešamību pielāgot darba tirgus dinamiku, kas novērojama, izmantojot Beveridžas līknes kustības. Turklāt Mortensens un

Pissarides uzsvēra algu un produktivitātes kritisko lomu nodarbinātības procesā, uzsverot, ka algu elastības un produktivitātes uzlabošana var radīt labākus rezultātus darba tirgū.

Mortensena un Pissarides savos komentāros apgalvoja, ka efektīvai darba tirgus politikai būtu jākoncentrējas ne tikai uz ekonomiskā pieprasījuma stimulēšanu, bet arī uz meklēšanas berzes samazināšanu un atbilstības kvalitātes uzlabošanu starp darba meklētājiem un vakancēm. Viņu atziņas ir veidojušas mūsdienu pieeju darba ekonomikā, liekot domāt, ka visaptverošs politikas pasākumu kopums, kas pievēršas gan pieprasījuma, gan piedāvājuma puses faktoriem, ir būtisks, lai uzlabotu darba tirgus efektivitāti un samazinātu bezdarbu. Veicot revolucionāru darbu, viņi ir nodrošinājuši stabilu teorētisko pamatu, kas palīdz ekonomistiem un politikas veidotājiem izstrādāt intervences pasākumus, lai veicinātu dinamiskākus un noturīgākus darba tirgus (Mortensen, Pissarides, 1994; Mortensen, 1999).

Filipsa līkne nosaka cēloņsakarību starp ekonomisko aktivitāti, inflāciju un bezdarbu. Kā skaidro Bessonovs, pieaugot ekonomiskajai aktivitātei, palielinās nodarbinātība, ienākumi un pieprasījums, kas mudina ražotājus un pakalpojumu sniedzējus paaugstināt cenas, tādējādi veicinot inflāciju. Šis modelis parāda apgriezto sakarību starp bezdarbu un inflāciju, kur augstāks bezdarbs samazina ienākumus un pieprasījumu, mazinot cenu spiedienu. Turpretī pozitīva ražošanas apjoma starpība, kas liecina par paaugstinātu ekonomisko aktivitāti, palielina kopējo pieprasījumu un jaudu izmantošanu, samazinot starpību starp faktisko un potenciālo ražošanas apjomu un veicinot cenu kāpumu (Bessonovs, 2017).

Sākotnējā Filipsa līknes koncepcija, kā to ieskicēja Filips, apraksta stabilu, apgriezto attiecību starp inflāciju un bezdarbu. Šī koncepcija gadu desmitiem ir bijusi ekonomistu un politikas veidotāju stūrakmens. Tomēr mūsdienu ekonomisti pauduši bažas par tās pamatotību ilgtermiņā. 20. gs. 60. un 70. gados valdības un centrālās bankas izmantoja šo sakarību, lai manipulētu ar inflācijas līmeni, cenšoties sabalansēt ekonomisko ekspansiju vai sarukumu ar pieņemamu inflācijas un bezdarba līmeni. Šī pieeja bieži vien ietvēra inflācijas mērķu noteikšanu un fiskālās politikas izstrādi, lai panāktu vēlamo līdzsvaru starp inflācijas un bezdarba līmeni (Sawyer, 2012).

Neraugoties uz tās sākotnējo atzīšanu, Filipsa līknes nozīme ir apšaubīta, un dažādi gadījumi liecina, ka inflācijas un bezdarba attiecība var nebūt apgriezti proporcionāla. Kritiķi apgalvo, ka šo sakarību ietekmē citi faktori, tādējādi apšaubot līknes prognozēšanas precizitāti ilgtermiņā.

Frīdmens un Edmunds Felpss (*Edmund Phelps*) neatkarīgi apstrīdēja sākotnējās Filipsa līknes sekas, ieviešot dabiskā bezdarba līmeņa jēdzienu. Viņi apgalvoja, ka inflācijas un bezdarba apgrieztajai sakarībai jābūt spēkā tikai īstermiņā, jo ilgtermiņā inflācijas gaidas pielāgojas faktiskajai inflācijai, tādējādi iznīcinot kompromisu (Friedman, 1968; Phelps, 1967).

Šie atklājumi atspoguļo mainīgo skatījumu uz Filipsa līkni, uzsverot inflācijas un bezdarba dinamikas sarežģītību un rosinot pārvērtēt makroekonomiskās politikas stratēģijas. Debates turpinās, un pašlaik tiek veikti pētījumi, kuros tiek pētīts, kā tautsaimniecības strukturālās pārmaiņas un globālie faktori varētu ietekmēt šīs fundamentālās ekonomiskās attiecības.

NAIRU teorētiskajam jēdzienam ir būtiska nozīme monetārās politikas veidošanā, jo tas nosaka konkrētu bezdarba līmeni, kas korelē ar stabilu inflāciju un ko attēlo ilglaicīgā Filipsa līkne. Piedāvājuma puses uzlabojumi šo līkni var novirzīt uz kreiso pusi, potenciāli pazeminot NAIRU līmeni, norādot, ka NAIRU nav fiksēts un var mainīties atkarībā no tautsaimniecības efektivitātes pārmaiņām ("NAIRU," 2021).

Izpratne par nepietiekamu darbaspēka izmantošanu ir būtiska monetārajai politikai, jo neizmantotā darbaspēka kapacitāte darba tirgū var ietekmēt darba samaksas kāpumu un attiecīgi arī inflāciju. NAIRU kalpo par kritiski svarīgu kritēriju, lai novērtētu neizmantoto jaudu un inflācijas spiedienu darba tirgū. Apstākļi, kad faktiskais bezdarbs ir zemāks par NAIRU, liecina par saspringtu darba tirgu, kurā, visticamāk, palielinās darba samaksa un inflācija. Un otrādi, ja bezdarba līmenis pārsniedz NAIRU, tas norāda uz darba tirgus atslābumu, kas mazina darba

samaksas un inflācijas spiedienu. Šī “bezdarba plaša” ir būtisks faktors, prognozējot darba samaksas pieauguma un inflācijas tendences (Cusbert, 2017).

Diskusiju papildināja Frīdmens un Felpss, kuri piedāvāja fundamentālas atziņas par bezdarba un inflācijas attiecībām, apstrīdot sākotnējos Filipa liknes pieņēmumus. Viņi ieviesa dabiskā bezdarba līmeņa jēdzienu, apgalvojot, ka inflācijas gaidas laika gaitā pielāgojas, padarot NAIRU par kustīgu mērķi, nevis fiksētu līmeni (Friedman, 1968; Phelps, 1968).

Latvijā bezdarba dabisko un ciklisko komponentu nošķiršanai parasti izmanto Filipa liknes modeli, kas papildināts ar Kalmana filtru. Šī pieeja dabisko bezdarba līmeni definē kā NAIRU, uzsverot tā lomu nemainīga inflācijas līmeņa uzturēšanā (Krasnopjorovs, 2015).

Kalmana filtrs - algoritms, kas iegūst nezināmo mainīgo lielumu aplēses no laika secības mērījumiem, - ir izmantots dažādās jomās, pateicoties tā vienkāršībai un minimālajām skaitļošanas prasībām (Kim, Bang, 2019). Bezdarba analīzes kontekstā Eiropas Komisija (EK) izmanto bezdarba līmeni pie kura algu pieauguma temps nemainās (*Non-Accelerating Wage Rate of Unemployment, NAWRU*) jēdzienu, kas nedaudz atšķiras no tradicionālajiem dabiskā bezdarba rādītājiem. NAWRU atspoguļo bezdarba līmeni, pie kura darba samaksa paliek nemainīga, un EK regulāri atjaunina NAWRU rādītājus AMECO datubāzē (Krasnopjorovs, 2015).

NAWRU kalpo kā strukturālā bezdarba rādītājs, palīdzot novērtēt bezdarba apstākļus dažādās valstīs un noteikt valstis, kurās NAWRU samazinās, kā “veiksmīgas valstis”. Tā pievilcība ir tāda, ka to ir viegli aprēķināt, jo tam nepieciešami ierobežoti dati, un tā spēcīgais teorētiskais pamatojums, kas saistīts ar vienprātību par bezdarbu Eiropā. Neraugoties uz NAWRU lietderību, jo tas piedāvā vienkāršus risinājumus sarežģītiem jautājumiem, tā vienkāršība un paļaušanās uz minimāliem datiem rada būtiskus ierobežojumus. Kritiski mainīgie var tikt ignorēti, un aplēšu un testa statistikas trūkums nozīmē, ka nav ar pašu rādītāju saistītas nenoteiktības mērvienības, uzsverot nepieciešamību pēc piesardzīgas interpretācijas (Holden, Nymoen, 2002).

Efektivitātes algas modelis paredz, ka darba devēji maksā algas virs tirgus līdzsvara līmeņa, lai palielinātu produktivitāti, samazinātu mainību un atturētu no darba kavēšanas. Tomēr tas rada piespiedu bezdarbu, jo ne visus darbiniekus var nodarbināt par šādu algu. (Akerlof, Yellen, 1986).

Iekšējais un ārējais modelis. Šajā modelī, ko izstrādājuši Asars Lindbeks (*Assar Lindbeck*) un Deniss Snouers (*Dennis Snower*), tiek nošķirti “iekšējie” (nodarbinātie darbinieki), kuriem ir sarunu vešanas spēja, un “ārējie” (bezdarbnieki), kuriem tās nav. Tas liecina, ka iekšējie darbinieki pieprasa augstas algas, tādējādi veicinot ārējo darbinieku bezdarbu (Chatterji, Lindbeck, Snower, 1991).

Reālā biznesa cikla modeļi nodarbinātības svārstības skaidro ar reāliem (nemonetāriem) satricinājumiem, piemēram, tehnoloģiju vai piedāvājuma izmaiņām. Šajos modeļos apgalvots, ka bezdarbs var rasties normālu ekonomikas svārstību rezultātā (Rebelo, 2005).

Šie modeļi kopā ar tādu ekonomistu kā Friedmana un Felpsa ieguldījumu, kuri kritizēja sākotnējo Filipa likni, ieviešot dabisko bezdarba līmeņa koncepciju, atspoguļo pieaugošo izpratni par darba tirgus dinamiku. Viņi uzsver, ka bezdarba cēloņi un bezdarba novēršana ir daudzšķautņaina, un efektīvai darba tirgus pārvaldībai ir nepieciešama politika, kas pievēršas gan pieprasījuma, gan piedāvājuma puses faktoriem.

Šī visaptverošā pieeja, integrējot tādus modeļus kā NAIRU, NAWRU un citus, nodrošina stabilu sistēmu bezdarba analīzei. Tajā uzsvēta nepieciešamība pēc pielāgojamas, uz pierādījumiem balstītas ekonomikas politikas, lai uzlabotu darba tirgus efektivitāti, samazinātu bezdarbu un saglabātu inflācijas stabilitāti, kas ir pamatā notiekošajiem pētījumiem un debatēm darba ekonomikas jomā.

1.3. Sieviešu bezdarba vēsturiskie aspekti / *Historical aspects of female unemployment*

Sieviešu bezdarba izpēte vēsturiskā skatījumā sniedz kritisku ieskatu par dzimumu nevienlīdzības pastāvīgo un mainīgo raksturu darba tirgū. Šīs nodaļas mērķis ir izpētīt daudzšķautņainos vēsturiskos faktorus, kas ir veidojuši sieviešu nodarbinātības un bezdarba pieredzi. Analizējot dažādus vēsturiskos periodus, galvenās ekonomiskās transformācijas un nozīmīgas sociālās kustības, šajā nodaļā ir izceltas problēmas, kas laika gaitā ir ietekmējušas sieviešu līdzdalību darba tirgū.

Sieviešu bezdarbs un pirmsindustriālā laikmeta aspekti.

Viktorijas laikmets bieži tiek izcelts kā periods, kad uz strādājošām sievietēm raudzījās ar nožēlu. Šāda uztvere ir veicinājusi to, ka liela daļa vēstures pētījumu par sieviešu darbu galvenokārt koncentrējas uz 19. un 20. gadsimtu. Šajā laikmetā tika izstrādāti nozīmīgi pētījumi un likumdošana, kas nodrošināja bagātīgu materiālu zinātniekiem, kuri pētīja sieviešu darba apstākļus un tā laika sociālās pārmaiņas (Nicholas, Oxley, 1993; Charles, Duffin, 1985). Sieviešu darbs agrākajos periodos vēsturiskajos pētījumos ir salīdzinoši atstāts novārtā. Šāda nevērtība bieži ir saistīta ar empīrisku datu nepietiekamību un ievērojamām interpretācijas un metodoloģiskām problēmām, ko rada pieejamie avoti. Neraugoties uz Alises Klārkas (Alice Clarke) celmlauža darbu par sieviešu darbu 17. gadsimtā, līdz pat neseniem laikiem par to tika runāts maz (Clark, 1919, Norbrook, 2004, Meerkerk, 2006). Pāreja no feodālisma uz industriālo kapitālismu 18. un 19. gadsimtā iezīmēja izšķirošu periodu, kas radikāli mainīja sieviešu darba modeļus un noteica normas, kuras saglabājas līdz mūsdienām. Trīspadsmitā gadsimta beigās bieži tiek izvēlētas kā sākumpunkts šādiem pētījumiem, jo ir parādījušies visaptverošāki rakstiskie avoti un dokumenti (Clark, 1919, Charles, Duffin, 1985).

Pirmsindustriālajā sabiedrībā sievietēm bija aktīva loma ekonomikā, piedaloties amatnieku ģildēs, vērpsnā, alus darīšanā, mazumtirdzniecībā un vispārējā apgādē. Lauku sievietes strādāja uz zemes un kopa mājlopus. Sieviešu darbu bieži diktēja mājražošanas prasības un ekonomiskās vajadzības, un daudzas nodarbošanās tika uzskatītas par mājražošanas pienākumu papildinājumu (Nicholas, Oxley, 1993).

Sievietes saskārās ar ievērojamiem juridiskiem un sociāliem ierobežojumiem, kas ierobežoja viņu saimniecisko darbību. Jo īpaši precētu sieviešu tiesības un identitāte bija pakļautas vīram. Sieviešu juridiskā pakļautība 19. gadsimtā salīdzinājumā ar agrākajiem periodiem bija vājāka, jo pretrunīgās un pārklājošās jurisdikcijas dažkārt ļāva precētām sievietēm būt juridiski neatkarīgām (Meerkerk, 2006; Charles, Duffin, 1985).

Dažas sieviešu darba iezīmes saglabājās gan pirms, gan pēc industrializācijas, piemēram, zems atalgojums un darba dalīšana atkarībā no dzimuma. Industriālais kapitālisms veicināja redzamāku, plašāku un asāku sieviešu darba specializāciju un norobežošanu, nostiprinot noteiktas profesionālās tendences (Clark, 1919, Nicholas, Oxley, 1993).

Industriālā revolūcija un sieviešu bezdarbs.

Industriālā revolūcija iezīmēja dziļas pārmaiņas sociālekonomiskajā vidē, būtiski mainot sieviešu lomu sabiedrībā un darba tirgū. Šis periods sievietēm radīja divējādu realitāti: tas gan paplašināja, gan ierobežoja viņu iespējas, radot ilgtermiņa sekas. Pirms industriālās revolūcijas mājražošanas centrs, un sievietes līdzvērtīgi piedalījās ģimenes uzturēšanā. Attīstoties industrializācijai, ražošana no mājražošanas pārgāja uz rūpnīcām, iesaistot vīriešus jaunos darbos un atstājot sieviešu ekonomisko ieguldījumu nenovērtētu, jo viņu tradicionālās lomas aprobežojās ar neapmaksātu mājražošanas darbu. Tomēr arī sievietēm tika dota iespēja strādāt par algotām strādniecēm rūpnīcās, strādājot ilgas darba stundas un saņemot zemas algas (Taylor, b.g.).

Šis pārmaiņu laikmets, kas ilga no 18. gadsimta beigām līdz 19. gadsimta vidum, ieviesa ievērojamu tehnoloģisko progresu, urbanizāciju un izmaiņas ražošanas metodēs. Tomēr šīm pārmaiņām bija sarežģīta un bieži vien nelabvēlīga ietekme uz sieviešu nodarbinātību, būtiski mainot viņu darba raksturu un apjomu. Agrāk daudzas sievietes nodarbojās ar mājražošanu, apvienojot mājražošanas pienākumus ar ienākumus nesošu darbību, piemēram, vērpsanu,

aušanu un citiem mājražošanas veidiem. Fabriku attīstība centralizēja ražošanu un piespieda sievietes atstāt savas mājas, lai strādātu strukturētākā un laika ziņā ierobežotākā vidē (Clark, 1919).

Pāreja uz darbu rūpnīcās izjauca tradicionālos darba modeļus un bieži noveda pie sieviešu darba marginalizācijas. Lai gan rūpnīcās sākotnēji tika nodarbināts ievērojams skaits sieviešu, jo īpaši tekstilrūpniecībā un citās vieglās rūpniecības nozarēs, šo nodarbinātību bieži raksturoja zemākas algas, sliktāki darba apstākļi un mazāka darba drošība, salīdzinot ar vīriešiem (Clark, 1919; Tilly, Scott, 1989; Nicholas, Oxley, 1993). Rūpniecības uzņēmumiem bija vajadzīgs lēts darbaspēks, lai virzītu industrializāciju, ko bieži nodrošināja bērni un jaunas sievietes. Par pieprasījumu liecina lielais jauno sieviešu īpatsvars, kuras pēc laulībām 20. gadsimta sākumā sāka strādāt rūpniecības profesijās, īpaši tekstilrūpniecībā. Tekstilrūpniecības mehanizācija šajā periodā pārsvarā nodarbināja jaunas, neprecētas sievietes, kā rezultātā sieviešu līdzdalības līmenis darbaspēkā bija nemainīgi augsts (Boter, 2014). Attīstoties industrializācijai, vīriešu nodarbinātība kļuva par prioritāti, un sievietes arvien vairāk bija spiestas strādāt zemāka statusa, zemāk atalgotos darbos vai vispār tika izstumtas no darbaspēka (Clark, 1919; Tilly, Scott, 1989).

Industriālais laikmets pastiprināja dzimumu darba dalījumu. Vīrieši kļuva vairāk saistīti ar produktīvu, apmaksātu darbu ārpus mājām, bet sievietes sāka veikt tikai neapmaksātus mājas darbus. Šī pārmaiņa nostiprināja ideoloģiju, ka vīrieši ir galvenie ģimenes apgādnieki, bet sieviešu loma galvenokārt ir atbalsta un reproduktīvā. Darba un mājokļa fiziskā nošķiršana vēl vairāk nostiprināja šo dalījumu, ierobežojot sieviešu ekonomiskās iespējas un pastiprinot viņu atkarību no vīriešu ienākumiem (Nicholas, Oxley, 1993; Charles, Duffin, 1985).

Industriālās revolūcijas laikā sieviešu nodarbinātības iespējas vēl vairāk ierobežoja juridiskie un sociālie šķēršļi. Aizsargājošie tiesību akti, kuru mērķis bija uzlabot darba apstākļus, bieži vien netīši ierobežoja sieviešu piekļuvi labāk apmaksātam un kvalificētākam darbam. Sava nozīme bija arī sociālajām normām un gaidām, jo no sievietēm bieži vien tika gaidīts, ka viņas dos priekšroku mājām un ģimenei, nevis karjerai un personīgajai ekonomiskajai izaugsmei (Meerkerk, 2006; Charles, Duffin, 1985).

Kopumā industriālā revolūcija būtiski ietekmēja sieviešu nodarbinātību, pārvietojot ražošanu no mājām uz rūpnīcām, nostiprinot dzimumu darba dalījumu un ieviešot juridiskus un sociālus šķēršļus. Šīs pārmaiņas bieži marginalizēja sieviešu darbu, izraisot zemāku atalgojumu un ierobežotas ekonomiskās iespējas (Nicholas, Oxley, 1993; Charles, Duffin, 1985).

Pirmā pasaules kara ietekme uz sieviešu nodarbinātību.

Kā 1918. gadā norādīja Millicenta Foseta (*Millicent Fawcett*), tika uzskatīts, ka Pirmais pasaules karš ir būtiski veicinājis sieviešu politisko un ekonomisko attīstību, pārvēršot viņu statusu no "kalponēm" par "brīvām" personām. Karš paplašināja sieviešu nodarbinātības iespējas, pārceļot viņas no mājkalpotājām uz labāk apmaksātu un neatkarīgāku ierēdņu darbu, kā rezultātā krasi palielinājies ierēdņu sieviešu skaits. Tomēr karš būtiski neuzlaboja sieviešu atalgojumu, jo darba devēji neievēroja vienlīdzīgas darba samaksas noteikumus, nodarbinot vairākas sievietes darbos, ko iepriekš veica viens vīrietis, vai sadalot kvalificētus darbus mazāk kvalificētos darbos. Pēc kara daudzas sievietes bija spiestas pamest darba tirgu, jo atgriezās karavīri un tika noslēgti koplīgumi, kas ierobežoja sieviešu nodarbinātību uz kara laiku. Sabiedrības spiediens, ko radīja atgriezušies karavīri un citas sievietes, arī izspieda precētas sievietes no darbaspēka, un dažās nozarēs līdz 1946. gadam tika noteikts aizliegums precētām sievietēm strādāt. Neraugoties uz šiem šķēršļiem, Pirmais pasaules karš nenoliedzami pavēra sievietēm jaunas nodarbinātības iespējas, pat ja tas parādīja pastāvošo algu nevienlīdzību un sabiedrības pretestību pret sieviešu iesaistīšanos darba tirgū (Brouke, 2011).

Karš izraisīja būtiskas pārmaiņas politiskajā, ekonomiskajā un sociālajā ainavā. Pieaugošais pieprasījums pēc darbaspēka, īpaši ražošanā, piesaistīja daudzas sievietes jaunām nozarēm un profesijām. Uzņemoties jaunus amatus, sievietes ieguva vērtīgu pieredzi un pierādīja savas spējas darbavietā, apstrīdot pastāvošās sabiedrības normas par dzimumu lomām. ASV Darba departamenta 1920. gadā veiktā aptaujā tika konstatēts, ka 77% ražošanas

uzņēmumu uzskata, ka sieviešu darbs ir tikpat apmierinošs vai labāks nekā vīriešu darbs. Vadītāji pulksteņu un lidmašīnu rūpnīcās īpaši uzsvēra sieviešu salīdzinošās priekšrocības darbos, kur nepieciešama pacietība un veiklība (Arnsbarger, 2023).

Kopumā Pirmais pasaules karš bija izšķirošs brīdis sieviešu nodarbinātībā, katalizējot pārmaiņas, kas no jauna noteica sieviešu lomu sabiedrībā un ekonomikā, neraugoties uz izaicinājumiem un pretestību, ar ko viņas saskārās kara laikā un pēc tā.

Lielās depresijas ietekme uz sieviešu bezdarbu.

Lielās depresijas laikā ekonomikas lejupslīdes skartajās valstīs ievērojami palielinājās sieviešu nodarbinātība. Vīru bezdarba un ievērojamo aktīvu zaudējumu dēļ sievietes iesaistījās darba tirgū mazāk svārstīgās un stabilākās, bet tajā pašā laikā zemāk atalgotās nozarēs, piemēram, māsaiņniecības pakalpojumu, pedagoģijas, šūšanas pakalpojumu un medicīnas aprūpes nozarēs. Savukārt vīrieši palika bez darba, jo ekonomiskā krīze galvenokārt skāra vīriešu dominētās nozares, piemēram, ogļrūpniecību un apstrādes rūpniecību (Bellou, Cardia, 2021; Rotondi, 2019).

Tomēr bija arī pretēji sieviešu bezdarba piemēri. Piemēram, Zviedrijā, ekonomiski labi attīstītā valstī, Lielās depresijas laikā sieviešu bezdarbs bija plaši izplatīts. Sievietes, kuras bieži vien nebija arod biedrību biedres, nevarēja saņemt bezdarba apdrošināšanu, tādējādi daudzas palika bez ekonomiskā atbalsta. Zviedrija ir pazīstama ar savu unikālo pieeju bezdarbam Lielās depresijas laikā, un šo stratēģiju bieži min kā iemeslu, kāpēc valsts salīdzinoši labi pārcieta ekonomisko krīzi. Tomēr šī pieeja palīdzēja tikai daļai bezdarbnieku, izslēdzot daudzus, īpaši sievietes, no nepieciešamā atbalsta saņemšanas (Broström, 2019).

Otrā pasaules kara ietekme uz sieviešu nodarbinātību.

Otrā Pasaules kara laikā tika atcelts aizspriedums par precētu sieviešu darbu, jo sievietes tika aicinātas aizpildīt vakantās lomas, ko atstāja karot aizbraukušie vīrieši (Rotondi, 2019). Kara laikā sieviešu darbaspēks (izņemot lauksaimniecību) strauji pieauga, tostarp darba tirgū iesaistījās precētas sievietes. Tika pieņemts, ka pēc kara daudzas precētas sievietes pametīs darba tirgu, tādējādi atrisinot bijušo karavīru nodarbinātības problēmu. Mājkalgošana tika uzskatīta par potenciālu darba vietu sievietēm, tomēr sieviešu vidū bija vērojama liela nevēlēšanās atgriezties mājkalgošanā zemā sociālā statusa, zemā atalgojuma, garā darba laika un brīvības trūkuma dēļ. Šī iemesla dēļ, piemēram, Kanādā valdība centās paaugstināt mājkalpotāju darba statusu, ierosinot uzlabot darba apstākļus, apmācību un tiesisko aizsardzību. Centieni ietvēra jaunu klasifikāciju ar nosaukumu "Home Aide", kuras mērķis bija regulēt darba laiku un uzlabot darba devēja un darba ņēmēja attiecības, taču tā cieta neveiksmi juridisko garantiju trūkuma un zemā atalgojuma dēļ. Nespēja pienācīgi paaugstināt māsaiņniecības darba statusu un uzlabot apstākļus nozīmēja, ka šīs iniciatīvas nespēja būtiski risināt pēckara sieviešu bezdarba problēmu (Pierson, 1977).

Sievietes vienmēr ir strādājušas ārpus mājām, taču nekad agrāk ne tik lielā skaitā un ar tādu ietekmi kā Otrā pasaules kara laikā. Pirms kara lielākā daļa sieviešu, kas strādāja, bija no zemākajām strādnieku šķirām, un daudzas no viņām piederēja pie minoritātēm. Pēc kara lielākā daļa sieviešu atgriezās mājās, atlaistas no darba, jo viņu amati atkal tika uzticēti vīriešiem. Tomēr sekas bija paliekošas. Sievietes bija pierādījušas, ka var veikt šo darbu, un dažu desmitgažu laikā sievietes kļuva par darba tirgus dalībniecēm. Bieži vien netiek ņemta vērā tūlītējā ietekme. Šīs sievietes bija ietaupījušas lielu daļu no savas algas, jo kara laikā nebija ko nopirkt. Šī nauda bija viens no ekonomiskajiem aktīviem, kas palīdzēja sākt ekonomisko uzplaukumu 50. gados (Women in the..., 2016).

Pēc Otrā pasaules kara laulība un ģimenes dzīve bija sieviešu galvenie mērķi. Tomēr daudzām sievietēm radās vēlme veikt ne tikai mājas darbus. Ekonomiskie satricinājumi, piemēram, pasaules kari un Lielā depresija, kā arī mainīgā kultūras un tiesiskā attieksme ietekmēja sieviešu līdzdalības palielināšanos darba tirgū. Sievietes sāka saprast, ka māsaiņniecības uzturēšana nav vienīgā iespēja, kas izraisīja kolektīvu cīņu par jaunu sievišķības ideālu. Šī atmoda bija priekšnoteikums feminisma rašanās procesam, jo sievietes sāka meklēt personisko un profesionālo piepildījumu ārpus ģimenes. No šīs atmodas izauga 60.

un 70. gadu feminisma kustības, kas aizstāvēja sieviešu tiesības un izaicināja sabiedrības normas (Lamb, 2012).

Ekonomiskie un tehnoloģiskie faktori 20. gadsimta 50. gados veicināja to, ka pastāvīgi pieauga precēto sieviešu skaits, kuras pēc bērnu skolas beigšanas atgriezās algotā darbā. Līdz 20. gadsimta 50. gadu beigām tika plaši apspriesta sieviešu dubultā loma mājās un darbā, pastāvīgi izceļot autonomijas, neatkarības un pilsoniskuma tēmas (Watts, R.).

Laikā no 1960. līdz 1980. gadam vairākās attīstītajās valstīs sieviešu algas palielinājās, tādējādi mudinot vairāk sieviešu iesaistīties darba tirgū. Šajos gados samazinājās arī dzimstība, kas, iespējams, veicināja sieviešu līdzdalību darba tirgū. Vēl viens faktors, kas mudināja sievietes uzsākt darba attiecības vai vairāk strādāt, bija tehnoloģiskie sasniegumi mājāsaimniecībā, piemēram, cepeškrāsnis, veļasmašīnas un mikroviļņu krāsnis. Šīs inovācijas samazināja mājāsaimniecības darbiem nepieciešamo laiku, ļaujot sievietēm vairāk laika veltīt darbam. Izšķiroša nozīme sieviešu līdzdalības palielināšanā darba tirgū bija arī izmaiņām kultūras un juridiskajā attieksmē pret strādājošām sievietēm, kā arī ekonomiskajiem satricinājumiem, ko izraisīja Pasaules kari un Lielā depresija (Claudia, 1994; Labor Supply, b.g.).

Vērtējot 20. gadsimtu kopumā attiecībā uz sieviešu bezdarba situāciju, to var iedalīt trīs posmos. 20. gadsimta sākumā bez darba galvenokārt bija pilngadīgas un precētas sievietes. 20. gadsimta vidū ienākumu elastība absolūtā izteiksmē samazinājās, bet aizvietošanas elastība palielinājās. Pārmaiņu veicinošie faktori bija labāku darbavietu pieejamība, augstāko skolu beigšanas rādītāju pieaugums, darba stundu skaita samazināšanās, nepilna darba laika darba parādīšanās un mājāsaimniecības tehnoloģiju attīstība. Arī Otrajam pasaules karam bija nozīme, mazinot precētu sieviešu stigmatizāciju un pierādot viņu rentabilitāti darba devējiem. 20. gadsimta beigās sieviešu darbaspēka piedāvājums kļuva elastīgāks, un lielais kopējā pieprasījuma pieaugums, īpaši 20. gadsimta 60. gados, izraisīja ievērojamu precētu sieviešu līdzdalības palielināšanos darba tirgū. Neraugoties uz to, lielākā daļa sieviešu sākotnēji neplānoja ilgtermiņa karjeru, bet tas mainījās, kad viņas sāka vairāk ieguldīt izglītībā un uz karjeru orientētos priekšmetos. 20. gs. 80. un 90. gados sieviešu darbaspēka piedāvājums vairs nebija ļoti elastīgs, un to mazāk ietekmēja vīra ienākumi. Sieviešu ienākumi pieauga salīdzinājumā ar vīriešu ienākumiem, un sievietes arvien vairāk sāka strādāt netradicionālās profesijās (Goldin, 1991).

20. gadsimta beigu un 21. gadsimta sākuma ietekme uz sieviešu bezdarbu.

20. gadsimta beigas un 21. gadsimta sākumu raksturo strauja globalizācija un straujš tehnoloģiju progress. Šīs pārmaiņas būtiski ietekmēja darba tirgus visā pasaulē, tostarp sieviešu nodarbinātību. Tautsaimniecības globalizācija izraisīja ražošanas darba vietu nodošanu ārvalstīs sniedzējiem uz valstīm ar zemākām darbaspēka izmaksām, kas nesamērīgi ietekmēja sievietes attīstītajās valstīs, kuras bieži bija nodarbinātas šajās nozarēs. Tikmēr tehnoloģiju attīstība radīja jaunas iespējas informācijas tehnoloģiju un pakalpojumu jomā, bet prasīja arī jaunas prasmes, kas sievietēm bija jāapgūst, lai saglabātu konkurētspēju (Standing, 1999, Blau, Kahn, 2007).

20. gadsimta beigās un 21. gadsimta sākumā turpināja pieaugt sieviešu līdzdalība darba tirgū. Šo tendenci veicināja tādi faktori kā augstāks sieviešu izglītības līmenis, izmaiņas sabiedrības normās attiecībā uz dzimumu lomām un ekonomiskā nepieciešamība, jo arvien izplatītākas kļuva mājāsaimniecības ar diviem ienākumiem. Tomēr, neraugoties uz darbaspēka līdzdalības pieaugumu, sievietes joprojām saskārās ar augstāku bezdarba līmeni salīdzinājumā ar vīriešiem, īpaši ekonomikas lejupslīdes laikā. Šajā laikposmā dzimumu darba samaksas atšķirība joprojām bija nozīmīga problēma. Lai gan dažās jomās bija vērojami uzlabojumi, sievietes vidēji joprojām pelnīja mazāk nekā vīrieši par līdzīgu darbu. Šī atšķirība tika skaidrota ar dažādiem faktoriem, tostarp profesionālo segregāciju, darba pieredzes atšķirībām un diskrimināciju. Centieni risināt dzimumu darba samaksas atšķirības ietvēra likumdošanas pasākumus, organizāciju politiku, kas veicināja vienlīdzīgu atalgojumu, un sieviešu grupu interešu aizstāvību (Blau, Kahn, 2007).

Sieviešu bezdarba izpēte vēsturiskā perspektīvā sniedz ieskatu pastāvīgajās un mainīgajās dzimumu nevienlīdzības problēmās darba tirgū. Šajā apakšnodaļā ir aplūkoti neskaitāmie vēsturiskie faktori, kas ir veidojuši sieviešu nodarbinātības un bezdarba pieredzi, uzsverot, kā dažādi vēsturiskie periodi, ekonomiskās transformācijas un nozīmīgas sociālās kustības laika gaitā ir ietekmējušas sieviešu līdzdalību darba tirgū. Neraugoties uz sabiedrības un ekonomikas attīstību, dzimumu nevienlīdzība joprojām ir pastāvīga problēma darba tirgū. Vēsturiski sievietes ir saskārušās un joprojām saskaras ar ievērojamiem šķēršļiem, kas ierobežo viņu ekonomiskās iespējas salīdzinājumā ar vīriešiem.

Pāreja no agrārās sabiedrības uz industriālo kapitālismu būtiski mainīja sieviešu darba lomas, bieži vien viņām kaitējot. Lai gan industriālā revolūcija bija lielu ekonomisko pārmaiņu un iespēju periods, tā izraisīja arī sieviešu darba marginalizāciju, pastiprinot dzimumu dalījumu darba un sociālo lomu jomā. Vēstures gaitā sievietes ir bijušas pakļautas juridiskiem un sociāliem ierobežojumiem, kas ir mazinājuši viņu ekonomisko neatkarību un līdzdalību. Īpaši nozīmīgi bija likumi un normas, kas laulāto sieviešu juridisko identitāti pakārtoja vīra identitātei un kas pakāpeniski tika reformēti.

Pasaules kari un ekonomiskās krīzes, piemēram, Lielā depresija, kā arī nesenā globalizācijas ietekme ir gan apšaubījusi, gan nostiprinājusi tradicionālās dzimumu lomas. Šie notikumi ir radījuši nepieciešamību palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, bieži vien jaunās un augošās ekonomikas nozarēs, taču tie ir arī izgaismojuši pastāvīgās algu atšķirību un darba drošības problēmas. Tehnoloģiju attīstība vēsturiski ir ietekmējusi sieviešu līdzdalību darba tirgū, gan izspiežot tradicionālās sieviešu darba vietas, gan radot jaunas iespējas mazāk tradicionālās nozarēs. Tomēr šos ieguvumus bieži vien ir pavadījušas jaunas prasības attiecībā uz prasmēm un pielāgošanās spējām.

Cīņa par dzimumu līdztiesību darbavietā ir guvusi impulsu ar dažādu feminisma kustību starpniecību, kurām ir bijusi izšķiroša nozīme, iestājoties par vienlīdzīgām tiesībām, vienādu atalgojumu un godīgu darba praksi. Neraugoties uz ievērojamo progresu, cīņa turpinās, jo sievietes cenšas pārvarēt strukturālos šķēršļus un diskriminējošo praksi, kas joprojām pastāv darba tirgū.

Kopumā, izprotot sieviešu bezdarba vēsturisko kontekstu, var gūt vērtīgu ieskatu par strukturālajām problēmām un pārmaiņām, kas ir noteikušas sieviešu lomu darba tirgū. Šī vēsturiskā perspektīva uzsvēr nepieciešamību turpināt centienus, lai panāktu ekonomisko vienlīdzību un sieviešu iespēju paplašināšanu ekonomikas nozarēs. No pagātnes gūtā pieredze ir būtiska, lai informētu par pašreizējo politiku un praksi, kas atbalsta dzimumu līdztiesību darba tirgū.

1.4. Sieviešu bezdarbs un tā ekonomiskā problēma / *Female unemployment as an economic problem*

Pēdējās divās desmitgadēs ir panākts ievērojams progress dzimumu līdztiesības jomā darbaspēkā un sabiedrībā kopumā. Nepieredzēti liels skaits sieviešu tagad iegūst piekļuvi izglītībai un ienāk darba tirgū, uzsverot dzimumu līdztiesības būtisko nozīmi nabadzības mazināšanā un ekonomikas izaugsmē. ANO Ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam ar tās vadītāju apņemšanos “panākt pilnīgu un produktīvu nodarbinātību un pienācīgu darbu visām sievietēm un vīriešiem, tostarp jauniešiem u

n personām ar invaliditāti, un vienādu samaksu par vienādi vērtīgu darbu” (8. ilgtspējīgas attīstības mērķis, 8.5. mērķis) un veicināt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm (5. mērķis), atspoguļo pieaugošu globālu apņemšanos sasniegt šos mērķus. Tomēr, neraugoties uz šiem sasniegumiem un saistībām, sieviešu nodarbinātības iespējas joprojām ir ievērojami mazākas salīdzinājumā ar vīriešu nodarbinātības iespējām (World employment social..., 2020).

Turpinot pētīt šo tēmu, Eilēna Appelbaumena (*Eileen Appelbaum*) un Rūta Milkmane (*Ruth Milkman*) ir pētījušas ģimenes atvaļinājumu politikas ietekmi uz dzimumu līdztiesību darbavietā. Viņu pētījumi Amerikas Savienotajās Valstīs ir parādījuši, ka piekļuve apmaksātam atvaļinājumam ģimenes apstākļu dēļ var ievērojami uzlabot sieviešu nodarbinātības rezultātus un palīdzēt samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības (Appelbaum, Milkman, 2011).

Nensija Folbre (*Nancy Folbre*) koncentrējas uz aprūpes ekonomiku un neapmaksāta darba vērtību, ko bieži veic sievietes. Folbres analīze uzsver, ka aprūpes darba nepietiekama novērtēšana veicina pastāvīgu dzimumu nevienlīdzību gan ienākumu, gan nodarbinātības iespēju ziņā (Folbre, 2001).

Sieviešu līdzdalību darba tirgū būtiski ietekmē viņu tradicionālās lomas bērnu aprūpē un mājsaimniecības pienākumos, kas bieži vien liek paļauties uz netipisku vai elastīgu darba režīmu, lai līdzsvarotu darbu un ģimenes dzīvi. Šī situācija ir vēl sarežģītāka sievietēm bezdarbniecēm, jo īpaši vientuļajām mātēm, kuras saskaras ar papildu problēmām - nepietiekamu pabalstu un bezdarba psiholoģisko slogu (Vaivads, 1997).

Šķietamie pienākumi ārpus darba noved pie pieņēmumiem par sieviešu darba saistībām, un darba devēji bieži dod priekšroku vīriešu dzimuma darbiniekiem, uzskatot, ka sievietes biežāk piešķir prioritāti ģimenes pienākumiem, nevis profesionālajiem pienākumiem (Du, Dong, 2009). Neobjektivitāte attiecas arī uz darbā pieņemšanas procesu, kurā sievietes, kas atgriežas darbā pēc ievērojama pārtraukuma, piemēram, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, bieži tiek uzskatītas par mazāk iekārojamām kandidātēm iespējamā prasmju zuduma dēļ (Sloka, b.g.).

Atbalsta programmas, neraugoties uz to labajiem mērķiem, var netīši ietekmēt sieviešu līdzdalību darba tirgū. Piemēram, Polijas programma "Ģimene 500+", neraugoties uz tās mērķi samazināt bērnu nabadzību un veicināt demogrāfiskās tendences, ir kritizēta par to, ka tā attur sievietes no darba tirgus aktivitātēm, palielinot mājsaimniecību ienākumus bez nodarbinātības (Pasternak-Malicka, 2019). Līdzīgi novērojumi izskanēja arī par Latvijas programmu "Māras solis", raisot bažas par ilgtermiņa ietekmi uz sieviešu nodarbinātību un nabadzības risku (Par konceptuālo ziņojumu..., 2018).

Sieviešu nepietiekamā pārstāvība STEM (zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes, matemātika) un uzņēmējdarbības nozarēs uzsver individuālo uzskatu un institucionālo faktoru nozīmi dzimumu nevienlīdzības saglabāšanā. Neraugoties uz juridiskajiem aizliegumiem attiecībā uz atklātu dzimumu diskrimināciju darba sludinājumos, smalkas norādes, kas saistītas ar dzimumu stereotipiem, joprojām var ietekmēt darba pievilcību un pretendentu daudzveidību (Gaucher, Friesen, Kay, 2011).

Irēna Padavic (*Irene Padavic*) un Barbara Reskina (*Barbara Reskin*) ir izpētījušas, kā institucionālā prakse veicina dzimumu nevienlīdzību darbavietā, uzsverot organizatorisko izmaiņu nozīmi dzimumu līdztiesības veicināšanā (Padavic, Reskin, 2002).

Sievietes ir nesamērīgi pārstāvētas zemāk atalgotos un zemākas autonomijas darbos, un viņas saskaras ar būtiskiem šķēršļiem karjeras izaugsmei (Kim, 2005). Neraugoties uz tādiem pagrieziena punktiem kā ANO Pekinas deklarācijas 25. gadadiena, UN Women izveide un ilgtspējīgas attīstības mērķu — jo īpaši dzimumu līdztiesības mērķa — pieņemšana, joprojām pastāv atšķirības. Eiropas Savienībā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība joprojām ir būtiska, proti, sievietes pelna vidēji par 15% mazāk nekā vīrieši, un šī atšķirība dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Šī atšķirība atspoguļo sieviešu koncentrēšanos nepilnas slodzes amatos, zemāk atalgotās nozarēs un lielāku iespējamību, ka viņas pārtrauks karjeru, lai pildītu aprūpes pienākumus. Šādas atšķirības ne tikai ietekmē sieviešu pārstāvību darba tirgū, bet arī palielina viņu nabadzības risku vecumdienās (Vīriešu un sieviešu darba..., 2023).

Turklāt sieviešu uzņēmējdarbībai ir nepietiekami izmantots potenciāls ekonomikā. EK ir noteikusi sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanu par prioritāti, atzīstot, ka ir vajadzīga atbalstoša vide, kas mudinātu sievietes sākt un vadīt uzņēmējdarbību. Sievietes uzņēmējas bieži saskaras ar sabiedrības neizpratni un pašapziņas problēmām, uzsverot, cik svarīgi ir mērķtiecīgi

pasākumi viņu atbalstam. Kooperatīvi tiek uzskatīti par dzīvotspējīgu modeli, lai nodrošinātu ekonomiskās iespējas sievietēm, jo īpaši sievietēm no neaizsargātām sociālajām grupām, veicinot alternatīvu nodarbinātības modeli, kas līdzīgs sociālajiem uzņēmumiem (Vujačić, u.c., 2012).

Sievietes saskaras ar stereotipiem un aizspriedumiem, kas kavē viņu virzību uz vadošām lomām. Dzimumu stereotipi saista līdera īpašības, piemēram, izlēmību, ar vīriešiem, bet audzinošās iezīmes - ar sievietēm. Tas rada dubultu saikni, kad sievietes tiek uzskatītas par pārāk maigām vai pārāk agresīvām vadībai. Organizācijas kultūras bieži dod priekšroku vīrišķīgiem vadības stiliem, kā rezultātā mazāk sieviešu ieņem vadošus amatus un viņu sasniegumi tiek rūpīgāk pārbaudīti. Pētījuma autore, Linda Kārlija (*Linda Carli*) un Alise Ēglija (*Alice Eagly*), mudina risināt šos jautājumus, veicot organizatoriskas izmaiņas attiecībā uz daudzveidību un iekļaušanu, vadības apmācību, kas respektē visus vadības stilus, un mainot sabiedrības priekšstatus par dzimumu lomām. Viņu pētījumi uzsver dzimumu stereotipu likvidēšanu, lai veicinātu iekļaujošāku un taisnīgāku vadības vidi (Carli, Eagly, 2016).

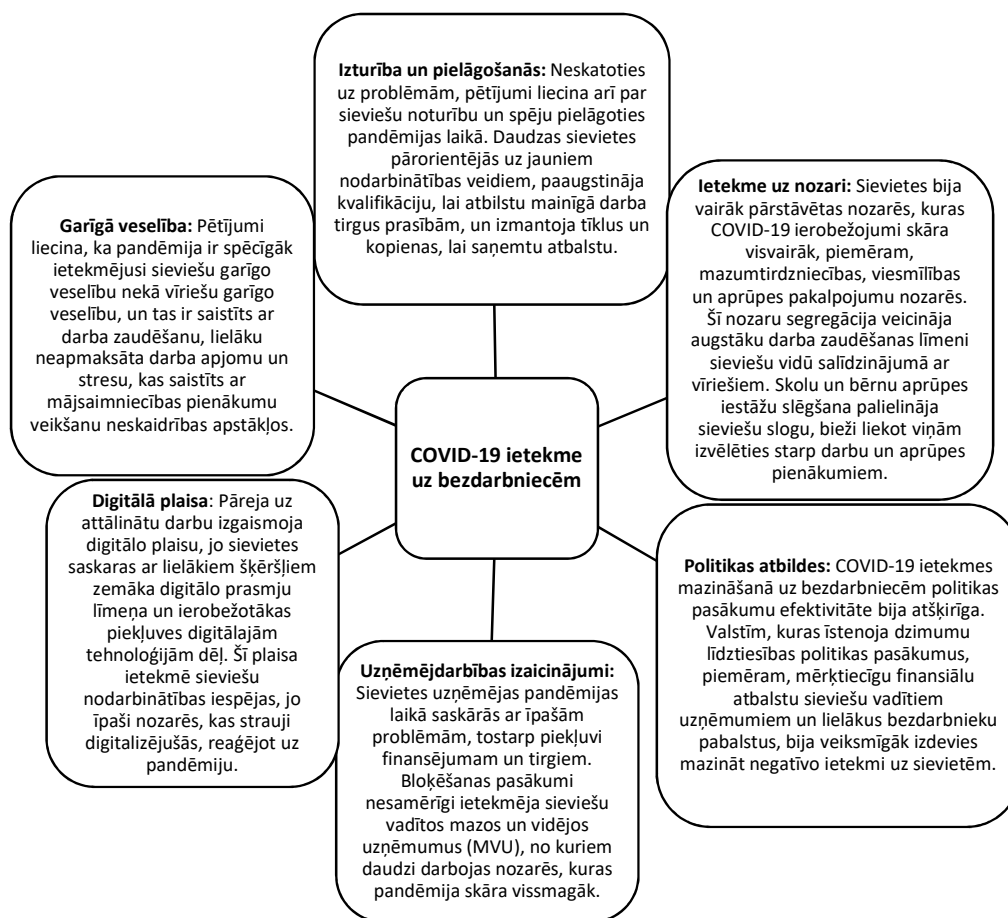
Covid-19 pandēmija ir padziļinājusi dzimumu nevienlīdzību, un tā ir ievērojami ietekmējusi sieviešu nodarbinātību tādās nozarēs kā izmitināšana, ēdināšanas pakalpojumi un ražošana. SDO uzsver, ka krīze ir pastiprinājusi šo nevienlīdzību, izraisot ievērojamus sieviešu darba un ienākumu zaudējumus. Tādas valstis kā Čīle un Kolumbija ir īstenojušas tādas pasākumus kā augstākas algu subsīdiju likmes sievietēm, savukārt Kolumbija un Senegāla ir pastiprinājušas atbalstu sievietēm uzņēmējām. Turklāt Meksika un Kenija ir noteikušas kvotas, lai nodrošinātu sieviešu līdzdalību valsts nodarbinātības programmās, tādējādi apliecinot nozīmīgus centienus mazināt šo negatīvo ietekmi (Building Forward Fairer..., 2021).

Pandēmijas plašākās sekas apdraud dzimumu līdztiesību ilgtermiņā, potenciāli ilgstoši ietekmējot sieviešu nodarbinātību, ienākumus un izglītības iespējas. Tiek lēsts, ka pandēmijas dēļ skolu varētu pamest 11 miljoni meiteņu, kas saasinātu dzimumu atšķirības izglītības un nodarbinātības jomā un palielinātu pusaudžu grūtniecības un bērnu laulību skaitu. Šī situācija rada ievērojamus draudus sieviešu ekonomiskajai drošībai un līdzdalībai darba tirgū visā pasaulē, īpaši ietekmējot neaizsargātas grupas, piemēram, migrējošos darba ņēmējus, bēgļus un personas no marginalizētām kopienām (COVID-19 and its..., 2020). Turklāt neapmaksātā darba nevienlīdzība joprojām ir problēma, jo sievietes vairāk laika velta bērnu aprūpei un pieaugušo radnieku aprūpei nekā vīrieši, un šī atšķirība palielinās jaunattīstības valstīs un valstīs ar strauji augošu ekonomiku. Lai gan dažas valstis ir ieviesušas tādu politiku kā papildu bērna kopšanas atvaļinājums skolas slēgšanas laikā un finansiāls atbalsts alternatīvai aprūpei, šo pasākumu ierobežojums līdz neapmaksātam atvaļinājumam uzsver, ka steidzami ir jāizveido visaptverošākas atbalsta sistēmas (Women at the..., 2020).

Par aktuālu jautājumu ir kļuvusi arī digitālā plaša, un EK ir konstatējusi dzimumu atšķirības digitālo prasmju jomā, kas ir svarīgas, lai pielāgotos paātrinātajai digitalizācijai un automatizācijas procesiem darbavietā. Ieguldījumi digitālo prasmju apmācībā ir būtiski, lai uzlabotu nodarbinātības iespējas un konkurētspēju digitālajā ekonomikā (Feijao, et al., 2021).

Pandēmijas ietekme uz jauniešiem, kā arī jau iepriekš pastāvošā dzimumu nevienlīdzība nostāda jaunas sievietes īpaši neizdevīgā situācijā, jo viņas bieži vien strādā gadījuma darbus, bez tiesībām uz apmaksātu atvaļinājumu vai bezdarbnieka pabalstu. Ar darbu saistīto mācību un prakses iespēju pārtraukšana vēl vairāk apgrūtina viņu atgriešanos darba tirgū (O'Keefe, Johnson, Daley, 2021; What have countries..., 2021).

Covid-19 periodā veiktajos pētījumos par bezdarbniecēm ir konstatēti dažādi atklājumi, kas liecina par pandēmijas nesamērīgo ietekmi uz sieviešu nodarbinātību un labklājību.



Avots: autores veidots balstoties uz teorētisko studiju bāzi, pēc ILO Monitor:..., 2021; COVID-19 and the Care Economy:..., 2020; Women at the...,2020; Building Forward Fairer..., 2021; Feijao, et al., 2021).

1.3. att. / Fig. 1.3. Covid-19 ietekme uz bezdarbniecēm / *The impact of Covid-19 on unemployed women*

Kopumā Covid-19 pandēmija ir izgaismojusi un pastiprinājusi neaizsargātību un nevienlīdzību, ar ko saskaras bezdarbnieces, uzsverot nepieciešamību pēc mērķtiecīgas intervences, lai atbalstītu viņu reintegrāciju darba tirgū un nodrošinātu viņu ekonomisko un sociālo labklājību.

1.5. Sieviešu sociālā iekļaušanās darba tirgū / *Women's social inclusion in the labour market*

Vairākos pētījumos secināts, ka vīrieši un sievietes atšķirīgi izjūt bezdarbu, jo bezdarbnieces cieš no mazāk negatīvām sekām, galvenokārt tāpēc, ka viņām ir jāveic citas papildu lomas ģimenē. Darbs galvenokārt ir būtisks vīriešu identitātei, lai viņi varētu sekmīgi pildīt “apgādnieka” lomu, sasniegt neatkarību un piedalīties sociālajā un sabiedriskajā dzīvē. Tomēr daži pētnieki ir apšaubījuši šīs dzimumu atšķirības, apgalvojot, ka sievietes bezdarba pieredze nav pietiekami pētīta. Ir veikts pētījums, kura rezultāti atklāja, ka sievietes labklājībai vairāk nekā vīriešu kaitē nedrošs darbs. Turklāt, negaidīti tika konstatēts, ka IKP pieaugums pastiprina bezdarba negatīvo ietekmi uz neapmierinātību ar dzīvi (abiem dzimumiem), savukārt sievietēm pastiprina nelaimīgumu (Unt et al., 2023).

ES 2023. gada ziņojumā ar nosaukumu “Nabadzības, sociālās atstumtības un diskriminācijas apkarošana” uzsvēta pretdiskriminācijas regulējuma nozīme, izceļot Vienlīdzības direktīvu (2006/54/EK). Šajā direktīvā ir apvienotas vairākas agrākas direktīvas, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgas iespējas gan sievietēm, gan vīriešiem, un Direktīva (ES) 2019/1158, kas attiecas uz vecāku un aprūpētāju darbu un privātās dzīves līdzsvaru, piedāvājot plašu skatījumu uz aprūpes pienākumu sadali starp dzimumiem. Eiropas Komisija par prioritāti ir izvirzījusi Vienlīdzības savienības izveidi, kā rezultātā ir uzsāktas vairākas jaunas iniciatīvas:

- 1) Dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam, kuras pamatā ir stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesībā, kas novērota no 2016. līdz 2019. gadam.
- 2) Ierosinātajā direktīvā galvenā uzmanība tika pievērsta atalgojuma pārredzamībai un izpildes mehānismiem, kas izstrādāti, lai veicinātu tāda principa piemērošanu, ka vīriešiem un sievietēm par vienādu darbu jāsaņem vienāds atalgojums, kā sīkāk izklāstīts informācijas lapā par ES 2023 (Cīņa pret..., 2023).

2018. gada 17. aprīlī EP pieņēma rezolūciju, kuras mērķis ir nodrošināt sieviešu un meiteņu iespējas, izmantot digitālo sektoru (2017/3016(RSP)). Šajā rezolūcijā tika uzsvērtas vairākas būtiskas problēmas, tostarp sieviešu nepietiekamā pārstāvība tiešsaistes telpās salīdzinājumā ar vīriešiem, fakts, ka tikai 2% sieviešu ir nodarbinātas tehniskos, profesionālos un zinātniskos darbos, kā arī pieaugošais pieprasījums pēc e-prasmēm. un digitālā prasība visās darba nozarēs. Tā arī norādīja uz digitalizācijas potenciālu radīt jaunas iespējas sieviešu uzņēmējdarbībai, jo īpaši maza mēroga digitālās un sociālās ekonomikas uzņēmumos, kas var veicināt sociālo iekļaušanu, neprasot ievērojamus sākotnējos ieguldījumus. Turklāt rezolūcija pievērsās lielākam bezdarba un nepietiekama nodarbinātības riskam sieviešu vecumā virs 55 gadiem, ko pastiprina zemais IT prasības un e-prasmju līmenis. Tajā tika atzīts, ka sieviešu un meiteņu zemā līdzdalība ar IKT saistītā izglītībā un profesijās ir saistīta ar dziļi iesakņojušos dzimumu stereotipiem, kas radušies no agras bērnības līdz izglītībai un profesionālajai dzīvei. Rezolūcijā tika ierosināti pasākumi šo problēmu risināšanai (Sieviešu un meiteņu..., 2018).

2021. gada 1. septembra MK rīkojumā Nr.616 “Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.-2027.gadam” izklāstīta ekonomikas attīstības, ienākumu pārdales, pieejamas veselības aprūpes un izglītības nozīme sociālās iekļaušanas veicināšanā un nabadzības mazināšanā. Tajā nozīmīgs uzsvars ir likts uz dzimumu līdztiesības veicināšanu darba tirgū, stereotipu apstrīdēšanu par dzimumam atbilstošām profesijām un vīriešu un sieviešu algu atšķirības novēršanu. MK rīkojumā uzsvērts, ka dzimumu līdztiesībai ir izšķiroša nozīme ilgtspējīgā ekonomiskajā un sociālajā attīstībā un ka politikas plānošanā jāņem vērā sieviešu un vīriešu sociālekonomiskie apstākļi. Rīkojums atbalsta dzimumu līdztiesības integrētu pieeju politikas plānošanā, īstenošanā, uzraudzībā un novērtēšanā, lai nodrošinātu, ka visās politikās ir iekļauta dzimumu līdztiesības perspektīva katrā posmā. Mērķi ietver sociālās aizsardzības stiprināšanu, darba tirgus politikas pārvaldību un cilvēkresursu attīstību, fokusējoties uz sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principa ieviešanu praksē (Par Sociālās aizsardzības..., 2021).

Projekta “WhomeN”, ko finansē EK Erasmus+ programma, mērķis ir veicināt sieviešu sociālo iekļaušanu, izstrādājot protokolu visaptverošākai un iekļaujošākai profesionālo kompetenču atzīšanai. Šī iniciatīva, ko vada *Fundación Aljaraque* sadarbībā ar astoņām organizācijām no Rumānijas, Bulgārijas, Slovēnijas, Itālijas, Portugāles, Spānijas, Vācijas un Latvijas, piedāvā inovatīvu metodoloģiju sociālo prasmju atpazīšanai un apstiprināšanai. Ir izveidota pašnovērtējuma rokasgrāmata, lai palīdzētu indivīdiem novērtēt savas kompetences atbilstoši Eiropas standartiem un prasmju atpazīšanas rīkiem ECVET un EQAVET, mērķējot uz sociālās atstumtības riskam pakļautajām sievietēm (Mēs strādājam..., b.g.).

Diemžēl šobrīd nav pieejama statistika par projekta “WhomeN” ieviešanu Latvijā, tāpēc šādu programmu efektivitātes visaptveroša izvērtēšana ir sarežģīta.

Jēdziens “sociālā iekļaušana” būtībā ir vērsts uz to nelabvēlīgo apstākļu un seku mazināšanu, kas var izraisīt sociālo atstumtību. Izglītība un apmācība, jo īpaši profesionālās izglītības un apmācības sektorā, ir atzītas par galvenajiem instrumentiem sociālās iekļaušanas

izredžu uzlabošanai. Turklāt no izglītības un apmācības viedokļa sociālā iekļaušana nodrošina, ka visiem indivīdiem ir vienlīdzīgas izglītības iespējas un piekļuve nepieciešamajiem pakalpojumiem un atbalstam. Šī piekļuve ir svarīga veiksmīgai dalībai izglītības un apmācības programmās un apmierinošu rezultātu sasniegšanai (Klasen, b.g.).

Starptautiskais Valūtas fonds (SVF) uzsver būtiskos ekonomiskos ieguvumus no dzimumu līdztiesības integrēšanas, norādot, ka sieviešu līdzdalības palielināšanai darba tirgū ir lielākas ekonomiskās priekšrocības, nekā tika lēsts iepriekš. SVF analīze atklāj, ka dzimumu dažādība darbavietā veicina produktivitāti un izaugsmi, un potenciālais IKP pieaugums par 35 procentiem valstīs ar augstu dzimumu nevienlīdzību. Politika, kas ieteicama dzimumu atšķirību mazināšanai, ietver vienlīdzīgas tiesības uz īpašumu un kredītu, nodokļu reformas un labāku piekļuvi izglītībai, veselības aprūpei un infrastruktūrai (Economic Gains...,2018).

Turpmākajās atziņās par sieviešu sociālo iekļaušanu darba tirgū uzsvērti dzimumu līdztiesības ekonomiskie ieguvumi un izcelti šķēršļi, ar kuriem sievietes saskaras. Pasaules Bankas Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2024-2030 uzsvērts, cik svarīgi ir stiprināt sieviešu iespējas, nostiprinot tiesības uz zemi, novēršot dzimumu produktivitātes atšķirības lauksaimniecībā, uzlabojot bērnu aprūpes pieejamību, lai atbalstītu sieviešu līdzdalību darba tirgū, un atbalstot sieviešu ekonomisko iespēju potenciālu. Šie pasākumi veicina ilgtspējīgu, noturīgu un iekļaujošu izaugsmi (World Bank Gender..., 2023; Woetzel et al., 2015).

Turklāt *McKinsey Global Institute* ziņojums parāda, ka sieviešu līdztiesības veicināšana varētu palielināt līdz 12 triljoniem USD pasaules IKP līdz 2025. gadam. Šī ievērojamā ekonomiskā iespēja prasa saskaņotus valsts, privātā un sociālā sektora centienus, lai novērstu dzimumu atšķirības darbā un sabiedrībā. Ziņojumā arī uzsvērtā vajadzība pēc iejaukšanās tādās jomās kā finansiālie stimuli, tehnoloģijas, ekonomiskās iespējas, spēju veidošana, interešu aizstāvība un politikas reformas, lai efektīvi novērstu dzimumu atšķirības (Woetzel et al., 2015).

Šie atklājumi uzsver dzimumu nevienlīdzības daudzšķautņaino raksturu darba tirgū un mērķtiecīgu politiku un programmu izšķirošo lomu tādās vides veicināšanā, kurā sievietes var pilnībā piedalīties un attīstīties ekonomikā.

Rezumējot, sieviešu sociālā iekļaušana darba tirgū ir ne tikai sociālā taisnīguma jautājums, bet arī nozīmīga ekonomiska iespēja. Datu trūkums par konkrētiem projektiem, piemēram, "WhomeN" Latvijā, liecina par nepilnībām dzimumu līdztiesības un sociālās iekļaušanas veicināšanas iniciatīvu efektivitātes novērtēšanā. Tomēr plašāks diskurss uzsver izglītības, arodapmācības un politikas pasākumu izšķirošo lomu sieviešu līdzdalības un vienlīdzības veicināšanā darbaspēkā. Starptautiskās institūcijas, piemēram, SVF un Pasaules Banka, kopā ar *McKinsey Global Institute* pētījumiem sniedz pārliecinošus pierādījumus tam, ka dzimumu dažādība un līdztiesība veicina produktivitāti, ekonomisko izaugsmi un, iespējams, varētu pievienot triljoniem pasaules IKP. Šie atklājumi atbalsta daudzpusīgu pieeju dzimumu līdztiesībai, uzsverot nepieciešamību pēc juridiskām reformām, izglītības, piekļuves bērnu aprūpei, atbalstam sieviešu uzņēmējdarbībai un mērķtiecīgām politikām, lai novērstu dzimumu atšķirības. Lai panāktu dzimumu līdztiesību un sieviešu sociālo iekļaušanu darba tirgū, ir vajadzīgi saskaņoti centieni valsts, privātajā un sociālajā sektorā, nodrošinot, ka katrai sievietei ir iespēja dot ieguldījumu ekonomikas attīstībā un gūt labumu no tā

1. nodaļas secinājumi / *Conclusions for Chapter 1*

Izpētot bezdarba jēdzienu un veidus, bezdarba analīzes modeļus, sieviešu bezdarba ekonomiskās sekas, reģionālās atšķirības bezdarba rādītājos un sieviešu sociālās iekļaušanas nozīmi darba tirgū, var izdarīt vairākus būtiskus secinājumus.

1. **Plaša izpratne par bezdarbu.** Bezdarbs ir atzīts par daudzšķautņainu problēmu, kas nav tikai nodarbinātības trūkums, bet ietekmē ekonomisko stabilitāti, individuālo labklājību un sabiedrības kohēziju. Bezdarbs izpaužas dažādos veidos - ciklisks,

strukturāls, frikcionāls un sezonāls -, un katram no tiem ir nepieciešami īpaši pielāgoti politikas pasākumi.

2. **Bezdarba ekonomiskā ietekme** ir ievērojama, izraisot nepietiekamu cilvēkresursu izmantošanu, patērētāju pirktspējas samazināšanos un, iespējams, lielākus valsts izdevumus sociālās labklājības programmām.
3. **Sieviešu bezdarba īpašie izaicinājumi.** Sieviešu bezdarbu raksturo īpašas problēmas, tostarp dzimumu diskriminācija, profesionālā segregācija un pārmērīgs neapmaksātu aprūpes pienākumu slogs. Šīs problēmas ne tikai ierobežo sieviešu līdzdalību darba tirgū, bet arī kavē potenciālo ekonomisko izaugsmi un inovācijas.
4. **Analītisko modeļu nozīme.** Bezdarba analīzes modeļi ir svarīgi, lai izprastu bezdarba cēloņus un tā ietekmi uz ekonomiku. Tie uzsvēr nepieciešamību veikt mērķtiecīgus pasākumus, kas vērsti gan uz darbaspēka piedāvājumu, gan pieprasījumu.
5. **Dzimumu nevienlīdzības vēsturiskais konteksts.** Vēsturiskā analīze atklāj, ka dzimumu nevienlīdzība darba tirgū ir pastāvīga problēma, ko veido nozīmīgas sociālekonomiskas pārmaiņas. No pirmsindustriālā laikmeta līdz industriālajam kapitālismam sieviešu darbs bieži ir bijis marginalizēts, un juridiskie un sociālie ierobežojumi samazinājuši sieviešu ekonomiskās iespējas. Rūpnieciskā revolūcija, paplašinot dažas iespējas, galvenokārt pastiprināja dzimumu dalījumu darba un sociālajās lomās.
6. **Lielo sociāli ekonomisko izmaiņu ietekme:** Pasaules kari, ekonomiskās krīzes, piemēram, Lielā depresija, un globalizācija ir bijušas sarežģītas ietekmes uz sieviešu nodarbinātību. Lai gan šie periodi dažkārt radīja jaunas darba iespējas sievietēm, tie arī uzsvēra tādas ilgstošas problēmas kā algu atšķirības un darba nedrošību. Piemēram, rūpnieciskās revolūcijas laikā pāreja no mājsaimniecībās balstītas ražošanas uz rūpnīcu darbu palielināja sieviešu līdzdalību darbaspēkā un nostiprināja zemākas algas un sliktākus darba apstākļus.
7. **Sociālā iekļaušana un dzimumu līdztiesība.** Lai risinātu sieviešu bezdarba problēmu, ir būtiski veicināt sociālo iekļaušanu un dzimumu līdztiesību. Svarīga ir politika, kas veicina sieviešu piekļuvi izglītībai un apmācībai, sekmē darba un privātās dzīves līdzsvaru, nodrošinot bērnu aprūpi un elastīgu darba režīmu, kā arī apkaro diskrimināciju darbavietā.
8. **Nepieciešamība pēc mērķtiecīgām un visaptverošām stratēģijām.** Lai risinātu bezdarba problēmu, jo īpaši sieviešu vidū, ir vajadzīga visaptveroša un daudzpusīga pieeja. Stratēģijās jāiekļauj izglītības un profesionālās apmācības programmas, uzņēmējdarbības atbalsts, iniciatīvas, kas veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru, un nodarbinātības politika, kas atbalsta dzimumu līdztiesību.

Šīs atziņas būs būtiskas turpmākajā pētniecībā un politikas izstrādē. Paredzams, ka turpmākajā darbā tiks veikta bezdarbnieču aptauja un analizēti aptauju rezultāti, izveidoti scenāriji, kurus vērtēs eksperti, un piedāvāti risinājumi sieviešu bezdarba problēmām un to ietekmējošajiem faktoriem. Dzimumu nevienlīdzības vēsturiskās analīzes sniegs ieskatu par politikām, kas risina ilgstošos sociāli ekonomiskos šķēršļus, ar kuriem saskaras sievietes. Šī vēsturiskā perspektīva nodrošinās, ka jaunā politika neatkārto pagātnes kļūdas un tā vietā veicinās ilgtermiņa dzimumu līdztiesību darba tirgū.

Stratēģijas, kas veicina sociālo iekļaušanu un dzimumu līdztiesību, piemēram, izglītības un apmācības pieejamība, darba un privātās dzīves līdzsvara iniciatīvas un pretdiskriminācijas pasākumi, būs svarīgas turpmākajā politikas plānošanā. Daudzpusīgas pieejas nepieciešamība, kā uzsvērts 1. nodaļā, tiks atspoguļota scenāriju izstrādē. Tie ietvers profesionālās izglītības programmas, uzņēmējdarbības atbalsta iniciatīvas un nodarbinātības politiku, kas īpaši atbalsta dzimumu līdztiesību.

Iekļaujot šīs metodes, modeļus un rādītājus, turpmākais darbs sniegs niansētu, visaptverošu un mērķtiecīgu pieeju sieviešu bezdarba risināšanai. Tas ne tikai palīdzēs sieviešu

bezdarba problēmas risināšanā, bet arī veicinās plašāku ekonomisko izaugsmi un sociālo vienlīdzību, kas galu galā novedīs pie iekļaujošākas un noturīgākas ekonomikas.

2. SIEVIEŠU BEZDARBU REGULĒJOŠO NORMATĪVO AKTU ANALĪZE / ANALYSIS OF REGULATORY ACTS REGULATING WOMEN'S UNEMPLOYMENT

Analizējot tiesisko regulējumu, kas regulē sieviešu bezdarbu, ir būtiski vispirms noteikt šo juridisko instrumentu hierarhiju, jo to autoritatīvā nozīme atšķiras. Šī hierarhija sakārto normatīvos aktus pēc to pakārtības līmeņiem, nodrošinot, ka tiesību normu kolīzijas gadījumos risinājums tiek meklēts augstāka ranga akta normā.

Latvija darbojas kontinentālās Eiropas tiesību tradīcijās, kur rakstītie ārējie normatīvie akti ir primārie tiesību avoti, kas veido nācijas tiesisko regulējumu. Šie ārējie normatīvie akti regulē tiesiskās attiecības starp publisko tiesību subjektiem un privātpersonām vai citām juridiskām personām (Dalībvalstu tiesības – Latvija, 2020).

Latvijas tiesību hierarhijas virsotnē atrodas valsts pamatlikums – Satversme. Šī promocijas darba tēmai atbilst Satversmes astotā nodaļa ar nosaukumu “Cilvēka pamattiesības”. Sieviešu bezdarba jautājumu regulējumu vajadzētu pamatot Satversmes 106. pantam, kas nosaka, ka “Ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darba vietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Piespiedu darbs ir aizliegts. Piespiedu darbs neietver iesaistīšanos katastrofas seku likvidēšana un tās sekas, vai nodarbinātība saskaņā ar tiesas rīkojumu” un 109. pantam, kurā teikts, ka “Ikvienam ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecuma, darbnespējas, bezdarba un citos likumā noteiktajos gadījumos” (Latvijas Republikas Satversme, 1922).

Šīs pamattiesības ir piemērojamas tieši un nav tikai deklaratīvas, kā atzīmēja Egils Levits. Tie nosaka publiskas subjektīvās tiesības indivīda līmenī, pilnvarojot jebkuru tiesu tiesību normu hierarhijas ietvaros pārbaudīt tiesību normu atbilstību augstākajai konstitucionālajai normai Augstākās tiesas spriedums, 2006).

Atbilstoši Satversmei sieviešu nodarbinātības un bezdarba jautājumus skar citi nozīmīgi juridiski dokumenti un akti, tostarp likumi, noteikumi un direktīvas gan nacionālā, gan Eiropas Savienības līmenī. Šie instrumenti kopā veicina tiesisko regulējumu, kura mērķis ir nodrošināt dzimumu līdztiesību darba tirgū, aizsargāt sieviešu tiesības uz nodarbinātību un sociālo nodrošinājumu, kā arī risināt bezdarba problēmu. Šo tiesību aktu visaptveroša analīze ir svarīga, lai izprastu sievietēm pieejamo tiesisko aizsardzību un noteiktu jomas, kurās var būt nepieciešama turpmāka likumdošanas vai politikas izstrāde, lai efektīvi risinātu sieviešu bezdarba problēmas.

Ņemot vērā, ka Latvija ir daļa no plašākas starptautiskās tiesību arēnas, tās tiesību sistēmu ietekmē tās mijiedarbība ar citiem tiesiskajiem regulējumiem. Īpaši nozīmīgi ir Latvijai saistošo starptautisko cilvēktiesību, kā arī Eiropas Savienības tiesību avoti (Kučs, 2020).

Likuma “Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem” 13. pantā ir noteikts, ka: “Ja starptautiskajā līgumā, kuru ratificējusi Saeima, ir noteikumi, kas atšķiras no Latvijas Republikas likumiem, noteicošie ir starptautiskā līguma noteikumi”. (Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem, 1994). Šis princips uzsver starptautisko līgumu prioritāti pretrunīgu likumu gadījumā, nodrošinot, ka Latvija pilda savas starptautiskās saistības.

Turklāt Civilprocesa likuma 5. panta trešajā daļā ir noteikts, ka “Ja attiecīgu tiesību jautājumu reglamentē Eiropas Savienības tiesību normas, kas ir tieši piemērojamas Latvijā, Latvijas tiesības piemērojamas tā, lai tās varētu piemērot Eiropas Savienības tiesību normas. to pieļauj Eiropas Savienības tiesības” (Civilprocesa likums, 1999). Tāpat Administratīvā procesa likuma 15. panta trešā daļa nosaka, ka “Starptautiskās tiesību normas neatkarīgi no to izcelsmes piemērojamas atbilstoši to juridiskā spēka hierarhijai starp ārējiem normatīvajiem aktiem. Ja pastāv pretruna starp starptautisko tiesību normu un tāda paša juridiskā spēka Latvijas tiesību normai, priekšroka ir starptautiskajai tiesību normai” (Administratīvā procesa likums, 2001).

Tomēr ir būtiski atzīt, ka pretrunas starp nacionālajām un starptautiskajām tiesību normām ir jāvērtē katrā gadījumā atsevišķi. Tas ir tāpēc, ka gadījumos, kad nacionālā tiesību

norma ir pretrunā ar vienāda juridiska spēka starptautiska līguma noteikumu, starptautiskajam līgumam tiek piešķirta prioritāte piemērošanā, līdzīgi kā konkrēta tiesību norma ir prioritāra pār vispārīgo. Līdz ar to, kamēr nacionālā tiesību norma paliek spēkā, tā nav piemērojama konkrētajā gadījumā (Jelāgins, 2004). Šī niansētā pieeja nodrošina, ka Latvija var efektīvi integrēt starptautiskos un ES tiesību standartus savā nacionālajā tiesību sistēmā, veicinot starptautisko cilvēktiesību saistību un ES tiesību ievērošanu, tādējādi veicinot sieviešu tiesību aizsardzību un veicināšanu, tostarp bezdarba kontekstā.

2.1. Sieviešu bezdarbu un nodarbinātību regulējošo starptautisko tiesību normu analīze */ Women's unemployment and employment analysis of the regulatory norms of international law*

Latvijas apņemšanās ievērot starptautiskos tiesiskos regulējumus būtiski ietekmē sieviešu bezdarba un nodarbinātības regulējumu. Tostarp Latvijas ratificētajā Eiropas Sociālajā hartā ir uzsvērtā cilvēka pamattiesību aizsardzība, tai skaitā tiesības uz darbu, izglītību, medicīnisko un sociālo palīdzību. Šīs hartas būtiska sastāvdaļa ir tās uzsvars uz nediskrimināciju, atbalstot vienlīdzīgas tiesības darba vietā, godīgus darba apstākļus un piekļuvi sociālajai un medicīniskajai palīdzībai (Eiropas Sociālā harta, 2003).

ANO Statūti kalpo kā starptautisks pamatlīgums tās dalībvalstīm, veicinot sociālo progresu un labāku dzīves līmeni lielākas brīvības apstākļos. Tajā ir izklāstīta organizācijas apņemšanās pilnīgai nodarbinātībai, ekonomiskajam un sociālajam progresam un vispārējai cilvēktiesību nodrošināšanai un ievērošanai neatkarīgi no rases, dzimuma, valodas vai reliģijas (ANO Statūti, 2020).

Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā ir sīkāk izklāstītas individuālās tiesības, tostarp sociālā drošība; tiesības uz darbu un aizsardzību pret bezdarbu; vienāds atalgojums par vienādu darbu; tiesības uz taisnīgu un apmierinošu atalgojumu; brīvība veidot arodbiedrības un iestāties tajās; un tiesības uz atvaļinājumu un atpūtu, tostarp saprātīgu darba laiku un periodiskas apmaksātas brīvdienas (Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, 2014).

Latvijā piemērojamās Eiropas Parlamenta direktīvas 2000/78/EK mērķis ir apkarot diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā, kā vienu no tās mērķiem izceļot sieviešu diskriminācijas novēršanu (Direktīva 2000/78/EK, 2000).

Turklāt ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, kuru Latvija ir parakstījusi, iezīmē visaptverošas ar nodarbinātību saistītās tiesības. Pakta 6.–10. pantā ir noteiktas tiesības strādāt brīvi izvēlētos apstākļos, tiesības uz godīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, vienlīdzīgas iespējas strādāt, tiesības veidot arodbiedrības un iestāties tajās, tiesības uz sociālo nodrošinājumu un īpaša aizsardzība mātēm pirms un pēc dzemdībām, nodrošinot strādājošām mātēm tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu vai atbilstoši sociālā nodrošinājuma pabalstiem (ANO Starptautiskais pakts..., 1992).

Turklāt 1979. gadā ANO Ģenerālajā asamblejā pieņemtā Konvencija par visu veidu diskriminācijas izskaušanu pret sievietēm (CEDAW) ir viens no svarīgākajiem starptautiskajiem līgumiem, ko Latvija ir ratificējusi. CEDAW īpaši pievēršas sieviešu tiesībām, lai izskaustu visu veidu sieviešu diskrimināciju un veicinātu dzimumu līdztiesību visās dzīves jomās, tostarp nodarbinātības jomā. Tā pilnvaro dalībvalstis veikt atbilstošus pasākumus, lai izskaustu sieviešu diskrimināciju nodarbinātības jomā, lai, pamatojoties uz vīriešu un sieviešu līdztiesību, nodrošinātu vienādas tiesības, jo īpaši:

- 1) Tiesības uz darbu kā visu cilvēku neatņemamas tiesības;
- 2) Tiesības uz vienādām nodarbinātības iespējām, tai skaitā vienādu atlases kritēriju piemērošanu nodarbinātības jautājumos;
- 3) Tiesības uz brīvu profesijas un darba izvēli, tiesības uz paaugstināšanu amatā, darba drošību, kā arī visas priekšrocības un darba nosacījumi, kā arī tiesības saņemt

arodmācību un pārkvalifikāciju, tostarp mācekļa praksi, augstāko profesionālo apmācību un periodisko apmācību (Convention on the Elimination...,1979).

Papildus iepriekš minētajiem starptautiskajiem līgumiem un normatīvajiem aktiem, piemēram, Eiropas Sociālajai hartai, ANO Statūtiem, Vispārējai cilvēktiesību deklarācijai, Direktīvai 2000/78/EK un ANO Starptautiskajam paktam par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, CEDAW, vairākiem citiem starptautiskiem instrumentiem ir izšķiroša nozīme sieviešu nodarbinātības un bezdarba regulēšanā Latvijā.

SDO konvencijas: SDO ir pieņēmusi daudzas konvencijas, kas attiecas uz dažādiem darba tiesību aspektiem, no kurām daudzas attiecas uz sieviešu nodarbinātību un bezdarbu. Latvija ir SDO dalībvalsts un ir ratificējusi vairākas SDO konvencijas, tostarp:

- 1) Konvencija Nr. 100 par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm par līdzvērtīgu darbu (C100 - 1951. gada Konvencija..., 2003),
- 2) Konvencija Nr. 111 par diskrimināciju saistībā ar nodarbinātību un profesiju (Latvijas saistības, 2020),
- 3) Konvencija Nr.183 par maternitātes aizsardzību (Par Maternitātes aizsardzības, 2006).

Konvenciju mērķis ir veicināt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas un attieksmi nodarbinātībā, nodrošināt taisnīgu atalgojumu un īpašu aizsardzību sievietēm grūtniecības un dzemdību laikā.

Pekinas deklarācija un rīcības platforma: 1995. gada ceturtais pasaules konferences par sievietēm radītā šī ievērojamā starptautiskās politikas sistēma nosaka stratēģiskus mērķus un darbības sieviešu attīstībai un dzimumu līdztiesības sasniegšanai dažādās jomās, tostarp sieviešu ekonomisko tiesību un neatkarības jomā, koncentrējoties uz piekļuvi nodarbinātībai, atbilstoši darba apstākļiem un ekonomisko resursu kontroli. (Pekinas deklarācija un..., 1995).

Ilgspējīgas attīstības mērķi: tos 2015. gadā pieņēma visas Apvienoto Nāciju Organizācijas dalībvalstis, un tie ietver konkrētus mērķus, kas attiecas uz sieviešu nodarbinātību un bezdarbu. 5. mērķis ir panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt visas sievietes un meitenes, nosakot mērķus, kas attiecas uz neapmaksātu darbu, veicina sieviešu līdzdalību vadībā un lēmumu pieņemšanā, kā arī nodrošina sieviešu tiesības uz ekonomiskajiem resursiem un piekļuvi īpašumtiesībām. 8. mērķis veicina ilgtspējīgu, iekļaujošu un ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi, pilnīgu un produktīvu nodarbinātību un pienācīgu darbu visiem, uzsverot nepieciešamību panākt dzimumu līdztiesību darba tirgū (ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi, b.g.).

Eiropas Padomes Stambulas konvencija (Eiropas Padomes konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu): lai gan tā galvenokārt ir vērsta uz vardarbības pret sievietēm apkarošanu, Stambulas konvencija atzīst vardarbības būtisko ietekmi uz sieviešu līdzdalību darba tirgū. Pievēršoties vardarbības pamatcēloņiem un nodrošinot aizsardzības pasākumus, konvencija netieši veicina drošākas vides izveidi, kas atbalsta sieviešu nodarbinātību un ekonomisko neatkarību (Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības..., 2024).

Šie starptautiskie līgumi un instrumenti kolektīvi nostiprina Latvijas saistības dzimumu līdztiesības jomā, nodrošinot stabilu tiesisko un politikas ietvaru, lai risinātu problēmas, ar kurām saskaras sievietes nodarbinātības un bezdarba jomā, nodrošinot viņu tiesību aizsardzību un veicinot vienlīdzīgas iespējas darba tirgū.

Latvija, būdama gan Eiropas Savienības, gan Apvienoto Nāciju Organizācijas dalībvalsts, ir pakļauta šo institūciju izdotajiem tiesiskajiem regulējumiem un direktīvām, kas paredzētas cilvēktiesību, dzimumu līdztiesības un darba standartu ievērošanai. Starptautisko standartu ieviešana un integrācija valsts tiesību aktos ir svarīga, lai tie būtu efektīvi sieviešu nodarbinātības regulēšanā un bezdarba risināšanā.

Ir svarīgi atzīmēt, ka, lai gan ir plaši minēti tiešie starptautiskie likumi, kas īpaši regulē sieviešu bezdarbu un nodarbinātību, šo starptautisko saistību īstenošanai bieži vien ir nepieciešams tos pārvērst valsts tiesību aktos vai politikā, kas tieši ietekmē sieviešu

nodarbinātību un bezdarbu. Tos var ietvert darba likumus, pretdiskriminācijas likumus, dzimumu līdztiesības likumus un īpašus politikas virzienus, kuru mērķis ir veicināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, novērst sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības, nodrošināt grūtniecības un dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī nodrošināt darba drošību un nediskrimināciju.

2.2. Sieviešu bezdarbu un nodarbinātību regulējošo nacionālo normatīvo aktu analīze / *Analysis of national laws and regulations on women's unemployment and employment*

Darba tiesiskā regulējuma stūrakmens Latvijā ir Darba likums, kas tika pieņemts 2001. gada 20. jūnijā un stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā (Darba likums, 2001). Šis likums nosaka tiesisko regulējumu attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kas balstās uz darba līgumiem. Lai gan šajā analīzē galvenā uzmanība nav vērsta tieši uz darba attiecībām, bet gan uz bezdarbu, izpratne par tiesiskajām normām, kas regulē nodarbinātību, ir būtiska. Šīs zināšanas palīdz nodrošināt, ka darba attiecību pārtraukšana tiek samazināta līdz minimumam un, ja nepieciešams, tiek veikta saskaņā ar tiesību aktu prasībām. Turklāt nodarbinātām sievietēm ir būtiski apzināties ne tikai savus pienākumus, bet arī savas tiesības, kas noteiktas tiesību aktos.

Attiecībā uz sieviešu nodarbinātību īpaša uzmanība būtu jāpievērš Darba likuma 7. pantam, kurā ir nostiprināts vienlīdzīgu tiesību un nediskriminācijas princips. Citi svarīgi likuma aspekti ietver noteikumus par nodarbināšanas aizliegumiem, ierobežojumiem un atbildību; noteikumus par komandējumiem un darba braucieniem; jautājumus, kas saistīti ar darba samaksu; ierobežojumus un aizliegumus attiecībā uz darba devēja paziņojumiem; pamatnostādnes par nepilnas slodzes darbu, virsstundām, iknedēļas atpūtu, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

Likumdevējs īpašu uzmanību pievērša grūtnieču, sieviešu, kas dzemdējušas līdz vienam gadam, un sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, tiesībām. Tomēr ir būtiski novērtēt, vai sievietes ir pietiekami informētas par attiecīgajiem tiesību aktiem un savām tiesībām un vai darba devēji efektīvi nodrošina šo tiesību ievērošanu.

Īpašais tiesību akts, kas tieši attiecas uz bezdarbnieku vajadzībām Latvijā, ir “Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums”, kas tika pieņemts 2001. gada 20. jūnijā un stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā (Bezdarbnieku un darba..., 2001). Šis likums nosaka aktīvos nodarbinātības pasākumus un preventīvās stratēģijas, kuru mērķis ir mazināt bezdarbu, un iezīmē gan bezdarbnieku, gan darba meklētāju tiesības un pienākumus.

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma galvenais mērķis ir formulēts tā pirmajā pantā: “Likuma mērķis ir sniegt atbalstu bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām, lai veicinātu viņu konkurētspēju darba tirgū.” Tādējādi likumdevēja galvenais mērķis ar šo likumu ir veicināt atbalsta mehānismus personām, kuras saskaras ar bezdarba vai darba meklēšanas problēmām, veicinot viņu konkurētspēju darba tirgū. Tomēr ir būtiski precīzi noteikt, kas saskaņā ar likumu kvalificējas kā bezdarbnieki, darba meklētāji vai bezdarba riskam pakļautās personas.

Trešajā nodaļā ir vispusīgi izklāstīti nosacījumi bezdarbnieka statusa iegūšanai. Saskaņā ar likumu personai, kas vēlas iegūt bezdarbnieka statusu, jāatbilst vairākiem kritērijiem: bezdarbnieka statusā jābūt personai, kura pašlaik nav nodarbināta, jābūt darbaspējīgai un gatavai nekavējoties uzsākt nodarbinātību, personai jābūt vismaz 15 gadus vecai, bet tai vēl nav tiesību uz valsts vecuma pensiju, kā arī nav piešķirta valsts pensija (tostarp priekšlaicīgā pensionēšanās), persona nedrīkst mācīties pilna laika pamatizglītības vai vidējās izglītības programmā, nedrīkst nodarboties ar komercdarbību vai arī komercdarbība ir apturēta saskaņā ar attiecīgajiem normatīvajiem aktiem, kā arī nedrīkst izciest sodu brīvības atņemšanas vietā (izņemot brīvības atņemšanas iestādi) vai uzturēties ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās

rehabilitācijas iestādē, kuras pakalpojumus pilnībā vai daļēji finansē no valsts vai pašvaldības līdzekļiem.

Tiesiskais regulējums ir izstrādāts, lai skaidri noteiktu, kas ir tiesīgi saņemt atbalstu un kāda veida palīdzību viņiem ir tiesības saņemt, un tā galvenais mērķis ir atvieglot šo personu reintegrāciju darba tirgū.

Lai gūtu vispusīgu izpratni par “Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu” un tā piemērošanu, ir būtiski izpētīt saistītos normatīvos aktus, kas nosaka konkrētus bezdarbnieka statusam būtiskus apstākļus un kritērijus. Tie ietver:

- 1) Kritērijus vecuma pensijas piešķiršanai: likumā “Par valsts pensijām”, kas pieņemts 1995. gada 2. novembrī un stājās spēkā 1996. gada 1. janvārī (Par valsts pensijām, 1995), ir izklāstīti vecuma un citi nosacījumi, saskaņā ar kuriem personas var pretendēt uz valsts vecuma pensiju, kas ietekmē viņu kā darba meklētāju vai bezdarbnieku statusu.
- 2) Komercedarbības apturēšanas gadījumi: komercedarbības apturēšanas gadījumus reglamentē “Komerclikums”, kas pieņemts 2000. gada 13. aprīlī un stājās spēkā 2002. gada 1. janvārī (Komerclikums, 2000), un likums “Par nodokļiem un nodevām”, kas pieņemts 1995. gada 2. februārī un stājās spēkā 1995. gada 1. aprīlī (Par nodokļiem..., 1995). Šajos likumos ir precizēti nosacījumi, saskaņā ar kuriem komercedarbība var tikt likumīgi apturēta, un tas ir faktors, kas ietekmē personas tiesības uz bezdarbnieka atbalstu.

Turklāt bezdarbniekiem, kuri izcieš brīvības atņemšanas sodu atklātā cietumā, “Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums” paredz īpašas tiesības. Šīm personām ir tiesības saņemt pakalpojumus, tostarp informāciju par brīvajām darba vietām, karjeras konsultācijas, dalību algotos pagaidu sabiedriskajos darbos un pasākumos, kas paredzēti, lai uzlabotu viņu konkurētspēju darba tirgū. Šādi pasākumi ietver sociālo un funkcionālo prasmju uzlabošanu, psiholoģisko atbalstu, darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju apgūšanu, darba meklēšanas metodes un atbalstu darba meklēšanas centieniem.

Latvijā “Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā” ir ņemtas vērā personu ar invaliditāti tiesības, nosakot, ka “persona, kurai noteikta invaliditāte, uzskatāma par darbaspējīgu šā likuma izpratnē, izņemot gadījumus, kad tai ir noteikts 100 procentu darbaspēju zaudējums”. Šis noteikums nodrošina, ka personas ar invaliditāti tiek atzītas par aktīviem darba tirgus dalībniekiem, ja vien viņu darbaspējas nav pilnībā zudušas.

Likuma 4. nodaļā ir izklāstītas bezdarbnieka tiesības un pienākumi, nosakot, kāds atbalsts un pakalpojumi viņam pienākas. Savukārt 5. nodaļā ir sīki izklāstīts darba meklētāja un bezdarba riskam pakļautās personas statuss. Lai gan kritēriji, lai pretendētu uz darba meklētāja statusu, lielā mērā ir līdzīgi kritērijiem, lai tiktu atzīts par bezdarbnieku, tomēr pēdējam statusam ir papildu prasības. Proti, tiesību aktos ir noteikts, ka, iegūstot bezdarbnieka statusu, persona zaudē darba meklētāja statusu.

Izpētot bezdarbnieku tiesības salīdzinājumā ar darba meklētāju tiesībām, kļūst skaidrs, ka darba meklētājiem nav pieejami bezdarba apdrošināšanas pakalpojumi, kā noteikts likumā “Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” (Par apdrošināšanu..., 1999), kā arī viņi nav tiesīgi saņemt stipendijas profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas iegūšanas vai neformālās izglītības programmu laikā.

“Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”, kas pieņemts 1999. gada 25. novembrī un stājās spēkā 2000. gada 1. janvārī, reglamentē bezdarba apdrošināšanas pakalpojumu pieejamību. Šis likums nosaka, kam ir tiesības saņemt šos pakalpojumus un iezīmē to saņēmēju tiesības un pienākumus. Nosakot skaidru bezdarba apdrošināšanas regulējumu, likuma mērķis ir nodrošināt finansiālu drošību un atbalstu tiem, kas aktīvi meklē darbu, uzsverot valsts apņemšanos palīdzēt saviem iedzīvotājiem darba maiņas periodos.

Pārskatot “Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu”, ir būtiski noteikt, kas ir bezdarba riskam pakļautās personas. Šajā kategorijā ietilpst daudzveidīga personu grupa, kuras dažādu faktoru dēļ ir vairāk pakļautas bezdarba riskam. Šādas personas ir:

- 1) nodarbinātas vai pašnodarbinātas personas, kas sasniegušas 50 gadu vecumu,
- 2) personas ar nepietiekamu izglītību vai prasmēm, lai apmierinātu pašreizējās darba tirgus prasības,
- 3) personas ar invaliditāti vai paredzamu invaliditāti,
- 4) personas, kuras ir bijušas pārejoši darbnespējīgas vismaz četrus mēnešus nepārtraukti,
- 5) nodarbinātas personas, kas dzīvo reģionos, kuriem raksturīga zema ekonomiskā aktivitāte,
- 6) personas, kas nav nodarbinātas un iegūst pamatizglītību vai vidējo izglītību, neatkarīgi no izglītības veida,
- 7) personas bez darba pieredzes,
- 8) personas, ar kurām darba līgums ir izbeigts,
- 9) personas, kas izcieš cietumsodu.

Lai gan šī grupa pašlaik nav bezdarbnieki, tā ir ievērojama ciena, jo tai ir paaugstināts risks kļūt par bezdarbniekiem. Turklāt daudzi attiecīgās kategorijas cilvēki saskaras ar ievērojamām grūtībām, atgriežoties darba tirgū, un, iespējams, kļūst par ilgstošiem bezdarbniekiem. Ilgstoši bezdarbnieki savukārt rada problēmas ekonomikas izaugsmei, tādējādi uzsverot mērķtiecīga atbalsta un intervences pasākumu nozīmi, lai mazinātu pāreju uz bezdarbu un atvieglotu viņu reintegrāciju darba tirgū. Riska grupas personu vajadzību apzināšana un risināšana ir būtiska, lai uzturētu ekonomisko dzīvotspēju un nodrošinātu elastīgu un iekļaujošu darba tirgu.

Ņemot vērā, ka manā promocijas darbā galvenā uzmanība ir pievērsta sieviešu bezdarba ietekmējošiem faktoriem, es īpaši pievērsīšos attiecīgā likuma 2. panta 1. punktam, kas nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Šī tiesību norma nosaka, ka, īstenojot aktīvos nodarbinātības un preventīvos bezdarba apkarošanas pasākumus, ir stingri aizliegta atšķirīga attieksme, tostarp dzimuma dēļ. Tomēr likumā ir noteikts izņēmums, kas pieļauj atšķirīgu attieksmi, ja šāda pieeja ir objektīvi pamatota ar īstenojamo pasākumu mērķi, ar nosacījumu, ka tā kalpo likumīgam mērķim un līdzekļi tā sasniegšanai ir samērīgi.

Likuma 2. nodaļā ir izklāstīti visi aktīvie nodarbinātības un bezdarba samazināšanas preventīvie pasākumi. Pasākumu padziļināta izpēte un analīze aizņems ievērojamu daļu promocijas darba, jo, izstrādājot scenārijus ar ieteikumiem sieviešu bezdarbu ietekmējošo faktoru mazināšanai, ir nepieciešams padziļināti izprast esošos pasākumus, novērtēt to efektivitāti un lietderību un noteikt, kuri pasākumi būtu jāpārtrauc vai jāaizstāj.

Piemēram, likumā ir noteikts, ka darba meklētāju atbalsta pasākums ir individuāla darba meklēšanas plāna izstrāde. Tomēr, izpētot bezdarbnieku situāciju un pastāvošo praksi, ir novērots, ka šādi plāni netiek pielāgoti individuāli, bet gan ir standartizēti. Bezdarbniekiem noteiktā laikposmā ir jāsazinās ar noteiktu skaitu darba devēju, un, ja viņi to neievēro, viņiem tiek anulēts bezdarbnieka statuss. Prakse liecina, ka šis pasākums nav lietderīgs, jo trūkst individuālas pieejas. Īpaši ilgstošajiem bezdarbniekiem lielākais izaicinājums darba attiecību veidošanā ir pārvarēt darba intervijas. Daudzi saskaras ar psiholoģiskiem šķēršļiem, un ievērojama daļa pārtrauc darba meklēšanas centienus, saskaroties ar šāda plāna prasībām. Līdz ar to, lai gan šī pieeja var virspusēji uzlabot bezdarba statistiku, samazinot reģistrēto bezdarbnieku skaitu, tā nespēj risināt galveno problēmu. Faktiskais bezdarbnieku skaits paliek nemainīgs; viņi zaudē motivāciju iesaistīties valsts nodarbinātības aģentūrā un kļūst par ilgstošiem bezdarbniekiem, ievērojami samazinot viņu izredzes atrast darbu.

Šis scenārijs norāda uz kritisku plaisu bezdarbniekiem sniegtajā atbalsta sistēmā, uzsverot nepieciešamību pēc efektīvākas un individualizētākas pieejas nodarbinātības atbalsta pakalpojumiem. Turpmāk tiks aplūkotas šīs problēmas, lai ierosinātu risinājumus, kas patiešām palīdzētu bezdarbniekiem, jo īpaši sievietēm, veiksmīgi atgriezties darba tirgū.

Aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas stratēģiju organizēšanu un finansēšanu, kā arī šo pasākumu īstenošanu atlasēs kritērijus un citus būtiskus jautājumus regulē MK noteikumi Nr. 75 "Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas stratēģiju organizēšanas un finansēšanas kārtību un to

īstenotāju atlases principiem” (pieņemti 2011. gada 25. janvārī, spēkā no 2011. gada 9. februāra) (Noteikumi par aktīvo..., 2011).

Bezdarbnieku vajadzību apmierināšana ietver ne tikai viņu izglītības un prasmju attīstības veicināšanu, kas ir ļoti svarīgi, lai viņi varētu ātri atgriezties darba tirgū. Tikpat būtisks ir sociālās drošības jautājumu regulējums. Lai gan sociālā drošība ir nozīmīgs jautājums visiem iedzīvotājiem, atsevišķas demogrāfiskās grupas ir īpaši pakļautas sociālās neaizsargātības riskam un tāpēc tām ir vairāk vajadzīgs atbalsts. Pie šīm grupām pieder jaunieši, kas uzsāk patstāvīgu dzīvi (15-24 gadi), personas, kas tuvojas pensijas vecumam un kuru konkurētspēja darba tirgū var mazināties, topošās ģimenes un ilgstošie bezdarbnieki.

Šīm grupām problēmas ir plašākas nekā tikai tiešie bezdarba šķēršļi un skar plašākas sociālā nodrošinājuma vajadzības, tādējādi uzsverot, cik svarīga ir visaptveroša pieeja, kas apvieno reintegrācijas darba tirgū stratēģijas ar stabilām sociālā atbalsta sistēmām. Šāda pieeja nodrošina, ka bezdarba apkarošanas pasākumi ir vērsti ne tikai uz tūlītēju darba atrašanu, bet arī uz bezdarba pamatā esošo sociālo un ekonomisko faktoru risināšanu, tādējādi veicinot iekļaujošāku un noturīgāku sabiedrību.

Latvijas tiesību aktos ir skaidri atzīts, ka iepriekš minētās grupas saskaras ar paaugstinātiem sociālās drošības riskiem. Sociālās drošības nodrošināšanu Latvijā veicina sociālās apdrošināšanas sistēma, kas paredzēta, lai atbalstītu personas, kuras zaudējušas ienākumus slimības, invaliditātes, maternitātes, bezdarba, vecuma vai nelaimes gadījumu dēļ. Sociālās apdrošināšanas sistēmu nosaka likums “Par valsts sociālo apdrošināšanu” (pieņemts 1997. gada 1. oktobrī un stājās spēkā 1998. gada 1. janvārī) (Par valsts sociālo..., 1997).

Vislielāko apdraudējumu sociālajai apdrošināšanai rada bezdarbs. Valsts bezdarba apdrošināšanu attiecina uz tiem, kuri ir apdrošināti un ir uzkrājuši noteiktu apdrošināšanas stāžu. Kā noteikts likumā “Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”, tiesības uz bezdarbnieka pabalstu ir tikai tām personām, kurām ir vismaz viens apdrošināšanas stāžs un kuras ir veikušas obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas vismaz 12 mēnešus 16 mēnešu laikā tieši pirms bezdarba. Turklāt īpašs statuss tiek piešķirts personām, kuras ir atguvušas darbības spēju pēc invaliditātes vai ir aprūpējušas bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam.

Svarīgi uzsvērt, ka kopš attiecīgā tiesību akta stāšanās spēkā tajā ir veikti septiņi grozījumi. Pētījuma kontekstā šķiet gan nepieciešams, gan vērtīgi novērtēt šīs tiesību normas efektivitāti un vēsturisko attīstību, ņemot vērā grozījumu ietekmi uz sociālās apdrošināšanas sistēmas spēju risināt bezdarba radītās problēmas. Šis novērtējums palīdzēs labāk izprast, kā likumdošanas pasākumi laika gaitā ir pielāgojušies, lai labāk kalpotu to personu vajadzībām, kurām draud sociālā nedrošība, jo īpaši bezdarba apstākļos.

Saskaņā ar likumu “Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” bezdarbnieka pabalstu aprēķina, pamatojoties uz bezdarbnieka darba stāžu un viņa nopelnītajiem ienākumiem. Šis mehānisms bieži vien rada mazāk labvēlīgus sociālā nodrošinājuma nosacījumus darbiniekiem ar īsāku darba stāžu, kas pārsvarā ir jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Turklāt cilvēki ar zemāku kvalifikācijas un izglītības līmeni ir tikpat nelabvēlīgā situācijā, jo viņiem ir mazāka iespēja saņemt mēnešalgu, kas pārsniedz vidējos mēneša ienākumus Latvijā.

Turklāt ir izcelts nosacījums personām, kurām nav tiesību uz valsts pensiju vai apdrošināšanas atlīdzību. Šādām personām ir tiesības uz valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu, kas noteikts “Valsts sociālo pabalstu likumā” (pieņemts 2002. gada 31. oktobrī un spēkā no 2003. gada 1. janvāra) (Valsts sociālo pabalstu..., 2002). Mūža valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu piešķir bezdarbniekiem, kuri sasnieguši likumā “Par valsts pensijām” (pieņemts 1995. gada 2. novembrī, spēkā no 1996. gada 1. janvāra) noteikto pensijas vecumu. Par invalīdiem atzītās personas, kas vecākas par 18 gadiem, šo pabalstu saņem uz invaliditātes laiku. Turklāt pabalsts attiecas uz nepilngadīgajiem, kuri zaudējuši vienu vai abus aizbildņus un nav precējušies, līdz pilngadības sasniegšanai vai turpinās līdz 24 gadu vecumam tiem, kuri studē augstskolā pilna laika programmā.

Vispārējais valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts atspoguļo valdības mēģinājumu piedāvāt drošības tīklu dažādām neaizsargātām sabiedrības grupām. Tomēr šādu priekšrocību

efektivitāte un atbilstība attiecīgo grupu vajadzību apmierināšanai, jo īpaši ņemot vērā dzīves izmaksas un ekonomiskos apstākļus, joprojām ir jomas, kas pastāvīgi jānovērtē un iespējama likumdošanas uzlabošana. Daļa sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu funkciju ir deleģēta pašvaldībām. Šīs funkcijas ir noteiktas “Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā” (pieņemts 31.10.2002, stājās spēkā 01.01.2003) (Sociālo pakalpojumu..., 2002). Likums nosaka, ka pašvaldībai ir jānodrošina pabalsts garantētā minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanā. Pašvaldība var arī sniegt vienreizējus pabalstus ārkārtas situācijās un sniegt citus pabalstus pēc garantētā minimālā ienākumu līmeņa pabalsta nodrošināšanas.

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 33. pantā garantētā minimālā ienākuma sliekšnis ir noteikts 20% no vidējā ienākuma, savukārt trūcīgas mājsaimniecības noteikšanas sliekšnis ir 50% no vidējā ienākuma. Turklāt tiesību aktos katrai pašvaldībai ir dota rīcības brīvība noteikt ienākumu sliekšni mājsaimniecībai ar zemiem ienākumiem ne augstāk par 80 procentiem no ienākumu mediānas. Tomēr tas nedrīkst būt zemāks par trūcīgas mājsaimniecības ienākumu sliekšni, kā norādīts šā panta trešajā daļā. Aprēķinot minimālo ienākumu sliekšni mājsaimniecībai, attiecīgajam ienākumu sliekšnim piemēro īpašus koeficientus: 1 koeficientu pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā un 0,7 katram nākamajam mājsaimniecības loceklim. Pašlaik garantētais minimālais ienākumu sliekšnis ir 125 euro pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā un 87,50 euro par katru nākamo mājsaimniecības locekli; trūcīgai mājsaimniecībai ienākumu sliekšnis ir 313 euro pirmajai vai vienīgajai personai un 219 euro pārējiem mājsaimniecības locekļiem. Mājsaimniecībai ar zemiem ienākumiem maksimālais ienākumu sliekšnis ir 501 euro pirmajai vai vienīgajai personai un 351 euro par katru nākamo personu.

Turklāt Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums nosaka, ka pašvaldības ir atbildīgas par sociālo pakalpojumu, tostarp sociālās rehabilitācijas, nodrošināšanu. Sociālās rehabilitācijas mērķis ir mazināt vai novērst invaliditātes, darba nespējas, ieslodzījuma, atkarības, vardarbības un citu dzīves problēmu radīto negatīvo ietekmi. To var veikt vai nu personas dzīvesvietā, vai arī specializētās ilgtermiņa sociālās rehabilitācijas iestādēs.

Šie noteikumi uzsver valdības apņemšanos atbalstīt personas un mājsaimniecības, kas saskaras ar finansiālām grūtībām, ar mērķi nodrošināt pamatvajadzību apmierināšanu un atvieglot piekļuvi nepieciešamajiem sociālajiem pakalpojumiem, kas var būtiski uzlabot dzīves kvalitāti personām, kuras skārušas dažādas sociālās problēmas.

Bezdarbnieku konkurētspēju darba tirgū būtiski ietekmē viņu izglītības līmenis un kvalitāte. Lai mazinātu sociālo atstumtību un bezdarba risku, ir būtiski nodrošināt pieejamu izglītību.

Latvijas izglītības sistēmu strukturē un regulē vairāki svarīgi likumi:

“Izglītības likums” (pieņemts 1998. gada 29. oktobrī un stājās spēkā 1999. gada 1. jūnijā) nosaka izglītības sistēmas struktūru, principus, kā arī pedagogu, skolēnu un iestāžu tiesības un pienākumus.

“Vispārējās izglītības likums” (pieņemts 1999. gada 10. jūnijā un stājās spēkā 1999. gada 14. jūlijā) nosaka vispārējās izglītības struktūru, mērķus un organizāciju Latvijā, nodrošinot pamatizglītības un vidējās izglītības pieejamību visiem.

“Profesionālās izglītības likums” (pieņemts 1999. gada 10. jūnijā un stājās spēkā 1999. gada 14. jūlijā) nosaka profesionālās izglītības un apmācības pamatnostādnes, kuru mērķis ir panākt darbaspēka prasmju un kvalifikācijas atbilstību darba tirgus vajadzībām.

“Augstākās izglītības likums” (pieņemts 1995. gada 2. novembrī un stājās spēkā 1995. gada 1. decembrī) nosaka augstākās izglītības iestāžu struktūru, pārvaldību un kvalitātes nodrošināšanu, veicinot pētniecību, inovācijas un augstāko izglītību.

“Valsts valodas likums” (pieņemts 1999. gada 9. decembrī un stājās spēkā 2000. gada 1. septembrī) nodrošina latviešu valodas lietošanu izglītībā, atbalstot valsts valodas kā nozīmīgas kultūras identitātes un integrācijas sastāvdaļas saglabāšanu un attīstību.

Turklāt 2004. gadā tika grozīti MK noteikumi Nr. 220 “Kārtība, kādā piešķir, atmaksā un anulē studiju kredītu un studējošā kredītu no kredītiestādes līdzekļiem ar galvojumu valsts

vārdā” (pieņemti 2001. gada 29. maijā un stājās spēkā 2001. gada 23. jūnijā), lai racionalizētu izglītības kredītu saņemšanas un administrēšanas procesu; turpmākajos 2020. gada 2. aprīļa grozījumos tika risinātas korekcijas, kas bija nepieciešamas saistībā ar Covid-19 pandēmiju. Šīs izmaiņas atspoguļo valsts apņemšanos atbalstīt studentu finansiālās vajadzības, nodrošinot, ka izglītība ir pieejama arī grūtos laikos.

Šis visaptverošais tiesiskais regulējums uzsver Latvijas apņemšanos nodrošināt stabilu izglītības sistēmu, kas atbalsta mūžizglītību un nodrošina indivīdus ar prasmēm un zināšanām, kas nepieciešamas, lai veiksmīgi darbotos darba tirgū.

Sievietēm ir lielāka iespējamība saslimt ar noteiktām slimībām nekā vīriešiem, tāpēc ir lietderīgi izmantot atšķirīgu pieeju atkarībā no dzimuma. Sieviešu veselības jomā atbalsts dzimumdiferencētai izpētei varētu sniegt ievērojamus ieguvumus. Gados vecākas sievietes ir īpaši pakļautas ar vecumu saistītām slimībām, piemēram, krūts vēzim, atmiņas traucējumiem (piemēram, demence un Alcheimera slimība), osteoporozei un reimatiskajam artrītam. Pēc PVO datiem 40% no visām sievietēm vecumā pēc 50 gadiem piedzīvos osteoporotisku lūzumu. Turklāt ar sirds asinsvadu slimībām saistītas komplikācijas diabēta vai augsta asinsspiediena gadījumā ir biežāk sastopamas sievietēm nekā vīriešiem. Tāpēc ir būtiski pievērst pastiprinātu uzmanību sieviešu veselībai un pielāgot veselības aprūpi, lai efektīvāk risinātu šīs specifiskās vajadzības (Eiropas Parlamenta rezolūcijas..., 2011).

Galvenie normatīvie akti, kas regulē veselības aprūpes organizēšanu, finansēšanu un tiesiskās attiecības starp veselības aprūpes pakalpojumu sniedzējiem un saņēmējiem Latvijā, ir “Ārstniecības likums” (pieņemts 1997. gada 12. jūnijā un stājās spēkā 1997. gada 1. oktobrī) un tam sekojošie Ministru kabineta noteikumi Nr. 555 “Veselības aprūpes pakalpojumu organizēšanas un apmaksas kārtība”. Turklāt nozīmīga loma ir arī “Farmācijas likumam” (pieņemts 1997. gada 10. aprīlī un stājies spēkā 1997. gada 8. maijā) un tam sekojošajiem Ministru kabineta noteikumiem Nr. 899 “Ambulatorajai ārstēšanai paredzēto zāļu un medicīnisko piederumu izdevumu kompensācijas kārtība”. Šie normatīvie akti nosaka veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanas sistēmu, nodrošina ārstniecības pieejamību un finansiālo atbalstu ambulatorās aprūpes medikamentiem un medicīnas precēm.

Veselības stāvokļa un nodarbinātības spēju mijiedarbība, jo īpaši pirmspensijas vecuma sieviešu vidū, uzsver nepieciešamību pēc integrētas veselības un nodarbinātības politikas. Risināt veselības problēmas, ar kurām saskaras šī demogrāfiskā grupa, ir būtiski ne tikai, lai uzlabotu viņu dzīves kvalitāti, bet arī lai veicinātu viņu līdzdalību darba tirgū. Tas ietver ne tikai atbilstošas veselības aprūpes nodrošināšanu un atbalstu ar slimību saistīto izdevumu segšanai, bet arī darba vides un nodarbinātības politikas pielāgošanu, lai pielāgotos gados vecāku darba ņēmēju vajadzībām, tādējādi veicinot iekļaujošāku un atbalstošāku darba tirgu visu vecumu un veselības stāvokļa cilvēkiem.

Izanalizējot Ministru kabineta rīkojumu Nr. 298 “Par Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plānu 2018-2020”, tiek izcelta Latvijas apņemšanās nodrošināt dzimumu līdztiesību darba tirgū. Šis stratēģiskais dokuments nosaka visaptverošu plānu, kura mērķis ir mazināt nevienlīdzību un veicināt iekļaujošu nodarbinātības vidi gan sievietēm, gan vīriešiem, tādējādi veicinot sieviešu nodarbinātības iespējas.

Turklāt vairākiem MK noteikumiem ir būtiska nozīme nodarbinātības vides veidošanā, un tie būtu jāņem vērā, lai gūtu padziļinātu izpratni par kontekstu, kurā tiek veicināta sieviešu nodarbinātība:

MK noteikumi Nr. 172 “Noteikumi par bezdarbnieku un reģistrēto vakanču uzskaites informācijas sistēmu”: Šajos noteikumos ir izveidota sistēma, lai uzturētu aktuālu un efektīvu bezdarbnieku un brīvo darbavietu datubāzi, kas atvieglo darba meklētāju un darba iespēju atbilstības nodrošināšanas procesu.

MK noteikumi Nr. 876 “Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums”: Tie nosaka Nodarbinātības valsts aģentūras funkcijas, pienākumus un darbību, kurai ir galvenā loma nodarbinātības politikas īstenošanā, atbalsta pakalpojumu sniegšanā bezdarbniekiem un dzimumu līdztiesības veicināšanā darba tirgū.

MK noteikumi Nr. 458 “Nodarbinātības pakalpojumu sniedzēju licencēšanas un uzraudzības kārtība”: Šie noteikumi reglamentē privāto nodarbinātības pakalpojumu sniedzēju licencēšanu un regulatīvo uzraudzību, nodrošinot, ka to darbība veicina taisnīgu un vienlīdzīgu nodarbinātības praksi, tostarp dzimumu līdztiesības pakalpojumu sniegšanu.

MK noteikumi Nr. 55 “Noteikumi par ārvalstnieku nodarbināšanu”: Šie noteikumi detalizēti nosaka kārtību un prasības attiecībā uz nepilsoņu nodarbināšanu, pievēršoties aspektiem, kas varētu netieši ietekmēt dzimumu līdztiesības dinamiku darba tirgū, ietekmējot darbaspēka daudzveidību un iekļautību.

MK noteikumi Nr. 103 “Bezdarbnieka un darba meklētāja statusa piešķiršanas kārtība un statusa piešķiršanai nepieciešamie dokumenti”: Tas sniedz skaidrību par kritērijiem un dokumentiem, kas nepieciešami, lai personas tiktu oficiāli atzītas par bezdarbniekiem vai darba meklētājiem, kas ir ļoti svarīgi, lai piekļūtu atbalsta pakalpojumiem un nodarbinātības programmām, kas var ietvert dzimumu līdztiesības iniciatīvas.

Noteikumu izpēte bagātina darba ietvaros veikto analīzi, sniedzot ieskatu strukturālajā un normatīvajā regulējumā, kas ir pamatā centieniem veicināt sieviešu nodarbinātību un nodrošināt vienlīdzīgas iespējas Latvijas darba tirgū.

2.3. Stratēģiskie plānošanas dokumenti Latvijā, kas nosaka pasākumus sieviešu bezdarba mazināšanai / *Strategic planning documents in Latvia that set out measures to reduce female unemployment*

Latvijā stratēģiskās plānošanas dokumenti, kuru mērķis ir izskaust sieviešu bezdarbu un veicināt dzimumu līdztiesību darba tirgū, ir neatņemama valsts apņemšanās veidot iekļaujošu un vienlīdzīgu darbaspēku sastāvdaļa. Šajos dokumentos ir izklāstīti pasākumi, politika un programmas, kas izstrādātas, lai risinātu īpašās problēmas, ar kurām saskaras sievietes, lai sasniegtu vienlīdzību nodarbinātības jomā. Galvenie stratēģiskie dokumenti ietver:

- 1) **Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam** (Latvija 2030): šī ilgtermiņa valsts attīstības stratēģija nosaka vīzijas, mērķus un darbības Latvijas attīstībai, tai skaitā dzimumu līdztiesības veicināšanai un bezdarba samazināšanai. Tajā uzsvērts, cik svarīgi ir izveidot iekļaujošu darba tirgu, uzlabot piekļuvi izglītībai un mūžizglītībai un nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem. Lai gan tas attiecas uz plašākiem ilgtspējības mērķiem, tas netieši aptver pasākumus, kas var palīdzēt samazināt sieviešu bezdarbu, izmantojot izglītības, uzņēmējdarbības un sociālās iekļaušanas politiku.
- 2) **Nacionālais attīstības plāns (NAP) 2021.-2027.gadam**: NAP ir vidēja termiņa plānošanas dokuments, kas iezīmē Latvijas attīstības prioritātes, mērķus un darbības. Tas ietver konkrētus pasākumus, kas vērsti uz nodarbinātības veicināšanu, darbaspēka kvalitātes uzlabošanu un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu darba tirgū. Plānā paredzēts risināt dzimumu līdztiesības un sieviešu bezdarba samazināšanas jautājumus, koncentrējoties uz nozarēm, kurās sievietes ir nepietiekami pārstāvētas, veicinot STEM (zinātņu, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas) izglītību sieviešu un meiteņu vidū un atbalstot sieviešu uzņēmējdarbību.
- 3) **Darbības programma “Izaugsme un nodarbinātība”**: Eiropas struktūrfondu un investīciju fondu finansētā programma ir vērsta uz ilgtspējīgas izaugsmes un nodarbinātības veicināšanu. Lai gan tā ir vērsta uz plašāku iedzīvotāju loku, īpaši programmas pasākumi ir vērsti uz sieviešu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanu, darba un privātās dzīves līdzsvara iniciatīvu atbalstīšanu un sieviešu līdzdalību darba tirgū, jo īpaši labāk apmaksātās nozarēs un amatos.
- 4) **Rīcības plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai**: šajā dokumentā ir izklāstītas konkrētas darbības un pasākumi dzimumu līdztiesības veicināšanai visās dzīves jomās, tostarp darba tirgū. Tās mērķis ir novērst darba samaksas atšķirības, veicināt

vienlīdzību nodarbinātības iespējās un atbalstīt pasākumus, kas veicina sieviešu un vīriešu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.

- 5) **Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam:** šīs pamatnostādnes ir vērstas uz sociālās aizsardzības sistēmas un darba tirgus politikas uzlabošanu, lai atbalstītu sociālo iekļaušanu un samazinātu nabadzību un nevienlīdzību. Tās ietver pasākumus, lai veicinātu dzimumu līdztiesību darba tirgū, atbalstītu bezdarbnieces un uzlabotu piekļuvi bērnu aprūpes un vecāka gadagājuma cilvēku aprūpes pakalpojumiem, lai sievietes varētu pilnvērtīgāk piedalīties darba tirgū. Dokumentā detalizēti aplūkota sieviešu nodarbinātība un sociālā nevienlīdzība, sniedzot gan statistikas datus, gan konkrētus mērķus un uzdevumus. Tajā ir izklāstīti konkrēti rīcības virzieni, pasākumi un finansēšanas noteikumi.

Ir būtiski atzīt, ka, lai gan nav daudz dokumentu, kas būtu veltīti tieši sieviešu bezdarbam, jautājums ir cieši iestrādāts plašākā politikas dokumentu un iniciatīvu klāstā, kas vērstas uz ekonomisko attīstību, sociālo iekļaušanu un dzimumu līdztiesību. Visaptverošās stratēģijas kopīgi sekmē vidi, kas veicina sieviešu aktīvu līdzdalību darba tirgū. Tomēr ir ārkārtīgi svarīgi precīzi noteikt īpašās problēmas un faktorus, kas sievietes pakļauj bezdarbam vai liek viņām ilgstoši palikt bez darba. Sieviešu specifisko problēmu apzināšana ir pirmais solis, lai izstrādātu un īstenotu mērķtiecīgus atbalsta pasākumus, kas paredzēti tikai sievietēm.

Šādi mērķtiecīgi pasākumi varētu ietvert specializētas apmācības un izglītības programmas, kas risina dzimumu atšķirības noteiktās nozarēs, bērnu aprūpes atbalstu, lai palīdzētu strādājošām mātēm, mentoringa programmas, lai dotu sievietēm iespēju veidot karjeru, un intervences pasākumus, lai novērstu diskrimināciju darbavietā. Koncentrējoties uz sieviešu bezdarba pamatcēloņiem un piedāvājot īpaši pielāgotu atbalstu, ir iespējams ne tikai uzlabot sieviešu ekonomisko stāvokli, bet arī palielināt vispārējo darba tirgus produktivitāti un iekļautību.

2. nodaļas secinājumi / *Conclusions for chapter 2*

Gan nacionālo, gan starptautisko normatīvo aktu, kā arī Latvijas stratēģiskās plānošanas dokumentu, kas attiecas uz sieviešu bezdarbu, analīze sniedz visaptverošu pārskatu par likumdošanas un politikas jomu, kas skar sieviešu nodarbinātību. No iepriekšējā nodaļā aprakstītā var izdarīt vairākus galvenos secinājumus.

1. **Integrēta pieeja tiesiskajam regulējumam un visaptverošs tiesiskais regulējums.** Gan valsts tiesību akti, gan starptautiskās konvencijas veicina holistisku tiesisko regulējumu, kura mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību un risināt sieviešu bezdarba problēmu. Tas ietver Latvijas valsts tiesību aktu integrāciju ar starptautiskajām saistībām, piemēram, tām, kas izklāstītas Konvencijā par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (CEDAW).
2. **Dzimumu līdztiesības tiesību aktu izšķirošā nozīme.** Tiesību akti un noteikumi, kas nepārprotami vērsti uz dzimumu līdztiesību, piemēram, tādi, kas novērš diskrimināciju darbavietā, ir ļoti nozīmīgi. Tie ne tikai nodrošina juridisko pamatu dzimumu nevienlīdzības novēršanai, bet arī veido pamatu konkrētākiem pasākumiem, kas vērsti uz sieviešu bezdarbu.
3. **Ekonomiskā un sociālā iekļaušana.** Stratēģiskās plānošanas dokumenti Latvijā uzsver ekonomiskās un sociālās iekļaušanas politikas nozīmi. Šajos dokumentos izklāstīti pasākumi, kuru mērķis ir uzlabot sieviešu piekļuvi izglītībai, profesionālajai apmācībai un uzņēmējdarbībai, kā arī veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru, atbalstot bērnu aprūpi un elastīgu darba režīmu.
4. **Mērķtiecīga atbalsta trūkumi un iespējas, kā arī trūkumu noteikšana.** Lai gan Latvija ir guvusi panākumus, veidojot labvēlīgu vidi sieviešu līdzdalībai darba tirgū, joprojām ir vajadzīgi mērķtiecīgāki atbalsta pasākumi. Šiem pasākumiem būtu

jānovērš specifiski šķēršļi, ar kuriem saskaras sievietes, tostarp sievietes, kas atgriežas darba tirgū pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, vai sievietes, kas vēlas pāriet uz nozarēm, kurās sievietes ir nepietiekami pārstāvētas.

5. **Reģionālās atšķirības un risinājumi.** Analīzē atzītas reģionālās atšķirības bezdarba līmeņa ziņā un nepieciešamība pielāgot politiku vietējiem apstākļiem. Efektīvās stratēģijās jāņem vērā vietējās ekonomikas struktūras, darba tirgus prasības un pieejamie resursi, lai atbalstītu sieviešu nodarbinātību.
6. **Mācīšanās no starptautiskās paraugprakses.** Starptautisko normu un tiesību aktu analīze liecina, ka Latvijai būtu lietderīgi pielāgoties citu valstu labākajai praksei, kas veiksmīgi īsteno mērķtiecīgas programmas sieviešu bezdarba mazināšanai un dzimumu līdztiesības veicināšanai darba tirgū.
7. **Nepieciešamība pēc pastāvīgas uzraudzības un novērtēšanas.** Lai nodrošinātu likumu, noteikumu un stratēģisko plānu efektivitāti, būtiska ir nepārtraukta uzraudzība un novērtēšana. Tas palīdzēs noteikt veiksmīgas iniciatīvas, jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi, un konkrētu pasākumu ietekmi uz sieviešu bezdarba samazināšanu.

Nobeigumā var secināt, ka Latvijas likumdošanas un politikas vide, ko nosaka gan nacionālais, gan starptautiskais regulējums, nodrošina stabilu pamatu sieviešu bezdarba problēmas risināšanai. Tomēr, lai panāktu ievērojamu progresu dzimumu līdztiesības veicināšanā darba tirgū, ir būtiski pastāvīgi centieni pilnveidot un īstenot mērķtiecīgus pasākumus, balstoties uz nepārtrauktu uzraudzību un starptautisko paraugpraksi. Analīzē izdarītajos secinājumos uzsvērts, cik svarīga ir koordinēta pieeja, kas risina īpašas problēmas, ar kurām saskaras sievietes, nodrošinot viņu pilnīgu līdzdalību un iekļaušanos ekonomikā.

3. SIEVIEŠU DARBA TIRGUS UN BEZDARBA TENDENCES LATVIJĀ UN CITĀS EIROPAS VALSTĪS / *LABOUR MARKET AND UNEMPLOYMENT TRENDS IN LATVIA AND OTHER EUROPEAN COUNTRIES*

Darba tirgus ietekmē sociālekonomisko attīstību un valsts konkurētspēju, kalpojot par būtisku saikni starp makroekonomisko dinamiku un individuālo labklājību. Galvenie rādītāji, piemēram, nodarbinātības un bezdarba līmenis, ne tikai atspoguļo ekonomikas veselību, bet arī ietekmē sociālo dzīvotspēju un līdzsvaru starp ražošanu un patēriņu. Nodarbinātības līmenis ir nozīmīgs valsts ekonomikas progresa un iedzīvotāju sociālās iesaistes rādītājs.

Reaģējot uz tādiem izaicinājumiem kā globalizācija un ekonomiskās krīzes, Eiropas valstis cenšas izstrādāt unikālus darba tirgus modeļus, kas pielāgoti to sociālekonomiskajam kontekstam, izglītības sistēmām un normatīvajai videi. Šo modeļu mērķis ir uzlabot konkurētspēju, regulēt darba attiecības un risināt bezdarba problēmu, izmantojot inovatīvas ekonomiskās attīstības stratēģijas un sociālo dialogu. Tādējādi darba tirgus ir politiskās, ekonomiskās un sociālās dzīves stūrakmens, tāpēc ir nepieciešams analizēt ekonomiski attīstīto valstu pieredzi, lai informētu politiku un veicinātu sociālo stabilitāti. (Bashynska et al., 2023)

Pēdējās četrās desmitgadēs Eiropas ekonomiku ir ievērojami ietekmējuši divi lieli ārēji satricinājumi: 2009. gada finanšu krīze un 2020. gada Covid-19 pandēmija. Saskaņā ar Starptautiskā Valūtas fonda datiem Eiropas IKP 2009. gadā samazinājās par 4,19%, bet 2020. gadā - par 5,59%. Lejupslīdi 2009. gadā izraisīja finanšu krīze, kas 2007. gadā sākās Amerikas Savienotajās Valstīs un bija saistīta ar mājokļu burbuli un likviditātes samazināšanos pasaules finanšu tirgos, un tās sekas strauji izplatījās starptautiskā mērogā. Lielāku lejupslīdi 2020. gadā izraisīja Covid-19 pandēmija, kuras rezultātā valstīs tika apturēta vīrusa izplatība, izraisot ievērojamus ekonomikas traucējumus gan vietējā, gan pasaules mērogā. Papildus šiem plaši izplatītajiem satricinājumiem Eiropas valstis saskārās ar papildu ekonomikas lejupslīdi, ko izraisīja katrai valstij specifiski notikumi, piemēram, uzņēmējdarbības cikli un valsts parāda krīzes. Ekonomisti cenšas izšķirt šo notikumu iezīmes un to ietekmi uz sabiedrību, ekonomiku un darba tirgu, norādot, ka recesiju un atveseļošanās raksturs un rezultāti atšķiras. (Mussida, Zanin, 2023)

Karš Ukrainā ir izraisījis pasaules ekonomikas lejupslīdi un inflācijas kāpumu, negatīvi ietekmējot uzņēmumu investīcijas un patērētāju izdevumus. Saskaņā ar OECD Nodarbinātības perspektīvas 2022. gadam (OECD Employment Outlook 2022), neraugoties uz saspringtajiem darba tirgiem lielākajā daļā OECD valstu, gaidāms, ka globālās ekonomikas perspektīvas pasliktināšanās palēninās nodarbinātības pieaugumu. Turklāt straujais enerģijas un izejvielu cenu kāpums ir veicinājis dzīves dārdzības krīzi. No pandēmijas virsotnes 2020. gada aprīlī OECD valstīs ir likvidēti aptuveni 66 miljoni darbvieta, pārsniedzot pandēmijas sākuma zaudējumus. Līdz 2022. gada jūlijam OECD bezdarba līmenis samazinājās līdz 4,9%, kas ir zemākais rādītājs kopš 2001. gada, tomēr piektdaļā OECD valstu tas joprojām bija augstāks nekā pirms pandēmijas. Nodarbinātība strauji pieauga nozarēs ar augstu atalgojumu, bet atpaliel nozarēs ar zemu atalgojumu un intensīviem kontaktiem.

OECD ģenerālsēkretārs Matīss Kormans (*Mathias Cormann*) uzsvēra pārtikas un enerģijas cenu kāpuma radīto spriedzi, jo īpaši mājāsaimniecībām ar zemiem ienākumiem, un norādīja, ka reālās algas pieaugums atpaliel no inflācijas. Viņš iestājās par mērķtiecīgiem, pagaidu atbalsta pasākumiem, lai mazinātu ietekmi uz visvairāk skartajām nozarēm, vienlaikus samazinot inflācijas spiedienu un fiskālās izmaksas. Ļoti svarīgi ir centieni integrēt mazkvalificētus un neaizsargātus iedzīvotājus darba tirgū, un divas trešdaļas OECD valstu pēc COVID-19 palielināja valsts nodarbinātības dienestu finansējumu. Tomēr ar vienkāršu finansējuma palielināšanu nepietiek; nodarbinātības un apmācības pakalpojumiem jābūt visaptverošiem un efektīvi jāsavieno darba devēji ar darba meklētājiem. Cormann uzsvēra arī to, cik svarīgi ir uzlabot darba vietu kvalitāti, jo īpaši pirmajās darba vietās, kur tikai neliela

daļa valstu ir īstenojušas ilgstošu algu palielinājumu, neraugoties uz pagaidu kompensācijām saistībā ar pandēmiju. (Jobs outlook highly...,2022)

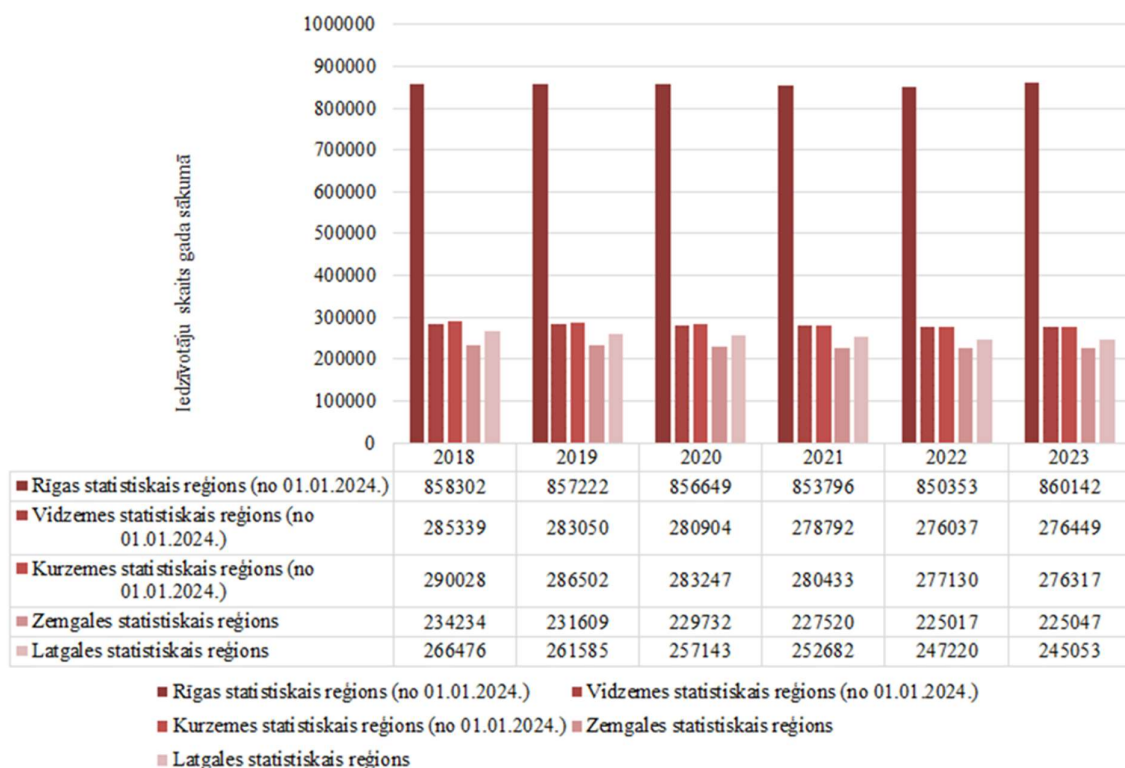
3.1. Latvijas ekonomisko rādītāju analīze / *Analysis of economic indicators of Latvia*

Nodarbinātība Latvijā uzrāda atveseļošanās pazīmes, bezdarbam 2022. gadā samazinoties līdz 6,9%. Eiropas Komisija ir atzinusi, ka Latvijas ekonomika ir noturīga pret izaicinājumiem un liecina par izaugsmi, un tās produktivitāte pieaug virs ES vidējā rādītāja. Tomēr tās IKP uz vienu iedzīvotāju 2021. gadā bija tikai 72% no ES normas, atpaliekot no Igaunijas un Lietuvas, kuru IKP uz vienu iedzīvotāju bija 89%. Šis lēnais konverģences temps ir saistīts ar tādiem faktoriem kā iedzīvotāju novecošana, vāja inovācija un reģionālās atšķirības. Turklāt strukturāls kritums ir novērots tādās nozīmīgās eksporta nozarēs kā finanses un transports (2023. gada ziņojums..., 2023).

Neskatoties uz šiem izaicinājumiem, darba tirgus atveseļošanās bremsē augošā inflācija, kas ir samazinājusi reālās algas, neskatoties uz nominālās algas pieaugumu. Tas uzsver pastāvīgo sociālo un ekonomisko nevienlīdzību, ko saasina neefektīvas nodokļu un sociālo pabalstu sistēmas. Latvijas valsts izdevumi sociālajai aizsardzībai ir vieni no zemākajiem ES, kavējot centienus samazināt nabadzību un nevienlīdzību. Šie apstākļi liecina par steidzamu vajadzību pēc visaptverošām reformām, lai stiprinātu sociālo aizsardzību un iekļaušanu, jo īpaši attiecībā uz visneaizsargātākajām iedzīvotāju grupām (2023. gada ziņojums..., 2023).

Ekonomikas ministrijas prognozē (Darba tirgus prognozes..., 2022) uzsvērtā Latvijas spēja pielāgoties Covid-19 ietekmei, brīdinot, ka dažās nozarēs atveseļošanās var ieilgt, turklāt ģeopolitiskā nenoteiktība un darba tirgus problēmas var kavēt izaugsmi vidējā termiņā. Paredzamais iedzīvotāju skaita samazinājums līdz 2040. gadam, demogrāfiskā novecošanās un darbaspēka sarukums, visticamāk, radīs spriedzi darbaspēka piedāvājuma un tirgus dinamikā. Gaidāms, ka izaugsme balstīsies uz produktivitātes paaugstināšanu, un jaunas darba iespējas radīsies galvenokārt amata vietu aizvietošanas rezultātā, akcentējot pieprasījumu pēc kvalificētiem speciālistiem zinātnes, IKT un inženierzinātņu jomās. Latvijā darba tirgū gaidāmas pārmaiņas, pieaugot pieprasījumam pēc augsti kvalificētām profesijām un profesionālās izglītības speciālistiem. Tomēr šis progress liecina par iespējamu neatbilstību, tostarp STEM speciālistu trūkumu un personu ar kvalifikāciju mazāk pieprasītās jomās pārpalikumu, kas norāda uz iespējamām reģionālām atšķirībām. Lai novērstu šīs tendences, ir ļoti svarīgas mērķtiecīgas izglītības un apmācības programmas, lai saskaņotu darbaspēka piedāvājumu ar pieprasījumu (Darba tirgus prognozes..., 2022). Līdz 2023. gadam Latvijas iedzīvotāju skaits nedaudz pieauga līdz 1 miljonom 883 tūkstošiem, pieaugumu galvenokārt skaidrojot ar pozitīvu migrācijas starpību, īpaši iekļaujot 23,5 tūkstošus Ukrainas bēgļu. Šāda demogrāfiskā attīstība kopā ar mainīgo tautību sastāvu un pilsonības datiem liecina par sociālās un ekonomiskās ainavas transformāciju, ko nosaka plašākas demogrāfiskās pārmaiņas un starptautiskās migrācijas ietekme (2022. gadā Latvijā pieaudzis...,2023).

Centieni mazināt ienākumu nevienlīdzību un veicināt sociālo iekļaušanu ir ļoti svarīgi Latvijā, kur atšķirības ir izteiktas, daļēji tāpēc, ka sociālā aizsardzība ir mazāk visaptveroša nekā citās Eiropas valstīs. Šo nevienlīdzību pastiprina būtiskas reģionālās atšķirības, jo īpaši nodarbinātības iespēju jomā (Republic of Latvia: Staff..., 2022).



Avots: autores veidots pēc Oficiālā statistikas portāla datiem

3.1. att./ Fig. 3.1. **Patstāvīgo iedzīvotāju skaits Latvijas statistikas reģionos 2018.-2023. gadā / Number of permanent residents in Latvia's statistical regions 2018-2023**

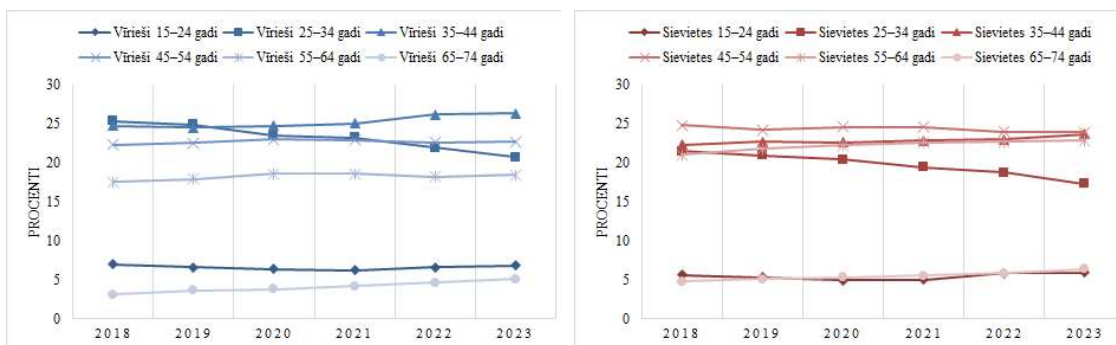
Rīgas statistiskajā reģionā, kas noteikts no 01.01.2024., vērojamas iedzīvotāju skaita svārstības. No 2018. līdz 2022. gadam iedzīvotāju skaits samazinājās par 2799 iedzīvotājiem, bet 2023. gadā ir vērojams pieaugums par 9789 iedzīvotājiem. Šo pieaugumu daļēji var skaidrot ar Ukrainas bēgļu pieplūdumu un Rīgas pievilcību labāku darba izredžu vai iekšējās migrācijas dēļ.

Vidzemes un Kurzemes statistikas reģionos gadu gaitā novērojams pastāvīgs iedzīvotāju skaita samazinājums, taču 2023. gadā bija neliels pieaugums - Vidzemē par 254 iedzīvotājiem un Kurzemē par 529 iedzīvotājiem. Tas varētu liecināt par nelielu atlabšanu vai korekciju iedzīvotāju skaita tendencēs, vai arī par reģionālās attīstības politikas efektivitāti.

Zemgales statistikas reģionā iedzīvotāju skaita samazināšanās ir konsekventa un relatīvi vienmērīga sešu gadu laikā, kas liecina par pastāvīgu iedzīvotāju aizplūšanu vai zemāku dzimstības līmeni bez būtiskām ikgadējām izmaiņām.

Latgales statistikas reģionā iedzīvotāju skaits ir samazinājies visnozīmīgāk no visiem uzskaitītajiem reģioniem - no 266,476 iedzīvotājiem 2018. gadā līdz 245,053 iedzīvotājiem 2023. gadā, samazinājums par 21,423 iedzīvotājiem, un nav novērojama tendence pieaugumam. Pastāvīgais samazinājums varētu liecināt par ilgstošām ekonomiskām vai sociālām problēmām, kuras netiek efektīvi risinātas.

Kopumā dati liecina par nepārtrauktu iedzīvotāju skaita samazināšanos visos reģionos, izņemot Rīgu, kurā 2023. gadā bija vērojams pavērsiens. Samazināšanos var skaidrot ar tādiem faktoriem kā iedzīvotāju pārvietošanās uz Rīgu, emigrācija, zemāks dzimstības līmenis vai šo faktoru kombinācija. Iedzīvotāju skaita pieaugums Rīgā un neliels pieaugums Vidzemē un Kurzemē 2023. gadā varētu liecināt vai nu par iekšējās migrācijas modeļu maiņu, dzīves apstākļu uzlabošanos, dzimstības vai mirstības rādītāju izmaiņām, vai bēgļu izvēli attiecībā uz dzīvesvietu.



Avots: autores veidots pēc Oficiālā statistikas portāla datiem

3.2. att./ Fig. 3.2. Nodarbināto vīriešu un sieviešu procentuālais sadalījums pēc vecuma grupām no 2018. gada līdz 2023. gadam /

Percentage distribution of employed men and women by age group 2018-2023

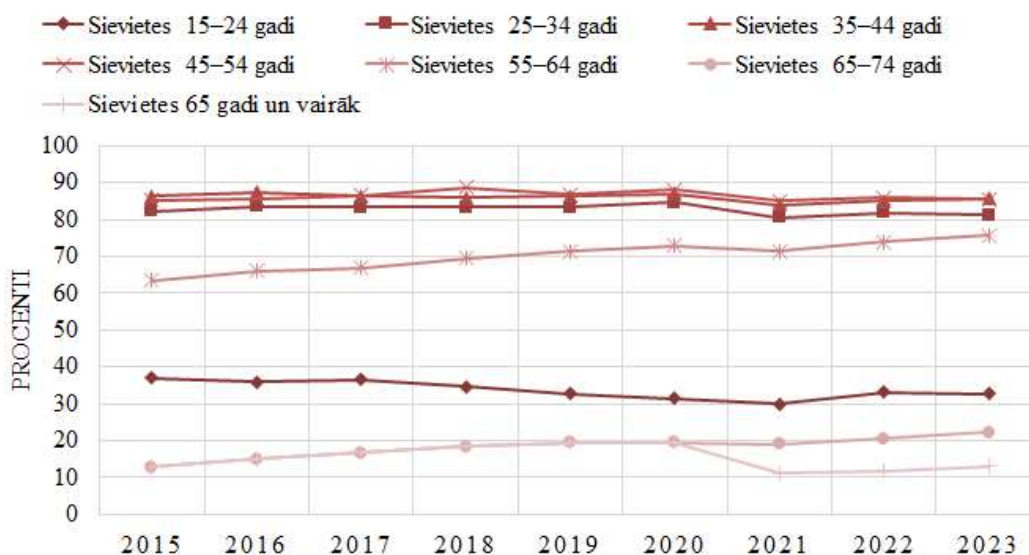
Vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem līdz 2021. gadam ir vērojams neliels iedzīvotāju skaita samazinājums gan vīriešu (7% 2018.g., 6,6% 2019. g., 6,4% 2020.g., 6,2% 2021.g.), gan sieviešu (5,6% 2018.g., 5,3% 2019.g., 4,9% 2020.g., 5% 2021.g., vidū, bet pēc tam vērojams neliels pieaugums. Sieviešu vidū tendence ir izteiktāka, un 2022. un 2023. gadā vērojams kāpums (5,8% 2022.g., 5,9% 2023.g.).

Galvenā darbaspējīgā vecuma grupa ir no 25-44 gadiem. Gan vīriešiem, gan sievietēm ir vērojams ievērojams iedzīvotāju īpatsvara samazinājums vecuma grupā no 25 līdz 34 gadiem (vīriešiem 25,3% 2018.g. un 20,7% 2023.g.; sievietēm (21,5% 2018.g. un 17,3% 2023.g.), kas liecina, ka šī vecuma grupa sarūk. Turpretī vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem tajā pašā periodā vērojams neliels pieaugums (no 24,7 % vīriešiem 2018. gadā līdz 26,3 % 2023. gadā un no 22,3 % sievietēm 2018. gadā līdz 23,7 % 2023. gadā), kas, iespējams, norāda uz novecošanās tendenci.

Iedzīvotāju īpatsvars vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem saglabājas relatīvi stabils abu dzimumu pārstāvjiem, bet nedaudz samazinājies sieviešu vidū (24,8% 2018.g. un 23,9% 2023.g.). Iedzīvotāju vecumā no 55 līdz 64 gadiem procentuālais īpatsvars nedaudz palielinās abiem dzimumiem, kas varētu atspoguļot iedzīvotāju novecošanos (vīriešiem un sievietēm 21% 2018.g. un 22,8% 2023.g.).

Vecuma grupā no 65 līdz 74 gadiem ir vērojams pastāvīgs pieaugums gan vīriešu, gan sieviešu vidū (vīriešiem un sievietēm 4,8% 2018.g. un 6,4% 2023.g.), kas liecina par iedzīvotāju novecošanu un, iespējams, ilgāka mūža ilgumu.

Kopumā dati liecina, ka demogrāfiskā situācija ir mainījusies uz vecāka gadagājuma iedzīvotājiem, samazinoties gados jaunāka darbaspēka skaitam (jo īpaši 25-34 gadu vecumā) un pieaugot gados vecāku cilvēku īpatsvaram. Šī pārmaiņa var radīt problēmas darba tirgū, tostarp nepieciešamību pēc politikas, kas risinātu novecojošo iedzīvotāju vajadzības, un stratēģijām, lai piesaistītu vai noturētu gados jaunākus darbiniekus, jo īpaši darbaspējīgā vecuma grupās.



Avots: autores veidots pēc Oficiālā statistikas portāla datiem

3.3. att./ Fig 3.3. **Sieviešu ekonomiskās aktivitātes līmenis atsevišķās vecuma grupās no 2015. gada līdz 2023. gadam / Female labour force participation rates by age group 2015-2023**

No 2015. līdz 2021. gadam jaunākās vecuma grupas (15-24 gadi) ekonomiskās aktivitātes līmenis kopumā samazinājās (37,1% 2015.g., 35,9% 2016.g., 36,6 % 2017.g., 34,7% 2018.g., 32,8% 2019.g., 31,5% 2020.g., 29,9% 2021.g., bet 2022. (33,1%) un 2023. gadā (32,7%) nedaudz palielinājās. Tas varētu liecināt par sākotnējām grūtībām iekļūt darba tirgū vai augstāku izglītības ieguves līmeni, bet liecina par nesensajiem uzlabojumiem.

Ekonomiskā aktivitāte šajās vecuma grupās no 25 līdz 34 gadi un no 35 līdz 44 gadu gadu gaitā saglabājas samērā augsta un stabila, ar nelielu samazinājumu 2021. gadā (80,6% v.gr. 25-34, 84% v.gr. 35-44), kam sekos atveseļošanās (2022.g. 81,9% v.gr. 25-34, 85% v.gr. 34-44, 2023.g. 81,1% v.gr. 25-34, 85,7% v.gr. 35-44). Tas liecina par konsekventi spēcīgu piesaisti darba tirgum sievietes vidū labākajos darba gados.

45-54 gadu vecuma grupas sievietes ekonomiskās aktivitātes maksimums vērojams 2018. gadā 88,6%, kam seko neliels kritums 2019. gadā 86,7%, tad pieaugums 2020. gadā 88,1% un kritums un stabilizācija (2021.g. 85,1%, 2022.g. 85,9% un 2023.g. 85,4%). Sievietes šajā vecuma grupā saglabā augstu ekonomiskās aktivitātes līmeni visā periodā, norādot uz noturīgu nodarbinātību vai iesaistīšanos saimnieciskajā darbībā pirms pensionēšanās.

Pirmspensijas vecuma (55-64 gadi) sievietes ekonomiskā aktivitāte gadu gaitā ievērojami un konsekventi pieaug (63,5% 2015.g un 75,6% 2023.g.). Šī tendence varētu atspoguļot demogrāfiskās pārmaiņas, kad lielāks sieviešu īpatsvars ilgāk paliek darbaspēkā, iespējams, ekonomiskās nepieciešamības vai izmaiņu pensiju politikā dēļ.

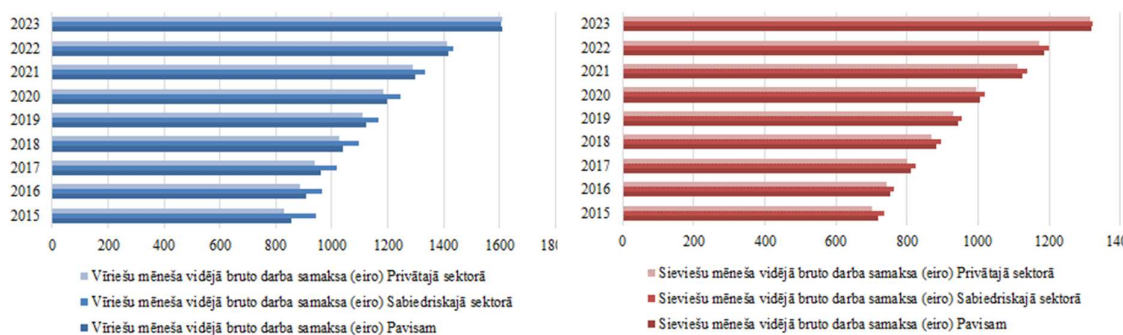
Sieviešu vecumā no 65 līdz 74 gadiem ekonomiskā aktivitāte nepārtraukti pieaug (12,8% 2015.g. un 22,2% 2023.g.), kas liecina, ka arvien vairāk sieviešu vai nu atliek pensionēšanos, vai arī iesaistās ekonomiskajās aktivitātēs pēc pensionēšanās. Tomēr 65 gadus vecām un vecākām sievietēm 2021. gadā (11,2%) vērojams straujš kritums, kas pēc tam daļēji atjaunojas līdz 2023. gadam (13%). Tas varētu atspoguļot aiziešanu pensijā vai izmaiņas ekonomiskās aktivitātes mērījumos šajā vecuma grupā.

Kopumā dati liecina, ka jaunākajā vecuma grupā novērotais samazinājums varētu radīt bažas par jauniešu nodarbinātību vai atspoguļot tendenci pagarināt izglītības periodus. Samazinājums vecākajā grupā 2021. gadā varētu būt saistīts ar Covid-19 pandēmijas ietekmi, valsts pensijas vecuma izmaiņām vai citiem politikas pielāgojumiem.

Saskaņā ar Latvijas Bankas ekonomistes Kristas Kalnbērziņas datiem 2022. gadā sievietes Latvijā strādāja vidēji par 1,2 stundām nedēļā mazāk nekā vīrieši, t.i., par 3%. Neraugoties uz to, ka sievietes veidoja 66% no augstāko izglītību ieguvušajiem, viņu ienākumi būtiski atšķīrās, saņemot par 17,1% mazāk nekā vīrieši. Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes dati liecina, ka atalgojuma atšķirība bija visizteiktākā mākslas, kultūras un atpūtas pakalpojumu nozarē, kur vīrieši vidēji stundā pelnīja par 37,2% vairāk. IKT pakalpojumu nozarē šī atšķirība bija 34%. Turpretī valsts pārvaldes un transporta un uzglabāšanas nozarēs darba samaksas atšķirības bija minimālas - attiecīgi 0,6% un 1,7%. Turklāt, salīdzinot ar iepriekšējo gadu, sieviešu un vīriešu vidējā atalgojuma atšķirība stundā palielinājās par 2,5 procentu punktiem (Helmane I., 2023).

2023. gadā Latvija Dzimumu līdztiesības indeksā saņēma 61,5 punktus no 100, ierindojoties 19. vietā ES valstu vidū un atpaliekot no ES vidējā rādītāja par 8,7 punktiem. Kopš 2010. gada Latvija ir uzlabojusi savu rezultātu par 6,3 punktiem, galvenokārt varas un finanšu jomā. Tomēr kopš 2020. gada progress ir palēninājies, kā rezultātā rangā ir samazinājies par trim pozīcijām. Latvija uzrāda vispilgtākos rezultātus darba jomā, ierindojoties 14. vietā, bet saskaras ar ievērojamām problēmām monetārajā jomā, kur tā ieņem 26. vietu izteiktas dzimumu darba samaksas atšķirības dēļ. Situāciju vēl vairāk pasliktina tas, ka samazinās vīriešu iesaiste aprūpes pienākumos, kas pastiprina dzimumu nevienlīdzību aprūpes pienākumos un negatīvi ietekmē Latvijas pozīciju.

Dzimumu līdztiesības attīstības temps Latvijā ir lēnāks, salīdzinot ar citām ES valstīm, tāpēc atšķirība no ES vidējā rādītāja palielinās. Neraugoties uz zināmu progresu, pieaugoša atšķirība uzsver, ka Latvijai ir ļoti svarīgi pieņemt un īstenot stingrākus pasākumus dzimumu līdztiesības veicināšanai. (Latvia. Gender equality..., 2023).



Avots: autores veidots pēc Oficiālā statistikas portāla datiem

3.4. att./ Fig 3.4. Vīriešu un sieviešu bruto ienākumi privātajā sektorā, publiskajā sektorā un kopā (2015-2023) / Gross earnings of men and women in private sector, public sector and combined (2015-2023)

Gan vīriešu, gan sieviešu vidējā bruto darba samaksa visās nozarēs ir stabili pieaugusi no 2015. līdz 2023. gadam. Tas liecina par vispārēju ekonomiskās aktivitātes pieaugumu un, iespējams, reakciju uz inflāciju vai dzīves dārdzības pieaugumu. Tomēr darba samaksas atšķirības starp dzimumiem saglabājas visās nozarēs, un vīrieši katru gadu pelna vairāk nekā sievietes. Nav pazīmju, ka šī atšķirība gadu gaitā būtu ievērojami samazinājusies, kas liecina, ka dzimumu atalgojuma nevienlīdzība ir pastāvīga problēma.

Gan vīrieši, gan sievietes valsts sektorā pelna vairāk nekā privātajā sektorā. Tomēr šķiet, ka atalgojuma atšķirības starp valsts un privāto sektoru abiem dzimumiem joprojām ir relatīvi nemainīgas, kas liecina, ka darbs valsts sektorā varētu piedāvāt taisnīgāku atalgojumu. Algu pieauguma temps valsts un privātajā sektorā katru gadu atšķiras. Laikā no 2022. līdz 2023. gadam abās nozarēs ir vērojams būtisks lēciens abiem dzimumiem, kas varētu atspoguļot ekonomisko politiku, izmaiņas darba tirgū vai citus ārējos faktorus, kas ietekmē algas.

Turklāt, lai gan publiskajā sektorā ir vērojama zināmā mērā konsekventa algu pieauguma tendence, privātajā sektorā ir vērojama lielāka nepastāvība ar straujāku pieaugumu un neregulāru stagnāciju. Šo atšķirību var ietekmēt nozarei raksturīgie ekonomiskie apstākļi, regulējuma izmaiņas un tirgus prasības. Neskatoties uz šīm svārstībām, vispārējā algu pieauguma tendence liecina par plašāku ekonomikas ekspansiju un, iespējams, darba tirgus apstākļu uzlabošanu.

Tomēr pastāvīgās darba samaksas atšķirības starp dzimumiem abās nozarēs un ievērojama samazinājuma trūkums gadu gaitā liecina par pastāvīgām problēmām, kas saistītas ar atalgojuma vienlīdzīgumu. Šīs problēmas risināšanai var būt nepieciešama mērķtiecīga politikas ieviešana, organizatoriskā apņemšanās maksāt pašu kapitāla praksi un plašākas izmaiņas sabiedrībā, lai pārvarētu iesakņojušās atšķirības.

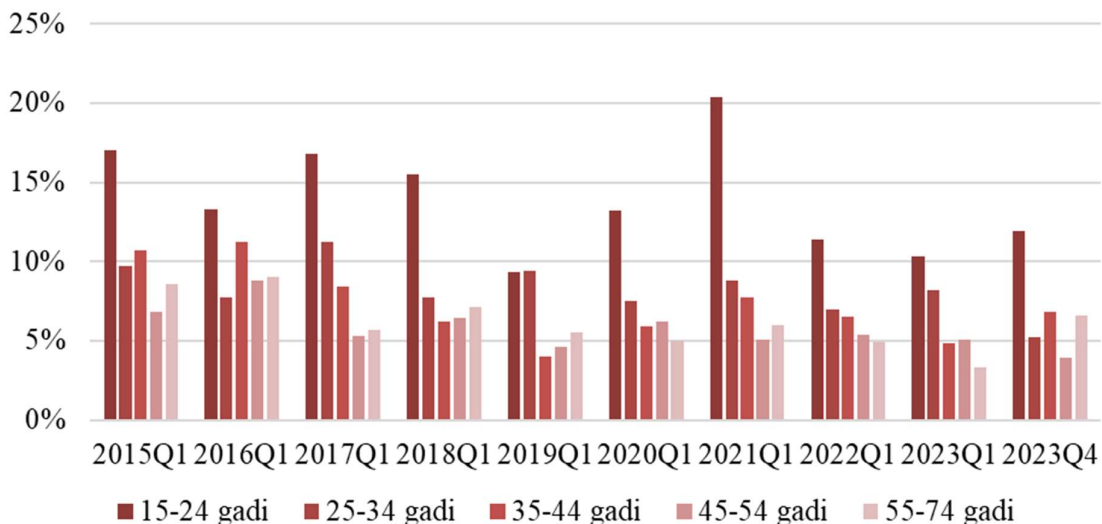
Turklāt ievērojamais algu pieaugums, kas novērots no 2022. līdz 2023. gadam, liecina par reakciju uz neseno ekonomikas pārmaiņām, piemēram, pēcpandēmijas atveseļošanās centieniem, inflācijas korekcijām vai citām makroekonomikas politikām, kuru mērķis ir stabilizēt un veicināt ekonomiku. Šie faktori kopā veicina algu dinamikas ainavas attīstību Latvijā.

Kopumā dati liecina, ka, lai gan ir vērojama ekonomiskā izaugsme gan vīriešu, gan sieviešu atalgojuma ziņā, tas norāda arī uz aktuālo problēmu par darba samaksas atšķirībām starp dzimumiem, kas gadu gaitā nav būtiski uzlabojusies. Abi dzimumi valsts sektorā konsekventi saņem lielāku atalgojumu nekā privātajā sektorā, un gadu gaitā vīrieši abās nozarēs pelna vairāk nekā sievietes. Tas norāda, ka, neraugoties uz vispārējiem ekonomikas uzlabojumiem, dzimumu atalgojuma atšķirības joprojām ir nozīmīga un neatrisināta problēma.

3.2. Bezdarba analīze Latvijā / *Analysis of unemployment in Latvia*

Kopš neatkarības atgūšanas 1991. gadā Latvija ir pārorientējusies uz sociālu tirgus ekonomiku un ir nodrošinājusi dalību ES, atbalstot tās ekonomisko pāreju. Līdz 2021. gadam Latvija sasniedza 72% no ES vidējā ienākuma uz vienu iedzīvotāju, taču tā joprojām cīnās ar tādām problēmām kā augstāks nevienlīdzības un nabadzības līmenis salīdzinājumā ar ES vidējo līmeni, kā arī ievērojamas atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā. Bezdarba līmenis piedzīvoja svārstības galvenokārt COVID-19 pandēmijas dēļ, bet tagad vērojamas atveseļošanās pazīmes. Pandēmijas ietekmi uz ekonomiku nedaudz mazināja stingrie fiskālie pasākumi un galveno nozaru noturība. Tomēr Ukrainā notiekošais karš rada jaunus ekonomiskus šķēršļus, kas ietekmē valsts ekonomiku un darba tirgu (About the ILO..., 2023).

Saskaņā ar Finanšu ministrijas sniegto informāciju Latvijas darba tirgus ekonomiskās lejupslīdes apstākļos uzrādīja stabilitāti, un bezdarba līmenis 2023. gadā samazinājās līdz 6,5%. Tomēr ceturtnajā ceturksnī pirmās ekonomikas lejupslīdes pazīmes bezdarba līmeni paaugstināja līdz 6,8%, atspoguļojot sezonālās tendences un demogrāfiskās pārmaiņas, tostarp darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanos. Turpmāko gadu prognozes liecina par darba tirgus stabilitāti, paredzot bezdarba līmeņa kritumu līdz 6,0% 2025. gadā, ko veicinās tautsaimniecības atveseļošanās un demogrāfiskās tendences (FM: Bezdarba..., 2024. gads). 2023. gada 3. ceturksnī bija 61,5 tūkst. bezdarbnieku vecumā no 15 līdz 74 gadiem, kas iezīmēja samazinājumu salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu un nelielu pieaugumu salīdzinājumā ar iepriekšējo ceturksni. Bezdarba līmenis, 2023. gada 2. ceturksnī sasniedzot 6,4%, bija augstāks par ES vidējo rādītāju, līdz 3. ceturksnim koriģējot Latvijas pozīciju starp Baltijas kaimiņvalstīm - Igauniju un Lietuvu. Šajā periodā bija vērojamas arī pārmaiņas bezdarba ilguma ziņā, ilgtermiņa bezdarbam samazinoties līdz 25,6% no kopējā bezdarbnieku skaita, kas liecināja par būtiskiem uzlabojumiem. Jauniešu bezdarbs 15-24 gadu vecumā 3. ceturksnī bija 13,9%, norādot uz dinamiskām pārmaiņām jauniešu līdzdalībā darba tirgū. Turklāt neaktīvie iedzīvotāji veidoja 30,9% no 15-74 gadus veciem iedzīvotājiem, uzrādot pakāpenisku samazināšanos gan ceturksņā, gan gada griezumā (Latvijas bezdarba līmenis..., 2023).



Avots: autores veidots pēc Oficiālā statistikas portāla datiem

3.5. att./ Fig 3.5. Sieviešu bezdarba līmenis 2015-2023. gada pirmajos ceturkšņos un 2023.gada ceturtajā ceturksnī / Female unemployment rate in the first quarters of 2015-2023 and in the fourth quarter of 2023

15-24 gadu vecuma grupā bezdarba līmenis ir bijis svārstīgs, 2021. gada 1. ceturksnī sasniedzot 20,4%, bet 2023. gada 4. ceturksnī tas samazinājās līdz 11,9%. Šie rādītāji liecina, ka gados jaunākas sievietes varētu vairāk ietekmēt ekonomiskās pārmaiņas vai arī tās varētu saskarties ar sezonālām pārmaiņām, kas saistītas ar skolas beigšanas laiku un ienākšanu darba tirgū.

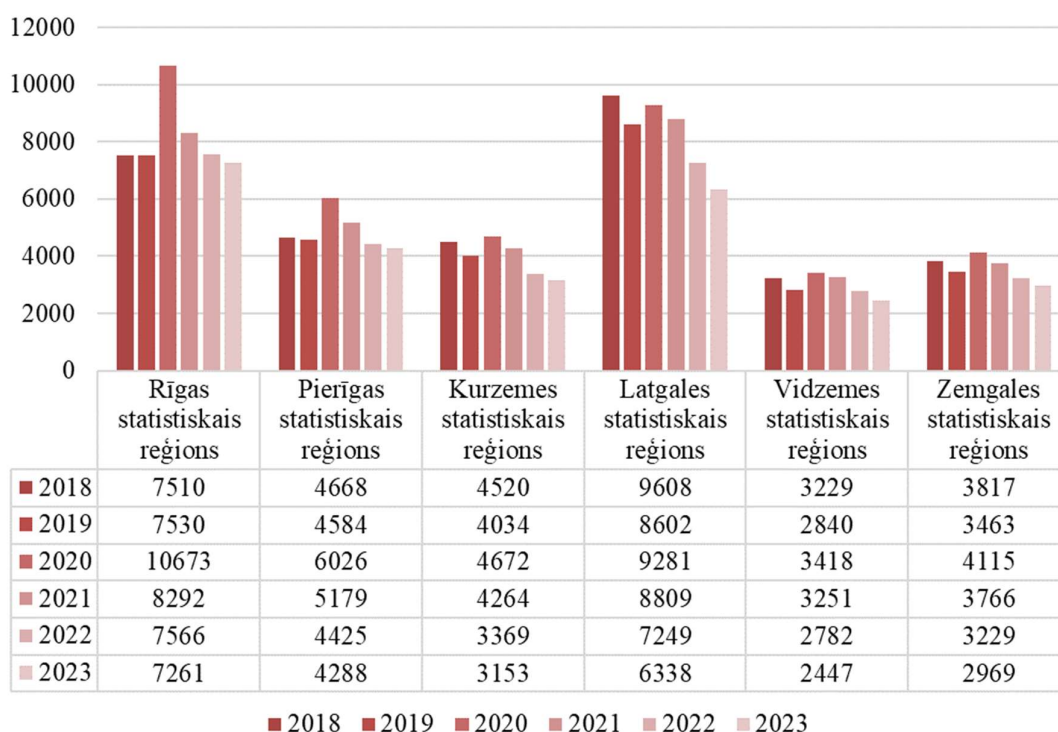
Šķiet, ka bezdarba līmenis demogrāfiskajā grupā no 25 līdz 34 gadu vecumam gadu gaitā ir ievērojami uzlabojies, 2023. gada 4. ceturksnī sasniedzot zemāko līmeni - 5,2%. Šī grupa potenciāli ir guvusi labumu no darba pieredzes iegūšanas un augstākās izglītības, kas parasti rada labākas nodarbinātības iespējas.

35-44 gadu vecuma grupā vērojama vispārēja bezdarba līmeņa samazināšanās tendence, bet 2023. gada 4. ceturksnī tas nedaudz pieauga līdz 6,8%, salīdzinājumā ar 2023. gada 1. ceturksni, kad tas bija nedaudz mazāks par 5%. Šī demogrāfiskā grupa bieži tiek uzskatīta par grupu, kas ir labākajos darba gados, un parasti tai ir zemāki bezdarba rādītāji.

45-54 gadu vecuma grupā bezdarba līmenis pastāvīgi samazinās, 2023. gada 4. ceturksnī sasniedzot zemāko līmeni - 3,9%, kas liecina par lielāku darba stabilitāti vai mazākām karjeras maiņām vēlākajos darba gados.

Vecuma grupā no 55-74 gadiem bezdarba līmenis ir svārstījies, bet 2023. gada 4. ceturksnī bija salīdzinoši augstāks - 6,6%, kas var atspoguļot problēmas, ar kurām darba tirgū saskaras gados vecākas sievietes, piemēram, diskrimināciju vecuma dēļ vai grūtības atrast jaunu darbu pēc darba zaudēšanas.

Kopumā sieviešu bezdarba līmenis Latvijā visās vecuma grupās, šķiet, ir svārstījies, bet kopumā vērojama tendence uzlaboties, īpaši vecuma grupā no 25 līdz 54 gadiem. Tomēr jaunākajās un vecākajās vecuma grupās šie rādītāji ir augstāki, iespējams, attiecīgi sakarā ar grūtībām darba meklējumos sākumposmā un pāreju uz pensionēšanos. Bezdarba rādītāju uzlabojumi varētu būt Latvijas ekonomiskās politikas, ES dalības pabalstu un sabiedrības pārmaiņu rezultāts, lai gan pēdējā laikā vērojama kāpums dažās vecuma grupās varētu liecināt par jaunu ekonomisko spiedienu vai pārejas darba tirgus apstākļiem.



Avots: autores veidots pēc Nodarbinātības valsts aģentūras datiem

3.6. att./ Fig 3.6. **Reģistrēto bezdarbnieču skaits Latvijas statistikas reģionos 2018-2023. gadu beigās / Number of registered unemployed women in statistical regions of Latvia at the end of 2018-2023**

Balstoties uz NVA statistikas datiem par reģistrētajām bezdarbniecēm dažādos Latvijas reģionos no 2018. līdz 2023. gadam, var novērot sekojošas tendences un aktualitātes.

Lielākajā daļā reģionu reģistrēto bezdarbnieču sieviešu skaits sasniedza maksimumu 2020. gadā, kas saskan ar Covid-19 pandēmijas globālo ietekmi uz nodarbinātību. Pēc šī maksimuma sasniegšanas bezdarba rādītāji visos reģionos pakāpeniski samazinājās, kas liecina par atveseļošanās fāzi.

Rīgas statistikas reģionā, kas aptver galvaspilsētu, ir vislielākais reģistrēto bezdarbnieču sieviešu skaits visā novērotajā periodā. Maksimums 2020. gadā (10 673) bija ievērojami augstāks nekā citos gados, bet līdz 2023. gadam bija vērojama ievērojama atveseļošanās līdz pirmspandēmijas līmenim.

Latgales statistiskais reģionā pastāvīgi vērojami augstāki bezdarba rādītāji salīdzinājumā ar citiem reģioniem, izņemot Rīgu. Tendence atbilst vispārējai tendencei, ar maksimumu 2020. gadā un tam sekojošu kritumu. Tomēr bezdarba samazinājums šeit ir ievērojams, no 9 608 bezdarbniecēm 2018. gadā līdz 6 338 bezdarbniecēm 2023. gadā, kas liecina par ievērojamu uzlabojumu, lai gan tas joprojām ir otrs augstākais pēc Rīgas.

Rīgas statistikas reģionā sieviešu bezdarba tendences ir līdzīgas Rīgas bezdarba tendencēm, taču kopējie rādītāji ir zemāki. Maksimums ir 2020. gadā, kam seko samazinājums, kas liecina par atveseļošanās, un tas noslēdzas 2023. gadā, sasniedzot 4288 sievietes bezdarbnieces, kas ir tuvu 2019. gada līmenim.

Kurzemes, Vidzemes un Zemgales reģionos sieviešu bezdarba rādītāji ir zemāki nekā Rīgā un Latgalē. Katrā reģionā 2020. gadā bija vērojams pieaugums, bet pēc tam tas pakāpeniski samazinājās. Līdz 2023. gadam Kurzēmē un jo īpaši Vidzemē bija vērojams ievērojams bezdarbnieču skaita samazinājums, kas liecina par efektīvu atveseļošanās no pandēmijas ietekmes.

Vispārējais bezdarba rādītāju samazinājums no 2020. līdz 2023. gadam visos reģionos liecina, ka Latvija ir ceļā uz atveseļošanu no pandēmijas ekonomiskajām sekām. Atveseļošanās temps un apjoms dažādos reģionos atšķiras, dažos reģionos uzlabojumi ir straujāki vai nozīmīgāki.

Dati liecina par reģionālām atšķirībām bezdarba jomā, un Rīgas un Latgales reģionos pastāvīgi ir lielāks bezdarbnieču skaits sieviešu vidū. Tas varētu atspoguļot ekonomiskās iespējas, rūpniecības struktūru un sociālekonomisko faktoru atšķirības dažādos reģionos.

Kopumā, lai gan 2020. gads iezīmēja pandēmijas izraisītu sieviešu bezdarba pieaugumu visos Latvijas reģionos, turpmākajos gados šie skaitļi konsekventi samazinājās, norādot uz ekonomikas atveseļošanu un darba tirgus uzlabošanu. Tomēr reģionālās atšķirības bezdarba rādītājos liecina, ka ir nepieciešama mērķtiecīga ekonomikas un nodarbinātības politika, lai risinātu specifiskas reģionālās problēmas.

3.3. Sieviešu bezdarba ekonomiskās izmaksas Latvijā / *Economic costs of female unemployment in Latvia*

SDO ziņojums “Nodarbinātības un sociālās perspektīvas pasaulē: Tendences līdz 2020. gadam” piedāvā visaptverošu pasaules nodarbinātības scenārija analīzi, uzsverot bezdarba būtiskās ekonomiskās sekas. Tajā uzsvērts, ka bezdarbs rada ievērojamus ekonomiskos zaudējumus visā pasaulē, jo samazinās ražīgums, samazinās patērētāju izdevumi un pieaug atkarība no sociālās labklājības sistēmām (World Employment and..., 2020). Turklāt “Pasaules nodarbinātības un sociālā perspektīva: SDO ziņojumā “Tendences 2023” norādīts, ka sievietes un jaunieši darba tirgū ir nesamērīgi nelabvēlīgā situācijā, kas liecina par daudzās valstīs dominējošo nevienlīdzību darba vidē (World Employment and..., 2023).

Bezdarba ekonomiskās sekas vēl vairāk saasina ilgtermiņa bezdarbs, kas rodas neatbilstošas darba tirgus politikas un bezdarbnieku pabalstu dēļ. Ilgstošais bezdarbs ne tikai liecina par nespēju efektīvi izmantot darbaspēka resursus, bet arī pastiprina ekonomisko slogu sabiedrībai (Ljungqvist, Sargent, 1998).

Reģionos ar augstāku bezdarba līmeni parasti ir zemākas algas individuālā līmenī. Šī bezdarba izraisītā algu samazināšanās rada plašāku ekonomisko kaitējumu, ietekmējot kopējos patēriņa izdevumus. Šī dinamika atklāj sarežģītus veidus, kā bezdarbs pastiprina ekonomisko neaizsargātību, uzsverot nepieciešamību veikt stratēģiskus politikas pasākumus, lai mazinātu tā ietekmi.” (Blanchflower, Oswald, 1990).

Aprēķinot aptuvenos Latvijas zaudējumus, ko rada bezdarbnieces, ir jāsaprot bezdarba ekonomiskā ietekme uz valsts IKP, ņemot vērā produktivitāti, ko varētu sniegt šīs bezdarbnieces.

IKP ir viena no svarīgākajām nacionālo kontu sistēmas sastāvdaļām, kas nodrošina visaptverošu pārskatu par valsts ekonomisko stāvokli. Tas ir plaši izmantots instruments ekonomikas analizē, prognozēšanā un valsts politikas plānošanā. IKP definē kā gala produktu un pakalpojumu, kas saražoti valsts teritorijā noteiktā laika periodā, kopējo vērtību. Tā aprēķinam izmanto datus par iekšzemes ražošanas apjomu, patēriņu (gan faktiskajās, gan salīdzināmajās cenās), kā arī ienākumiem (aprēķinātiem tikai faktiskajās cenās) (Iekšzemes kopprodukts un..., 2023).

Oukena likums joprojām ir galvenā teorija ekonomikas literatūrā, kas norāda uz tiešu saikni starp bezdarba līmeni un IKP pieaugumu. Būtībā Okuena ierosināja, ka bezdarba samazinājums par 1% varētu palielināt IKP pieaugumu par 3%, savukārt bezdarba pieaugums par 1% nozīmē IKP pieauguma samazināšanos par vairāk nekā 3%. Tas norāda, ka IKP pieaugumam vismaz jāatbilst tā potenciālam, lai saglabātu stabilu bezdarba līmeni. (Ssebulime, Muvawala, 2019).

Saskaņā ar Oukena likumu bezdarba radīto IKP zaudējumu nosaka, ņemot starpību starp faktisko bezdarba līmeni un dabisko bezdarba līmeni valstī un reizinot šo starpību ar koeficientu

2% līdz 3% robežās. Pēc tam šo reizinājumu reizina ar valsts reālo IKP, lai novērtētu ietekmi uz ekonomiku. (Bikse, 2020). Svarīgi uzsvērt, ka konkrētais izmantotais koeficients tiek iegūts empīriski un dažādās valstīs var atšķirties (Adams et. al, 1987; Bikse, 2020; Mankiw, 2019).

Pilnīgā Oukena formula ir:

$$\frac{Y-Y^*}{Y^*} = -b(u - u^*); \quad (3.1.)$$

kur Y – faktiskais IKP;

Y^* – potenciālais IKP;

u – faktiskais bezdarba līmenis;

u^* – dabiskais bezdarba līmenis;

b – Oukena koeficients (Bikse, 2003).

Oukena likums nosaka arī korelāciju starp IKP un bezdarba dinamiku. Ja reālais bezdarba līmenis saglabājas nemainīgs salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu, gaidāms, ka reālais IKP palielināsies par aptuveni 3%. Šis IKP pieaugums ir saistīts ar darbaspēka pieaugumu, kapitāla uzkrāšanu un tehnoloģiju attīstību. Turklāt novērots, ka, pieaugot bezdarba līmenim par katru procentpunktu, reālā IKP pieaugums parasti samazinās par 2 procentpunktiem (Blanchard, 2017; Mankiw, 2019).

Oukena likuma sakarība starp IKP un bezdarba dinamiku ir atspoguļota formulā:

$$\frac{Y-Y_{-1}}{Y_{-1}} = 3\% - 2(u - u_{-1}); \quad (3.2.)$$

kur Y – dotā gada faktiskais ražošanas apjoms;

Y_{-1} – iepriekšējā gada faktiskais ražošanas apjoms;

u – faktiskais bezdarbs dotajā gadā;

u_{-1} – faktiskais bezdarbs iepriekšējā gadā (Bikse, 2003; Mankiw, 2019).

Oukena formula ļauj novērtēt cikliskā bezdarba izmaksas, būtībā mērot IKP, ko valsts neražo bezdarba dēļ, tādējādi pilnībā neizmantojot savu ekonomisko potenciālu. Potenciālais IKP atspoguļo produkcijas izlaides līmeni, ko varētu sasniegt pilnīgas nodarbinātības apstākļos, ko definē kā stāvokli, kad darbaspēka pieprasījums ir vienāds ar darbaspēka piedāvājumu (Adams Fenton, Flemming, 1987; Bikse, 2020; Mankiw, 2019). Potenciālo IKP var iegūt, izmantojot Oukena likumu, kā norādīts 3.3. formulā, kas nosaka tiešu sakarību starp divām galvenajām disproporcijām: starpību starp dabisko un faktisko bezdarba līmeni (bezdarba starpību) un starpību starp faktisko un potenciālo IKP (ražošanas apjoma starpību).

$$\left(\frac{Y}{Y^*} - 1\right) \cdot 100 = b(u - u^*); \quad (3.3.)$$

kur Y – faktiskais IKP;

Y^* – potenciālais IKP;

u – faktiskais bezdarba līmenis;

u^* – dabiskais bezdarba līmenis;

b – Oukena koeficients (Adams, Fenton, Flemming, 1987).

IKP iztrūkumu, kas saistīts ar sieviešu bezdarbu Latvijā, var aprēķināt, nosakot IKP, kas netika radīts konkrētā gadā, ņemot vērā bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvaru kopējā bezdarbnieku skaitā. Šajā aprēķinā izmantoti NVA dati par kopējo bezdarba līmeni Latvijā no 2013. līdz 2023. gadam, kas ļauj noteikt neatbilstību starp faktisko bezdarba līmeni un dabisko bezdarba līmeni.

Dabiskais bezdarba līmenis ir līdzsvara bezdarba līmenis, kas izriet no darba tirgus strukturālajām iezīmēm un ko neietekmē cikliskās svārstības. Šis jēdziens apzīmē scenāriju, kurā nepastāv noturīgs kompromiss starp inflāciju un bezdarbu, norādot, ka bezdarbs var stabilizēties, neizraisot inflācijas pieaugumu. Būtībā tas atspoguļo ilgtermiņā sasniedzamo bezdarba līmeni, kas nerada inflācijas spiedienu, ietverot tautsaimniecības strukturālās iezīmes (Backhouse, Forder, Laskaridis, 2023).

Latvijas Nodarbinātības valsts aģentūras direktore Evita Simsone norādā, ka dabiskais bezdarba līmenis ir līdz 5% un šis ir līmenis, kad cilvēki maina darbu, meklējot citas iespējas, veidojot karjeru, meklējot izaugsmi (NVA: Dabiskais bezdarba..., 2017). Autore aprēķiniem izmanto dabiskā bezdarba lielumu 5%. Piemēram, 2014. gadā faktiskais bezdarba līmenis bija 10,9%, bet dabiskais - 5%, tātad starpība bija 5,9%. Pēc 2 koeficienta piemērošanas, kā norādīts metodoloģijā, mēs iegūstam 11,8% bezdarba radītā neražotā IKP attiecību, kas atbilst 2787,85 milj. euro. Šajā skaitlī sieviešu bezdarbs veidoja 44%, kas atbilst zaudējumiem IKP 328,97 miljonu euro apmērā.

Šādi aprēķini ir veikti par katru gadu no 2013. līdz 2023. gadam (sk. 3.1. tabulu). Kopējais IKP zaudējums sieviešu bezdarba dēļ 2013.-2023. gada periodā ir 1761,35 miljoni euro, kas ir 6,26% no potenciālā IKP šajos gados. Šī analīze uzsver sieviešu bezdarba būtisko ekonomisko ietekmi uz Latvijas potenciālo ekonomisko rezultātu.

3.1. tabula/ Table 3.1.

**Ar sieviešu bezdarbu saistītā IKP samazinājuma novērtējums Latvijā 2013.-2023. gadā /
Assessment of GDP Reduction Attributable to Female Unemployment in Latvia,
2013-2023**

Gads	Bezdarba līmenis %	Sieviešu bezdarbnieču īpatsvars %	Reālais IKP faktiskajā cenās milj. EUR	Nesaražotais IKP bezdarba dēļ milj. EUR	Potenciālais IKP milj. EUR	Nesaražotais IKP sieviešu bezdarba dēļ milj. EUR	Sieviešu bezdarbnieču nesaražotais IKP no potenciālā IKP %
2013	11,9	47	22749,01	3139,36	25888,37	433,23	1,67
2014	10,9	44	23625,80	2787,84	26413,64	328,97	1,25
2015	9,9	44	24572,13	2408,07	26980,20	235,99	0,87
2016	9,7	44	25371,32	2384,90	27756,22	224,18	0,81
2017	8,7	44	26984,43	1996,85	28981,28	147,77	0,51
2018	7,5	43	29153	1457,68	30611,24	72,88	0,24
2019	6,3	43	30572,87	794,89	31367,76	20,67	0,07
2020	8,1	44	30109,46	1866,79	31976,25	115,74	0,36
2021	7,6	43	33348,93	1734,14	35083,07	90,18	0,26
2022	6,9	43	38386,19	1458,68	39844,87	55,43	0,14
2023	6,5	41	40348,05	1210,44	41558,49	36,31	0,09
Kopā periodā:			325221,75	21239,65	346461,40	1761,35	0,51

Avots: autores aprēķināts pēc Oficiālā statistikas portāla datiem

Tabulā sniegts Latvijas ikgadējo ekonomisko rādītāju sadalījums no 2013. līdz 2023. gadam, atspoguļojot sieviešu bezdarba ekonomisko ietekmi uz valsts IKP. Tabulā detalizēti aprakstīta kopējā bezdarba līmeņa samazināšanās no 11,9% 2013. gadā līdz 6,5% 2023. gadā, kā arī neliels bezdarbnieču sieviešu īpatsvara samazinājums - no 47% līdz 41% tajā pašā laika posmā. Jāatzīmē, ka Latvijas reālais IKP ievērojami pieaug, palielinoties no EUR 22 749 miljoniem 2013. gadā līdz EUR 40 348 miljoniem 2023. gadā. Aplēstais IKP zaudējums, kas saistīts ar vispārējo bezdarbu, ievērojami samazinājās, sārūkot no aptuveni 3 139 miljoniem

euro 2013. gadā līdz 1 210 miljoniem euro 2023. gadā. Vienlaikus potenciālais IKP, kas atspoguļo bezdarba scenāriju, katru gadu pakāpeniski pieauga.

Kaut gan sieviešu bezdarba radītais neražotais IKP samazinājās no 433 miljoniem euro 2013. gadā līdz 36 miljoniem euro 2023. gadā nevar noliegt, ka sieviešu bezdarbs rada negatīvu ekonomisko ietekmi. Šis rādītājs kalpo kā spilgts rādītājs tam, cik liels ir ekonomiskais potenciāls, kas zaudēts, jo sievietes ir nepietiekami izmantotas darbaspēkā. Sieviešu bezdarba dēļ zaudētā IKP procentuālā daļa - rādītājs, kas atspoguļo potenciālā IKP daļu, kura izšķērdēta sieviešu neiesaistes dēļ, - samazinājās no 1,67% 2013. gadā līdz 0,09% 2023. gadā. Šī lejupslīdes tendence, lai gan liecina par progresu, slēpj pastāvīgās un dziļās grūtības, ar kurām Latvijā saskaras bezdarbnieces sievietes, kuru potenciālais ieguldījums ekonomikas izaugsmē un sabiedrības labklājībā joprojām netiek realizēts.

Visā periodā no 2013. līdz 2023. gadam kopējais reālais IKP sasniedza 325 221,75 miljonus euro, savukārt kopējais bezdarba dēļ neražotais IKP bija 21 239,65 miljoni euro. Potenciālais IKP tika lēsts 346 461,40 miljonu euro apmērā, bet sieviešu bezdarba dēļ neražotais IKP bija 1 761,35 miljoni euro. Vidēji bezdarbnieču sieviešu neražotais IKP procentos no reālā IKP bija 0,51 %.

Kopumā, lai gan Latvija ir guvusi ievērojamus panākumus gan kopējā, gan sieviešu bezdarba līmeņa samazināšanā, sieviešu bezdarba problēma joprojām ir aktuāla. Valsts turpina ciest ekonomiskos zaudējumus sieviešu bezdarba dēļ, uzsverot nepieciešamību veikt pastāvīgus stratēģiskus politikas pasākumus, lai risinātu attiecīgo problēmu un turpinātu integrēt sievietes darba tirgū.

3.4. Eiropas valstu pieredze bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanai / *European experiences in promoting the employment of unemployed women*

Eiropas valstis ir veikušas dažādus veiksmīgus pasākumus, lai veicinātu bezdarbnieču nodarbinātību un iekļaušanu darba tirgū, izmantojot stratēģijas, kas vērstas gan uz darba tirgus pieprasījuma, gan piedāvājuma pusi.

Vācija ir slavēta ar savu duālo profesionālās izglītības un apmācības sistēmu, kas apvieno apmācību darbavietā ar mācībām klasē. Šī sistēma ir bijusi īpaši efektīva jauniešu, tostarp sieviešu, integrēšanā darba tirgū. Piedāvājot mācekļa praksi dažādās jomās, profesionālās izglītības un apmācības sistēma nodrošina vērtīgas prasmes un darba pieredzi, kā rezultātā tās dalībniekiem ir augsts nodarbinātības līmenis. Sievietes ir guvušas labumu no lielākas līdzdalības šajā sistēmā, jo īpaši nozarēs, kurās tradicionāli dominē vīrieši, kā arī profesijās, kurās sievietes parasti ir nepietiekami pārstāvētas (Starting off the..., 2015).

Zviedrijā ir sperti ievērojami soļi ceļā uz dzimumu līdztiesību darbaspēkā, un šajā valstī ir sasniegts viens no augstākajiem sieviešu nodarbinātības rādītājiem OECD - 72%, salīdzinot ar OECD vidējo rādītāju 60%. Šie panākumi ir saistīti ar visaptverošu atbalstu darba un ģimenes dzīvei, piemēram, bērna kopšanas atvaļinājumu, pirmsskolas izglītību un ārpusstundu aprūpi, kas ir uzturējuši gan augstus dzimstības rādītājus, gan vecāku nodarbinātības rādītājus. Neraugoties uz šiem sasniegumiem, joprojām pastāv problēmas, piemēram, ievērojama daļa sieviešu (18%) meklē nepilnas slodzes darbu, kas bieži vien saistīts ar mātes stāvokli, un sievietes retāk ieņem augstākos vadošos amatus. Lai gan Zviedrijas sieviešu atalgojuma atšķirība salīdzinājumā ar vīriešiem ir 14%, kas ir nedaudz zem OECD vidējā rādītāja, turpinās centieni novērst šīs atšķirības un veicināt dzimumu līdztiesību darba tirgū (Closing the Gender..., b.g.).

Nīderlande ir ieviesusi nepilnas slodzes darbu kā līdzekli sieviešu nodarbinātības palielināšanai. Veicinot elastīgu darba laiku un nepilnas slodzes darbu kā standarta iespēju gan vīriešiem, gan sievietēm, Nīderlande ir panākusi augstu sieviešu līdzdalības līmeni darba tirgū. Šī pieeja ir ļāvusi sievietēm līdzsvarot darbu ar ģimenes un citiem personīgajiem pienākumiem,

tādējādi uzlabojot viņu iespējas piedalīties darba tirgū, neizvēloties starp karjeru un aprūpes pienākumiem (Fewer and fewer..., 2024).

Papildus tam, divas finanšu iestādes Nīderlandē - ABNAMRO Bank un Rabobank ir veikušas nozīmīgus pasākumus, lai uzlabotu dzimumu daudzveidību savās struktūrās. ABNAMRO ieviesa "M/F programmu", kuras mērķis ir mainīt organizācijas kultūru, lai atbalstītu sieviešu virzību augstākos amatos. Šī programma ietver tādus pasākumus kā elastīgs darba laiks un finansiāls ieguldījums darbinieku bērnu aprūpes pasākumos, kas būtiski palīdz saskaņot darba un ģimenes dzīvi. Kopš programmas uzsākšanas ir ievērojami palielinājies sieviešu īpatsvars augstākos amatos bankā (Promoting gender equality..., 2012).

Tāpat Rabobank ir pievērsusi uzmanību sieviešu pārstāvības palielināšanai vadošos amatos, veicinājusi nepilnas slodzes nodarbinātību un palīdzējusi segt bērnu aprūpes izdevumus. Bankas politika nodrošina, ka uz katru vadītāja amata vakanci tiek intervēta vismaz viena sieviete, un vadītāja amatos ir skaidri noteikts, ka ir atļauts strādāt nepilnu darba laiku. Šīs iniciatīvas ir pakāpeniski palielinājušas sieviešu īpatsvaru augstākos amatos un stažieru amatos, cenšoties panākt, lai 50% sieviešu tiktu pieņemtas darbā šādos amatos.

Somija ir guvusi atzinību par centieniem veicināt dzimumu līdztiesību darbavietā, jo īpaši vadošos amatos. Viena no ievērojamām iniciatīvām ir koncentrēšanās uz sieviešu skaita palielināšanu uzņēmumu valdēs un vadošos amatos. Somija ir mudinājusi uzņēmumus pieņemt brīvprātīgus pasākumus, lai nodrošinātu dzimumu daudzveidību vadošos amatos. Šīs pieejas mērķis ir ne tikai palielināt sieviešu pārstāvību augsta līmeņa amatos, bet arī uzlabot uzņēmumu pārvaldību un darbības rezultātus, izmantojot dažādas perspektīvas. (Women's representation..., 2023).

2022. gadā Somijā ievērojami palielinājās sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs, sasniedzot rekordaugstu līmeni. Saskaņā ar Somijas Tirdzniecības kameras datiem sievietes veidoja 28% biržas sarakstā iekļauto uzņēmumu valdes locekļu, bet lielākajos uzņēmumos šis rādītājs pieauga līdz vairāk nekā 30%. Tomēr vidēja lieluma uzņēmumos sieviešu īpatsvars valdēs nedaudz samazinājās līdz 29%, bet mazākos uzņēmumos tas saglabājās 20% līmenī. Neraugoties uz šo progresu, joprojām pastāv problēmas, lai panāktu lielāku sieviešu pārstāvību vadošos amatos, jo sieviešu vadītāju īpatsvars joprojām ir neliels - 7%. Apsekojumā norādīts, ka ir svarīgi veicināt sieviešu virzību no uzņēmējdarbības un finanšu vadītāju amatiem uz izpilddirektora amatiem, kur sieviešu īpatsvars joprojām ir neliels - tikai septiņi procenti.

Jaunās ES direktīvas par dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs (Directive (EU) 2022/2381, 2022) mērķis ir nodrošināt, lai līdz 2026. gada vidum vismaz 40% vietu uzņēmumu valdēs ieņemtu sievietes. Šī kvota attiecas tikai uz lielākiem uzņēmumiem. Vairāk nekā puse Somijas biržas sarakstā iekļauto uzņēmumu, uz kuriem attiecas šī direktīva, jau tagad ievēro tās prasību par dzimumu līdzsvaru valdē un jebkurā uzraudzības padomē. Tomēr, lai saglabātu un pat uzlabotu dzimumu līdzsvaru, Somijas uzņēmumiem ir izteikts aicinājums ievērojami palielināt sieviešu izvirzīšanu augstākajos vadības amatos. (Finland's share..., 2022).

Islande ir bijusi dzimumu līdztiesības līderpozīcijā, kļūstot par pirmo valsti pasaulē, kas ieviesa vienādu atalgojumu par vienādu darbu. Vienlīdzīgas darba samaksas standarts, kas ieviests ar tiesību aktiem, paredz, ka uzņēmumiem un valsts iestādēm jāsaņem sertifikāts, kas apliecina atbilstību vienlīdzīgas darba samaksas politikai. Šis proaktīvās pieejas mērķis ir izskaust vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības un veicināt iekļaujošāku darba tirgu.

Norvēģija ieviesa revolucionāru Norvēģijas Dzimumu līdzsvara likumu (Strøm, 2019), kas nosaka, ka akciju sabiedrībām vismaz 40% valdes locekļu amatu ir jāpiešķir sievietēm. Šis tiesību akts, kura mērķis ir palielināt dzimumu daudzveidību un sniegt sievietēm vairāk vadības iespēju, ir radījis precedentu un iedvesmojis līdzīgas iniciatīvas citās valstīs.

Francijas dzimumu līdztiesības darba likumi: Francija ir ieviesusi visaptverošus darba likumus, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību darbavietā. Šie likumi ietver tādus pasākumus kā, piemēram, prasību uzņēmumiem ziņot par darba samaksas atšķirībām starp dzimumiem, obligātas sarunas par dzimumu līdztiesību uzņēmumos un sodus par to

neievērošanu. Šādi noteikumi nodrošina, ka dzimumu līdztiesība nav tikai mērķis, bet gan juridiska prasība Francijas darba devējiem.

Šīs iniciatīvas atspoguļo plašāku tendenci visā Eiropā, kur valstis aizvien vairāk pieņem likumdošanas un politikas pasākumus, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un sievietes iekļaušanu darba tirgū. Katrs no šiem piemēriem liecina par apņemšanos novērst dzimumu nevienlīdzību, izmantojot dažādas stratēģijas, sākot ar kvotām un sertifikāciju un beidzot ar visaptverošu tiesisko regulējumu.

Eiropas valstis ir īstenojušas vairākus efektīvus atbalsta pasākumus, lai veicinātu bezdarbnieču sievietes nodarbinātību un iekļaušanu darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot migrantēm, kuras bieži saskaras ar dubultu diskrimināciju sava dzimuma un migranta statusa dēļ.

Bulgārijā, Apvienotajā Karalistē, Maltā, Francijā un Spānijā dažādas organizācijas ir bijušas izšķirošas, atbalstot migrantu sievietes sociālo integrāciju un iekļaušanos darba tirgū. Piemēram, Bulgārijas Bēgļu sievietes padome sniedz konsultācijas un padomus jauniebraucējam bēgļu sievietēm, lai tās pielāgotos un integrētos. Tāpat Apvienotajā Karalistē Bēgļu sievietes asociācija piedāvā konsultācijas par pakalpojumiem un iespējām, jo īpaši attiecībā uz valodu kursiem un profesionālo pārkvalifikāciju.

Nozīmīga loma migrantu sievietes integrācijas veicināšanā ir bijusi arī izglītības iniciatīvām. Tādi projekti kā "Inclusion", ko vada Utrehtas Universitāte, un "Hopeland" Turīnā piedāvā valodas un kultūras kursus, kas ir būtiski sociālajai integrācijai un nodarbinātībai. Turklāt tādas iniciatīvas kā "Xenia" Londonā rada viesmīlīgas telpas valodu apguvei un kultūras apmaiņai, veicinot kopienas kohēziju (Integration of migrant..., 2018).

Lai cīnītos pret sociālo izolētību, ar ko saskaras daudzas sievietes migrantes, tādas iniciatīvas kā Dānijas Mātes kaimiņos atbalsta sievietes no migrantu ģimenēm, kurām trūkst plaša sociālā tīkla. Šī organizācija piedāvā zināšanas par dažādām tēmām, tostarp par sabiedrību un bērnu audzināšanu, apmeklējot kaimiņos dzīvojošās sievietes un organizējot pasākumus (Integration of migrant..., 2018).

Atzīstot, ka ir nepieciešama dzimumu līdztiesības politika, daudzas Eiropas valstis ir uzsākušas labas prakses piemērus, kas vērsti uz to, lai palīdzētu migrantēm piekļūt darba tirgum un integrēties sabiedrībā. Neraugoties uz šiem centieniem, Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) uzsvēris, ka migrantes joprojām biežāk nekā citas ES darba tirgus grupas ir bezdarbnieces vai ekonomiski neaktīvas (Migrant women and..., 2023).

Šīs iniciatīvas atspoguļo pieaugošo izpratni par nepieciešamību risināt īpašās problēmas, ar kurām Eiropas darba tirgū saskaras migrantu sievietes, uzsverot mērķtiecīga atbalsta, izglītības un sociālās integrācijas centienu nozīmi.

3. nodaļas secinājumi / *Conclusionas for Chapter 3*

1. Darba tirgum ir izšķiroša nozīme sociālekonomiskajā attīstībā, kalpojot par būtisku saikni starp makroekonomikas dinamiku un individuālo labklājību.

2. Nodarbinātības līmenis atspoguļo valsts ekonomikas veselību, ietekmējot sociālo ilgtspēju un līdzsvaru starp ražošanu un patēriņu. Mūsdienu uzdevums ir pārvarēt globalizācijas un ekonomikas lejupslīdes radītos sarežģījumus, pilnveidojot darba tirgus modeļus, lai veicinātu konkurētspēju un risinātu bezdarba problēmu.

3. Finanšu krīzes, globālās pandēmijas un ģeopolitiskie konflikti ir vēsturiski izraisījuši būtiskus traucējumus Eiropas ekonomikā. Šīs problēmas uzsver nepieciešamību pēc adaptīvām nodarbinātības stratēģijām un mērķtiecīgiem atbalsta mehānismiem, lai mazinātu negatīvo ietekmi uz darbaspēku.

4. Sievietes bezdarbs rada ievērojamu ekonomisku kaitējumu, jo netiek izmantots liels IKP potenciāls. Sievietes nodarbinātības veicināšana ir būtiska ekonomiskajai izaugsmei un sociālajai labklājībai. Latvijas ekonomika, kas izceļas ar elastību un produktivitātes pieaugumu

vīrs vidējā līmeņa, saskaras ar sabiedrības novecošanos, kvalifikācijas atšķirībām un reģionālo nelīdzsvarotību, kas kavē harmonizāciju ar ES standartiem.

5. Demogrāfiskās pārmaiņas un dzimumu nevienlīdzība veicina nepieciešamību pēc visaptverošām politikas reformām, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un novērstu algu un nodarbinātības atšķirības starp dzimumiem. Latvijas pieredze uzsvē stratēģisku pasākumu nepieciešamību, lai sievietes pilnvērtīgāk iekļautu darba tirgū un viņu potenciāls sniegtu būtisku ieguldījumu valsts ekonomiskajā labklājībā.

6. Eiropas valstis piedāvā vērtīgu ieskatu, izmantojot dažādas stratēģijas, lai veicinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū, piemēram, Vācijas duālā profesionālā apmācība, Zviedrijas dzimumu līdztiesības iniciatīvas un Nīderlandes nepilna darba laika veicināšana. Šie piemēri uzsvē daudzpusīgu pieeju nepieciešamību dzimumu līdztiesības panākšanai darbavietā.

7. Migrējošo sieviešu integrācija darba tirgū ir būtisks aspekts, kas prasa iekļaujošu politiku, lai atvieglotu viņu iekļaušanos jaunajos sociālajos un ekonomiskajos kontekstos. Lai gan ir panākts progress, nepieciešami papildu centieni un mērķtiecīga politika, lai pārvarētu šķēršļus, ar kuriem saskaras sievietes, īpaši migrantēs, nodrošinot viņu nodarbinātību un ekonomisko neatkarību.

Rezumējot 3. nodaļas secinājumus, var norādīt, ka 3. nodaļā apkopotie secinājumi skaidro darba tirgus izšķirošo lomu sociālekonomiskajā attīstībā, sieviešu bezdarba izteikto negatīvo ietekmi uz valsts ekonomiku un sieviešu nodarbinātības veicināšanas nozīmi. Lai panāktu ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi un sociālo stabilitāti, ir svarīgi risināt šīs problēmas, īstenojot mērķtiecīgus politikas pasākumus, izglītības un apmācības iniciatīvas, kā arī veicinot iekļaujošu darba tirgu.

4. SIEVIEŠU LĪDZDALĪBAS DARBA TIRGŪ IETEKMĒJOŠO FAKTORU VEICINĀŠANAS IESPĒJU APZINĀŠANA UN ANALĪZE LATVIJĀ / IDENTIFICATION AND ANALYSIS OF OPPORTUNITIES FOR PROMOTING WOMEN'S PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET IN LATVIA

Lai gūtu vispusīgu izpratni par galvenajiem sieviešu bezdarba faktoriem un pašreizējām tendencēm Latvijas darba tirgū, šajā pētījumā iekļauti divu bezdarbnieku aptauju rezultāti. Aptauju jautājumus veidoja, kā arī rezultātus apstrādāja pētījuma autore. Pašu aptauju veica SKDS, cienījama un neatkarīga pētniecības organizācija, kas specializējas tirgus, mārketinga un dažādās sabiedriskās domas aptaujās. Kopš dibināšanas SKDS ir apņēmusies ievērot augstākos ētikas un metodiskās stingrības standartus, par ko liecina tās ilggadējā dalība ESOMAR (Eiropas Sabiedriskās domas un tirgus izpētes biedrība) kopš 2000. gada un dalība WIN Research Enterprise Network kopš 2014. gada. (Par mums, 2023).

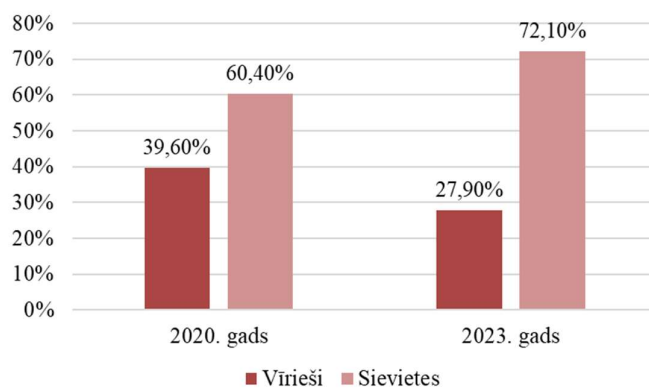
Lai gan tika aptaujātas gan sievietes, gan vīrieši bez darba, šajā darbā galvenokārt aplūkoti bezdarbnieku sieviešu atbilžu apstrādes rezultāti. Ņemot vērā tēmas īpašo fokusu, ir ļoti svarīgi novērtēt bezdarbnieku sieviešu atbildes, lai sniegtu atbilstošu ieskatu par sieviešu bezdarbu. Tāpat jāatzīmē, ka tirgus izpētes laikā neviens cits uzņēmums neapņēmas veikt aptauju par konkrēto "bezdarbnieku" grupu, padarot SKDS ieguldījumu īpaši vērtīgu.

Katrā aptaujā piedalījās vairāk nekā 200 Latvijā dzīvojošu bezdarbnieku vecumā no 18 līdz 63 gadiem. Aptauju veikšanas laiks bija īpaši nozīmīgs, jo pirmā tika veikta Covid-19 pandēmijas sākotnējā viļņa laikā 2020. gada rudenī, bet nākamā sekoja 2023. gada rudenī. Šis laiks sniedz unikālu iespēju aplūkot globālo notikumu ietekmi uz nodarbinātības tendencēm valstī. Pētījums par šo tēmu ir pirmais, un bezdarbnieču atlase un intervēšana radīja dažādus izaicinājumus. Primārais uzdevums ir apkopot iemeslus un veidot kontekstu un dziļāku izpratni par bezdarba iemesliem un nosacījumiem sieviešu bezdarba mazināšanai. Lai arī izlase nerepresentē visu ģenerālkopu, tā tomēr sniedz nozīmīgu informāciju par sieviešu bezdarbu.

Analizējot aptaujas datus, tika izmantota gan SPSS, gan Microsoft Excel, lai nodrošinātu rūpīgu rezultātu izpēti. Aptaujas veidlapas ir pieejamas 1. un 2. pielikumā.

Abu gadu aptaujās, kā minēts iepriekš, piedalījās nedaudz vairāk kā 200 bezdarbnieku, tādējādi izlase reprezentēja plašāku bezdarbnieku grupu. 4.1. attēlā redzams, ka aptaujāto respondentu vidū abos gados bija lielāks sieviešu īpatsvars salīdzinājumā ar vīriešiem. 2020.gadā sievietes veidoja 60,4% aptaujāto, ievērojami pārsniedzot vīriešu 39,6%. Šī dzimumu atšķirības kļuva izteiktākas 2023. gadā, kad sieviešu īpatsvars pieauga līdz 72,1%, bet vīriešu īpatsvars samazinājās līdz 27,9%.

Izmaiņas trīs gadu laikā liecina par sieviešu bezdarba līmeņa pieaugumu izlasē vai vismaz par sieviešu lielāku līdzdalību apsekojumos. Pārmaiņu iemesli nav uzreiz skaidri tikai no datiem, un tos var saistīt ar dažādiem sociālekonomiskiem faktoriem, pārmaiņām darba tirgū, COVID-19 pandēmijas atšķirīgo ietekmi uz nodarbinātību atkarībā no dzimuma vai, iespējams, ar efektīvāku apsekojumu pārklājumu un metodoloģiju, kas labāk sasniedz sievietes.

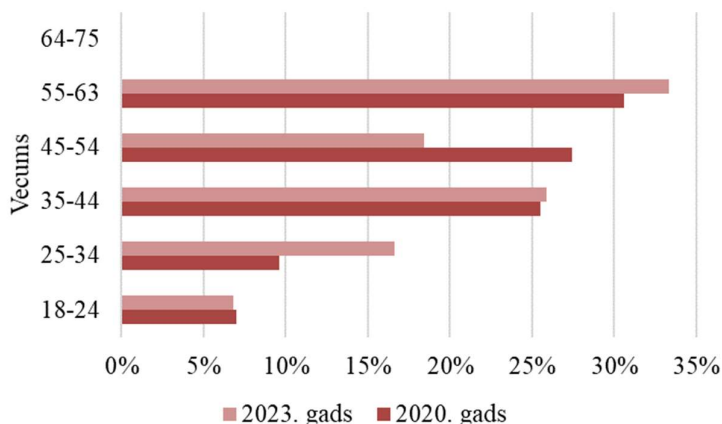


Avots: autore pētījums un konstrukcija

4.1. att. / Fig. 4.1. **Respondentu sadalījums pēc dzimuma (%) / Gender breakdown of respondents**

Tomēr šie atklājumi uzsvēr, ka ir svarīgi pievērst uzmanību sieviešu bezdarbam, jo pieaugošais bezdarbnieču īpatsvars liecina, ka sievietes var būt neaizsargātākas pret bezdarbu vai saskarties ar lielākām problēmām, atgriežoties darba tirgū, nekā vīrieši.

4.2. attēlā esošā diagramma sniedz salīdzinošu skatījumu uz 2020. un 2023. gada aptaujās atbildējušo bezdarbnieču sieviešu vecuma sadalījumu Latvijā.



Avots: autore pētījums un konstrukcija

4.2. att. / Fig. 4.2. **Bezdarbnieču sadalījums pēc vecuma n=147/ Distribution of unemployed women by age n=147**

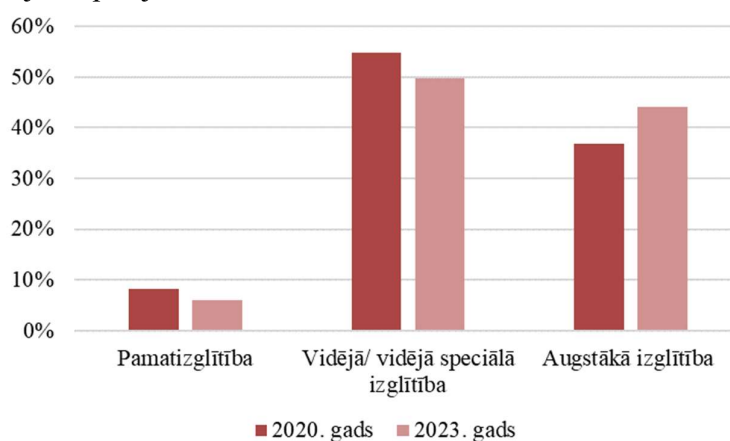
Apsēkojumā 2020. gadā piedalījās 157 respondentes, kuru dati bija pilnīgi visās vecuma grupās. Visvairāk pārstāvēta bija 55-63 gadu vecuma grupa, kurā bija 48 sievietes, kas veidoja 30,6% no kopējā skaita. Tai sekoja 45-54 gadu vecuma grupa ar 43 sievietēm (27,4%) un 35-44 gadu vecuma grupa ar 40 sievietēm (25,5%). Mazāk respondentes bija 25-34 un 18-24 gadu vecuma grupās - attiecīgi 15 (9,6%) un 11 (7,0%). Zīmīgi, ka vecuma grupā no 64 līdz 75 gadiem nebija respondentes, kā arī nebija trūkstošo atbilžu, kas liecina par mērķtiecīgu demogrāfisko dalību aptaujā.

Aptaujā 2023. gadā kopumā piedalījās nedaudz vairāk respondentu - 159, taču 12 atbildes trūka, tādējādi kopējais atbilžu īpatsvars bija 92,5%. Vecumu sadalījumā bija vērojamas dažas izmaiņas; 55-63 gadu vecuma grupa joprojām bija visvairāk pārstāvēta ar 49 atbildēm, nedaudz palielinoties līdz 30,8% no kopējā skaita un veidojot 33,3% derīgo atbilžu. Pieauga 25-34 gadu vecuma grupas pārstāvība, sasniedzot 23 sievietes (14,5% no kopējā skaita un 15,6% no derīgo atbilžu skaita), kas liecina par pieaugošu bezdarba vai līdzdalības aptaujās tendenci šajā jaunākajā demogrāfiskajā grupā. Vecuma grupa no 35 līdz 44 gadiem saglabājās relatīvi stabila,

nedaudz samazinoties līdz 38 sievietēm (23,9% no kopējā skaita, 25,9% derīgo atbilžu). Vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem bija vērojams ievērojams samazinājums līdz 27 sievietēm (17,0% no kopējā skaita, 18,4% derīgo atbilžu). Jaunākajā grupā, 18-24 gadu vecumā, bija neliels samazinājums līdz 10 sievietēm (6,3% no kopējā skaita, 6,8% derīgu atbilžu). Arī vecuma grupā no 64 līdz 75 gadiem nebija nevienas respondentes.

No šiem novērojumiem var secināt, ka, lai gan kopējais aptaujas respondentu skaits no 2020. līdz 2023. gadam nedaudz palielinājās, atbilžu īpatsvars dažādās vecuma grupās bija atšķirīgs. Pieaugums vecuma grupā no 25 līdz 34 gadiem varētu atspoguļot ekonomiskos faktorus, kas ietekmē gados jaunāku demogrāfisko grupu. Nemainīgi augstais pārstāvības līmenis 55-63 gadu vecuma grupā liecina, ka vecāka gadagājuma sievietēm darba tirgū joprojām pastāv problēmas. Trūkstošo datu ieviešana 2023. gada apsekojumā uzsvēr vajadzību rūpīgi vākt un ziņot datus. Abos gados konsekventi trūkst 64-75 gadu vecuma grupas pārstāvju, kas varētu liecināt par tendenci vai šīs demogrāfiskās grupas nepietiekamu iesaistīšanos aptaujas procesā.

4.3. attēlā sniegti dati par bezdarbnieču sieviešu izglītības līmeni Latvijā no 2020. un 2023. gadā veiktajām aptaujām.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.3. att. / Fig. 4.3. **Respondentu sadalījums pēc izglītības līmeņa n=147/ Distribution of respondents by level of education n=147**

Aptaujā 2020. gadā tika reģistrētas 157 respondentes, no kurām lielākā grupa - 86 sievietes (54,8%) - bija ar vidējo vai vidējo speciālo izglītību. Tai sekoja sievietes ar augstāko izglītību - 58 sievietes (36,9%). Vismazākā grupa bija ar pamatizglītību - 13 respondentes (8,3%).

2023. gadā tika saņemtas 147 atbildes, un to sadalījums nedaudz atšķīrās. Vislielākā grupa joprojām bija personas ar vidējo izglītību vai vidējo speciālo izglītību, bet tās skaits samazinājās līdz 73 respondentiem (45,9% no kopējā skaita, 49,7% no derīgo atbilžu skaita). Sieviešu ar augstāko izglītību skaits palielinājās līdz 65, veidojot lielāku aptaujāto sieviešu daļu - 40,9% no kopējā skaita un 44,2% no derīgo atbilžu skaita. Pamatizglītības līmenis samazinājās līdz 9 respondentēm (5,7% no kopējā skaita, 6,1% no derīgo atbilžu skaita).

Dati liecina par pārmaiņām aptaujāto bezdarbnieču izglītības profilā - nedaudz samazinājies to sieviešu skaits, kurām ir vidējā izglītība, un palielinājies to sieviešu skaits, kurām ir augstākā izglītība. Pamatizglītību ieguvušo sieviešu īpatsvara samazināšanās liecina vai nu par bezdarbnieču izglītības līmeņa uzlabošanos, vai arī par bezdarbnieču demogrāfisko izmaiņu, vai arī, iespējams, par mazāku vēlmi vai iespēju piedalīties aptaujā starp sievietēm, kurām ir tikai pamatizglītība. Tas, ka 2023. gada apsekojumā trūkst atbilžu, liecina, ka datu vākšanas procesā, iespējams, ir bijušas dažas problēmas, kas netika konstatētas 2020. gada apsekojumā.

Lai sniegtu īsu kopsavilkumu par sakarībām starp mainīgajiem un kvantitatīvi noteiktu to saistību pakāpi, autore veica bezdarbnieku sieviešu aptaujas rezultātu korelācijas analīzi. Šī analītiskā pieeja ļauj labāk izprast dažādu faktoru savstarpējo saistību. Izpētot šīs sakarības, autore mērķis ir atklāt sarežģīto ietekmju mijiedarbību, kas ietekmē sieviešu nodarbinātības statusu Latvijā, tādējādi veicinot informētāku diskusiju par bezdarba jautājumiem.

Korelācija tika aprēķināta, pielietojot Kendala formulu. Kendall's tau ir neparametrisks korelācijas mērs, ko bieži izmanto statistiskajā analizē, lai novērtētu attiecību starp mainīgajiem lielumiem stiprumu un virzienu.

No bezdarbnieču 2020. (4.1. tabula) un 2023. gada (4.2. tabula) aptauju korelācijas tabulām var izdarīt vairākus secinājumus par faktoriem, kas saistīti ar sieviešu bezdarbu Latvijā šajos periodos.

Abos gados pastāv konsekventa pozitīva korelācija starp vecumu un to, ka mājsaimniecībā ir bērni līdz 18 gadu vecumam. Tas norāda, ka sievietēm ar vecumu biežāk ir apgādājami bērni, kas potenciāli ietekmē viņu nodarbinātības statusu vai spēju meklēt darbu.

Abas aptaujas liecina par pozitīvu korelāciju starp invaliditātes statusu un vecumu, iespējams norādot, ka vecākām bezdarbniecēm biežāk ir reģistrēta invaliditāte, kas potenciāli varētu ietekmēt viņu nodarbinātības iespējas un nodarbinātības statusu.

2020. gadā bērnu līdz 18 gadu vecumam esamība bija negatīvi saistīta ar reģistrētās bezdarbnieces statusu, kas norāda, ka sievietes ar bērniem retāk reģistrējās kā bezdarbnieces vai ātrāk atgriezās darba tirgū. Tomēr 2023. gada datus šī korelācija nav novērota.

Negatīva korelācija starp izglītību un reģistrētās bezdarbnieces statusu, īpaši 2020. gadā, liecina, ka augstāks izglītības līmenis aizsargā pret ilgstošu bezdarbu.

Spēcīgā pozitīvā korelācija starp reģionu un apdzīvoto vietu abos apsekojumos liecina par reģionālām atšķirībām, kas norāda, ka dažos reģionos vai dažāda veida apdzīvotās vietās sievietēm ir atšķirīgi bezdarba rādītāji.

Novērotā pozitīvā korelācija starp bezdarba ilgumu un Covid-19 pandēmijas izraisīto bezdarbu 2020. gadā ilustrē pandēmijas ietekmi uz nodarbinātības ilgumu. Līdz 2023. gadam šī korelācija ir vājinājusies, kas liecina par iespējamu atveseļošanu no pandēmijas tūlītējam sekām.

Negatīvā korelācija starp sadarbību ar NVA un plānošanu atrast darbu 2023. gadā norāda uz neatbilstību starp sieviešu nodomiem atrast darbu un viņu dalību valsts atbalstītajās nodarbinātības programmās. Tas atklāj, ka sniegtie pakalpojumi neapmierina darba meklētāju vajadzības vai ka trūkst informēšanas vai uzticības šādām programmām.

**Bezdarbnieču atbilžu korelācija uz 2020. gada aptaujas jautājumiem / Correlation
between unemployed women's answers and 2020 survey questions**

Aptaujas jautājumi	Vecums	Jūsu ģimenes stāvoklis	Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadiem, kuri dzīvo kopā ar Jums?	Izglītība	Reģions	Apdzīvota vieta	Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?	Vai Jums ir piešķirts invaliditātes statuss?	Kā Jūs kļūvēt par bezdarbnieku?	Cik ilgi Jums nav darba attiecību?	Vai Covid-19 pandēmija bija par iemeslu Jūsu darba attiecību pārtraukšanai?	Vai Jūs plānojat atrast darbu Latvijā?	Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?	Vai piesakoties bezdarbnieka statusam, pieteicāties arī kādam aktīvam nodarbinātības pasākumam?
Vecums	1,000	0,007	,405**	,148*	0,118	,136*	-,163*	,238**	0,109	0,005	,171*	-,019	-,077	-,092
Jūsu ģimenes stāvoklis	0,007	1,000	,316**	-,156*	-,081	-,149*	-,079	0,065	-,057	-,130	0,013	0,002	-,104	-,035
Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadiem, kuri dzīvo kopā ar Jums?	,405**	,316**	1,000	-,018	0,051	0,041	-,093	0,135	0,021	-,062	0,126	-,049	0,056	-,164
Izglītība	,148*	-,156*	-,018	1,000	-,095	-,094	-,0135	-,079	-,126	-,061	0,067	0,069	0,055	-,155
Reģions	0,118	-,081	0,051	-,095	1,000	,537**	-,124	0,064	0,076	0,123	0,085	0,019	-,052	0,082
Apdzīvota vieta	,136*	-,149*	0,041	-,094	,537**	1,000	-,030	-,004	0,104	0,060	0,093	-,005	0,051	0,149
Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?	-,163*	-,079	-,093	-,0135	-,124	-,030	1,000	-,016	-,085	,353**	0,057	0,023	,355**	
Vai Jums ir piešķirts invaliditātes statuss?	,238**	0,065	0,135	-,079	0,064	-,004	-,016	1,000	,221**	0,113	0,097	0,022	-,104	0,084
Kā Jūs kļūvēt par bezdarbnieku?	0,109	-,057	0,021	-,0126	0,076	0,104	-,085	,221**	1,000	-,029	-,165*	-,020	-,013	0,025
Cik ilgi Jums nav darba attiecību?	0,005	-,130	-,062	-,061	0,123	0,060	,353**	0,113	-,029	1,000	,300**	0,027	,188**	,282**
Vai Covid-19 pandēmija bija par iemeslu Jūsu darba attiecību pārtraukšanai?	,171*	0,013	0,126	0,067	0,085	0,093	0,057	0,097	-,165*	,300**	1,000	-,068	-,027	,251*
Vai Jūs plānojat atrast darbu Latvijā?	-,019	0,002	-,049	0,069	0,019	-,005	0,023	0,022	-,020	0,027	-,068	1,000	0,013	0,073
Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?	-,077	-,0104	0,056	0,055	-,052	0,051	,355**	-,0104	-,013	,188**	-,027	0,013	1,000	-,230*
Vai piesakoties bezdarbnieka statusam, pieteicāties arī kādam aktīvam nodarbinātības pasākumam?	-,092	-,0035	-,0164	-,0155	0,082	0,149	0,173	0,084	0,025	,282**	,251*	0,073	-,230*	1,000

** Korelācija ir nozīmīga 0,01 līmenī (divvērtība).

* Korelācija ir nozīmīga 0,05 līmenī (divvērtība).

Avots: autores pētījums un konstrukcija

Bezdarbnieču atbilžu korelācija un 2023. gada aptaujas jautājumiem / Correlation between unemployed women's answers and 2023 survey questions

Aptaujas jautājumi	Vecums	Jūsu ģimenes stāvoklis	Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadiem, kuri dzīvo kopā ar Jums?	Izglītība	Reģions	Apdzīvota vieta	Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?	Vai Jūs ir piešķirts invaliditātes statuss?	Kā Jūs kļūvat par bezdarbnieku?	Cik ilgi Jums nav darba attiecību?	Vai Covid-19 pandēmija bija par iemeslu Jūsu darba attiecību pārtraukšanai?	Vai Jūs plānojat atrast darbu Latvijā?	Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?	Vai piesakoties bezdarbnieka statusam, pieteicāties arī kādam aktīvam nodarbinātības pasākumam?
Vecums	1,000	-0,044	,281**	-0,048	0,113	,149*	0,005	,154*	,222**	,180**	-0,020	-0,088	0,018	0,041
Jūsu ģimenes stāvoklis	-0,044	1,000	,287**	-0,090	-0,020	-0,014	-0,132	,171*	0,008	-0,038	-0,028	,239*	-0,023	-0,034
Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadiem, kuri dzīvo kopā ar Jums?	,281**	,287**	1,000	-0,042	-0,082	-0,018	-0,081	,217**	0,106	-0,044	-0,131	0,036	-0,021	-0,027
Izglītība	-0,048	-0,090	-0,042	1,000	-0,128	-,196**	-0,156	-0,138	-0,036	-0,009	0,005	-0,128	-0,045	0,114
Reģions	0,113	-0,020	-0,082	-0,128	1,000	,485**	-0,071	,180*	0,044	0,082	-0,045	-0,120	-0,010	0,063
Apdzīvota vieta	,149*	-0,014	-0,018	-,196**	,485**	1,000	0,105	0,144	0,085	0,070	0,015	-0,116	,144*	0,065
Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?	0,005	-0,132	-0,081	-0,156	-0,071	0,105	1,000	-0,075	0,088	,280**	0,118	0,177	,353**	
Vai Jūs ir piešķirts invaliditātes statuss?	,154*	,171*	,217**	-0,138	,180*	0,144	-0,075	1,000	,171*	0,093	0,024	0,005	0,015	-0,109
Kā Jūs kļūvat par bezdarbnieku?	,222**	0,008	0,106	-0,036	0,044	0,085	0,088	,171*	1,000	0,045	-,192*	0,012	-0,056	-0,202
Cik ilgi Jums nav darba attiecību?	,180**	-0,038	-0,044	-0,009	0,082	0,070	,280**	0,093	0,045	1,000	,157*	-0,056	,310**	0,198
Vai Covid-19 pandēmija bija par iemeslu Jūsu darba attiecību pārtraukšanai?	-0,020	-0,028	-0,131	0,005	-0,045	0,015	0,118	0,024	-,192*	,157*	1,000	0,029	0,110	0,057
Vai Jūs plānojat atrast darbu Latvijā?	-0,088	,239*	0,036	-0,128	-0,120	-0,116	0,177	0,005	0,012	-0,056	0,029	1,000	0,059	-0,031
Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?	0,018	-0,023	-0,021	-0,045	-0,010	,144*	,353**	0,015	-0,056	,310**	0,110	0,059	1,000	-,411**
Vai piesakoties bezdarbnieka statusam, pieteicāties arī kādam aktīvam nodarbinātības pasākumam?	0,041	-0,034	-0,027	0,114	0,063	0,065	0,062	-0,109	-0,202	0,198	0,057	-0,031	-,411**	1,000

** . Korelācija ir nozīmīga 0,01 līmenī (divvērtība).

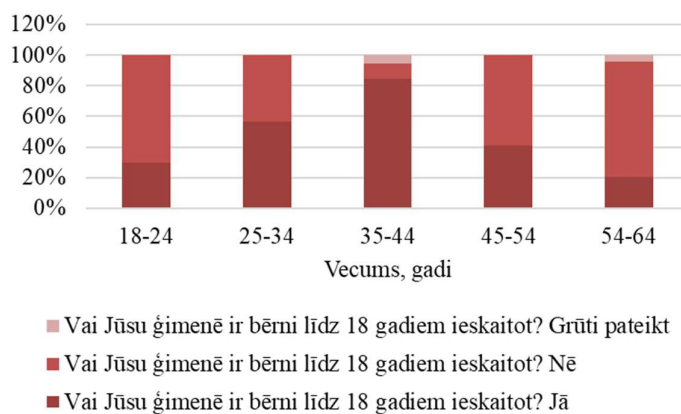
* . Korelācija ir nozīmīga 0,05 līmenī (divvērtība).

Avots: autores pētījums un konstrukcija

Noslēgumā var secināt, ka aptaujas dati liecina, ka vecums, ģimenes pienākumi, izglītība un reģionālie faktori ir nozīmīgi, lai izprastu Latvijas sieviešu bezdarbu. Turklāt Covid-19 pandēmijas ietekme bija nozīmīga 2020. gadā, bet šķiet, ka līdz 2023. gadam tā būs mazinājusies. Visbeidzot, novērotā negatīvā korelācija starp nodomu atrast darbu un NVA piedāvāto pakalpojumu izmantošanu 2023. gadā norāda uz iespējamām politikas uzlabošanas jomām.

Šie secinājumi jāizdara, apzinoties, ka korelācijas koeficienti nepierāda cēloņsakarību, bet tikai parāda attiecību starp mainīgajiem lielumiem stiprumu. Turklāt, lai gan dati sniedz vērtīgu ieskatu, būtu svarīgi aplūkot plašāku kontekstu.

Lai uzlabotu korelācijas rezultātu analīzi, autore izmantoja krostabulācijas analīzi, lai atbildes uz 2023. gada aptaujas jautājumiem, kas uzrādīja statistiski nozīmīgu korelāciju, varētu aplūkot detalizētāk (4.4. att.).



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.4. att. / Fig. 4.4. Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadu vecumam” krostabulācija n=147 / Answers to the survey questions “Your age?” and “Do you have children under the age of 18 in your family?” cross-tabulation n=147

Bezdarbnieču vecuma grupā 35–44 īpaši svarīgs secinājums ir tas, ka 84,2% respondentu šajā vecuma grupā ziņo, ka viņām ir bērni, kas jaunāki par 18 gadiem. Tas ir liels procents salīdzinājumā ar citām vecuma grupām, kas norāda, ka sieviešu bezdarbs šajā vecuma grupā bieži vien sakrīt ar bērnu audzināšanas pienākumiem. Vecuma grupā 25-34 vairāk nekā puse respondentu (56,5%) ziņo, ka viņām ir bērni, kas jaunāki par 18 gadiem. Šie dati uzsver, ka arī jaunākas bezdarbnieces bieži rūpējas par maziem bērniem, kas var būt par kavēkli atgriezties darba tirgū. Jaunākajā aptaujātajā vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem šis rādītājs samazinās līdz 30%, kas liecina, ka mazākam bezdarbnieku skaitam šajā vecuma grupā ir bērni, kas jaunāki par 18 gadiem. Tas var būt saistīts ar to, ka šī vecuma grupa ir agrīnā reproduktīvā vecumā. Vecuma grupā 45–54 ievērojami samazinājies to bezdarbnieču īpatsvars, kurām ir bērni līdz 18 gadiem, līdz 40,7%. Tas var atspoguļot pāreju, kad bērni kļūst vecāki un pieauguši, norādot, ka ir citi apstākļi, kas kavē sievietes atgriezties darba tirgū. Vecuma grupā 55-64 tikai 20,4% respondentu norādīja, ka viņām ir bērni, kas jaunāki par 18 gadiem, uzsverot, ka šajā vecuma posmā bērnu aprūpe vairs nav galvenais faktors, kas ietekmē viņu nodarbinātības statusu.

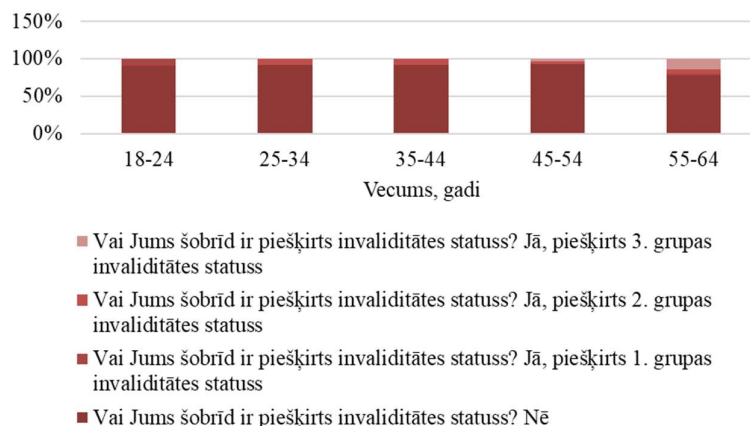
Kopumā 46,9% aptaujātām bezdarbniecēm ir bērni, kas jaunāki par 18 gadiem - nedaudz mazāk nekā pusei. Tikmēr 50,3% nav bērnu, kas jaunāki par 18 gadiem, kas ir neliels vairākums.

Ļoti maz respondentu nav pārliecināti par to, vai viņām ir bērni, kas jaunāki par 18 gadiem, un lielākā neskaidrība ir vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem ir 5,3%. Tas varētu būt izskaidrojams ar to, ka šīs bezdarbnieces dzīvo kopā ar nepilgadīgajiem brāļiem vai māsām, kā arī, ja pie ģimenes pieskaita otra laulātā bērnu.

Rezumējot jānorāda, ka ievērojamajai daļai bezdarbnieču, īpaši vecuma grupās no 35 līdz 44 un 25 līdz 34 gadiem, ir bērnu aprūpes pienākumi. Tas varētu liecināt par nepieciešamību pēc atbalsta politikas, kas ņem vērā bērnu aprūpes palīdzību, lai palīdzētu šīm sievietēm atgriezties darbā. Procentuālās atšķirības dažādās vecuma grupās var liecināt, ka atbalsta pakalpojumi sievietēm bez darba ir jāpielāgo atbilstoši vecumam specifiskām vajadzībām. Jaunākās bezdarbnieces varētu gūt labumu no lielāka bērnu aprūpes atbalsta, savukārt vecākām vecuma grupām var būt dažādas vajadzības, kas nav saistītas ar bērnu audzināšanu. Politikas veidotāji un programmu izstrādātāji var izmantot šos datus, lai risinātu problēmas, ar kurām saskaras sievietes bez darba, piemēram, izstrādājot mērķtiecīgas apmācības programmas, iekārtošanu darbā un sociālos pakalpojumus, kuros nepilngadīgu bērnu klātbūtne tiek uzskatīta par nozīmīgu faktoru.

Kopējo summu augstā konsekvence norāda, ka respondentiem bija skaidra izpratne par jautājumiem, kas palielina datu noturību secinājumu izdarīšanai un lēmumu pieņemšanai.

Lielākā daļa respondentu katrā vecuma grupā norāda, ka viņām nav invaliditātes statusa. Sieviešu ar invaliditāti īpatsvaram ir tendence pieaugt līdz ar vecumu. Proti, neviens vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem neziņo, ka būtu 2. vai 3. invaliditātes grupā. Par 3. invaliditātes grupu ziņots tikai vecākajā vecuma grupā (55–64). 1. grupas invaliditātes statuss izlasē gandrīz nepastāv, izņemot jaunāko (10%) un vecāko vecuma grupu (2%). Ņemot vērā, ka 1. grupas invaliditāte ir ļoti smaga invaliditāte (Invaliditātes likums, 2010), ir īpaši svarīgi, ka vislielākais šīs grupas invaliditātes statuss piešķirts respondentēm vecuma grupā no 18-24 gadiem. Salīdzinājumā ar jaunākajām vecuma grupām ir ievērojams sieviešu ar invaliditāti procentuālais pieaugums 55–64 gadu vecuma grupā (4.5. att.).

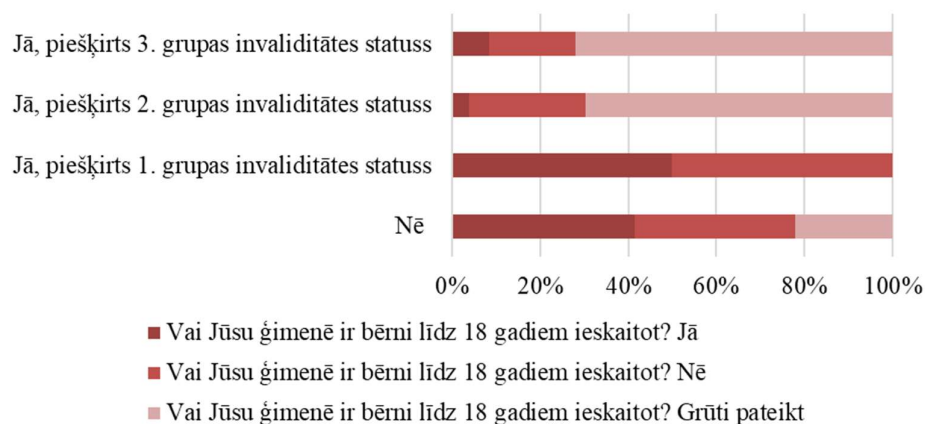


Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.5. att. / Fig. 4.5. Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?” krostabulācija n=147 / Answers to the survey questions “Your age?” and “Do you currently have a disability status?” cross-tabulation n=147

No šiem datiem var secināt, ka bezdarbs kopā ar invaliditātes statusu mēdz būt biežāks, pieaugot vecumam, un vecuma grupai no 55 līdz 64 gadiem ir vislielākā invaliditātes statusa dažādība. Tas liecina, ka vecums var būt faktors gan bezdarbam, gan invaliditātes smagumam, lai gan cēloņsakarību nevar noteikt tikai no šiem datiem. Invaliditātes statusa neesamība jaunākās vecuma grupās varētu arī norādīt uz dažādiem kritērijiem invaliditātes statusa piešķiršanai vai, iespējams, zemāku pieteikumu skaitu jaunāku cilvēku vidū. Šīs analīzes rezultāti rada jautājumus par atbalsta sistēmām, kas pastāv jaunākām sievietēm ar invaliditāti, un problēmām, ar kurām viņa varētu saskarties, iegūstot atzinību un palīdzību.

Analizējot bezdarbnieces ar invaliditātes statusu, īpaša uzmanība jāpievērš būtiskajām attiecībām, kas atklājās, analizējot korelāciju starp bezdarbniecēm ar invaliditātes statusu un bezdarbniecēm, kurām ir bērni līdz 18 gadu vecumam (4.6. att.). Šī saikne var izcelt papildu sarežģītības slāņus un iespējamās problēmas, ar kurām saskaras bezdarbnieces, kuras ne tikai pārvalda savu invaliditāti, bet arī pilda vecāku pienākumus.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.6. att. / Fig. 4.6. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadu vecumam?” un “Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?” krostabulācija n=147 / Answers to the survey questions “Do you have children under the age of 18 in your family?” and “Do you currently have a disability status?” cross-tabulation n=147**

Starp bezdarbniecēm, kuras piedalījās aptaujā un kurām ir bērni līdz 18 gadu vecumam, 94,2% nav invaliditātes, 1,4% ir 1.grupas invaliditātes statusā, vēl 1,4% ir 2.grupā, bet 2,9% ir 3.grupā. Tām, kurām nav bērnu līdz 18 gadu vecumam, 82,4% nav invaliditātes, 1,4% ir 1. grupā, 9,5% ir 2. grupā un 6,8% ir 3. grupā. Bezdarbniecēm, kuras par bērnu nepilngadīgo bērnu esamību atbildēja “Grūti pateikt”, 50% nav invaliditātes, un atlikušie 50% ir vienmērīgi sadalīti starp 2. un 3. grupas invaliditātes statusiem, katrs ar 25%.

Jāpiebilst, ka atbilžu variants “Grūti pateikt” ir iekļauts neveiksmīgi un var ietvert sievietes ar nepilngadīgiem brāļiem un māsām, sievietes kuru laulātajam ir bērni, kas nav kopīgi ar respondentu, rezultātā ir radusies zināma neskaidrība atbildēs.

Rezumējot var norādīt, ka lielākajai daļai bezdarbnieču bez bērniem, kas jaunāki par 18 gadiem, ir invaliditātes statuss, salīdzinot ar sievietēm, kurām ir bērni, kas jaunāki par 18 gadiem.

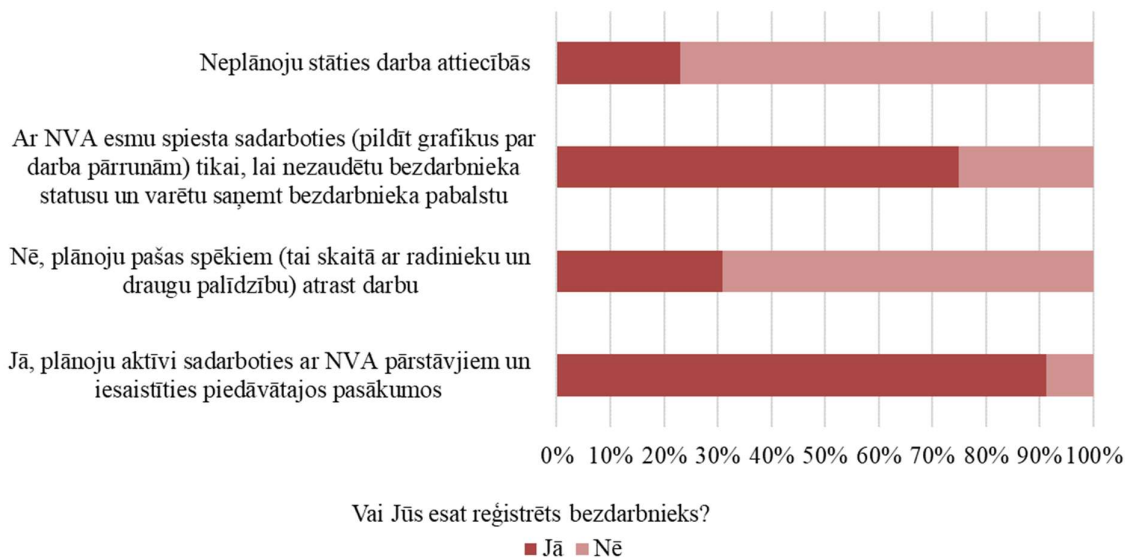
Kategorijā, kurā ir vislielākā nenoteiktība par bērniem, kas jaunāki par 18 gadiem (“Grūti pateikt”), ir vislielākais ziņoto invaliditātes īpatsvars 2. un 3. grupā, kas liecina, ka var būt saikne starp viņu ģimenes situācijas sarežģītību un invaliditātes smagumu.

Dati liecina, ka bezdarbu sieviešu ar invaliditāti vidū var ietekmēt tas, vai viņām ir nepilngadīgi bērni, un atšķirīgi modeļi parādās tām, kam nav bērnu, kas jaunāki par 18 gadiem. Šī informācija varētu būt svarīga, lai izstrādātu mērķtiecīgu atbalstu bezdarbniecēm ar invaliditāti, ņemot vērā viņu ģimenes pienākumus, jo īpaši tām, kurām ir mazi bērni, kas var ietekmēt viņu nodarbinātības situāciju un atbalsta vajadzības.

Risinot sieviešu bezdarba problēmu, ir ļoti svarīgi ņemt vērā tādus faktorus kā, piemēram, vai bezdarbiece ir oficiāli reģistrēta NVA un viņas vēlmi iesaistīties aģentūras pakalpojumos. 4.7. attēlā vizualizēto aptaujas atbilžu korelācijas tabulā ir uzsvērtā skaidra sakarība attiecīgās kategorijas ietvaros. Šī ievērojamā saistība norāda, ka oficiāla reģistrācija NVA un aktīva attieksme pret tās pakalpojumu izmantošanu ir savstarpēji cieši saistītas darbības, kas var būtiski ietekmēt sievietes nodarbinātības statusu. Šis modelis skaidri norāda, ka aktīva iesaistīšanās NVA ir saistīta ar lielāku varbūtību iegūt darbu vai piekļūt resursiem, kas veicina nodarbinātības iespējas. Un otrādi, neiesaistīšanās NVA varētu būt faktors, kas veicina ilgstošu bezdarbu.

Aplūkojot 4.7. attēlā sniegto krostabulācijas grafiku, kļūst skaidrs, ka pastāv krasas atšķirības starp reģistrētām un neregistrētām bezdarbniecēm attiecībā uz viņu nodomiem sadarboties ar NVA. Ievērojams skaits reģistrēto bezdarbnieču (48,8%) pauz gatavību aktīvi sadarboties ar NVA pārstāvjiem un piedalīties aģentūras piedāvātajos pasākumos. Pretstatā tam

līdzīgu gatavību izrāda tikai 4,7% neregistrēto sieviešu. Turklāt gandrīz puse neregistrēto sieviešu (49,1%) ir apņēmības pilnas atrast darbu patstāvīgi vai ar radnieku un draugu palīdzību, un šis rādītājs ievērojami pārsniedz 22,0% reģistrēto bezdarbnieču, kuras piekrīt šādam viedoklim. Jāatzīmē arī tas, ka mazākums sieviešu gan reģistrēto (17,1%), gan neregistrēto (5,7%) vidū jūtas spiestas sadarboties ar NVA tikai tādēļ, lai saglabātu bezdarbnieka pabalstu.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.7. att. / Fig. 4.7. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” krostabulācija n=147 / Answers to the survey questions “Are you registered unemployed?” and “Do you plan to cooperate with the NVA to find a job?” cross-tabulation n=147**

Īpaši satraucošs secinājums ir tas, ka ievērojama daļa neregistrēto bezdarbnieču (40,6%) neplāno turpināt jebkāda veida darba attiecības. Šis procentuālais rādītājs ir ievērojami augstāks nekā reģistrēto bezdarbnieču vidū (12,2%), kas rada bažas par iespējamu ilgtermiņa bezdarbu šajā apakšgrupā. Šie dati varētu liecināt par papildu šķēršļiem, ar kuriem saskaras šīs sievietes un kuri pārsniedz NVA iespējas, piemēram, personiskie apstākļi, veselības problēmas vai citas sociālekonomiskas problēmas.

Lai pamatotu šos secinājumus, pētījuma autore ir veikusi Hī kvadrāta testu, kas ir neaizstājams statistikas instruments kategorisku mainīgo attiecību analīzē. Ar attiecīgo metodi tiek noteikts, vai novērotais atbilžu sadalījums starp šķērsgriezuma kategorijām būtiski atšķiras no sadalījuma, kas būtu sagaidāms, pieņemot, ka mainīgie lielumi ir neatkarīgi (Chi-Square test, 2024).

4.3. tabulā esošajā Hī kvadrāta testa rezultātu attēlojumā ir redzams, ka ar ārkārtīgi augstām Pīrsona Hī kvadrāta (50,629) un ticamības koeficienta (47,935) vērtībām un p-vērtību, kas ir mazāka par 0,001, tests atklāj ļoti nozīmīgu saistību starp bezdarbnieces reģistrācijas statusu un viņas paziņoto gatavību sadarboties ar NVA darba meklējumos. Zema p vērtība norāda uz ļoti mazu varbūtību, ka šie rezultāti ir nejauši, kas vēl vairāk apliecina šīs saistības statistisko nozīmīgumu.

Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” krostabulācijas Hī kvadrāta tests / Answers to the survey questions “Are you registered unemployed?” and “Do you plan to cooperate with the NVA to find a job?” cross-tabulation Chi-square test

Hī kvadrāta tests			
	Vērtība	df	Asimptotiskā nozīme (divpusējs)
Pīrsona Hī kvadrāts	50,629 ^a	3	<,001
Varbūtības koeficients	47,935	3	<,001
Lineāra pēc lineāras asociācijas	18,952	1	<,001
N derīgu gadījumu	147		

a. 1 šūnai (12,5%) paredzamais skaits ir mazāks par 5. Minimālais paredzamais skaits ir 3,63.

Avots: autores pētījums un konstrukcija

Turklāt lineāra pēc lineāras asociācijas vērtība 18,952 ar p-vērtību, kas mazāka par 0,001, norāda uz nozīmīgu lineāru saistību starp mainīgo lielumu sakārtotajām kategorijām. Lai gan Chi-kvadrāta tests parasti ir visuzticamākais, ja katrā šūnā sagaidāmais skaits ir pieci vai vairāk, analīze joprojām tiek uzskatīta par stabilu, ņemot vērā, ka minimālais sagaidāmais skaits ir 3,63, kas ir tikai nedaudz zemāks par noteikto sliekšni. Tā kā analīzei tika izmantoti 147 derīgi gadījumi un tika iegūtas augstas chi-kvadrāta vērtības, tiek uzskatīts, ka rezultāti atspoguļo autentisku saistību pētāmajā populācijā.

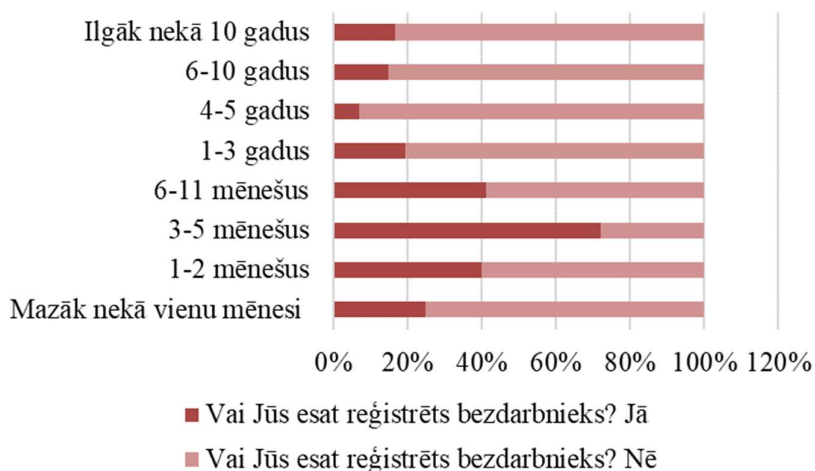
Šie atklājumi ir ļoti svarīgi politikas veidotājiem, nodarbinātības dienestiem un sociālajām programmām, kas izstrādātas, lai atbalstītu bezdarbnieces. Tie uzsver nepieciešamību ņemt vērā oficiālo reģistrācijas statusu, izstrādājot stratēģijas bezdarbnieku atbalstam. Ir svarīgi atzīt, ka pētījumi atklāj ievērojamu skaitu neregistrētu bezdarbnieču, uzsverot nepieciešamību pēc politikas, kas mudina šīs sievietes reģistrēties NVA.

Turklāt ir ļoti svarīgi izpētīt šķēršļus, kas var traucēt noteiktām sievietēm apakšgrupām reģistrēties. Piemēram, dažas sievietes var vilcināties ar reģistrāciju nepārtrauktu darba interviju apmeklēšanas un ziņošanas prasību izpildes dēļ. Šie pienākumi var būt biedējoši, un daudzas bezdarbnieces tos bieži uztver kā nepārvaramus izaicinājumus, kas attur viņas no reģistrēšanās. Tāpēc aicinājums pārvērtēt noteikumus ir ļoti svarīgs, lai bezdarbnieku reģistrācijas un pabalstu saņemšanas process būtu pieejamāks un mazāk apgrūtināts. Šāda pieeja palīdz ne tikai risināt sieviešu tūlītējās vajadzības, bet arī efektīvāk integrēt viņas darba tirgū. Izprotot būtisko saikni starp reģistrācijas statusu un vēlmi iesaistīties darba meklēšanas pasākumos, var izstrādāt pielāgotus atbalsta pakalpojumus, lai palīdzētu personām, kurām ir mazāka iespēja patstāvīgi meklēt atbalstu. Tas varētu ietvert specializētas palīdzības programmas, mērķtiecīgus darbā iekārtošanas pakalpojumus un šķēršļu, kas kavē reģistrāciju vai sadarbību ar NVA, novēršanu.

Visbeidzot, Chi-kvadrāts testa rezultātu ticamība, neraugoties uz dažiem ierobežojumiem, sniedz stabilu pamatu šiem secinājumiem, ļaujot izmantot uz datiem balstītu pieeju, lai uzlabotu bezdarbnieču nodarbinātības izredzes un efektīvi iesaistītu viņas darba tirgū.

Ņemot vērā, ka aptaujāto, īpaši neregistrēto bezdarbnieču vidū, izkristalizējās kategorija bezdarbnieču kategorija, kuras vispār neplāno atgriezties darba tirgū, kas norāda, ka tās jau ir kļuvušas var var kļūt par ilgstošajām bezdarbniecēm, svarīgi ir izpētīt korelācijas rezultātā atklātās būtiskās sakarības jautājumam “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?”.

Krostabulācijas grafiks 4.8. attēlā ilustrē bezdarbnieču atbildes, pamatojoties uz bezdarba ilgumu un viņu reģistrācijas statusu. 25% respondentu īsākā bezdarba grupā (mazāk par vienu mēnesi) ir reģistrētas kā bezdarbnieces, bet lielākā daļa (75%) nav. Bezdarbniekiem vecumā no 1 līdz 2 mēnešiem atšķirība samazinās līdz 40% reģistrēto un 60% neregistrēto. Būtiska pārbīde vērojama 3–5 mēnešu kategorijā, kur reģistrēti 72,2%, salīdzinot ar 27,8% neregistrētu. Bezdarba ilgumam pagarinoties līdz 6-11 mēnešiem, reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars samazinās līdz 41,2%, bet neregistrēto pieaug līdz 58,8%. Aplūkojot 1-3 gadus bezdarbniekus, reģistrēto ir tikai neliela daļa (19,6%), savukārt ievērojama lielākā daļa (80,4%) ir neregistrēti. Šī tendence turpinās 4-5 gadu bezdarba periodā, reģistrēts tikai 7,1%. Tiem, kuri ir bez darba 6-10 gadus, reģistrēto skaits ir nedaudz palielinājies līdz 15%. Visbeidzot, sievietēm, kuras ir bez darba vairāk nekā desmit gadus, ir reģistrēta neliela grupa (16,7%), salīdzinot ar 83,3%, kuras nav.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.8. att. / Fig. 4.8. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācija n=147/ Answers to the survey questions “Are you registered unemployed?” and “How long have you been unemployed?” cross-tabulation n=147**

Kopumā dati liecina, ka tikai 27,9% no visām aptaujātajām ir reģistrētas bezdarbnieces, atstājot lielu daļu (72,1%) neregistrētu. Jo īpaši šķiet, ka tieksme reģistrēties sasniedz maksimumu 3–5 mēnešu periodā no bezdarba iestāšanās, pēc tam reģistrācijas rādītāji ievērojami samazinās, saglabājoties zemā līmenī tām, kuras saskaras ar ilgstošu bezdarbu, kas ilgst vairāk nekā gadu. Šis modelis var atspoguļot motivācijas zudumu vai citas problēmas, ar kurām saskaras sievietes, palielinoties bezdarba ilgumam.

4.4. tabulā parādītie Hī kvadrāta testa rezultāti apstiprina šos novērojumus. Pīrsona Hī kvadrāta vērtība 27,189 ar 7 brīvības pakāpēm ir statistiski nozīmīga ($p < 0,001$), kas liecina par spēcīgu saistību starp bezdarba ilgumu un reģistrācijas statusu. Arī iespējamības koeficients norāda uz nozīmīgumu ($p < 0,001$), kas apstiprina Pearson Hī kvadrāta konstatējumus. Lineāra pēc lineāras asociācija ar vērtību 12,493 un 1 brīvības pakāpi uzrāda ievērojamu lineāru tendenci ($p < 0,001$), kas norāda uz konsekventām izmaiņām iespējamībā tikt reģistrētam līdz ar bezdarba ilgumu. Ieteicams ievērot piesardzību, jo 5 šūnām (31,3%) paredzamais skaits ir mazāks par 5, bet mazākais skaits ir 1,12, kas var ietekmēt testa noturību.

Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācijas Hī kvadrāta tests / Answers to the survey questions “Are you registered unemployed?” and “How long have you been unemployed?” cross-tabulation Chi-square test

Hī kvadrāta tests			Asimptotiskā nozīme (divpusējs)
	Vērtība	df	
Pīrsona Hī kvadrāts	27,189 ^a	7	<,001
Varbūtības koeficients	25,951	7	<,001
Lineāra pēc lineāras asociācijas	12,493	1	<,001
N derīgu gadījumu	147		

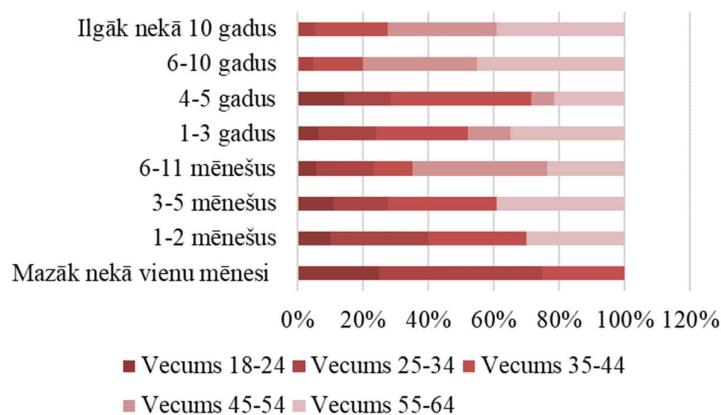
a. 5 šūnās (31,3%) paredzamais skaits ir mazāks par 5.

Minimālais paredzamais skaits ir 1,12.

Avots: autores pētījums un konstrukcija

Kopumā, lai gan ir jāņem vērā šūnu skaita ierobežojumi, Hī kvadrāta tests pārliecinoši liecina, ka korelācija starp sievietu bezdarbnieču ilgumu un viņu reģistrācijas statusu ir statistiski nozīmīga un nav saistīta ar nejaušību. Šī tendence, kurā reģistrācijas rādītāji ir visaugstākie 3–5 bezdarba mēnešu laikā, bet pēc tam samazinās, sniedz svarīgu ieskatu bezdarbnieku sievietu pieredzē un uzvedībā.

Krostabulācijas grafiks (4.9. att.) ilustrē bezdarba ilgumu dažādās bezdarbnieču vecuma grupās. No sadalījuma redzams, ka par bezdarbu, kas ir īsāks par vienu mēnesi, parasti ziņo jaunākās vecuma grupas, bet 45-64 gadus vecas sievietes nav pārstāvētas. Bezdarbs 1-2 mēnešu garumā ir vienmērīgi sadalīts vecuma grupās no 25 līdz 34 gadiem, no 35 līdz 44 gadiem un no 55 līdz 64 gadiem, bet 45 līdz 54 gadus vecās sievietes tajā nav pārstāvētas. Bezdarba ilgumam pagarinoties līdz 3-5 mēnešiem, vairākums novērojams vecākajās vecuma grupās (35-44 gadi un 55-64 gadi), bet 45-54 gadu vecuma grupā atkal nav pārstāvju. Starp bezdarbniecēm, kuras bez darba ir 6-11 mēnešus, vislielākais skaits ir 45-54 gadu vecuma grupā, kam seko 55-64 gadu vecuma grupa. Dati turpina liecināt, ka bezdarba, ilgums 1-3 gadi, izplatība pieaug līdz ar vecumu, sasniedzot maksimumu 55-64 gadu vecuma grupā. Grupā, kur bezdarba ilgums ir 4-5 gadi, lielākā daļa bezdarbnieču ir 35-44 gadu vecuma grupā, un ievērojams procentuālais īpatsvars ir arī 55-64 gadu vecuma grupā. Ilgstošā bezdarba kategorijās - 6-10 gadi un vairāk nekā 10 gadi - nav respondentu, kas būtu jaunāki par 35 gadiem, un lielākā daļa ir vecāko - 55-64 gadus veco respondentu vidū.

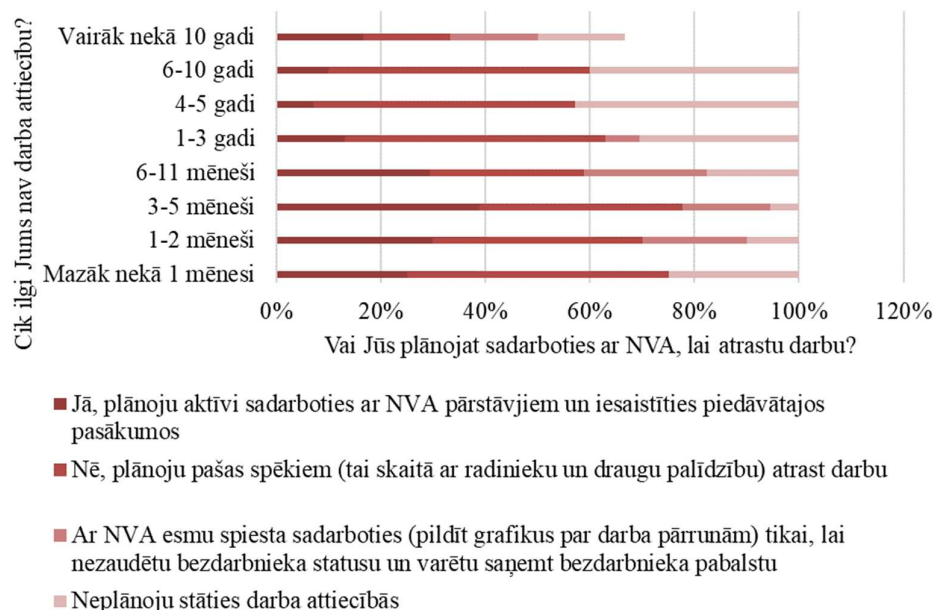


Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.9. att. / Fig. 4.9. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācija n=147/ Answers to the survey questions “Your age?” and “How long have you been unemployed?” cross-tabulation n=147**

Kopumā jaunākā vecuma grupa (18-24 gadi) veido nelielu daļu (6,8%) no kopējā respondentu skaita. Vecuma grupa no 25 līdz 34 gadiem veido 15,6%, bet vecuma grupa no 35 līdz 44 gadiem - 25,9%. Vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem ir mazāk respondentu - 18,4%, bet vecākajā vecuma grupā (55-64 gadi) ir vislielākā respondentu daļa - 33,3%. Vispārējā tendence liecina, ka, pieaugot vecumam, pieaug ilgāka termiņa bezdarba iespējamība, kas īpaši jūtama 55-64 gadu vecuma grupā. Ievērojamā atšķirība 45-54 gadu vecuma grupā 3-5 mēnešu bezdarba kategorijā var liecināt par atkārtotu nodarbinātību vai neiesaistīšanos aptaujā. Kopējais modelis liecina, ka ilgtermiņa bezdarbs ir visizplatītākais vecākajā aptaujātajā vecuma grupā, kas sniedz svarīgas atziņas politikas veidotājiem un nodarbinātības dienestiem, lai izstrādātu vecumposmam atbilstošu atbalstu un intervences pasākumus bezdarbniecēm.

4.10. attēlā parādītas bezdarbnieču aptaujas atbildes, raksturojot viņu vēlmi sadarboties ar NVA, lai saņemtu palīdzību darba meklējumos, salīdzinot ar viņu bezdarba ilgumu. Tas atklāj, ka mazāk par mēnesi bez darba palikušo sieviešu kohortā 25% sliecas aktīvi sadarboties ar NVA, pretstatā 50% dod priekšroku patstāvīgiem darba meklējumiem, bet atlikušie 25% nedomā strādāt. Bezdarbniecēm, kuras ir bez darbu 1-2 mēnešus, aktīva sadarbība ar NVA paredzama 30%, savukārt lielāks segments (40%) meklē darbu patstāvīgi, 20% sadarbojas ar NVA pabalstu saglabāšanai piespiedu kārtā, bet 10% neplāno strādāt. 3-5 mēnešu bezdarba grupā 38,9% vēlas aktīvi sadarboties ar NVA, kas sakrīt ar procentuālo daļu bezdarbnieču, kuras izvēlas patstāvīgu darba meklēšanu; 16,7% saglabā sadarbību ar NVA, lai saņemtu pabalstus, un 5,6% atturas no darba plānošanas. Raugoties 6-11 mēnešu periodā, sadalījums izlīdzinās: 29,4% ir gatavi aktīvi sadarboties ar NVA vai meklēt patstāvīgi, savukārt 23,5% sadarbojas pienākuma dēļ, bet 17,6% nevēlas stāties darba attiecībās. Sievietes, kuras ir bez darba 1-3 gadus, dod izteiktu priekšroku patstāvīgai darba meklēšanai (50%), 13% meklē aktīvu sadarbību ar NVA, minimāli 6,5% to dara nepieciešamības pēc, bet 30,4% neplāno strādāt. Bezdarba 4-5 gadu laikā puse sieviešu izvēlas neatkarīgu darba meklēšanu, tikai 7,1% vēlas aktīvi sadarboties ar NVA, bet ievērojama daļa 42,9% neplāno strādāt. Šis modelis ir konsekvents bezdarbniecēm, kuras ir bez darba no 6 līdz 10 gadiem, puse izvēlas patstāvīgu darba meklēšanu, 10% apsver aktīvu sadarbību ar NVA un 40% neplāno strādāt. Pārsteidzoši, ka vairāk nekā desmit gadus bez darba palikušo sieviešu vidū liela daļa 77,8% nevēlas strādāt, 16,7% meklē darbu patstāvīgi, un neliela daļa joprojām ir atvērta NVA sadarbībai vai jūtas spiesta to darīt.



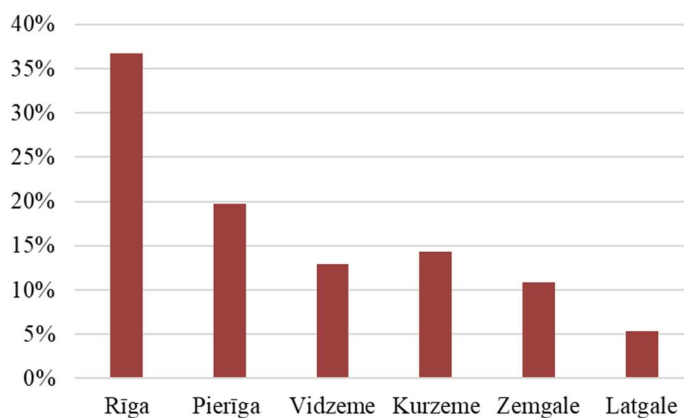
Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.10. att. / Fig. 4.10. Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācija n=147/ Answers to the survey questions “Do you plan to cooperate with the NVA to find a job?” and “How long have you been unemployed?” cross-tabulation n=147

Analīze liecina par samazināšanās tendenci vēlmēm aktīvi sadarboties ar NVA, jo bezdarbs laika gaitā turpinās. Visā bezdarba periodā lielākā daļa sliecas uz neatkarīgu darba meklēšanu, izņemot sākotnējo bezdarba fāzi. Ievērojami pieaudzis to sieviešu īpatsvars, kuras neplāno iesaistīties nekādās darba attiecībās, jo īpaši pēc četrus gadus bezdarba atzīmes. Šī tendence uzsver pāreju uz autonomiju darba meklējumos vai pilnīgu izstāšanos no darba tirgus, turpinoties bezdarbam, norādot uz iespējamām problēmām, kas saistītas ar sieviešu ilgtermiņa bezdarbnieku iesaistīšanu proaktīvā darba meklēšanā. Tas uzsver nepieciešamību pēc mērķtiecīga atbalsta un niansētiem pasākumiem, kas pielāgoti konkrētajiem bezdarba posmiem un problēmām, ar kurām saskaras sievietes.

2023. gada aptaujā bezdarbniecēm tika lūgts nosaukt savu dzīvesvietas reģionu un apdzīvotas vietas veidu ar iespējamajiem variantiem Rīga, cita valstspilsēta, cita pilsēta vai lauku teritorija.

4.11. attēlā esošajā diagrammā parādīts atbilžu sadalījums bezdarbnieku sieviešu vidū, kas klasificētas pēc viņu dzīvesvietas reģiona. Rīga izceļas kā visblīvāk apdzīvotais reģions ar 34% no kopējo atbilžu kopskaita un 36,7% no derīgām atbilžu skaitam, tādējādi veidojot 36,7% kopējo procentuālo daļu. Tālāk seko Pierīga ar 18,2% no kopējām atbilžu kopskaita un 19,7% no derīgajām atbilžu skaitam, palielinot kumulatīvo procentuālo daļu līdz 56,5%, apvienojot ar Rīgu. Vidzeme, Kurzeme un Zemgale pēc kārtas veido kumulatīvos procentus attiecīgi 69,4%, 83,7% un 94,6%. Latgale ir vismazāk apdzīvotais reģions, kumulatīvo procentuālo daļu aizpildot 100%.

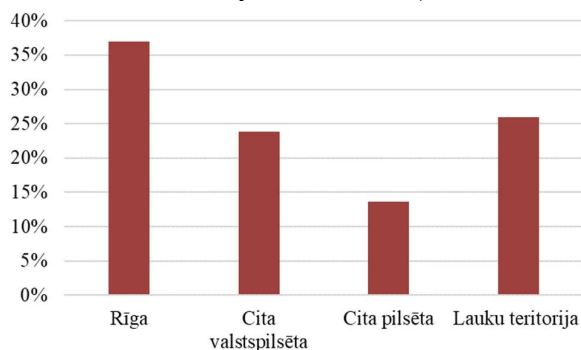


Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.11. att. / Fig. 4.11. **Respondentu sadalījums pēc dzīvesvietas reģiona n=147/ Distribution of respondents by region of residence n=147**

Ir vērts atzīmēt, ka trūkst 7,5% datu, kas liecina, ka daļa aptaujāto iedzīvotāju nav norādījuši savu dzīvesvietas reģionu. Tomēr kopējie derīgie procenti sastāda 100%, kas nozīmē, ka visi reģioni kopā veido visu aptaujas respondentu populāciju, neskaitot trūkstošos datus. Kumulatīvā procentu kolonna sniedz secīgu respondentu skaita attēlojumu pa reģioniem, sniedzot ieskatu atbilstu sadalījumā no visapdzīvotākā reģiona (Rīga) līdz vismazāk apdzīvotajam reģionam (Latgale).

4.12. attēla diagrammā sniegts detalizēts sieviešu bezdarbnieku dzīvesvietu sadalījums, norādot to sadalījumu pa dažāda veida apdzīvotām vietām. Rīgā ir vislielākā respondentu grupa, kas veido 34,0% no kopējā procentuālā daudzuma un 36,7% derīgo atbilžu, tādējādi veidojot 36,7% no kopējā procentuālā daudzuma. Nozīmīgas ir arī citas pilsētu kategorijas gan valstspilsētas, gan citas pilsētas, kas kopā veido attiecīgi 60,5% un 74,1% no kumulatīvajiem procentiem. Lauku apvidos ir 23,9% no kopējā aptaujas bezdarbnieču skaita un 25,9% derīgo atbilžu, kas beidzas ar stabilu kumulatīvo procentuālo daļu 100%.

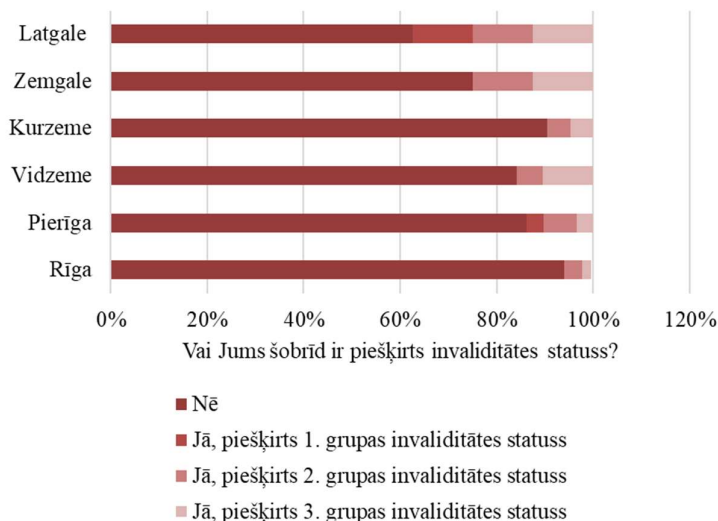


Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.12. att. / Fig. 4.12. **Respondentu sadalījums pēc apdzīvotas vietas n=147 / Distribution of respondents by place of residence n=147**

4.13. attēla krostabulācijas diagrammā ir parādīti bezdarbnieču aptaujas rezultāti dažādos reģionos, norādot viņu invaliditātes statusu. Lielākajai daļai aptaujāto Rīgas bezdarbnieču nav invaliditātes statusa (94,4%), tomēr mazs procents ir 2 (3,7%) un 3 (1,9%) invaliditātes grupā, savukārt 1. invaliditātes grupā nav neviena respondenta. Arī pierīgā lielākajai daļai aptaujāto bezdarbnieču invaliditātes statusa nav (86,2%), neliels procents (3,4%) ir 1. invaliditātes grupā, nedaudz augstāks procents ir 2. (6,9%) un 3. (3,4%) invaliditātes grupā. Vidzemē 84,2% nav invaliditātes, neviens nav 1. invaliditātes grupā, un 2. grupā ir 5,3% un 3. invaliditātes grupā ir vairāk (10,5%). Kurzemē, līdzīgi kā Rīgā, lielākajai daļai (90,5%) nav invaliditātes statusa,

vienādi procenti (4,8%) 2. un 3. invaliditātes grupā un nevienam 1. grupā. Zemgalē trīs ceturtdaļām (75%) aptaujāto nav invaliditātes, un 2. un 3. invaliditātes grupā ir lielāka pārstāvniecība (12,5% katrā), bet 1. grupā nav neviena. Latgalē uzrāda vismazāko respondentu bez invaliditātes procentuālo daļu (62,5%) un visaugstāko respondentu procentuālo daļu visās invaliditātes grupās (12,5% katrā).



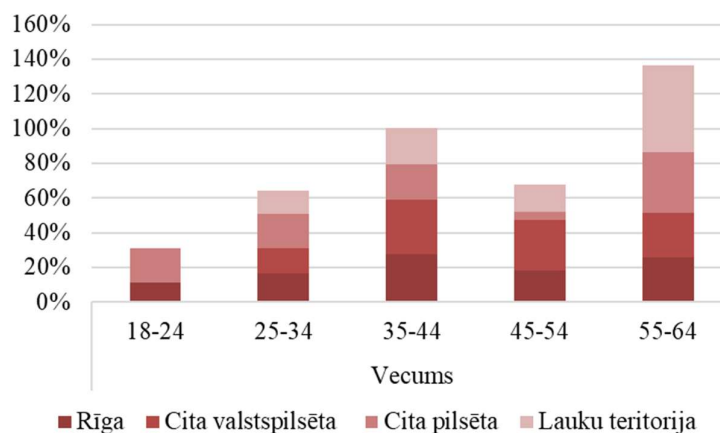
Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.13. att. / Fig. 4.13. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas reģions?” un “Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?” krostabulācija n=147/ Answers to the survey questions “Region of your residence?” and “Do you currently have a disability status?” cross tabulation n=147**

Lielākajai daļai aptaujāto visos reģionos, izņemot Latgali, nav invaliditātes statusa. Invaliditātes statusa sadalījumā ir jūtamas reģionālas atšķirības, Latgalē ir ievērojami lielāks bezdarbnieču ar invaliditāti īpatsvars visās trīs grupās. 1. invaliditātes grupai ir ļoti zema pārstāvība, un lielākajā daļā reģionu nav neviena respondenta šajā kategorijā. Pastāv tendence, kas liecina, ka reģionos, kas atrodas tālāk no Rīgas, bezdarbnieču vidū ir augstāks reģistrēto invaliditātes biežums.

Šie atklājumi uzsver izteiktas reģionālās atšķirības bezdarbnieku sieviešu ar invaliditāti sadalījumā. Rīgā ir vislielākais bez invaliditātes īpatsvars, savukārt Latgalē ir augstākais līmenis visās grupās. Atšķirības invaliditātes pārstāvniecībā var rasties no dažādiem faktoriem, piemēram, piekļuves atbalsta pakalpojumiem, ekonomiskajiem apstākļiem vai atšķirībām invaliditātes dokumentācijā un politikas atbalstā. Izpratne par šīm niansēm ir ļoti svarīga, lai izstrādātu mērķtiecīgu palīdzību un iekļaujošas nodarbinātības stratēģijas, kas pielāgotas bezdarbnieku sieviešu ar invaliditāti īpašajām vajadzībām katrā reģionā.

4.14. attēla krostabulācijas grafikā ir norādīts bezdarbnieču vecuma sadalījums pēc apdzīvotas vietas veida - Rīga, cita valsts pilsēta, cita pilsēta un lauku apvidus.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

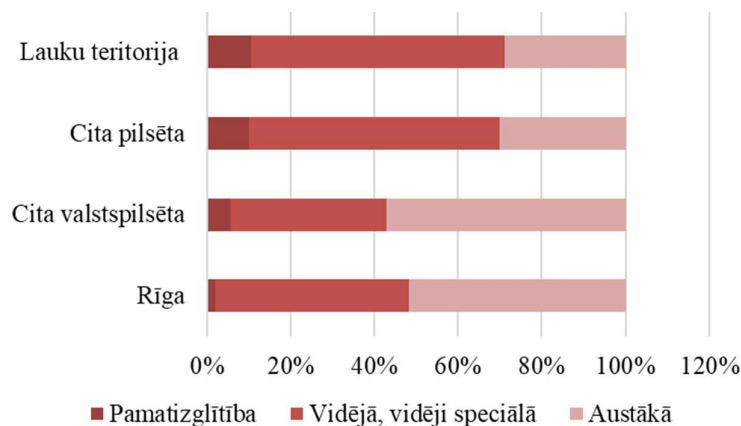
4.14. att. / Fig. 4.14. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas apdzīvota vieta?” un “Vecums?” krostabulācija n=147/ Answers to the survey questions “The township of your place of residence?” and “Age?” cross-tabulation n=147**

Rīgā sieviešu bezdarbs ir sadalīts visās vecuma grupās, visaugstākais īpatsvars ir vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem (27,8%) un viszemākais 18-24 gadu vecuma grupā (11,1%). Citās valsts pilsētās jaunākajā vecuma grupā (18-24) nav neviena respondenta. Pārējās vecuma grupās pārstāvniecība ir samērā vienmērīga, nedaudz augstāka ir 35-44 gadu vecuma grupa (31,4%). Citās pilsētās vecuma grupas no 18-24 līdz 35-44 ir pārstāvētas vienādi (katrā 20%), savukārt vecākajai vecuma grupai (55-64) ir visaugstākais procents (35%). Ievērojami mazāks procents ir 45-54 gadu vecuma grupā (5%). Laukos neviena respondente nav jaunākajā vecuma grupā (18-24). Pārstāvība palielinās līdz ar vecumu, sasniedzot maksimumu vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem (50%).

Jaunākā vecuma grupa (18–24) ir vismazāk pārstāvēta visās vietās, izņemot “Citu pilsētu”, kur tā ir vienlīdzīgi pārstāvēta ar divām citām vecuma grupām. Ar vecumu vērojama bezdarba pieauguma tendence, īpaši lauku rajonos, kur puse aptaujāto ir vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem. 45–54 gadu vecuma grupa ir nepietiekami pārstāvēta “Citā pilsētā” un nav pārstāvēta “Citas valsts pilsētā”. Kopējais sadalījums liecina, ka vecākajā vecuma grupā (55-64) ir lielākais bezdarbnieku īpatsvars (33,3%), savukārt jaunākajā vecuma grupā ir vismazākais (6,8%).

Sadalījums liecina, ka gados jaunākas bezdarbnieces ir vairāk koncentrētas pilsētās, īpaši Rīgā un “citā pilsētā”. Vecāka gadagājuma sievietes, īpaši tās, kas vecākas par 55 gadiem, veido lielāku bezdarbnieku īpatsvaru lauku apvidos. Jaunāku sieviešu trūkums lauku apvidos var liecināt par migrāciju uz pilsētām darba vai citu iespēju dēļ. Šie modeļi var sniegt informāciju par reģionālo darba tirgus politiku un potenciāli uzsvērt nepieciešamību pēc mērķtiecīga nodarbinātības atbalsta un resursiem lauku apvidos, jo īpaši gados vecākiem iedzīvotājiem.

4.15. attēla krostabulācijas rezultātu diagrammā bezdarbnieces klasificētas pēc viņu dzīvesvietas un izglītības līmeņa. Rīgā lielākajai daļai bezdarbnieču ir augstākā izglītība (51,9%), kam seko vidējā vai vidējā speciālā izglītība (46,3%). Tikai nelielai daļai ir pamatzglītība (1,9%). Citās valstspilsētās vairāk nekā pusei ir augstākā izglītība (57,1%), ievērojamai daļai ir vidējā vai vidējā speciālā izglītība (37,1%), un mazākumam ir pamatzglītība (5,7%). Citā pilsētās lielākajai daļai bezdarbnieču ir vidējā vai vidējā speciālā izglītība (60%), 30% ir augstākā izglītība un 10% pamatzglītība. Lauku apvidū, līdzīgi kā citās pilsētās, lielākajai daļai ir vidējā vai vidējā speciālā izglītība (60,5%), retāk ir augstākā izglītība (28,9%), bet nelielai daļai ir pamatzglītība (10,5%).



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.15. att. / Fig. 4.15. Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas apdzīvota vieta?” un “Izglītība?” krostabulācija n=147/ Answers to the survey questions “The township of your place of residence?” and “Education?” cross-tabulation n=147

Visos reģionos vidējā vai vidējā speciālā izglītība ir visizplatītākais bezdarbnieču izglītības līmenis, kas veido 49,7% no kopējā izglītības līmeņa. Kopējais bezdarbnieču īpatsvars ar augstāko izglītību ir 44,2%. Visretāk ir bezdarbniecēm ir iegūta tikai pamatizglītība, kas sastāda 6,1%.

Augstākā izglītība ir visizplatītākā bezdarbnieču vidū Rīgā un citās valstspilsētās, kas liecina, ka reģionos ar potenciāli lielākām darba iespējām ir arī lielāks izglītotu bezdarbnieču skaits. Vidējā vai vidējā speciālā izglītība ir vairāk izplatīta “citās pilsētās” un lauku apvidos, kas norāda uz iespējamu korelāciju starp zemākiem izglītības līmeņiem un šīm vietām. Bezdarbnieču pamatizglītība ir salīdzinoši zema visos reģionos, bet nedaudz biežāk tā ir laukos un “citās pilsētās”, kas varētu atspoguļot izglītības iespējas vai ekonomiskos apstākļus šajos reģionos.

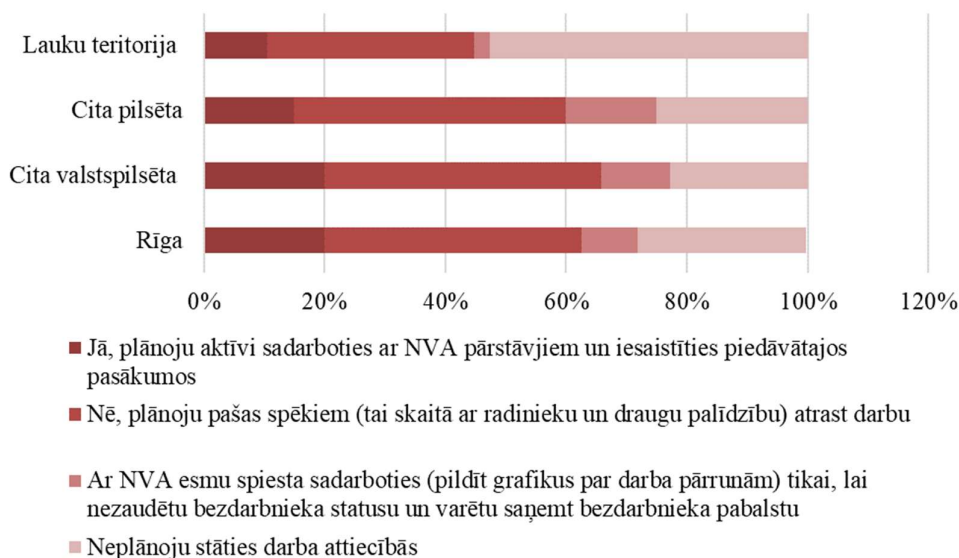
Šie secinājumi liecina, ka ir nepieciešamas mērķtiecīgas politikas stratēģijas, lai novērstu neatbilstību starp izglītības līmeni un darba iespējām, jo īpaši pilsētu teritorijās, kur bezdarbnieku vidū ir izplatīta augstākā izglītība. Konkrētas stratēģijas varētu ietvert:

- 1) uzlabot darba piedāvājumu meklēšanas pakalpojumus: īstenot programmas, kas labāk saskaņo darba meklētāju kvalifikāciju ar pieejamajām darba iespējām, jo īpaši pilsētu teritorijās;
- 2) piedāvāt apmācības un pārkvalifikācijas programmas, kas vērstas uz pieprasītām nozarēm, lai palīdzētu bezdarbniecēm izmantot viņu augstāko izglītību;
- 3) izglītības iestāžu un darba devēju partnerattiecību veidošana mazākās pilsētās un lauku apvidos, lai izstrādātu mācību programmas, kas atbilst vietējā darba tirgus vajadzībām;
- 4) palielināt ieguldījumus profesionālajā izglītībā un apmācībā, lai nodrošinātu praktiskākas un tiešākas nodarbinātības iespējas personām ar vidējo vai vidējo speciālo izglītību.

Šo stratēģiju mērķis ir nodrošināt, lai augstākā izglītība joprojām būtu vērtīga un lai visos izglītības līmeņos būtu iespējas iegūt jēgpilnu darbu.

4.16. attēlā uzrādītie krostabulācijas rezultāti norāda, ka ievērojama daļa bezdarbnieču visās apdzīvotajās vietās pauž vēlmi aktīvi sadarboties ar NVA pārstāvjiem un piedalīties piedāvātajos pasākumos, sākot no 10,5% laukos līdz 20,4% Rīgā. Lielākā daļa respondentu visās apdzīvotajās vietās, sākot no 34,2% laukos līdz 45,7% citās valstspilsētās, plāno atrast darbu patstāvīgi, nepaļaujoties uz NVA. Tas liek domāt, ka priekšroka dodama pašmērķīgām darba meklēšanas stratēģijām vai paļaušanās uz personīgajiem tīkliem nodarbinātības iespēju jomā. Ievērojams procents bezdarbnieču, lai gan mazāks, salīdzinot ar tām, kuras plāno

patstāvīgi atrast darbu, norāda, ka ir spiestas sadarboties ar NVA, lai saglabātu savu bezdarbnieces statusu un saņemtu pabalstu. Tas svārstās no 2,6% lauku apvidos līdz 15% citās pilsētās. Šie rezultāti liecina par to, ka daļa bezdarbnieču sievietes, iespējams, jūtas spiestas sadarboties ar NVA, lai saņemtu bezdarbnieka pabalstu, nevis aktīvi meklēt darbu vai piedalīties NVA piedāvātajos darbspēju uzlabošanas pasākumos.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.16. att. / Fig. 4.16. Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas apdzīvota vieta?” un “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” krostabulācija n=147/ Answers to the survey questions “Do you plan to cooperate with the NVA to find a job?” cross-tabulation n=147

Ievērojama daļa respondentu visās apdzīvotajās vietās, sākot no 22,9% citās valstspilsētās līdz 52,6% laukos, neplāno stāties darba attiecībās, kas liecina par nevēlēšanos iesaistīties oficiālās darba attiecībās.

Par reģionālām atšķirībām liecina faksts, ka dažādās apdzīvotās vietās ir ievērojamas atšķirības atbildēs, kas liecina, ka tādi faktori kā urbanizācija, darba iespēju pieejamība un vietējie sociālekonomiskie apstākļi var ietekmēt bezdarbnieču nodomus attiecībā uz sadarbību ar NVA un viņu pieeju darba meklēšanai.

Noslēdzot šo nodaļu, var identificēt konkrētus faktoros, kas ietekmē sievietes bezdarbu, un iespējas veicināt viņu līdzdalību darba tirgū. Sekojošie ir galvenie faktori un veicināšanas iespējas, kas izriet no analīzes:

Bērnu un ģimenes aprūpes pienākumi: sievietēm, īpaši vecuma grupās no 25 līdz 44 gadiem, bieži ir bērni līdz 18 gadu vecumam, kas var kavēt viņu atgriešanos darba tirgū. Lai mazinātu šo ietekmi, varētu izstrādāt atbalsta politikas, kas nodrošina pieejamu un kvalitatīvu bērnu aprūpi, piemēram, paplašinot pieejamību bērnodārziem un bērnu pieskatīšanas pakalpojumiem.

Izglītības līmenis: dati liecina, ka sievietēm ar augstāku izglītību ir lielākas iespējas atrast darbu. Tomēr nepieciešams uzlabot darba meklēšanas pakalpojumus un piedāvāt apmācības un pārkvalifikācijas programmas, kas atbilst darba tirgus prasībām.

Reģionālās atšķirības: bezdarba līmenis un invaliditātes statusa sadalījums atšķiras starp dažādiem reģioniem. Ir svarīgi izstrādāt mērķtiecīgas nodarbinātības stratēģijas, kas pielāgotas katra reģiona specifiskajām vajadzībām, piemēram, veicinot nodarbinātības iespējas lauku apvidos un mazpilsētās.

Invaliditātes statuss: sievietēm ar invaliditāti bieži ir grūtības atrast darbu, īpaši vecākajās vecuma grupās. Atbalsta programmas, kas pielāgotas sievietēm ar invaliditāti, varētu ietvert pielāgotus darba apstākļus un īpašas apmācības programmas.

Reģistrācijas un atbalsta pakalpojumi: liela daļa bezdarbnieču nav reģistrētas NVA, kas norāda uz nepieciešamību uzlabot informētību un uzticību NVA pakalpojumiem. Tas var ietvert procesu vienkāršošanu un atbalsta pasākumu pielāgošanu individuālajām vajadzībām.

Šo faktoru un iespēju apzināšana un risināšana ir būtiska, lai uzlabotu sieviešu nodarbinātības situāciju Latvijā un veicinātu līdzdalību darba tirgū.

4. nodaļas secinājumi / *Conclusions of Chapter 4*

1. Aptaujas liecina par ievērojamu dzimumu nelīdzsvarotību respondentu vidū, jo sieviešu ir vairāk nekā vīriešu. Pēdējo trīs gadu laikā šī atšķirība ir palielinājusies, kas liecina par iespējamiem faktoriem, piemēram, sieviešu bezdarba pieaugumu vai lielāku sieviešu vēlmi piedalīties aptaujās - vai, iespējams, abu faktoru kombināciju.

2. Analizējot bezdarbnieču sadalījumu pēc vecuma, redzamas atšķirīgas tendences no 2020. līdz 2023. gadam. Lai gan joprojām dominē 55-63 gadu vecuma grupa, kas norāda uz pastāvīgām problēmām, ar kurām darba tirgū saskaras vecāka gadagājuma sievietes, ir vērojams ievērojams bezdarba pieaugums gados jaunāku sieviešu vidū vecumā no 25 līdz 34 gadiem. Šādas pārmaiņas varētu būt saistītas ar ekonomiskiem faktoriem, kas ietekmē jaunāku demogrāfisko grupu, vai arī ar jaunāku sieviešu lielāku informētību un līdzdalību bezdarba aptaujās. Tas, ka abos apsekojumos nav respondentu vecumā no 64 līdz 75 gadiem, liecina par iespējamu vecāka gadagājuma sieviešu nepietiekamu pārstāvību, norādot uz demogrāfisko plaisu datu vākšanā.

3. Datu analīze liecina, ka bezdarbnieču izglītības sadalījums apsekojuma periodā ir mainījies. No 2020. līdz 2023. gadam nedaudz samazinājās sieviešu ar vidējo izglītību īpatsvars un palielinājās to sieviešu īpatsvars, kurām ir augstākā izglītība. Šī pārmaiņa varētu atspoguļot vai nu bezdarbnieču izglītības līmeņa uzlabošanu, vai arī izmaiņas respondentu demogrāfiskajā profilā. Turklāt to sieviešu īpatsvara samazināšanās, kurām ir tikai pamatzglītība, varētu liecināt par tendenci bezdarbnieču vidū paaugstināt izglītības līmeni.

4. *Kendala tau* korelācijas analīze atklāj nozīmīgas sakarības starp demogrāfiskajiem un ar nodarbinātību saistītajiem mainīgajiem bezdarbnieču vidū. Pozitīva korelācija ir starp vecumu un bērnu līdz 18 gadu vecumam esamību, kas liecina, ka vecākām sievietēm biežāk ir apgādājami bērni, kas, iespējams, ietekmē viņu nodarbinātības statusu. Turklāt korelācija starp invaliditātes statusu un vecumu liecina, ka vecākām bezdarbniecēm biežāk ir reģistrēta invaliditāte, kas ietekmē viņu nodarbinātības iespējas. Negatīvā korelācija starp izglītību un reģistrēto bezdarbu 2020. gadā liecina, ka augstākā izglītība var pasargāt no ilgtermiņa bezdarba.

5. Korelācija starp bezdarba ilgumu un bezdarbu, ko izraisījusi Covid-19 pandēmija 2020. gadā, norāda uz pandēmijas tūlītējo ietekmi uz nodarbinātības ilgumu. Tomēr līdz 2023. gadam šī korelācija pavājinājās, liecinot par iespējamu sākotnējās ietekmes atveseļošanu.

6. Novērotā negatīvā korelācija starp nodomu atrast darbu un sadarbību ar NVA 2023. gadā norāda uz jomām, kurās nepieciešama politikas uzlabošana. Iespējams, politikas veidotājiem būs jāpārvērtē valsts atbalstīto nodarbinātības programmu efektivitāte un jānovērs iespējamie pakalpojumu vai darba meklētāju informētības trūkumi.

7. Krostabalācijas analīze liecina, ka ievērojamam skaitam bezdarbnieču, jo īpaši vecuma grupās no 35 līdz 44 gadiem un no 25 līdz 34 gadiem, ir bērnu aprūpes pienākumi. Tas uzsver nepieciešamību pēc atbalsta politikas, kas ietvertu bērnu aprūpes palīdzību, lai atvieglotu sieviešu atgriešanos darbā, un pēc vecumposmam pielāgotiem pakalpojumiem, kas atbilstu dažādām vajadzībām.

8. Vērojama tendence, ka bezdarbnieču invaliditātes statusam ir tendence pieaugt līdz ar vecumu. Invaliditātes statusa neesamība jaunākās vecuma grupās varētu atspoguļot atšķirības invaliditātes statusa piešķiršanas kritērijos vai zemāku pieteikumu skaitu jaunāku personu vidū. Jāatzīmē, ka par vismagāko invaliditāti (1. grupa) ziņo 18-24 gadu vecuma grupas respondentes.

9. Analīzē uzsvērtā invaliditātes statusa un bezdarba mijiedarbība, jo īpaši gados vecākās iedzīvotāju grupās. Bezdarba un invaliditātes statusa izplatība pieaug līdz ar vecumu, un 55-64 gadu vecuma grupā ir visaugstākais invaliditātes līmenis. Tomēr šie dati vien nenozīmē cēloņsakarību starp invaliditāti un bezdarbu.

10. Bezdarbnieču vidū pastāv nozīmīga korelācija starp invaliditātes statusu un to, ka bezdarbniecēm ir bērni līdz 18 gadu vecumam, kas norāda uz papildu problēmām šajā apakšgrupā.

11. Reģistrētas bezdarbnieces biežāk sadarbojas ar NVA, kas liecina, ka reģistrācijas statusam ir izšķiroša nozīme, lai piekļūtu labākām darba izredzēm un nodarbinātības resursiem. Un otrādi, neiesaistīšanās NVA var novest pie ilgstoša bezdarba.

12. Ievērojams skaits neregistrētu bezdarbnieču neplāno turpināt darbu, norādot uz šķēršļiem, kas ir ārpus NVA darbības jomas, piemēram, personīgām vai sociālekonomiskām problēmām. Chi-kvadrāta testa rezultāti ar zemu p-vērtību apstiprina spēcīgu statistisko saistību starp reģistrācijas statusu un vēlmi sadarboties ar NVA, uzsverot mērķtiecīgu bezdarba stratēģiju nepieciešamību.

13. Reģistrācijas rādītāji sasniedz maksimumu 3-5 mēnešu laikā pēc bezdarba un pēc tam ievērojami samazinās, kas liecina par demotivāciju vai citām problēmām laika gaitā. Šī tendence rada nepieciešamību pēc mērķtiecīgas iejaukšanās, jo īpaši tāpēc, ka ilgtermiņa bezdarbs ir visizplatītākais vecākajā vecuma grupā (55-64 gadi), un tāpēc ir nepieciešama vecuma grupai specifiska politika un pakalpojumi.

14. Ievērojamas sieviešu bezdarba ilguma tendences jauniešu (18-24 gadi) un vidēja vecuma (45-54 gadi) kohortās liek turpināt pētīt atkārtotas nodarbinātības stratēģijas un bezdarba cēloņus.

15. Reģionālās atšķirības invaliditātes statusa ziņā, kur Rīgā ir viszemākais, bet Latgalē - visaugstākais bezdarbnieču sieviešu ar invaliditāti īpatsvars, uzsver nepieciešamību pēc pielāgotas palīdzības un iekļaujošām nodarbinātības stratēģijām.

16. Lauku rajonos biežāk sastopamas gados vecākas bezdarbnieces (55-64 gadi), kas liecina par ar vecumu saistītām un reģionālām problēmām, kuras būtu jārisina, īstenojot darba tirgus politiku un mērķtiecīgas nodarbinātības atbalsta stratēģijas. Turpretī pilsētu teritorijās, īpaši Rīgā un citās pilsētās, ir augstāks gados jaunāku bezdarbnieču un sieviešu ar augstāko izglītību īpatsvars, kas norāda uz atšķirībām nodarbinātības iespēju ziņā.

17. Bezdarbnieču sieviešu izglītības līmenis dažādos Latvijas reģionos ievērojami atšķiras, un augstāka izglītība ir saistīta ar labākām darba iespējām pilsētās. Lai novērstu neatbilstību starp izglītības līmeni un nodarbinātības iespējām lauku apvidos, nepieciešami stratēģiski politikas pasākumi, piemēram, darba piedāvājumu un meklēšanas pakalpojumu uzlabošana, apmācības un pārkvalifikācijas programmas, izglītības iestāžu un darba devēju sadarbības veicināšana, kā arī ieguldījumu palielināšana profesionālajā izglītībā un apmācībā.

18. Neraugoties uz vēlmi iesaistīties nodarbinātības dienestu darbā dažādās apdzīvotās vietās, lielākā daļa bezdarbnieču izvēlas darba meklējumus veikt patstāvīgi vai paļauties uz personīgajiem tīkliem. Šī izvēle, kā arī ievērojamās reģionālās atšķirības atbildēs liecina par urbanizācijas, darba vietu pieejamības un vietējo sociālekonomisko apstākļu ietekmi uz nodarbinātības stratēģijām.

Šiem secinājumiem būtu jāvirza efektīvāku nodarbinātības pakalpojumu un politikas izstrādāšana, kas pielāgota reģionālajām un demogrāfiskajām īpatnībām.

5. SIEVIEŠU NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANA LATVIJĀ / *PROMOTION OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN LATVIA*

Sieviešu bezdarba problēmjautājumi un to risinājumi ir daudzšķautņaini un prasa kompleksu pieeju. Lai uzlabotu sieviešu nodarbinātības iespējas un veicinātu viņu līdzdalību darba tirgū, nepieciešama labvēlīga un vajadzībām atbilstoša darba vide, pieejamas darba iespējas, prasmju attīstība un efektīvi nodarbinātības atbalsta pakalpojumi. Kvalitatīva izglītība un profesionālā apmācība ir būtiska, jo augstāks izglītības līmenis un specializētās prasmes ievērojami uzlabo sieviešu nodarbināmību un spēju iegūt un saglabāt darbu.

Uzņēmējdarbības prioritātes ietver produktivitātes un efektivitātes uzlabošanu, darbaspēka piesaistes stimulus, kvalificēta darbaspēka attīstību un uzņēmējdarbības veicināšanu. Prasmes tehnoloģiju un digitālo rīku lietošanā kļūst arvien svarīgākas, īpaši ar attālinātā darba pieaugumu, kas var būt izdevīgs sievietēm.

Nacionālie mērķi, piemēram, IKP palielināšana, demogrāfiskās situācijas uzlabošana, sociālā stabilitāte un ekonomiskā izaugsme, ir tieši saistīti ar sieviešu nodarbinātību. Tradicionālās lomas un ģimenes pienākumi bieži ierobežo sieviešu iespējas strādāt ārpus mājas, tāpēc ir būtiski veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru, nodrošinot elastīgus darba apstākļus un politiku.

ES stratēģiskās prasības, piemēram, ES politikas īstenošanas efektivitāte, efektīva ES fondu izmantošana, ilgtspēja un inovācija, kā arī ekonomiskā un sociālā vienotība, ir būtiski faktori sieviešu nodarbinātības veicināšanā. Dzimumu aizspriedumi un diskriminācija pieņemšanā darbā, atalgojumā, paaugstināšanā amatā un saglabāšanā ir būtiski jāpārvar, lai veicinātu vienlīdzību darba tirgū.

Efektīva šo jautājumu risināšana var būtiski uzlabot sieviešu nodarbinātības apstākļus, veicinot līdzsvarotāku un vienlīdzīgāku darbaspēku. Profesionālie tīkli un mentorings ir svarīgi, lai palīdzētu sievietēm pārvarēt šķēršļus un virzīties uz priekšu savā karjerā, nodrošinot pilnvērtīgu dalību darba tirgū un ekonomikas attīstībā.

Scenāriji nav vienkārši prognozes, tie drīzāk ir provokatīvi un ticami stāsti par to, kā pasaule varētu attīstīties. Tie ļauj mums saskatīt dinamiku, kas veido nākotni, un apsvērt, kā šodien pieņemtie lēmumi var ietekmēt ilgtermiņa rezultātus. Šie stāsti palīdz mums izprast iespējamo nākotni un attiecīgi veidot stratēģiskos lēmumus (Schwartz, 1991). Scenāriju mērķis ir aptvert mūsu vides dinamiku, kalpojot par līdzekli, kas ļauj uztvert ilgtermiņa skatījumu pasaulē, kurā valda liela nenoteiktība. To mērķis nav prognozēt nākotni, bet gan veicināt organizācijas mācīšanos un pielāgošanos, izpētot dažādas iespējamās nākotnes situācijas (Kees, 2005.).

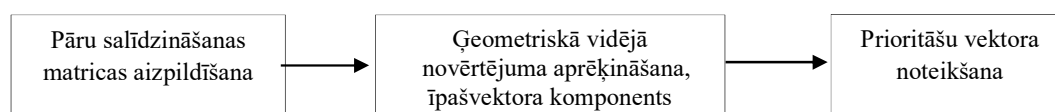
Scenāriji ietver gan faktu pasauli, gan uztveres pasauli, pētot nākotni tādā veidā, kas ir izprotošs un saistošs. To mērķis ir apvienot dažādus viedokļus un paplašināt mūsu domāšanu par gaidāmajām pārmaiņām, iespējām un potenciālajiem draudiem (Schoemaker, 2009). Turklāt transformatīvā scenāriju plānošana ietver sadarbību ar citiem, lai atklātu, kas notiek, kas varētu notikt un kādas darbības būtu jāveic. Šī pieeja ir plašāka par vienkāršu prognozēšanu vai stratēģisko plānošanu; tā veicina kopīgu izpratni un apņemšanos veidot labāku nākotni (Kahane, 2012.).

Var rūpīgi izstrādāt ierobežotu skaitu scenāriju; pārsniedzot šo ierobežojumu, process var būt sadrumstalots. Galvenais uzdevums ir izstrādāt metodi, kas saskaņoti izstrādā iespējami lielu skaitu scenāriju, kuri precīzi atspoguļo konteksta dinamiku un efektīvi risina galvenās problēmas. Ieteicams formulēt ne mazāk kā divus un ne vairāk kā četrus scenārijus. Scenāriju izvēle ir atkarīga no vairākiem būtiskiem kritērijiem: ticamības, kas prasa, lai scenāriji būtu iedomājami un īstenojami; diferenciacijas, kas nodrošina, ka tie ir strukturāli atšķirīgi, nevis tikai variācijas par atkārtotu motīvu; konsekvences, kas prasa, lai scenārija loģika būtu pareiza un tajā nebūtu pretrunu, kas varētu apdraudēt tā integritāti; lēmumu pieņemšanas lietderības, lai katrs scenārijs sniegtu precīzu ieskatu nākotnē, kas veicina labi informētu lēmumu

pieņemšanu; un izaicinājuma, kas nozīmē, ka scenārijiem vajadzētu rosināt pārskatīt organizācijas tradicionālo nākotnes uztveri (Mietzner, Reger, 2005).

Izstrādājot scenārijus, kuru mērķis bija veicināt sieviešu nodarbinātību, tika ņemtas vērā katra dalībnieka intereses, ņemot vērā katra scenārija priekšrocības, trūkumus, iespējas un problēmas. Izmantojot analītiskās hierarhijas procesu (*AHP*), metodi, ko izstrādājis amerikāņu zinātnieks Tomass L. Saaty (Saaty, 1980), scenāriji tika strukturēti, lai novērtētu optimālāko rezultātu. *AHP* palīdz noteikt prioritātes alternatīvām, piemērojot ekspertu vērtējumu virknei kritēriju un apakškritēriju, kas nepieciešami, lai pieņemtu lēmumus, kuri balstās gan uz materiālajiem, gan nemateriālajiem faktoriem (Saaty et.al., 2007).

AHP ir īpaši efektīvs, risinot sarežģītus lēmumus, kas ietver vairākus mērķus, kritērijus un ieinteresētās personas. Šī metode sadala daudzšķautņainu problēmu hierarhiskā struktūrā un izmanto pāru salīdzinājumus un ekspertu vērtējumus, lai iegūtu prioritāšu skalas (Saaty, 1992; Saaty, Shang, 2011). Šie salīdzinājumi palīdz kvantitatīvi skaitliski izteikt kvalitatīvos spriedumus, veicinot visaptverošu un pārredzamu lēmumu pieņemšanas procesu. Saskaņā ar Saaty (2016), *AHP* metodoloģija ne tikai sarindo alternatīvas, bet arī pielāgo visu lēmumu pieņemšanas elementu savstarpējo atkarību, padarot to par spēcīgu rīku, lai risinātu sarežģītus jautājumus, kurus nav viegli izmērīt skaitļos.



	A ₁	A ₂	A ₃	
A ₁	$\frac{W_1}{W_1}$	$\frac{W_1}{W_2}$	$\frac{W_1}{W_3}$	$\rightarrow \sqrt[3]{\frac{W_1}{W_1} * \frac{W_1}{W_2} * \frac{W_1}{W_3}} = a_1 \rightarrow \frac{a_1}{S} = x_1$
A ₂	$\frac{W_2}{W_1}$	$\frac{W_2}{W_2}$	$\frac{W_2}{W_3}$	$\rightarrow \sqrt[3]{\frac{W_2}{W_1} * \frac{W_2}{W_2} * \frac{W_2}{W_3}} = a_2 \rightarrow \frac{a_2}{S} = x_2$
A ₃	$\frac{W_3}{W_1}$	$\frac{W_3}{W_2}$	$\frac{W_3}{W_3}$	$\rightarrow \sqrt[3]{\frac{W_3}{W_1} * \frac{W_3}{W_2} * \frac{W_3}{W_3}} = a_3 \rightarrow \frac{a_3}{S} = x_3$

$$S = \sum_{i=1}^3 a_i$$

kur A – salīdzināmās otrā līmeņa kritēriju grupas;

W – salīdzināmo elementu novērtējums;

a – salīdzināmo elementu vidējais ģeometriskais novērtējums;

x – salīdzināmo elementu prioritātes vektors.

Avots: Saaty, 1980

5.1. att. / Fig. 5.1. **Prioritāšu vektoru noteikšanas shēma /**
Scheme for the determination of priority vectors

AHP hierarhiskās analīzes algoritms tika izmantots, lai novērtētu pašreizējos un iespējamajos scenārijos nodarbinātības iespēju uzlabošanai sievietēm, sākot ar hierarhijas izveidi, kas problēmu sadala pārvaldāmās sastāvdaļās. Pēc pāru salīdzināšanas matricu aizpildīšanas katrā līmenī tiek aprēķināts prioritāšu vektors, kas atspoguļo katras sastāvdaļas relatīvo nozīmību vispārējā mērķa sasniegšanā. Šī metode pārveido kvalitatīvos datus kvantitatīvi izmēramos rādītājos, galu galā nodrošinot strukturētu pieeju sarežģītu lēmumu pieņemšanai (Kronbergs, Rivža, Bože, 1988).

Saskaņotības attiecību C.R. (*Consistency Ratio*) aprēķina ar sekojošu formulu:

$$C.R. = \frac{C.I.}{R.I.}, \quad (5.1.)$$

Kur C.I. aprēķina ar 5.2. formulu:

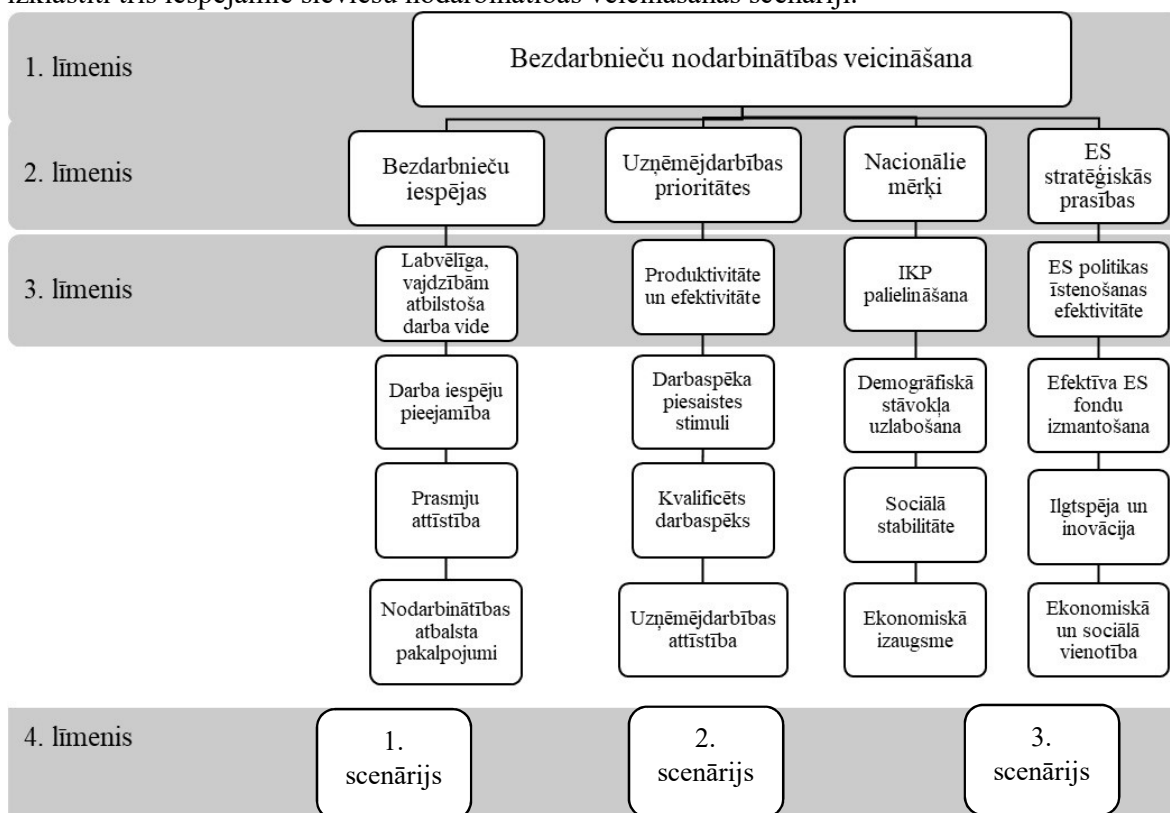
$$C.I. = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1}, \quad (5.2.)$$

un λ_{max} aprēķina ar formulu:

$$\lambda_{max} = \sum_{j=1}^n (x_i \sum_{i=1}^n \frac{w_i}{w_j}), \quad (5.3.)$$

R.I. (*Random Index*) – varbūtējais indekss.

Balstoties uz zinātniskās literatūras, stratēģisko dokumentu, ekspertu viedokļu un iepriekšējās nodaļās aplūkoto pētījumu analīzi, ir formulēts hierarhijas analīzes modelis, interešu grupu faktori un scenāriji sieviešu nodarbinātības veicināšanai Latvijā. Kā parādīts 5.2. attēlā, ir izstrādāti trīs scenāriji, kuros iesaistītas galvenās ieinteresētās puses: bezdarbnieces, uzņēmēji, valsts un ES. Galvenais mērķis ir uzlabot bezdarbnieču nodarbinātības iespējas. Vērtēšanas kritēriju hierarhija ir strukturēta šādi: pirmajā līmenī ir definēts šis galvenais mērķis, otrajā līmenī ir norādīti četri kritēriju kopumi, kas atspoguļo ieinteresēto personu intereses, trešajā līmenī ir detalizēti izstrādāti katrai grupai specifiski kritēriji, bet ceturtajā līmenī ir izklāstīti trīs iespējamie sieviešu nodarbinātības veicināšanas scenāriji.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

5.2. att. / Fig. 5.2. **Vērtēšanas kritēriju hierarhija sieviešu nodarbinātības veicināšanai Latvijā / Hierarchy of evaluation criteria for promoting women's employment in Latvia**

1. scenārijs: Visaptverošs atbalsts sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm. Šī scenārija mērķis ir izveidot visaptverošu atbalsta sistēmu, kas palīdz sievietēm, sākot no profesionālās apmācības līdz pat uzņēmējdarbības uzsākšanai un uzturēšanai. Mērķis ir izmantot ES līdzekļus, lai izveidotu uz sievietēm orientētu biznesa inkubatoru tīklu, kas piedāvā mentoringu, finansiālu atbalstu un būtiskus uzņēmējdarbības pakalpojumus, piemēram, juridisko palīdzību, nodokļu konsultācijas un reģistrācijas atbalstu. Šie inkubatoru tīkli tiks

veidoti tā, lai risinātu konkrētas problēmas, ar kurām saskaras sievietes bezdarbnieces, nodrošinot pielāgotus risinājumus. Turklāt šis scenārijs ietver mērķtiecīgu profesionālās apmācības programmu īstenošanu tādās pieprasītās nozarēs kā tehnoloģijas un atjaunojamā enerģija. Šīs programmas ir izstrādātas tā, lai bezdarbniecēm sievietēm sniegtu nepieciešamās prasmes, kas ļautu veiksmīgi darboties šajās jomās. Atzīstot sieviešu īpašās vajadzības, šajā scenārijā ir arī atbalstīti elastīgi darba risinājumi. Uzņēmumi tiktu mudināti nodrošināt elastīgus darba apstākļus un subsidēt bērnu aprūpi, kas sekmētu labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru sievietēm, tādējādi veicinot viņu līdzdalību darba tirgū.

2. scenārijs: Stiprināta publiskā un privātā sektora partnerība dzimumu līdztiesības nodrošināšanai nodarbinātības jomā. Šis scenārija mērķis ir veicināt sadarbību starp valsts iestādēm, privātiem uzņēmumiem un izglītības iestādēm, lai risinātu un novērstu dzimumu nevienlīdzību darbavietā. Šis scenārijs ir vērsts uz sabiedrības informētības un politikas atbalsta uzlabošanu, ko papildina subsīdijas un stimuli uzņēmumiem. Konkrēti pasākumi ietver izpratnes veicināšanas kampaņu uzsākšanu, kas uzsver dzimumu līdzsvara priekšrocības, un stingru tiesību aktu ieviešanu, lai nodrošinātu vienlīdzīgu atalgojumu un pretdiskriminācijas praksi vīriešu un sieviešu starpā darba vietā. Turklāt tiks piešķirtas nodokļu atlaides un finansiāli stimuli uzņēmumiem, kas aktīvi pieņem darbā sievietes, jo īpaši nozarēs, kurās tās ir nepietiekami pārstāvētas, un uzņēmumiem, kas piedāvā apmācības programmas, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību. Lai nodrošinātu šo centienu efektivitāti un ilgspēju, tiks izveidotas apvienotās komitejas, kurās būs valsts, ES un privātā sektora pārstāvji. Komiteju uzdevums būs uzraudzīt sieviešu nodarbinātības līmeni un novērtēt īstenotās politikas ietekmi, lai nodrošinātu, ka iniciatīvas ne tikai labi iesākas, bet arī ilgstoši ietekmē dzimumu līdztiesību nodarbinātības jomā.

3. scenārijs: Stratēģiska saskaņošana un resursu izmantošana ilgspējīgai nodarbinātības izaugsmei. Šī scenārija mērķis ir izmantot ES atbalstu, lai saskaņotu valsts politiku ar Eiropas standartiem, īpašu uzmanību pievēršot sieviešu nodarbinātības ilgtermiņa ilgspējīgai. Tas ietver oficiālas vienošanās starp valsti un ES iestādēm, lai saskaņotu politiku un efektīvi izmantotu ES finansējumu, jo īpaši piešķirumus liela mēroga nodarbinātības iniciatīvām.

Stratēģiskie mērķi ir veicināt nepietiekami pārstāvēto grupu nodarbinātību, saskaņojot stratēģijas publiskajā un privātajā sektorā un veicinot labvēlīgu vidi izaugsmei tādās nozarēs kā zaļās tehnoloģijas un digitālie pakalpojumi, kurās sievietes tradicionāli ir mazāk pārstāvētas.

Pašlaik Latvija saskaras ar izaicinājumiem, lai izpildītu noteiktus Eiropas standartus, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību darbavietā, piemēram, Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kurā uzsvērtas vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum, taisnīgi darba apstākļi, kā arī sociālā aizsardzība un iekļaušana. Lai risinātu šīs problēmas, būs vajadzīgi mērķtiecīgi centieni, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru un mazinātu nodarbinātības atšķirības starp vīriešiem un sievietēm.

Īstenošana ietvers kopīgu darba grupu izveidi, kurās iesaistītas ieinteresētās personas no valsts un privātā sektora, kā arī izglītības un bezpeļņas organizācijas, kas pievēršas dzimumu līdztiesības jautājumiem. Šīs grupas pārraudzīs politikas pielāgošanu darba ņēmēju sieviešu īpašajām vajadzībām. Scenārijs arī veicina paraugprakses apmaiņu un administratīvo spēju uzlabošanu, izmantojot ES partnerības, ar izmēģinājuma projektiem pārbaudot inovatīvas nodarbinātības stratēģijas, piemēram, elastīgu darba režīmu un pārkvalificēšanās programmas strauji augošās nozarēs.

Ar rezultatīvajiem rādītājiem tiks mērīta stratēģiju efektivitāte, tostarp sieviešu nodarbinātības līmenis jaunajās nozarēs un vispārējais darba vietu iekļaujošums. Regulāri atgriezeniskās saites mehānismi nodrošinās šo iniciatīvu pielāgošanos mainīgajām vajadzībām, lai izveidotu iekļaujošāku un dinamiskāku darba tirgu, kas ne tikai atbilst Eiropas standartiem, bet arī efektīvi novērš šķēršļus, ar kuriem saskaras sievietes, nodrošinot stabilu un pilnvērtīgu nodarbinātību.

Šie scenāriji integrē praktiskus atbalsta mehānismus, stratēģiskas partnerības un politikas saskaņošanu, lai visaptveroši risinātu problēmas, ar kurām Latvijā saskaras sievietes bezdarbnieces. Apvienojot tiešo palīdzību ar sistēmiskām pārmaiņām un spēcīgu publiskā un privātā sektora sadarbību, šo stratēģiju mērķis ir izveidot stabilu sistēmu dzimumu līdztiesības un ilgtspējīgas nodarbinātības izaugsmes veicināšanai. Katrs scenārijs izmanto dažādus atbalsta un politikas aspektus, lai nodrošinātu daudzpusīgu pieeju sieviešu nodarbinātības izredžu uzlabošanai.

Lai novērtētu iespējamus scenārijus sieviešu integrācijai darba tirgū, izmantojot analītiskā hierarhijas procesa (AHP) metodi, pētījumā tika uzaicināti piedalīties pieci eksperti. Šie eksperti tika rūpīgi atlasīti, pamatojoties uz to atbilstību darba tirgum un to pārstāvību dažādos tirgus telpiskos līmeņos.

5.1. tabula/ Table 5.1.

**Hierarhiju analīzes ekspertu pārstāvētās darbības jomas/
Industries represented by experts for hierarchy analysis**

Eksperts		Darbības telpiskais līmenis
Apzīmējums	Ieņemamais amats	
A	Labklājības Ministrijas vecākā eksperte	Valsts intereses
B	NVA filiāles vadītāja	Bezdarbnieku un valsts intereses
C	Uzņēmēja	Uzņēmēju intereses
D	ES projektu vecākā eksperte	ES intereses
E	Bezdarbniece	Indivīdu intereses

Avots: autores iezvēlētie eksperti intervijām, 2024

Lai nodrošinātu konfidencialitāti, ekspertiem tika piešķirti apzīmējumi A, B, C, D un E. Ekspertu aptaujas anketa ir iekļauta 2. pielikumā. Interviju laikā eksperti novērtēja kritēriju grupas, iesaistīto ieinteresēto personu ietekmi un apakškritēriju nozīmi katrā grupā. Viņi izmantoja AHP pāru salīdzināšanas metodoloģiju, lai novērtētu izstrādātos scenārijus. Datu matemātiskai apstrādei un grafiskai attēlošanai tika izmantots Microsoft Excel, rezultātus parādot kā katra faktora prioritātes vektora minimālās, maksimālās un vidējās koordinātas.

Matricu pāru salīdzināšana tika veikta, izmantojot relatīvās nozīmības skalu no 1 līdz 9, kā to ir aprakstījis Saaty (2007, 2016). Saskaņā ar Saaty teoriju (1980) konsekvences koeficienta (CR) vērtībai jābūt mazākai par 0,10, reizēm pieļaujot līdz 20%. Ja konsekvences koeficients ir ārpus šīm robežām, ekspertiem ir vēlreiz jāpārskata uzdevums un jāpārskata savi vērtējumi. Sākotnēji eksperti novērtēja 2. līmeņa kritērijus attiecībā pret 1. līmenī definēto uzdevumu. Kritēriji tika salīdzināti pa pāriem, un to savstarpējais svars tika novērtēts attiecībā pret pirmo līmeni. Katrai matricai tika aprēķināti prioritāšu vektori un CR vērtības.

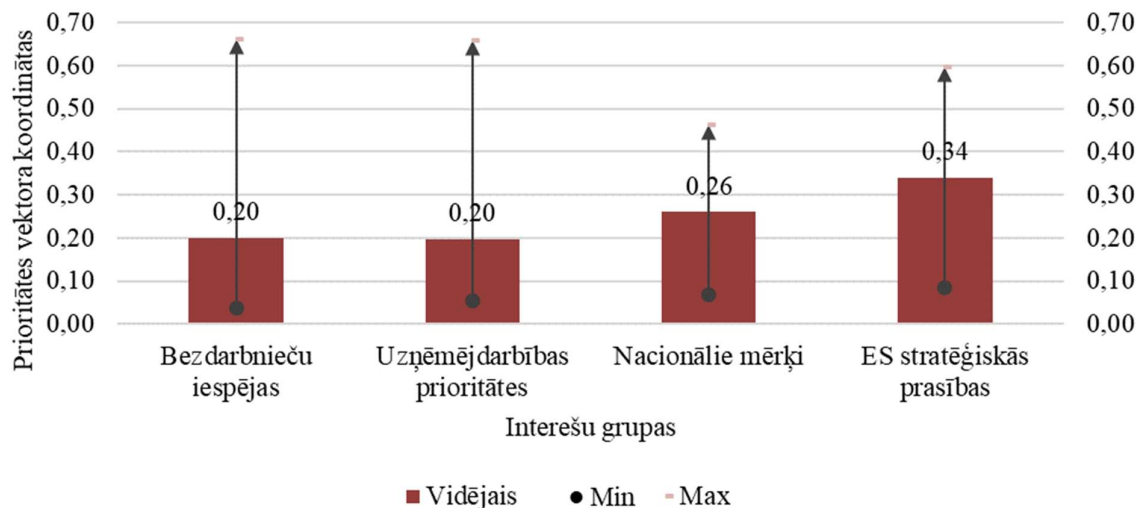
Pēdējā, ceturtajā, līmenī tika izvērtēti trīs scenāriji (5.2. tab.). Kopumā katrs eksperts aizpildīja 21 tabulu, un katrai no tām tika aprēķinātas prioritāro vektoru koordinātas un konsekvences koeficienti. Pēc tam šie rezultāti tika apkopoti, aprēķinot katra vērtējuma globālās prioritātes vektora koordinātas, vidējo aritmētisko vērtību un dispersiju. Rezultātu mainīgums ir attēlots grafiski, izmantojot diapazonu, norādot katra vērtējuma minimālo un maksimālo vērtību.

Relatīvā svarīguma skala AHP analizē / Relative importance scale in AHP analysis

Relatīvā svarīguma intensitāte	Definīcija	Paskaidrojums
1	Vienāds svarīgums	Divu kritēriju, kritēriju grupu vai alternatīvu vienāds ieguldījums mērķa sasniegšanā.
3	Mērens viena pārkums par otru	Pieredze un spriedumi dod vieglu pārsvaru vienam kritērijam, kritēriju grupai vai alternatīvai par otru.
5	Būtisks vai stiprs pārkums	Pieredze un spriedumi dod stipru pārsvaru vienam kritērijam, kritēriju grupai vai alternatīvai par otru.
7	Nozīmīgs pārsvars	Vienam no kritērijiem, kritēriju grupām vai alternatīvām tiek dots tik stiprs pārsvars par otru, ka tas kļūst praktiski nozīmīgs .
9	Ļoti stiprs pārsvars	Viena kritērija, kritēriju grupas vai alternatīvas pārkums par otru apstiprinās visstiprāk .
2,4,6,8	Starpvērtības	Tiek lietotas kompromisa gadījumos.

Avots: Saaty, 1980

5.4. attēlā parādīti ekspertu vērtējumi dažādās kritēriju grupās, norādot katram kritērijam piešķirto vidējo nozīmi, kā arī diapazonu no minimālā līdz maksimālajam vērtējumam, kas ilustrē ekspertu viedokļu daudzveidību. Vidēji kritērijs “Bezdarbnieču iespējas” ir novērtēts ar 0,20, kas norāda uz vidēju nozīmīguma līmeni. Tomēr ievērojamā atšķirība starp 0,04 un 0,66 punktiem atspoguļo būtiskas atšķirības starp to, kā eksperti uztver šī kritērija nozīmīgumu, jo daži uzskata, ka tas ir ļoti nozīmīgs, bet citi - ka tas ir mazāk nozīmīgs. Līdzīgi arī kritērijam “Uzņēmējdarbības prioritātes” ir vidējais nozīmīguma indekss 0,20, kas liecina par līdzīgu nozīmīguma līmeni. Tomēr plašais diapazons no 0,05 līdz 0,66 norāda uz atšķirīgiem viedokļiem, jo daži eksperti šo aspektu uzskata par būtisku, bet citi - par mazāk būtisku. Kritērijs “Nacionāli mērķi”, kura vidējais rādītājs ir 0,26, tiek uzskatīts par nedaudz svarīgāku nekā iepriekšējie divi kritēriji. Diapazons no 0,07 līdz 0,46 norāda uz lielāku vienprātību par tā nozīmi, lai gan atšķirības joprojām pastāv. Kritērijam “ES stratēģiskās prasības” ir visaugstākais vidējais nozīmīguma indekss - 0,34, padarot to par viskritiskāko no visām novērtētajām grupām. Vērtējumu amplitūda no 0,08 līdz 0,60 norāda uz vispārēju vienošanos par tā nozīmīgumu, un vismaz viens eksperts ir pilnībā pārliecināts par tā būtisko nozīmi. Šie secinājumi liecina, ka, lai gan pastāv zināma vienprātība par katras kritēriju grupas relatīvo nozīmi, pastāv ievērojamas viedokļu atšķirības. Šādas atšķirības, visticamāk, izriet no atšķirīgās pieredzes, perspektīvas vai interpretācijas prizmas, caur kuru eksperti vērtē katra kritērija nozīmīgumu plašākā savas kompetences kontekstā.



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

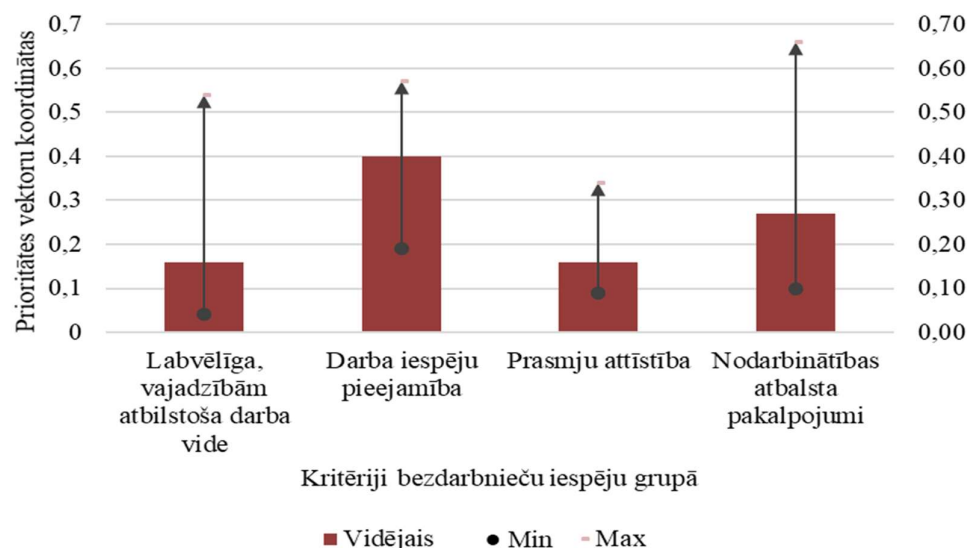
5.4. att. / Fig. 5.4. **Kritēriju grupu prioritātes vektoru izvērtējums ekspertu skatījumā / Evaluation of priority vectors of criteria groups in a view of experts**

Novērtējot bezdarbnieču iespējas ietekmējošos faktoros (5.5.att.), eksperti kritērijam “Labvēlīga, vajadzībām atbilstoša darba vide” piešķīra vidēji 0,16 punktus. Minimālais piešķirtais punktu skaits bija ievērojami zems - 0,04 punkti, kas liecina, ka vismaz viens eksperts uzskata, ka šim kritērijam ir minimāla nozīme. Turpretī maksimālais punktu skaits bija ievērojami augstāks - 0,54 punkti, kas norāda, ka vēl viens eksperts uzskata šo aspektu par ļoti nozīmīgu bezdarbnieču iespēju paplašināšanā.

Kritērijs “Darba iespēju pieejamība” ieguva visaugstāko vidējo nozīmīguma indeksu 0,40, kas atspoguļo ekspertu vienprātību par tā nozīmīgumu bezdarbniecēm. Vērtējums svārstījās no 0,19 līdz 0,57, norādot uz mērenu viedokļu atšķirību. Pat minimālais rādītājs 0,19 norāda uz atzītu nozīmīguma līmeni, savukārt maksimālais rādītājs 0,57 norāda uz vismaz viena eksperta stingru pārliecību par darba pieejamības būtisko nozīmi bezdarbnieču iespēju uzlabošanā.

Kritērijs “Prasmju attīstība” ir novērtēts ar vidējo nozīmīgumu 0,16 punkti, līdzīgi kā kritērijs “Labvēlīga, vajadzībām atbilstoša darba vide”, kas norāda uz vidēju nozīmīguma līmeni ekspertu vidū. Vērtējums svārstās no zema 0,09 līdz augstam 0,34 punktam, kas atklāj atšķirīgus viedokļus par prasmju attīstības nozīmi bezdarbnieču iespēju uzlabošanā. Šīs atšķirības liecina, ka, lai gan daži eksperti saskata ievērojamu potenciālu prasmju uzlabošanā, citi var piešķirt prioritāti citiem faktoriem bezdarbnieču iespēju paplašināšanā.

“Nodarbinātības atbalsta pakalpojumu” vidējais vērtējums ir 0,27 punkti, kas liecina, ka eksperti tam piešķir vidēji augstu vai augstu nozīmīguma pakāpi. Novērtējumu amplitūda ir plaša - no 0,1 līdz 0,66, un minimums norāda, ka vismaz viens eksperts uzskata, ka šie pakalpojumi nav ļoti svarīgi. Maksimālais vērtējums 0,66 ir augstākais starp visiem kritērijiem, kas liecina, ka vismaz viens eksperts uzskata nodarbinātības atbalsta pakalpojumus par potenciāli vissvarīgāko faktoru šajā grupā.

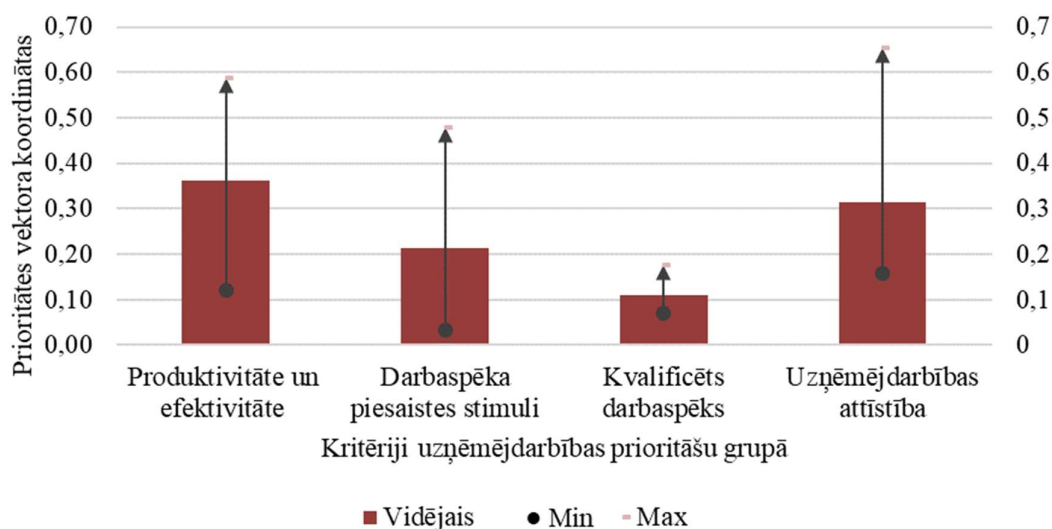


Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

5.5. att. / Fig. 5.5. **Bezdarbnieču iespēju grupas kritēriju ekspertu vērtējums / Expert evaluation of the criteria of the Unemployed Women's Empowerment Group**

Lai gan eksperti ir vienprātīgi, ka visiem novērtētajiem faktoriem ir zināma nozīme, ievērojamā atšķirība starp katra kritērija minimālo un maksimālo punktu skaitu norāda uz atšķirīgiem viedokļiem par to, kuri faktori ir vissvarīgākie. Vidēji par vissvarīgāko faktoru tiek uzskatīts “Darba iespēju pieejamība”. Tomēr augstie maksimālie vērtējumi “Labvēlīgai darba videi” un “Nodarbinātības atbalsta pakalpojumiem” liecina, ka daži eksperti šīm jomām piešķir lielu nozīmi, uzskatot tās par galvenajām, lai uzlabotu bezdarbnieču iespējas.

Ekspertu veiktajā uzņēmējdarbības prioritāšu novērtējumā (5.6. att.) “Produktivitāte un efektivitāte” ir galvenais kritērijs ar vidēji 0,36 punktiem. Šī kritērija vērtējumu amplitūda no minimālā 0,12 līdz maksimālajam 0,59 norāda uz vispārēju vienprātību par tā nozīmīgumu, lai gan ar zināmām viedokļu atšķirībām. “Stimuli darbaspēka piesaistei” saņem vidējo nozīmīguma novērtējumu 0,21. Plašais vērtējumu spektrs no zemākā 0,03 līdz augstākajam 0,48 norāda uz ievērojamu ekspertu viedokļu dažādību, jo viedokļi svārstās no mazāk svarīgiem līdz diezgan svarīgiem. “Kvalificēts darbaspēks” tiek uzskatīts par vismazāk svarīgu no uzskaitītajām uzņēmējdarbības prioritātēm, un tā vidējais vērtējums ir 0,11 punkti. Salīdzinoši šaurais diapazons no 0,07 līdz 0,18 liecina par vienotāku ekspertu uzskatu, ka, lai gan tas joprojām ir svarīgs, tomēr salīdzinājumā ar citiem faktoriem tam ir zemāka nozīme. “Uzņēmējdarbības attīstība” saņēma nozīmīgu vidējo nozīmīguma novērtējumu 0,31, un vērtējums svārstījās no 0,16 līdz pat 0,65, kas norāda, ka vismaz viens eksperts to uzskata par ļoti svarīgu. Kopumā, lai gan pastāv vienprātība, ka visiem šiem aspektiem ir zināma nozīme, eksperti īpaši uzsver “Produktivitāti un efektivitāti” un “Uzņēmējdarbības attīstību”, nevis “Darbaspēka piesaistes stimulus” un “Kvalificētu darbaspēku”. Vērtējumu dažādība atspoguļo atšķirīgo skatījumu uz katras prioritātes relatīvo nozīmi uzņēmējdarbības kontekstā.

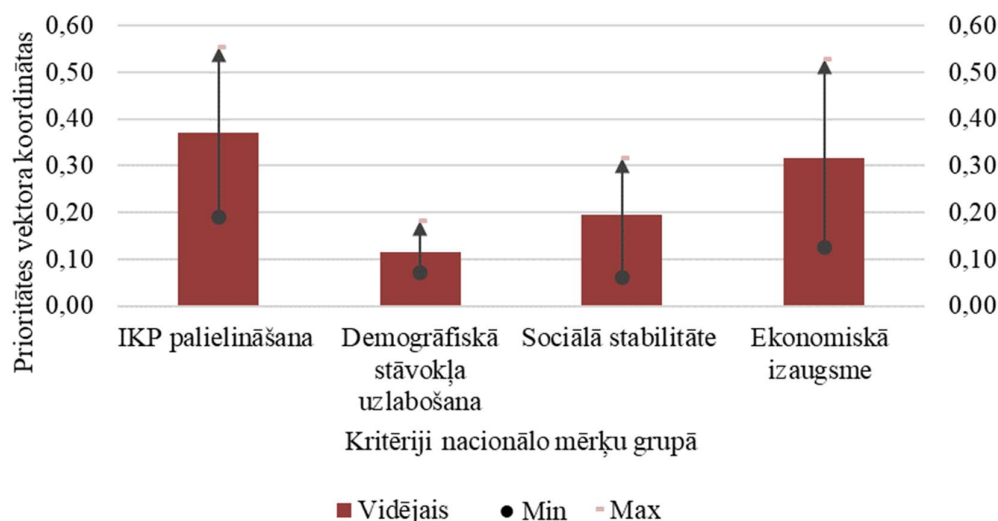


Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

5.6. att. / Fig. 5.6. Uzņēmējdarbības prioritāšu grupas kritēriju ekspertu vērtējums / Expert assessment of the criteria of the Entrepreneurship Priority Group

Ekspertu vērtējumos, kas parādīti 5.7. attēlā, valsts mērķi ir prioritizēti, pamatojoties uz katram no tiem piešķirto nozīmīgumu. Eksperti uzskata, ka visbūtiskākais ir IKP pieaugums, kura vidējais novērtējums ir 0,37 punkti, svārstoties no zemākā 0,19 līdz augstākajam 0,55 punktam. Šis diapazons liecina par vispārēju vienprātību attiecībā uz tās svarīgumu, lai gan ar atšķirīgu uzsvāri. Turpretī demogrāfiskās situācijas uzlabošana tiek uzskatīta par vismazāk svarīgu, saņemot zemāko vidējo novērtējumu 0,12 punkti, ar šaurāku diapazonu no 0,07 līdz 0,18 punktiem, kas norāda uz lielāku vienprātību starp ekspertiem par tās zemāko prioritāti. Sociālā stabilitāte tiek uzskatīta par vidēji svarīgu ar vidējo novērtējumu 0,20 punkti, kas svārstās no 0,06 līdz 0,32 punktiem, atspoguļojot plašāku viedokļu spektru par šī mērķa nozīmīgumu. Ekonomiskā izaugsme novērtēta ar vidējo 0,32 punktu vērtējumu, kas liecina, ka tas ir svarīgs mērķis, lai gan nedaudz mazāk svarīgs nekā IKP pieaugums; tā vērtējums ievērojami svārstās no 0,13 līdz 0,53 punktiem, uzsverot ekspertu viedokļu dažādību, un vismaz viens uzskata, ka tas ir gandrīz tikpat svarīgs kā IKP pieaugums.

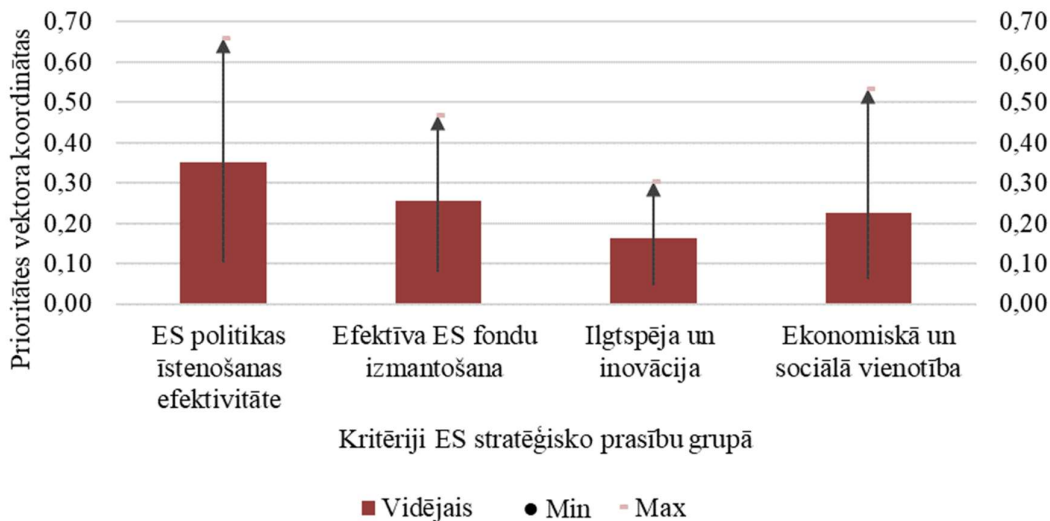
Kopumā šajos novērtējumos uzsvērts, ka IKP un ekonomiskā izaugsme ir valsts mērķu sasniegšanas pamatā, uzsverot, ka liela uzmanība tiek pievērsta ekonomiskajiem rādītājiem. Demogrāfiskā situācija tiek uzskatīta par mazāk svarīgu, savukārt sociālā stabilitāte ieņem vidēju vietu pēc nozīmīguma. Diapazons starp minimālo un maksimālo novērtējumu liecina, ka eksperti katram mērķim piešķir atšķirīgu nozīmības pakāpi.



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

5.7. att. / Fig. 5.7. **Nacionālo mērķu grupas kritēriju ekspertu vērtējums / Expert assessment of the National Target Group criteria**

ES stratēģisko prasību ekspertu novērtējumos kritērijiem ir piešķirts atšķirīgs nozīmīguma līmenis (5.8. att.).



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

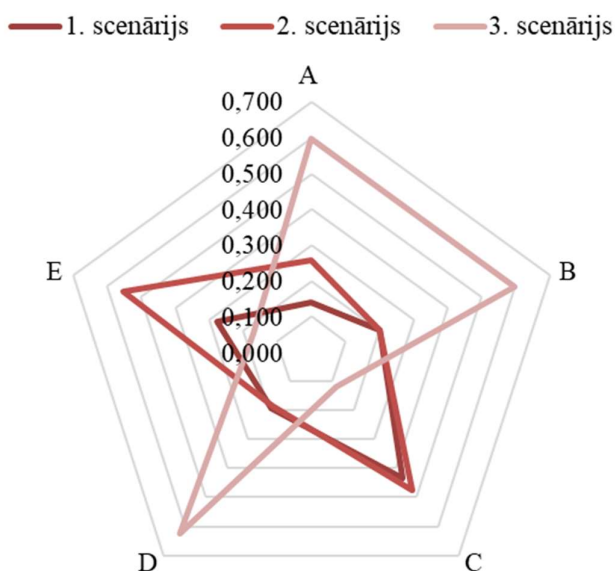
5.8. att. / Fig. 5.8. **ES stratēģisko prasību grupas kritēriju ekspertu vērtējums / Expert assessment of the EU Strategic Requirements Group criteria**

Kritērijam “ES politikas īstenošanas efektivitāte” ir visaugstākais vidējais nozīmīguma līmenis - 0,35 punkti, kas liecina, ka eksperti to uzskata par kritiski svarīgu ES stratēģisko prasību aspektu. Viedokļi par šo jautājumu svārstās no zemākā 0,10 līdz augstākajam 0,66 punktam, tomēr kopumā pastāv tendence to uzskatīt par diezgan nozīmīgu. Arī “ES fondu efektīva izmantošana” tiek uzskatīta par svarīgu, taču nedaudz mazāk nekā politikas īstenošana, un tās vidējais vērtējums ir 0,26 punkti. Šī kritērija vērtējums svārstās no 0,08 līdz 0,47, atspoguļojot mērenas atšķirības ekspertu viedokļos par tā nozīmīgumu. Kritērijs “Ilgtspēja un inovācija” saņem zemāku vidējo nozīmīguma indeksu - 0,16, kas liecina, ka tas tiek uzskatīts par nozīmīgu, bet ne tik būtisku kā politikas īstenošanas efektivitāte vai fondu izmantošana. Vērtējumi svārstās no 0,05 līdz 0,30, kas norāda uz zināmu vienprātību par tā relatīvo

nozīmīgumu, bet arī uz viedokļu dažādību. “Ekonomiskā un sociālā vienotība” tiek uzskatīta par vidēji svarīgu, un tās vidējais novērtējums ir 0,23, bet atšķirības ir no 0,06 līdz 0,53, kas liecina par dažādiem ekspertu viedokļiem par tās nozīmīgumu, tostarp vismaz viens eksperts to vērtē ļoti augstu.

Novērtējumi liecina, ka prioritāšu noteikšanā politikas īstenošana ir vissvarīgākais kritērijs, kam seko efektīva līdzekļu izmantošana. Gan “Ilgtspēja un inovācija”, gan “Ekonomiskā un sociālā vienotība” ir svarīgi, bet tiem ir zemāka prioritāte salīdzinājumā ar galvenajiem kritērijiem. Atšķirības katra kritērija vērtējumu diapazonā atspoguļo ekspertu viedokļu dažādību par to, kas būtu jāuzsver ES stratēģiskajās prasībās.

5.9. attēlā parādīti katra eksperta sniegtie vērtējumi par trim scenārijiem attiecībā uz bezdarbnieču iespējām, atspoguļojot viņu viedokli par katra no tiem nozīmi vai efektivitāti. Eksperts A, Labklājības ministrijas vecākā eksperte, 1. scenārijam, kas vērsts uz vispusīgu atbalstu sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm, piešķir mērenu vērtējumu 0,141, kas liecina par zināmu nozīmīguma līmeni. Šis eksperts uzskata, ka 2. scenārijs, kas veicina pastiprinātu publiskā un privātā sektora partnerību dzimumu līdztiesības nodrošināšanai nodarbinātības jomā, ir svarīgāks, un piešķir augstāko novērtējumu 0,259, bet 3. scenārijam, kas uzsver stratēģisku saskaņošanu un resursu izmantošanu ilgtspējīgai nodarbinātības izaugsmei, piešķir augstāko novērtējumu 0,599, norādot uz augstu pārlicību par tā efektivitāti.



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

5.9. att. / Fig. 5.9. **Piemērotākais scenārijs bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanai katra eksperta vērtējumā / The most suitable scenario for promoting the employment of unemployed women in the assessment of each expert**

Eksperts B, NVA filiāles vadītāja, 1. scenāriju novērtē līdzīgi kā eksperts A ar 0,202 punktiem, bet 2. scenārijam piešķir tuvu 0,201 punktu, kas norāda uz līdzīgu nozīmīgumu. Šis eksperts uzskata, ka 3. scenārijs ir vissvarīgākais, un tā vērtējums ir 0,597 punkti, kas ir gandrīz identisks eksperta A vērtējumam.

Eksperte C, uzņēmēja, visaugstāko vērtējumu 0,433 piešķir 1. scenārijam, tādējādi apliecinot stingru pārlicību par visaptveroša atbalsta sievietēm efektivitāti. Viņa uzskata, ka 2. scenārijs ir diezgan svarīgs, piešķirot 0,477 punktus, bet 3. scenārijam piešķir ievērojami zemāku 0,119 punktu vērtējumu, norādot, ka, viņasprāt, tas ir mazāk svarīgs.

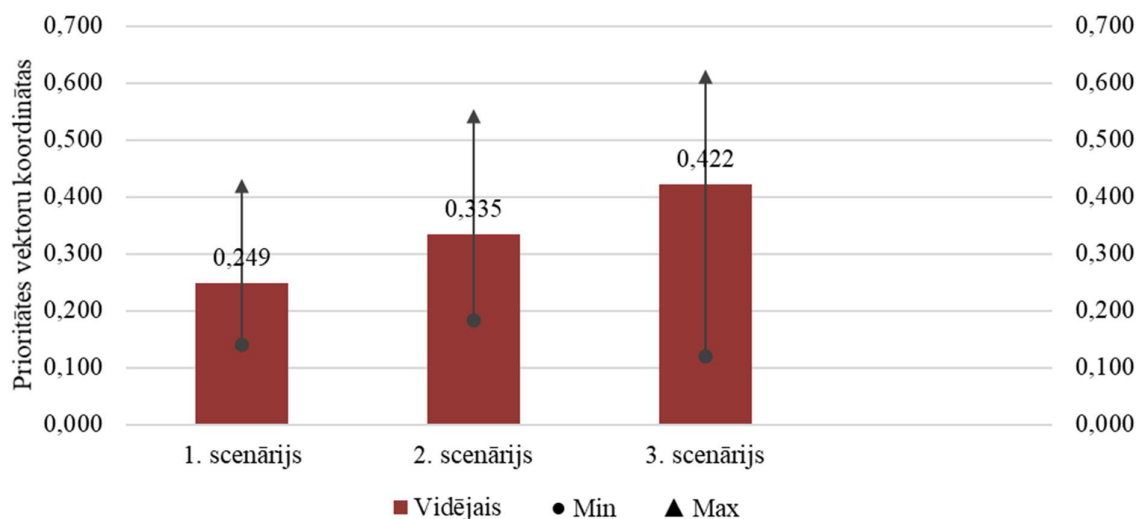
Eksperte D, vecākā ES projektu eksperte, 1. scenārijam piešķir vidējo vērtējumu 0,193, bet 2. scenārijam - nedaudz zemāku vērtējumu 0,183. Trešais scenārijs tiek uzskatīts par visefektīvāko stratēģiju, saņemot visaugstāko novērtējumu 0,624 punktus.

Eksperte E, sieviete bezdarbiece, 1. scenārijam piešķir viduvēju vērtējumu 0,276, bet daudz lielāku uzsvāru liek uz 2. scenāriju, ko viņa novērtē visaugstākajā vērtējumā 0,554, pielīdzinot to publiskā un privātā sektora partnerībai dzimumu līdztiesības nodarbinātības jomā, kas varētu atspoguļot viņas tiešo interesi par praktiskiem un kopīgiem bezdarba risinājumiem. Viņa 3. scenāriju vērtē kā vismazāk svarīgu ar 0,17 punktiem.

Kopumā, lai gan lielākā daļa ekspertu 3. scenāriju uzskata par vissvarīgāko, eksperti C un E savos vērtējumos tam piešķir viszemāko punktu skaitu. Eksperte C dod priekšroku tūlītējam atbalstam un dzimumu līdztiesības iniciatīvām, par ko liecina viņas augstie vērtējumi 1. un 2. scenārijam. E eksperta novērtējumā ir īpašs uzsvārs ir likts uz 2. scenāriju, ierosinot koncentrēties uz praktiskiem risinājumiem dzimumu līdztiesības nodrošināšanai nodarbinātības jomā.

5.10. attēlā ir sniegti trīs ierosināto scenāriju kopvērtējumi, lai veicinātu bezdarbnieču sieviešu nodarbinātību, kā tos novērtējuši eksperti. Vērtējumi ir apkopoti pēc vidējā, minimālā un maksimālā vērtējuma:

1. scenārija (Visaptverošs atbalsts sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm) vidējais vērtējums ir 0,249 punkti, kas norāda uz mērenu efektivitāti, bet zemāku salīdzinājumā ar citiem scenārijiem. Minimālais vērtējums 0,141 atklāj, ka vismaz viens eksperts to uzskata par mazāk iedarbīgu, savukārt maksimālais vērtējums 0,433 liecina, ka cits eksperts tam piešķir lielu nozīmi.



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

5.10. att. / Fig. 5.10. **Piemērotākais scenārijs bezdarbnieču nodarbinātības sekmēšanai atbilstoši vidējai koordinātai visu ekspertu vērtējumā / The most appropriate scenario for promoting the employment of unemployed women according to the average coordinate of all experts**

2. scenārijs (Stiprāka publiskā un privātā sektora partnerība dzimumu līdztiesības nodrošināšanai nodarbinātības jomā) ar vidējo punktu skaitu 0,335 ir novērtēts pozitīvāk nekā 1. scenārijs, kas liecina par lielāku pārliecību par tā efektivitāti bezdarbnieču sieviešu nodarbinātības veicināšanā. Vērtējumu amplitūda no 0,183 līdz 0,554 atspoguļo plašu vienprātību par tā nozīmīgumu, un augstākais vērtējums liecina par augstu pārliecības līmeni par tā iespējamo ietekmi.

3. scenārijs (Stratēģiska saskaņošana un resursu izmantošana ilgtspējīgai nodarbinātības izaugsmei) saņem visaugstāko vidējo punktu skaitu - 0,422, kas norāda, ka kopumā eksperti

uzskata, ka tā varētu būt visefektīvākā stratēģija. Tomēr tās novērtējumā ir ievērojamas atšķirības - minimālais vērtējums ir 0,119 punkti, kas liecina par skepsi vai zemāku efektivitāti, kā to vērtē vismaz viens eksperts, bet maksimālais vērtējums ir 0,624 punkti, kas nozīmē, ka cits eksperts stingri atbalsta tās potenciālu.

Šie vērtējumi parāda vispārēju tendenci, ka 3. scenārijam ir vislielākais ietekmes potenciāls, tam seko 2. scenārijs un pēc tam 1. scenārijs. Atšķirības starp katra scenārija minimālo un maksimālo punktu skaitu arī norāda uz ekspertu viedokļu dažādību attiecībā uz katras stratēģijas potenciālo efektivitāti.

Nodaļas pētījuma rezultāti sniedz vispusīgu trīs piedāvāto scenāriju izvērtējumu sieviešu bezdarba problēmas risināšanai Latvijā. AHP metode nodrošināja strukturētu sistēmu šo scenāriju potenciālās efektivitātes novērtēšanai, pamatojoties uz ekspertu viedokļiem. Rezultāti atklāj svarīgu ieskatu dzimumu nevienlīdzības daudzšķautņainajā būtībā darba tirgū un iezīmē stratēģiskos virzienus, kas varētu palīdzēt mazināt sieviešu bezdarba problēmu.

Augstāks 3. scenārija "Stratēģiskā saskaņošana un resursu izmantošana ilgspējīgai nodarbinātības izaugsmei" vidējais novērtējums liecina, ka eksperti uzskata, ka valsts politikas saskaņošana ar Eiropas standartiem un ES līdzekļu stratēģiska izmantošana ir izšķiroša ilgtermiņa uzlabojumu nodrošināšanai. Šī priekšroka var liecināt par to, ka tiek atzīta nepieciešamība pēc sistēmiskām pārmaiņām, kas pārsniedz tūlītējus atbalsta pasākumus. Veicinot izaugsmi stimulējošu vidi nozarēs, kurās sievietes tradicionāli ir nepietiekami pārstāvētas, piemēram, zaļās tehnoloģijas un digitālie pakalpojumi, šis scenārijs pievēršas gan pašreizējiem trūkumiem, gan nākotnes iespējām. Uzsvars uz ilgspēju un inovāciju ir īpaši aktuāls strauji augošajā globālajā ekonomikā, kurā ir nepieciešamas jaunas prasmes un spēja pielāgoties.

Atbalsts 2. scenārijam "Stiprināta publiskā un privātā sektora partnerība, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību nodarbinātībā", atspoguļo ekspertu pārliecību par sadarbības spēku. Valsts iestāžu, privātu uzņēmumu un izglītības iestāžu iesaistīšana var radīt stabilu sistēmu dzimumu nevienlīdzības novēršanai. Šī scenārija pozitīvais novērtējums uzsver, cik svarīgi ir radīt sinerģiju starp dažādām ieinteresētajām personām, lai īstenotu efektīvu politiku un praksi. Publiskā un privātā sektora partnerības var izmantot resursus, zināšanas un ietekmi, lai veicinātu iekļaujošas darbavietas un nodrošinātu, ka dzimumu līdztiesības pasākumi tiek ne tikai pieņemti, bet arī uzturēti. Šajā scenārijā koncentrēšanās uz stingriem likumdošanas pasākumiem un finansiāliem stimuliem norāda uz pragmatisku pieeju, lai veicinātu tūlītējas un redzamas izmaiņas nodarbinātības praksē.

Scenārijs Nr. 1 "Visaptverošs atbalsts sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm", lai gan vidējās efektivitātes ziņā tas ir novērtēts zemāk, tomēr tam ir liela vērtība. Neviendabīgie vērtējumi atspoguļo atšķirīgu skatījumu uz šāda atbalsta tūlītējo un ilgtermiņa ietekmi. Scenārija uzsvars uz uzņēmējdarbības inkubatoriem, profesionālo apmācību un elastīgu darba režīmu ir ļoti svarīgs, lai novērstu tūlītējus šķēršļus sieviešu nodarbinātībai. Tomēr zemāks vērtējums varētu liecināt, ka, lai gan šie pasākumi ir nepieciešami, ar tiem vien nepietiek, lai radītu sistēmiskas pārmaiņas. Šī scenārija nozīme ir tā spēja sniegt pielāgotu atbalstu, kas var dot sievietēm iespēju iekļauties darba tirgū un saglabāt dalību tajā, tādējādi risinot konkrētas problēmas, ar kurām saskaras bezdarbnieces.

Scenāriju atšķirīgos vērtējumus un preferences var skaidrot ar ekspertu atšķirīgajām prioritātēm un pieredzi. Eksperti var dot priekšroku ilgtermiņa stratēģiskām pārmaiņām, nevis tūlītējam atbalstam, pamatojoties uz viņu izpratni par sistēmiskām problēmām darba tirgū. Augstāks vērtējums 3. scenārijam norāda uz to, ka priekšroka tiek dota visaptverošiem, ilgspējīgiem risinājumiem, kas ir saskaņoti ar plašākiem ekonomikas un politikas ietvariem. Šī scenārija uzsvars uz stratēģisku saskaņošanu ar ES standartiem un resursu izmantošanu var vairāk saskarties ar ekspertiem, kuri saskata vērtību, integrējot valsts centienus plašākās, saskaņotākās stratēģijās.

Turpretī atbalsts 2. scenārijam uzsver praktisko nepieciešamību pēc sadarbības un tūlītējas politikas intervences, lai novērstu pastāvošo nevienlīdzību. Tas norāda uz izpratni, ka,

lai gan ilgtermiņa stratēģijas ir būtiskas, ir nepieciešama tūlītēja rīcība, lai radītu taustāmas pārmaiņas darbavietā. Mērenais atbalsts 1. scenārijam atspoguļo atzinību tiešajiem atbalsta mehānismiem, lai gan tas var liecināt arī par skepsi attiecībā uz to ilgtermiņa ietekmi bez papildu sistēmiskām pārmaiņām.

Rezultāti skaidri norāda, ka ir nepieciešama līdzsvarota pieeja sieviešu bezdarba problēmas risināšanai. Uzsvars uz stratēģisku saskaņošanu un resursu izmantošanu liecina, ka politika jāveido, domājot par ilgtspēju. Tas var palīdzēt izveidot stabilu un iekļaujošu darba tirgu, kurā sievietes var attīstīties. Valstu politikas integrēšana ar Eiropas standartiem nodrošina, ka centieni ir saskaņoti, visaptveroši un gūst labumu no plašāka atbalsta un labākās prakses.

Publiskā un privātā sektora partnerību stiprināšana var palīdzēt pārvarēt atšķirības starp dažādām nozarēm, nodrošinot, ka dzimumu līdztiesības pasākumi ir praktiski un plaši pieņemti. Šīs partnerības var atvieglot resursu, zināšanu un atbildības dalīšanu, padarot dzimumu līdztiesību par kopīgu mērķi visā sabiedrībā. Finanšu stimuli un likumdošanas pasākumi var veicināt tūlītējas pārmaiņas, radot iekļaujošākas un vienlīdzīgākas darba vietas.

Ļoti svarīgi joprojām ir tūlītēji atbalsta mehānismi, kā uzsvērts 1. scenārijā. Nodrošinot pielāgotu profesionālo apmācību, atbalstu uzņēmējdarbībai un elastīgus darba apstākļus, var novērst īpašus šķēršļus, ar kuriem saskaras sievietes, palīdzot viņām iekļūt un palikt darba tirgū. Lai gan šie pasākumi paši par sevi var būt nepietiekami, tie ir būtiski visaptverošas stratēģijas elementi.

Nobeigumā jāsecina, ka pētījuma rezultāti liecina par sieviešu bezdarba problēmas risināšanas sarežģītību un nepieciešamību pēc daudzpusīgas, stratēģiskas pieejas. Ilgtermiņa ilgtspējas, sadarbības centieni un tūlītēja atbalsta mehānismu apvienojums nodrošina stabilu sistēmu dzimumu līdztiesības veicināšanai darba tirgū. Saskaņojot politiku ar Eiropas standartiem, veicinot publiskā un privātā sektora partnerību un sniedzot tiešu atbalstu sievietēm, Latvija var izveidot iekļaujošāku un dinamiskāku darba tirgu, kas efektīvi risina problēmas, ar kurām saskaras sievietes bezdarbnieces. Šīs stratēģijas, kas balstītas uz ekspertu novērtējumiem, piedāvā ceļvedi, kā panākt būtiskus un ilgstošus uzlabojumus sieviešu nodarbinātības iespēju jomā.

5. nodaļas secinājumi / Chapter 5 Conclusions

1. Scenāriju plānošana ir stratēģiska pieeja, kas ļauj organizācijām vizualizēt vairākus nākotnes plānus, uzlabojot plānošanas elastību un spēju reaģēt uz mainīgajiem apstākļiem. Šī metode ir īpaši vērtīga tādu sarežģītu jautājumu risināšanā kā sieviešu nodarbinātība, jo tā ietver dažādas perspektīvas un sagatavo organizācijas nenoteiktībai, ņemot vērā dažādus sociālos, ekonomiskos un politiskos faktorus.

2. AHP ir vērtīgs instruments sarežģītu lēmumu vienkāršošanai un precizēšanai, kuros iesaistīti vairāki mērķi un ieinteresētās personas. Piemēram, sieviešu nodarbinātības jomā AHP strukturē sarežģītus jautājumus hierarhijā un izmanto ekspertu vērtējumus pāru salīdzināšanai, sistemātiski novērtējot dažādus scenārijus un pārvēršot kvalitatīvos novērtējumus kvantitatīvi nosakāmās prioritāšu skalās. Tas nodrošina, ka lēmumi ir gan balstīti uz ekspertu zināšanām, gan pārredzami, īpaši efektīvi stratēģisku lēmumu pieņemšanā, optimizējot stratēģijas, lai tās saskaņotu ar plašākiem mērķiem sieviešu nodarbinātības veicināšanā.

3. Hierarhiskās analīzes modelis efektīvi risina sieviešu nodarbinātības veicināšanas sarežģītību, sadalot problēmu vairākos līmeņos. Šī strukturētā pieeja nodrošina skaidrību, definējot un saskaņojot mērķus, ieinteresēto personu intereses un īpašus kritērijus, kā rezultātā tiek izstrādāti pielāgoti scenāriji. Tas nodrošina, ka katrs stratēģiskais elements ir tieši saistīts ar primāro mērķi uzlabot bezdarbnieču nodarbinātības iespējas, padarot plānošanas procesu gan visaptverošu, gan mērķtiecīgu.

4. Ekspertu dažādās vērtējuma kritēriju variācijas uzsver politikas formulēšanā nepieciešamo plašo pieredzi un viedokļu spektru. Lai gan ir vienprātība par dažiem kritērijiem, piemēram, ES stratēģiskajām prasībām, atšķirīgi viedokļi par citiem jautājumiem, piemēram, uzņēmējdarbības prioritātēm un bezdarbnieku iespējām, norāda, ka politikai jābūt elastīgai un pielāgojamai. Novērtēšanas procesā iesaistot plašu ieinteresēto personu loku, politika var vispusīgi risināt sieviešu nodarbinātības sarežģītos jautājumus.

5. Ekspertu vienprātība, ka “darba iespēju pieejamība” ir ļoti svarīga sieviešu nodarbinātības uzlabošanai, kā arī nozīme, ko piešķir “labvēlīgai, vajadzībām atbilstošai darba videi” un “nodarbinātības atbalsta pakalpojumiem”, norāda, ka darba pieejamība jāapvieno ar kvalitatīvu darba vidi un atbalstošiem pakalpojumiem. Tas liecina, ka efektīvām sieviešu nodarbinātības stratēģijām nepieciešama holistiska pieeja, kas integrē gan darba vietu radīšanu, gan spēcīgus atbalsta mehānismus, lai nodrošinātu un saglabātu sieviešu klātbūtni darba tirgū.

6. Ekspertu vērtējumi par uzņēmējdarbības prioritātēm liecina par būtisku uzsvāru uz “produktivitāti un efektivitāti” un “uzņēmējdarbības attīstību”, kas tiek novērtēti augstu un uzskatīti par izšķirošiem uzņēmējdarbības panākumiem. Dažāda vērtējumu klāsts attiecībā uz šiem un citiem faktoriem, piemēram, “stimuli darbaspēka piesaistei” un “kvalificēts darbaspēks”, atspoguļo dažādus ekspertu viedokļus par to, kas veicina uzņēmējdarbības efektivitāti. Tas uzsver, cik svarīgi ir pieņemt līdzsvarotu pieeju, kas risina vairākus uzņēmējdarbības attīstības aspektus, lai apmierinātu dažādas organizācijas vajadzības un mērķus.

7. Ekspertu vērtējumos nacionālajiem mērķiem kā svarīgākais izvirzīts IKP un ekonomikas izaugsme, atspoguļojot vienprātību par to būtisko lomu valsts attīstībā. Savukārt demogrāfiskās situācijas uzlabošana tiek vērtēta kā mazāk kritiska. Citu mērķu, piemēram, sociālās stabilitātes, vērtējumi liecina par plašu viedokļu spektru par to nozīmi, uzsvērot nepieciešamību pēc niansētas politikas veidošanas, kas līdzsvaro ekonomiskos mērķus ar sociālajiem un demogrāfiskajiem faktoriem valsts attīstībai.

8. ES stratēģisko prasību izvērtējumi liecina, ka ES politikas īstenošanas efektivitāte tiek uzskatīta par viskritiskāko, saņemot ekspertu augstāko svarīguma novērtējumu. Šī vienprātība uzsver nepieciešamību pēc prasmīgas politikas īstenošanas, lai sasniegtu ES stratēģiskos mērķus. Uzsvārs uz ES fondu līdzekļu efektīvu izmantošanu kā otru svarīgāko kritēriju izceļ efektīvas resursu pārvaldības prioritāti. Turpretim ilgtspējība un inovācija, kā arī ekonomiskā un sociālā kohēzija tiek uzskatītas par zemākām prioritātēm. Tas liek domāt, ka ES galvenokārt jākoncentrējas uz politikas īstenošanas un resursu efektivitātes uzlabošanu, ilgtspējību un kohēziju uzskatot par svarīgiem, bet sekundāriem faktoriem, lai efektīvi sasniegtu savus stratēģiskos mērķus.

9. Ekspertu novērtējumi par trim bezdarbnieku iespēju aplūkotajiem scenārijiem atklāj vienprātību par stratēģiskās saskaņošanas un resursu izmantošanas nozīmi ilgtspējīgai nodarbinātības izaugsmei (3. scenārijs), kas saņēma augstus novērtējumus no lielākās daļas ekspertu. Šis nolīgums uzsver ticību visaptverošu, ilgtermiņa stratēģiju efektivitātei. Tomēr ekspertu C un E zemākie vērtējumi liecina, ka priekšstati par efektivitāti var atšķirties atkarībā no individuālajām perspektīvām vai pieredzes, uzsvērot sieviešu bezdarba problēmas risināšanas sarežģītību. Šīs atšķirības liecina, ka, lai gan stratēģiskā saskaņošana ir ļoti svarīga, šādu stratēģiju īstenošanai ir jābūt pielāgojamai, lai apmierinātu dažādas vajadzības un viedokļus.

10. Vērtējumu atšķirības visos scenārijos, jo īpaši lielais punktu diapazons katram, uzsver ekspertu viedokļu dažādību. Šīs atšķirības izceļ izskatāmā jautājuma sarežģītību un vajadzību pēc daudzpusīgām stratēģijām, kas varētu risināt dažādas perspektīvas un vajadzības politikas izstrādē un īstenošanā, lai efektīvi atbalstītu sievietes bez darba.

SECINĀJUMI / CONCLUSIONS

Promocijas darba hipotēze, ka “sieviešu bezdarbu ietekmējošo faktoru Latvijā izvērtēšana veicinās izstrādāt efektīvākus pasākumus un scenārijus, lai sekmētu sieviešu iekļaušanos darba tirgū”, ir apstiprinājies. Pētījums izgaismoja tādas galvenos šķēršļus kā nesamērīgs mājas un darba pienākumu slogs, izglītības atšķirības un izplatītie aizspriedumi konkrētās nozarēs, kas būtiski kavē sieviešu nodarbinātību Latvijā. Sistemātiski analizējot šos faktorus, pētījums veicināja mērķtiecīgu scenāriju izstrādi šķēršļu mazināšanai. Līdz ar to pētījums ne tikai apstiprināja hipotēzi, bet arī lika pamatus politikas reformām, kuru mērķis ir veicināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, tādējādi veicinot ekonomisko izaugsmi un dzimumu līdztiesību reģionā.

Promocijas darba mērķis ir sasniegts – ir izvērtēti sieviešu bezdarbu ietekmējošie faktori Latvijā un izstrādāti ieteikumi sieviešu nodarbinātības veicināšanai.

Pētījuma uzdevumi ir veiksmīgi izpildīti, nodrošinot visaptverošu sistēmu sieviešu bezdarba problēmas risināšanai Latvijā. Pētījums tika uzsākts, analizējot zinātnisko literatūru par bezdarba teorētisko ietvaru, pievēršot uzmanību sieviešu bezdarbam un sociālajai iekļaušanai darba tirgū. Pēc tam tika izvērtēti gan Latvijas, gan ES juridiskie un politikas dokumenti, kas vērsti uz bezdarbnieku tiesisko aizsardzību un sieviešu nodarbinātības veicināšanu. Tika izvērtēti ar sieviešu nodarbinātību saistītie ekonomiskie rādītāji, kā arī citu Eiropas valstu pieredze bezdarba mazināšanā un aprēķināti ar bezdarbniecēm saistītie finansiālie zaudējumi. Pētījumā tika analizētas arī sieviešu bezdarba tendences un apskatīti instrumenti, kas vērsti uz šī bezdarba mazināšanu Latvijā, izmantojot bezdarbnieku un ekspertu aptaujās iegūtos datus. Visbeidzot, tika apkopoti ekspertu viedokļi par sieviešu ienākšanas darba tirgū iespējamību un, pamatojoties uz šīm atziņām, izstrādāti scenāriji sieviešu nodarbinātības veicināšanai Latvijā.

Rezumējot, var izdalīt sekojošus darba secinājumus:

1. Bezdarbs ietekmē ne tikai darba vietu pieejamību, bet arī ekonomisko stabilitāti, sociālo kohēziju un individuālo labklājību. Dažādi bezdarba veidi, piemēram, cikliskais, strukturālais, frikcionālais un sezonālais bezdarbs, izvirza nepieciešamību pēc pielāgotas politikas, kas risina katra veida specifiskos cēloņus un sekas.
2. Bezdarbs samazina ekonomikas spēju efektīvi ražot preces un pakalpojumus, mazinot patērētāju pirktspēju un palielinot valsts izdevumus sociālajai labklājībai, kas rada slogu valsts budžetam un ekonomiskajiem resursiem.
3. Sievietes saskaras ar dzimumu diskrimināciju, profesionālo segregāciju un dubultu slogu, ierobežojot viņu dalību darba tirgū un potenciālo ieguldījumu ekonomikā. Lai veicinātu sieviešu nodarbinātību, nepieciešama politika, kas uzlabo piekļuvi izglītībai, atbalsta bērnu aprūpi, nodrošina elastīgus darba noteikumus un cīnās pret diskrimināciju darba vietā.
4. Bezdarba līmenis un nodarbinātības iespējas atšķiras starp reģioniem, tāpēc nodarbinātības stratēģijām jābūt pielāgotām vietējiem ekonomiskajiem apstākļiem un demogrāfiskajām īpatnībām. Tas uzlabos intervences efektivitāti un nodrošinās, ka politika ir atbilstoša un iedarbīga.
5. Stabili analītiskie modeļi ir nepieciešami, lai izprastu bezdarba dinamiku un tās ietekmi uz ekonomiku. Šie modeļi palīdz noteikt bezdarba pamatcēloņus un iespējamās sekas, veicinot mērķtiecīgu intervences pasākumu izstrādi, kas risina gan darba tirgus piedāvājuma, gan pieprasījuma puses.
6. Risinot sieviešu bezdarbu, tiek veicināta plašāka ekonomiskā izaugsme un sociālā vienlīdzība. Uzsvars uz dzimumu līdztiesības politiku ir būtisks, lai pilnībā izmantotu darbaspēka potenciālu un sekmētu iekļaujošāku un noturīgāku ekonomiku.
7. Veiksmīgu citu valstu stratēģiju izpēte, piemēram, Vācijas, Zviedrijas un Nīderlandes piemēri, sniedz vērtīgu ieskatu dzimumu līdztiesības uzlabošanā un sieviešu bezdarba samazināšanā. Labākās prakses pārņemšana var palīdzēt formulēt efektīvu politiku.

8. Finanšu krīzes, globālās pandēmijas un ģeopolitiskie konflikti izceļ nepieciešamību pēc adaptīvām nodarbinātības stratēģijām un mērķtiecīgiem atbalsta mehānismiem, lai mazinātu šādu satricinājumu negatīvo ietekmi uz darbaspēku.
9. Sieviešu migrantu integrācija darba tirgū prasa iekļaujošu politiku, lai atvieglotu viņu pāreju uz jauniem sociāliem un ekonomiskiem kontekstiem. Šī politika ir būtiska, lai uzlabotu viņu ekonomisko integrāciju un ieguldījumu.
10. Lai risinātu bezdarba problēmu, jo īpaši sievietes vidū, nepieciešamas visaptverošas stratēģijas, kas ietver izglītību, profesionālo apmācību, atbalstu uzņēmējdarbībai, darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanu un iniciatīvas dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai.
11. Scenāriju plānošana ir stratēģiska pieeja, kas organizācijām ļauj vizualizēt dažādus nākotnes scenārijus, uzlabojot elastību un spēju reaģēt uz mainīgajiem apstākļiem. Šī metode ir īpaši vērtīga sarežģītu problēmu, piemēram, sievietes nodarbinātības, risināšanā, jo tā integrē dažādas perspektīvas un gatavo organizācijas nenoteiktībai, ņemot vērā sociālos, ekonomiskos un politiskos faktorus.
12. Ekspertu vienprātība norāda, ka “darba iespēju pieejamība” ir būtiska sievietes nodarbinātības uzlabošanai. Tomēr uzsvārs uz “labvēlīgu, vajadzībām atbilstošu darba vidi” un “nodarbinātības atbalsta pakalpojumiem” norāda, ka tikai ar darba pieejamību nepietiek. Efektīvām sievietes nodarbinātības stratēģijām nepieciešama holistiska pieeja, kas apvieno darba vietu radīšanu ar kvalitatīvu darba vidi un spēcīgiem atbalsta mehānismiem, lai nodrošinātu sievietes ilgspējīgu iesaisti darba tirgū.
13. Ekspertu vērtējumos IKP un ekonomikas izaugsme ir identificēti kā vissvarīgākie nacionālie mērķi, atspoguļojot vienprātību par to kritisko lomu valsts attīstībā. Turpretim demogrāfiskās situācijas uzlabošana tiek uzskatīta par mazāk steidzamu. Sociālās stabilitātes mērķi atklāj plašu viedokļu klāstu, uzsverot nepieciešamību pēc niansētas politikas, kas sabalansē ekonomiskos mērķus ar sociāliem un demogrāfiskiem apsvērumiem, lai panāktu visaptverošu valsts attīstību.
14. ES stratēģisko prasību izvērtējumi liecina, ka ES politikas īstenošanas efektivitāte tiek uzskatīta par vissvarīgāko kritēriju. Koncentrēšanās uz efektīvu ES fondu izmantošanu uzsver efektīvas resursu pārvaldības nozīmi. Lai gan ilgspējība un inovācija, kā arī ekonomiskā un sociālā kohēzija tiek uzskatītas par mazāk prioritārām jomām, tās joprojām ir svarīgas un ir jāiekļauj ES stratēģiskajos mērķos, nodrošinot līdzsvaru starp īstenošanas efektivitāti un resursu pārvaldību.
15. Ilgtspējīgas nodarbinātības izaugsmei būtiska ir stratēģiskā saskaņošana un efektīva resursu izmantošana. Tomēr stratēģiju uztvertā efektivitāte var atšķirties atkarībā no individuālajām perspektīvām vai pieredzes. Šīs atšķirības uzsvē pielāgošanās spējas nozīmi stratēģiju īstenošanā, lai efektīvi pielāgotos dažādām vajadzībām un viedokļiem, nodrošinot, ka pieejas ir elastīgas un reaģē uz dažādām ieinteresētajām personām.

PROBLĒMAS UN TO RISINĀJUMI / *PROBLEMS AND THEIR SOLUTIONS*

Sieviešu bezdarbu Latvijā, tāpat kā daudzās citās valstīs, ietekmē dažādi sociāli ekonomiskie faktori, kas rada unikālus izaicinājumus. Šeit ir septiņas būtiskas problēmas, kas saistītas ar sieviešu bezdarbu Latvijā, kā arī iespējamie risinājumi un institūcijas, kas varētu būt noderīgas šo problēmu risināšanā.

1. problēma: augsts sieviešu ilgstošais bezdarba līmenis. Sievietes ir vairāk pakļautas ilgstošā bezdarba riskam nekā vīrieši. Problēmu bieži saasina izaicinājumi, ar kuriem sievietes saskaras, atgriežoties darbā pēc ievērojamiem pārtraukumiem, kas saistīti ar bērna piedzimšanu, audzināšanu vai citiem aprūpes pienākumiem. Šie pārtraukumi var samazināt nodarbinātību un izraisīt prasmju eroziju, apgrūtinot sieviešu kvalifikācijai un pieredzei atbilstoša darba atrašanu.

Priekšlikumi problēmas risināšanai:

Lai efektīvi risinātu sieviešu ilgstošo bezdarbu, nepieciešami koordinēti pasākumi, kuros iesaistītas dažādas institūcijas:

- 1) Pārkvalificēšanas un prasmju pilnveides programmas palīdzēs sievietēm atjaunināt savas prasmes un iegūt jaunas kompetences, īpaši strauji augošajās nozarēs, piemēram, IT, zaļajā enerģijā un pakalpojumu jomā. Šīs programmas var izstrādāt un pārraudzīt Labklājības ministrija, savukārt Nodarbinātības valsts aģentūra tās var īstenot, nodrošinot to pieejamību arī attālināti, piemēram, maternitātes atvaļinājuma laikā.
- 2) Lai veicinātu sieviešu atgriešanos darbā, jāievieš stimuli darba devējiem pieņemt darbā sievietes, kuras ilgstoši nav strādājušas. Šos stimulus var izstrādāt Labklājības ministrija, un tos īstenot privātā sektora darba devēji, kas varētu sadarboties, lai veidotu elastīgu darba vidi. Šī elastīgā darba vide varētu ietvert nepilna laika darbu, attālinātā darba iespējas un elastīgu darba laiku, tā palīdzot sievietēm līdzsvarot darba un ģimenes pienākumus.
- 3) Pašvaldības un privātā sektora darba devēji varētu realizēt vietējo darba iespēju radīšanu, kas piemērotas sievietēm, kuras vēlas atgriezties darba tirgū. Sievietes tos var iniciēt kā pašpalīdzības vai mentoringa programmas ar tādu organizāciju kā, piemēram, biedrība "Līdere" un *Zonta International* atbalstu, sniedzot karjeras konsultācijas, palīdzību darba meklēšanā un emocionālu atbalstu. Šie pasākumi ir būtiski, lai vairotu sieviešu pārliecību un palīdzētu viņām atgriezties darba tirgū.

2. problēma: profesionālā segregācija. Sievietes ir nesamērīgi pārstāvētas mazāk atalgotās nozarēs un mēdz saņemt zemāku atalgojumu tehniskos un vadošos amatos.

Priekšlikumi problēmas risināšanai:

Lai risinātu profesionālo segregāciju, tiek piedāvāts veicināt STEM izglītību sieviešu vidū un atbalstīt mentoringa programmas augsti apmaksātās nozarēs. Latvija kā ES dalībvalsts ir apņēmusies īstenot plašākas ES iniciatīvas dzimumu līdztiesības veicināšanai STEM jomās. Par šo pasākumu īstenošanu atbildīgais varētu būt Tiesībsargs. Valsts institūcijām un uzņēmumiem jāizstrādā dzimumu diskrimināciju mazinošas stratēģijas, kā to ir paveikušas zinātniskās institūcijas, piemēram, Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte (Latvijas Biozinātņu..., 2023).

3. problēma: neapmaksāta aprūpes darba slogs. Atbildība par bērnu un veco ļaužu aprūpi tiek uzlikta uz sievietēm, ierobežojot viņu iespējas strādāt pilna laika un nepārtrauktu darbu.

Priekšlikumi problēmas risināšanai:

Lai risinātu šo problēmu, ir nepieciešams paplašināt bērnu un veco ļaužu aprūpes iespējas, ieguldot vairāk bērnu un veco ļaužu aprūpes centru veidošanā, lai palielinātu pieejamību ģimenēm. Privātā sektora iesaistīšanos var veicināt, piedāvājot stimulus uzņēmumiem,

izmantojot korporatīvās stratēģijas, piemēram, elastīgas darba vietas, kas nodrošina bērnu aprūpes iespējas uz vietas vai subsidē aprūpes pakalpojumus saviem darbiniekiem.

Tāpat nepieciešams tiesiskā regulējuma atbalsts elastīgam darbam, izdodot normatīvos aktus, kas nosaka elastīgu darba kārtību, piemēram, tāldarbu un elastīgu darba laiku, sievietēm, kurām ir mazi bērni vai aprūpējami radnieki.

Par šo pasākumu īstenošanu atbildīgā institūcija varētu būt Labklājības ministrija, kas sadarbībā ar pašvaldībām varētu uzlabot bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamību nestrādājošām sievietēm un attīstīt atbalsta pakalpojumus veco ļaužu aprūpei. Šī pieeja risinātu aprūpes vajadzības dažādās vecuma grupās, palīdzot sievietēm efektīvāk pārvaldīt gan bērnu, gan vecāka gadagājuma cilvēku aprūpes pienākumus.

Valdība varētu piedāvāt finansiālus stimulus uzņēmumiem, kas ievieš elastīgu darba kārtību, piemēram, subsidiņas attālinātā darba infrastruktūras izveidei vai dotācijas uzņēmumiem, kas pieņem ģimenei draudzīgu politiku. Būtiska loma varētu būt arī korporatīvās sociālās atbildības (KSA) programmām, mudinot uzņēmumus iekļaut elastīgus darba apstākļus kā daļu no savām KSA iniciatīvām.

4. problēma: prasmju trūkums un piekļuve izglītībai. Sievietēm, īpaši vecāka gadagājuma, bieži vien ir novecojušas prasmes, kas neatbilst pašreizējām darba tirgus prasībām.

Priekšlikums problēmas risināšanai:

Lai risinātu problēmu, nepieciešams nodrošināt pieaugušo izglītības un apmācības programmas, kas īpaši pielāgotas sieviešu prasmju uzlabošanai mūsdienīgu darbaspēkam. Šīs programmas varētu piedāvāt Nodarbinātības valsts aģentūra, profesionālās izglītības centri un universitātes savos mūžizglītības centros.

Institūcijas varētu izstrādāt un piedāvāt mērķtiecīgas apmācības programmas, kuras finansē Eiropas Sociālais fonds, īpaši paredzētas pirmspensijas vecuma sievietēm. Šāda pieeja palīdzētu sievietēm iegūt nepieciešamās prasmes un zināšanas, lai tās atbilstu pašreizējām darba tirgus prasībām un uzlabotu viņu nodarbinātības iespējas.

5. problēma: reģionālās atšķirības nodarbinātības iespējās. Ievērojamas atšķirības bezdarba līmeņos un darba iespējām starp pilsētām un lauku apvidiem bieži atstāj sievietes lauku apvidos īpaši nelabvēlīgā situācijā.

Priekšlikums problēmas risināšanai: Lai mazinātu reģionālās atšķirības nodarbinātības iespēju jomā, nepieciešama daudzpusīga pieeja, kas vērsta uz ekonomikas atdzīvināšanu un ilgtspējīgu attīstību lauku apvidos. Ekonomikas ministrijai sadarbībā ar Labklājības ministriju un reģionālās attīstības aģentūrām jāīsteno mērķtiecīgi ekonomikas attīstības projekti, veicinot lauksaimniecības tehnoloģiju, ekotūrisma un vietējās amatniecības attīstību, kā arī nodrošinot atbalstu maziem un vidējiem uzņēmumiem. Tas ietver zemu procentu aizdevumus un uzņēmējdarbības attīstības pakalpojumus sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanai.

Reģionālās attīstības aģentūrām jāveicina attālinātā darba centru attīstība, piedāvājot biroja telpas un apmācību programmas, kā arī sadarbojoties ar tehnoloģiju uzņēmumiem, lai radītu attālinātas darba iespējas. Pašvaldībām jāpiedāvā nekustamā īpašuma nodokļa atvieglojumi un subsidētas komercplatības uzņēmumu piesaistei.

Valsts sektora aģentūrām būtu jādecentralizē darbība, izveidojot filiāles vai birojus lauku reģionos, tādējādi radot darbavietas un stimulējot vietējo ekonomiku. Labklājības ministrijai jānodrošina dzimumu saistītu pasākumu iekļaušana, lai atbalstītu sieviešu nodarbinātību un jāīsteno profesionālās apmācības programmas sadarbībā ar vietējām nozarēm.

BIBLIOGRĀFISKO UN INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS / *LIST OF BIBLIOGRAPHICAL AND INFORMATION SOURCES*

1. 2022. gadā Latvijā pieaudzis iedzīvotāju skaits imigrācijas dēļ (2023) [tiešsaite]. Oficiālās statistikas portāls. [Skatīts 2024. gada 10. februārī]. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/iedzivotaju-skaitis/preses-relizes/12338-iedzivotaju-skaita-izmainas>
2. 2023. gada ziņojums par valsti – Latvija (2023) [tiešsaite]. Eiropas Komisija. [Skatīts 2024. gada 10. februārī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52023SC0614&%3Bqid=1686127911343>
3. About the ILO in Latvia (2023) [tiešsaite]. International Labour Organization. [Skatīts 2022. gada 7. aprīlī]. Pieejams: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/latvia/WCMS_473726/lang--en/index.htm
4. Adams, C., Fenton, P., Flemming, L. (1987). Potential Output in Major Industrial Countries. *Staff Studies for the World Economic Outlook*. International Monetary Fund, p. 1-38.
5. Adawo, M.A, Essien, E.B., Ekpo, N.U. (2012). Is Nigeria's Unemployment Problem Unsolvable? (2012) [tiešsaite] *Current Research Journal of Social Sciences*, 4 (6), pp. 389-395.
6. Administratīvā procesa likums (2001). [tiešsaite]. Likumi.lv. [Skatīts 2022. gada 7. oktobrī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/55567-administrativa-procesa-likums>
7. Akerlof, G. A., Yellen, J. L. (Eds.). (1986). *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511559594>
8. Amadeo, K. (2021). Cyclical Unemployment: Causes and Effects [tiešsaite]. [Skatīts 2022. gada 13. decembrī]. Pieejams: <https://www.thebalancemoney.com/cyclical-unemployment-3305520>
9. Amadeo, K. (2021). What Is Long-Term Unemployment? [tiešsaite]. [Skatīts 2021. gada 6. martā]. Pieejams: <https://www.thebalance.com/long-term-unemployment-what-it-is-causes-and-effects-3305518>
10. ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi (b.g.) [tiešsaite]. Pārresoru koordinācijas centrs. [Skatīts 2022. gada 15. jūnijā]. Pieejams: <https://www.pkc.gov.lv/lv/attistibas-planosana-latvija/ano-ilgtspejigas-attistibas-merki>
11. ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām (1992) [tiešsaite]. Likumi.lv. [Skatīts 2022. gada 7. oktobrī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/705>
12. ANO Statūti (2020) [tiešsaite]. Ārlietu ministrija. [Skatīts 2022. gada 5. janvārī]. Pieejams: <https://www.mfa.gov.lv/arpolitika/starptautiskas-organizacijas/apvienotacijas-organizacijas-statuti-2>
13. Appelbaum, E., Mikman, R. (2011). Leaves That Pay: Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California [tiešsaite]. [Skatīts 2021. gada 3. jūnijā]. Pieejams: <https://escholarship.org/uc/item/6bm118ss>
14. Arnsbarger, M. (2023) [tiešsaite]. The Political Economy of Women's Suffrage and World War I. [Skatīts 2024. gada 26. maijā]. Pieejams: https://econ.vt.edu/content/dam/econ_vt_edu/seminars/fall-2023/10-2-23%20Madison%20Arnsbarger%20Paper.pdf
15. Augstākās tiesas Spriedums (2006) [tiešsaite]. Civillietu departamenta 2006.gada 23.augusta Spriedums lietā Nr. C32211304 SKC-452/2006 [Skatīts 2020. gada 20. maijā]. Pieejams: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SaN5L35ETwJ:at.gov.lv/downloadlawfile/722+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lv>

16. Autor, H. D. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29 (3), pp. 3-30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3
17. Backhouse, R. E., Forder, J., Laskaridis, C. (2023). The natural rate of unemployment and the NAIRU. *European Economic Review*, 159, 104563. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2023.104563>
18. Baek, S., Yoon, J., Won, J., (2022). Associations between wives' and husbands' attitudes towards women's economic participation and depressive symptoms, poor subjective health, and unemployment status in married women: A Korean longitudinal study (2014–2020). *SSM - Population Health*, (20), <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101275>
19. Bashynska, I., Smokvina, H., Bondarevska, K., Semigina, T., Tsikalo, Y., & Terletska, V. (2023). Unleashing sustainable recovery and development: analyzing European countries' labor market experience. *Acta Innovations*, (49), pp. 5–16. <https://doi.org/10.32933/actainnovations.49.1>
20. Bejaković, P., Mrnjavac, Ž. (2018). The danger of long-term unemployment and measures for its reduction: the case of Croatia*. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31(1), pp. 1837–1850. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1521295>
21. Bellou, A., Cardia, E. (2021). The Great Depression and the rise of female employment: A new hypothesis. *Explorations in Economic History*, 80 (C) <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2020.101383>
22. Belman, D., Wolfson, P.J. (2014). What Does the Minimum Wage Do? *Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research*. <https://doi.org/10.17848/9780880994583>
23. Bessonovs, A. (2017). Inflācija un ekonomiskā aktivitāte Latvijā. Kas mainījies pēdējo 15 gadu laikā? [tiešsaite]. [Skatīts 2021. gada 12. novembrī]. Pieejams: <https://www.makroekonomika.lv/inflacija-un-ekonomiska-aktivitate-latvija-kas-mainijies-pedejo-15-gadu-laika>
24. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (2002) [tiešsaite]. Likumi.lv [Skatīts 2022. gada 2. februārī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums>
25. Bezdarbs (2000) [tiešsaite]. Akadēmisko terminu datubāze. [Skatīts 2021. gada 1. aprīlī]. Pieejams: <http://digitalis.lv/term.php?term=bezdarbs&lang=LV>
26. Bhowmik, D. (2020). Cyclical and seasonal patterns of us unemployment level during 1948-2020. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 1 (3), pp. 155-176.
27. Bikse, V. (2020) Makroekonomika: teorija un politika. 2. izdevums. Latvijas Universitāte: LiepU. 106. lpp.; 108. lpp.; 109. lpp.; 110. lpp.
28. Blanchard, O., Johnson, D. R. (2013). Macroeconomics. Sixth edition. [tiešsaite]. [Skatīts 2022. gada 22. jūlijā]. Pieejams: <https://home.ufam.edu.br/andersonlfc/MacroI/Livro%20Macro.pdf#blanchard>
29. Blanchard, O., Summers, L. H. (1986). Hysteresis and the European Unemployment Problem, NBER Working Paper No. 1950 [tiešsaite]. [Skatīts 2022. gada 10. septembrī]. Pieejams: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c4245/c4245.pdf>
30. Blanchard, O.J. (2017). *Macroeconomics*, 7th Ed, Massachusetts Institute of Technology, Pearson, p. 756.
31. Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1990). The Wage Curve. *The Scandinavian Journal of Economics*, 92 (2), 215. <https://doi.org/10.2307/3440026>
32. Blau, F. D., Kahn, L. M. (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? *Academy of Management Perspectives*, 21 (1), pp. 7-31.
33. Boter, C. A. (2014) [tiešsaite]. Before She Said'I Do': The Impact of Industrialization on Unmarried Women's Labour Force Participation 1812-1932. Centre for global

- economic history. [Skatīts 2024. gada 26. maijā]. Pieejams: <https://edepot.wur.nl/320948>
34. Bourke, J. (2011) [tiešsaite]. Women on the Home Front in World War One. [Skatīts 2024. gada 26. maijā]. Pieejams: https://www.bbc.co.uk/history/british/britain_wwone/women_employment_01.shtml#:~:text=The%20war%20did%20offer%20women%20increased%20opportunities%20in%201914%20to%2037%20per%20cent%20by%20November%201918.
 35. Bryne, D., Strobl, E. (2004) Defining unemployment in developing countries: evidence from Trinidad and Tobago. *Journal of Development Economics*, 73 (1), pp. 465-476. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2002.12.005>
 36. Broström, L. (2019). The neglected female unemployment in Sweden during the Great Depression. *Labor History*, 60 (6), pp. 704–715. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2019.1635684>
 37. Building Forward Fairer: Women’s rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery (2021) [tiešsaite]. International Labour Organization. [Skatīts 2022. gada 4. oktobrī]. Pieejams: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf
 38. C100 - 1951. gada Konvencija par vienlīdzīgu atlīdzību (2003) [tiešsaite]. Likumi.lv. [Skatīts 2023. gada 4. janvārī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskieligumi/id/689>
 39. Capello, R. (2015). Regional Economics. *Routledge* [tiešsaite]. [Skatīts 2022. gada 10. decembrī]. Pieejams: http://books.google.ie/books?id=tLDhCgAAQBAJ&pg=PR6&dq=978-1-138-85587-8&hl=&cd=1&source=gbs_api
 40. Carli, L. L., Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: An examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), pp. 514-527.
 41. Çelikay, F. (2023). Social spending and chronic unemployment: evidence from OECD countries, *Review of Economics and Political Science*, 8 (2), pp. 86-107. <https://doi.org/10.1108/REPS-02-2022-0020>
 42. Centrālā statistikas pārvalde (2024) [tiešsaite]. Faktiskā bezdarba līmenis jūnijā bija 6,5 %, reģistrētais – 5,1 % [Skatīts 2024. gada 26. jūlijā]. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/bezdarbs/preses-relizes/20915-bezdarbs-2024-gada-junija?themeCode=NBBA>
 43. Charles, L., Duffin, L. (1985). Women and Work in Pre-Industrial Europe. Raoutage. Vol. 10, pp. 181-206.
 44. Chatterji, M., Lindbeck, A., Snower, D. (1991). The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. *Economica*, 58 (230), pp. 212-223. <https://doi.org/10.2307/2554657>
 45. Chi-Square test (2024) [tiešsaite]. DATAtab. [Skatīts 2024. gada 2. februārī]. Pieejams: <https://datatab.net/tutorial/chi-square-test>
 46. Civilprocesa likums (1999) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2020. gada 19. maijā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums>
 47. Cīņa pret nabadzību, sociālo atstumtību un diskrimināciju (2023) [tiešsaite]. Eiropas Parlaments. [Skatīts 2023. gada 4. aprīlī]. Pieejams: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lv/FTU_2.3.9.pdf
 48. Clark, A. (1919). Working Life of Women in the Seventeenth Century. United Kingdom: George Routledge & Sons, pp. 237-308.
 49. Claudia, G. (1994). Labor Markets in the Twentieth Century. National Bureau of Economic Research. Historical Working Paper Series 58. DOI: 10.3386/h0058

50. Closing the Gender Gap act now Sweden (b.g.) [tiešsaite]. OECD. [Skatīts 2023. gada 15. jūnijā]. Pieejams: https://americallatinagenera.org/wp-content/uploads/2020/02/Closing_the_Gender_Gap_-_Sweden_FINAL_1.pdf
51. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women [tiešsaite]. (1979). United Nations General Assembly. [Skatīts 2023. gada 15. aprīlī]. Pieejams: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
52. COVID-19 and its economic toll on women: The story behind the numbers (2020) [tiešsaite]. UN Women. [Skatīts 2021. gada 12. jūnijā]. Pieejams: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women?gclid=CjwKCAjwj6SEBhAOEiwAvFRuKKjnTfPBHtjQ1-3qD->
53. COVID-19 and the care economy: Immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery [tiešsaite]. (2020). UN Women. [Skatīts 2021. gada 12. jūnijā]. Pieejams: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy>
54. Cusbert, T. (2017) [tiešsaite]. Estimating the NAIRU and the Unemployment Gap. Reserve Bank Of Australia. [Skatīts 2021. gada 21. aprīlī]. Pieejams: <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2017/jun/2.html>
55. Dale, T. Mortensen Centre (2023) [tiešsaite]. School of Business and Social Sciences at Aarhus University. [Skatīts 2022. gada 20. decembrī]. Pieejams: <https://econ.au.dk/research/research-centres/former-research-centres/dale-t-mortensen-centre>
56. Dalības programma Latvijai 2021.–2027.gadam (2021) [tiešsaite]. Latvijas Republikas Finanšu ministrija. [Skatīts 2024. gada 28. maijā]. Pieejams: <https://www.fm.gov.lv/en/media/6465/download>
57. Dalībvalstu tiesības – Latvija (2020) [tiešsaite]. Eiropas e-tiesiskuma portāls. [Skatīts 2020. gada 20. oktobrī]. Pieejams: https://e-justice.europa.eu/content_member_stateLaw-6-lv-lv.do?member=1
58. Darba likums (2001) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2021. gada 2. decembrī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
59. Darba tirgus prognozes līdz 2040. gadam (2022) [tiešsaite]. Ekonomikas ministrija. [Skatīts 2022. gada 20. decembrī]. Pieejams: <https://www.em.gov.lv/lv/media/15413/download?attachment>
60. Nodarbinātības Valsts aģentūra (2024) [tiešsaite]. Bezdarba statistika. [Skatīts 2024. gada 15. janvārī]. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/bezdarba-statistika>
61. David, B., Eric, S. (2004). Defining unemployment in developing countries: evidence from Trinidad and Tobago, *Journal of Development Economics*, 73 (1), pp. 465-476, <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2002.12.005>
62. Dijkstra, L., Poelman H., Veneri P. (2019), The EU-OECD definition of a functional urban area. *OECD Regional Development Working Papers*, No. 2019/11, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d58cb34d-en>.
63. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (2022) [tiešsaite]. Official Journal of the European Union. [Skatīts 2024. gada 29. maijā]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>
64. Dow, S., Chick, V. (1988). A Post Keynesian Perspective on Banking and Regional Development. *Thames Papers in Political Economy*, Spring, pp. 1-22.
65. Du, F., Dong, X. (2009). Why do women have longer durations of unemployment than men in post-restructuring urban China? *Cambridge Journal of Economics*, 33 (2), pp. 233–252. <http://www.jstor.org/stable/23601800>

66. Dzimumu nevienlīdzība un nabadzība Eiropā (2019) [tiešsaite]. EAPN Latvia. [Skatīts 2023. gada 15. novembrī]. Pieejams: http://www.eapn.lv/2019/2019_eapn_latvia_dzimumu_nevienlidz_nabadz_eir.pdf
67. Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought (2018) [tiešsaite]. [Skatīts 2023. gada 15. maijā]. Pieejams: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>
68. Edmund, S. P. (1967) Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment over Time. *Economica*. Vol. 34, No. 135, pp. 254-281
69. Eglīte, S. (2022). Jauna valsts atbalsta programma veicinās zemu izmaksu īres namu būvniecību Latvijas reģionos - Altum. [tiešsaite] [Skatīts 2023. gada 3. jūnijā]. Pieejams: <https://www.altum.lv/jauna-valsts-atbalsta-programma-veicinas-zemu-izmaksu-ires-namu-buvniecibu-latvijas-regionos/>
70. Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (2024) [tiešsaite]. Likumi.lv. [Skatīts 2024. gada 14. martā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/2039>
71. Eiropas Sociālā harta [tiešsaite]. (2003). Likumi.lv [Skatīts 2021. gada 9. maijā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1045>
72. EP Direktīva 2000/78/EK [tiešsaite]. (2000). EURO-lex. [Skatīts 2021. gada 3. jūlijā]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV>
73. ES reģionālā attīstība un pilsētattīstība (b.g.) [tiešsaite]. Eiropas Komisija. [Skatīts 2023. gada 3. decembrī]. Pieejams: https://commission.europa.eu/eu-regional-and-urban-development_lv
74. Eurostat (2020) [tiešsaite]. Unemployment statistics. [Skatīts 2024. gada 26. jūlijā]. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics
75. Feijao, C., Flanagan, I., Van Stolk, C., Gunashekar, S. (2021). The global digital skills gap: Current trends and future directions. *RAND Corporation*. <https://doi.org/10.7249/rra1533-1>
76. Fewer and fewer families in which only the father works (2024) [tiešsaite]. CBS. [Skatīts 2024. gada 8. martā]. Pieejams <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2024/10/fewer-and-fewer-families-in-which-only-the-father-works>
77. Finland's share of women on corporate boards hits record high, Chamber of Commerce says (2022) [tiešsaite]. *Yle*. [Skatīts 2024. gada 8. janvārī]. Pieejams: <https://yle.fi/a/74-20010865>
78. FM: Bezdarba līmenis 2023. gadā pazeminājies, gada pēdējos mēnešos kritums ekonomikā tomēr sāk ietekmēt arī darba tirgu (2024) [tiešsaite]. Finanšu ministrija. [Skatīts 2023. gada 8. decembrī]. Pieejams: <https://www.fm.gov.lv/lv/jaunums/fm-bezdarba-limenis-2023-gada-pazeminajies-gada-pedejos-menesos-kritums-ekonomika-tomer-sak-ietekmet-ari-darba-tirgu>
79. Folbre, N. (2001). *The Invisible Heart*. New Press. 267 pp.
80. Friedman, M. (1968). The role of Monetary policy. *The American Economic Review*, LVIII (1), pp. 1–17.
81. Gaucher, D., Friesen, J., Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), pp. 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
82. Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work [tiešsaite]. (2000). European Institute for Gender Equality. [Skatīts 2021. gada 13. augustā]. Pieejams: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/digital-skills-and-training>

83. Glossary: Unemployment (2010) [tiešsaite]. Eurostat [Skatīts 2021. gada 21. aprīlī]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Unemployment>
84. Goldin, C. (1991). The Role of World War II in the Rise of Women's Employment. *The American Economic Review*, 81 (4) DOI: 10.3386/w3203
85. Hall, R.E. (1980) [tiešsaite]. Employment Fluctuations and Wage Rigidity. [Skatīts 2022. gada 12. jūnijā]. Pieejams: <https://www.brookings.edu/articles/employment-fluctuations-and-wage-rigidity/>
86. Heimberger, P., Kapellerb, J., Schützc, B. (2017). The NAIRU determinants: What's structural about unemployment in Europe? *Journal of Policy Modeling*, 39 (5), pp. 883-908.
87. Helmane, I., (2023) [tiešsaite]. Kāpēc par vienādu darbu sievietes pelna mazāk, un kā šo plaisu mazināt? [Skatīts 2023. gada 12. decembrī]. Pieejams: <https://lvportals.lv/norises/353813-kapec-par-vienadu-darbu-sievietes-pelna-mazak-un-ka-so-plaisu-mazinat-2023>
88. Holden, S., Nymoen, R. (2002). Measuring Structural Unemployment: NAWRU Estimates in the Nordic Countries. *The Scandinavian Journal of Economics*, 104 (1), pp. 87–104. <http://www.jstor.org/stable/3441143>
89. Holz, C.A. (2011). The unbalanced growth hypothesis and the role of the state: The case of China's state-owned enterprises. *Journal of Development Economics*. 96(2), pp. 220-238
90. Iacurci, G. (2021) [tiešsaite]. Long-term unemployment is close to a Great Recession record. CNBC. [Skatīts 2021. gada 25. aprīlī]. Pieejams: <https://www.cnbc.com/2021/02/05/long-term-unemployment-is-rising-toward-a-great-recession-record.html>
91. Iekšzemes kopprodukts un bruto pievienotā vērtība (2023). [tiešsaite]. Centrālā statistikas pārvalde. [Skatīts 2024. gada 2. aprīlī]. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/valsts-ekonomika/ikp-gada/2411-iekaszemes-kopprodukts-un-bruto-pievienota-vertiba>
92. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. (2021). International Labour Organization. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--en/index.htm
93. Integration of migrant women (2018) [tiešsaite]. *European Commission*. [Skatīts 2024. gada 8. janvārī]. Pieejams: https://migrant-integration.ec.europa.eu/special-feature/integration-migrant-women_en
94. International Labour Organization (2019a) [tiešsaite]. World Employment and Social Outlook – Trends 2019. [Skatīts 2022. gada 4. jūnijā]. Pieejams: <https://www.ilo.org/research-and-publications/flagship-and-major-reports/world-employment-and-social-outlook/world-employment-and-social-outlook-trends-2019>
95. International Labour Organization (2019b) [tiešsaite]. Quick guide on interpreting the unemployment rate. [Skatīts 2022. gada 4. septembrī]. Pieejams: <https://www.ilo.org/publications/quick-guide-interpreting-unemployment-rate>
96. Invaliditātes likums (2010) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2021. gada 4. aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums>
97. Izglītības piedāvājums kļuvis atbilstošāks darba tirgus vajadzībām, izaicinājumus rada demogrāfijas tendences un reģionālās atšķirības (2018) [tiešsaite]. Ekonomikas Ministrija. [Skatīts 2022. gada 2. janvāris]. Pieejams: https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/izglitibas-piedavajums-kluvis-atbilstosaks-darba-tirgus-vajadzibam-izaicinajumus-rada-demografijas-tendences-un-regionalas-atskiribas?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.lv%2F
98. Jelāgins, J. (2004) [tiešsaite] Satversmes tiesas tiesneša Jura Jelāgina atsevišķās domas lietā nr.2004-01-06 “Par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 114.² panta

- atbilstību 1965.gada 9.aprīļa Konvencijai par starptautiskās jūras satiksmes atvieglošanu” [skatīts 2020. gada 20. maijā]. Pieejams: https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2004-01-06_Atseviskas_domas.pdf
99. Jobs outlook highly uncertain in the wake of Russia’s war of aggression against Ukraine, says OECD. (2022). OECD. Retrieved from <https://www.oecd.org/newsroom/jobs-outlook-highly-uncertain-in-the-wake-of-russia-s-war-of-aggression-against-ukraine.htm>
 100. Kagan, J. (2020) Frictional Unemployment [tiešsaite] Investopedia [Skatīts 2021. gada 20. aprīlī]. Pieejams: <https://www.investopedia.com/terms/f/frictionalunemployment.asp>
 101. Kagan, J. (2020) Frictional Unemployment [tiešsaite]. Investopedia. [Skatīts 2021. gada 20. aprīlī]. Pieejams: <https://www.investopedia.com/terms/f/frictionalunemployment.asp>
 102. Keating, M. (2011). Regions and regionalism. *Regions and Cohesion*, 1 (1), pp. 4–7. <https://doi.org/10.3167/reco.2011.010102>
 103. Kees, V. H. (2005). Scenarios: The Art of Strategic Conversation. John Wiley & Sons, 2005.
 104. Keynes, J. M. (1936) [tiešsaite]. The General Theory of Employment, Interest, and Money. [Skatīts 2021. gada 3. maijā]. Pieejams: https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_keynestheoryofemployment.pdf
 105. Kim, Y., Bang, H. (2019). Introduction to Kalman Filter and Its Applications. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.80600>
 106. Kim, S. (2005). Gender Differences in the Job Satisfaction of Public Employees: A Study of Seoul Metropolitan Government, Korea. *Sex Roles*, 52(9–10), 667–681. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-3734-6>
 107. Klasen, S. (b.g.). Social exclesion, children and education: conceptual and measurement issues. [tiešsaite] OECD. [Skatīts 2023. g. 2. maijā]. Pieejams: <https://www.oecd.org/education/school/1855901.pdf>
 108. Komerclikums (2000) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2021. gada 4. aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/5490-komerclikums>
 109. Krasnopjorovs, O. (2015) [tiešsaite]. Dabiskā un cikliskā bezdarba Latvijā novērtējums ar līknes modeli. Latvijas Banka. [Skatīts 2021. gada 21. aprīlī]. Pieejams: https://www.bank.lv/images/stories/pielikumi/publikacijas/dm_2_2015_LV.pdf
 110. Krasnopjorovs, O. (2019) [tiešsaite]. Darbaspēka rezervju anatomija Baltijas valstīs: skats 15 gadu pēc pievienošanās ES. [Skatīts 2021. gada 21. aprīlī]. Pieejams: https://datnes.latvijabanka.lv/diskusijas-materiali/dm_2_2019-lv.pdf
 111. Kronbergs, E., Rivža, P., Bože, Dz. (1988). *Augstākā matemātika*. Rīga: Zvaigzne. 534 lpp.
 112. Krongorns, E. (2018). Tik dažāda bezdarbs. Retrieved from <https://www.makroekonomika.lv/raksti/tik-dazadais-bezdarbs>
 113. Krugman, P. (1991). Increasing Returns and Economic Geography. *Journal of Political Economy*, 99 (3), pp. 483–499. <https://doi.org/10.1086/261763>
 114. Krugman, P. The Conscience of a Liberal. W. W. Norton & Company. pp. 57-78
 115. Kučs, A. (2020). Starptautisko cilvēktiesību avotu un Eiropas Savienības tiesību avotu piemērošana Satversmes tiesā. *Starptautisko Un Eiropas Savienības Tiesību Piemērošana Nacionālajās Tiesās*, pp. 13–23. <https://doi.org/10.22364/juzk.78.01>
 116. Kurtz, A. (2021) The US economy lost 140,000 jobs in December. All of them were held by women [tiešsaite]. CNN Business. [Skatīts 2021. gada 20. februārī]. Pieejams: <https://edition.cnn.com/2021/01/08/economy/women-job-losses-pandemic/index.html>

117. Labor Supply (b.g.) [tiešsaite] Harward University. [Skatīts 2024. gada 25. maijā]. Pieejams: <https://scholar.harvard.edu/files/gborjas/files/lechapter2.pdf>
118. Lamb, V.M. (2012). The 1950's and the 1960's and the American Woman : the transition from the "housewife" to the feminist [tiešsaite]. History. [Skatīts 2024. gada 25. maijā]. Pieejams: <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00680821/document>
119. Latvia. Gender equality index 2023 (2023) [tiešsaite]. *European Institute for Gender Equality*. [Skatīts 2023. gada 25. martā]. Pieejams: https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/LV_2023_factsheet.pdf
120. Latvian unemployment rate was 6.5 % in Q3 2023. (2023). Central Statistical Bureau of Latvia. Retrieved from: <https://stat.gov.lv/en/statistics-themes/labour-market/unemployment/press-releases/14285-unemployment-3rd-quarter-2023>
121. Latvija digitālajā transformācijā: Iespējas un izaicinājumi (2021). *Digitalizācija Latvijā*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b38af25d-lv>.
122. Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitātes Dzimumu līdztiesības politika (2023) [tiešsaite]. Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte. [Skatīts 2024. gada 3. jūnijā]. Pieejams: https://www.lbtu.lv/sites/default/files/2023-10/Padomes%20Lemums%20Nr_27_Dzimumu_lidzties_politika_2023%20%282%29_0.pdf
123. Latvijas Republikas Satversme (1922) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2020. gada 20. maijā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>
124. Latvijas saistības (2020) [tiešsaite]. Labklājības Ministrija. [Skatīts 2022. gada 28. aprīlī]. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/latvijas-saistibas-0>
125. Leonard, J. S. (1986). In the Wrong Place at the Wrong Time: The Extent of Frictional and Structural Unemployment. Working Paper No. 1979. DOI: 10.3386/w1979
126. Ljungqvist, L., Sargent, T. (1998). The European Unemployment Dilemma. *Journal of Political Economy*, 106 (3), pp. 514–550. <https://doi.org/10.1086/250020>
127. Long-term unemployment [tiešsaite] European Commission. [Skatīts 2021. gada 25. aprīlī]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1205&langId=en>
128. Long-term unemployment rate (b. g.) [tiešsaite]. OECD Data. [Skatīts 2021. gada 28. aprīlī]. Pieejams: <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm#:~:text=Long%2Dterm%20unemployment%20refers%20to,term%20unemployed%20among%20all%20unemployed.>
129. Mankiw, N. G (2019). *Macroeconomics*, 10th ed., Worth Publishers. 688 p.
130. Meerkerk, E. N. (2006). Segmentation in the Pre-Industrial Labour Market: Women's Work in the Dutch Textile Industry, 1581–1810. *IRSH* 51, pp. 189–216 DOI: 10.1017/S0020859006002422
131. Mēs strādājam, lai Eiropā palielinātu sociālā riska grupas sievietes iespējas iekļauties darba tirgū (b.g.) [tiešsaite]. WhomeN. [Skatīts 2023. gada 2. maijā]. Pieejams: https://whomen.eu/wp-content/uploads/2018/03/b1_whomen_final-versiononline.pdf
132. Mietzner, D., Reger, G. (2005) Advantages and disadvantages of scenario approaches for strategic foresight. *Int. J. Technology Intelligence and Planning*, 1, (2), pp. 220–239.
133. Migrant women and the EU labour market: Overcoming double discrimination (2023) [tiešsaite]. European Parliament. [Skatīts 2024. gada 27. februārī]. Pieejams: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2023\)747905](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2023)747905)
134. Mortensen, D. T. (1999). Equilibrium Unemployment Dynamics. *International Economic Review*, 40 (4), pp. 889–914.

135. Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61 (3), pp. 397–415. <https://doi.org/10.2307/2297896>
136. Mussida, C., Zanin, L. (2023). Asymmetry and (in-)stability of Okun's coefficients in nine European countries. *The Journal of Economic Asymmetries*, 28, e00313. <https://doi.org/10.1016/j.jeca.2023.e00313>
137. Nabadzības un dzimuma aspekts visā dzīves laikā. Pārskats par Pekinas Rīcības platformas īstenoša (2017) [tiešsaite]. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts. [Skatīts 2021. gada 27. februārī]. Pieejams: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0616074lvn_pdfweb_20171204165148.pdf
138. NAIRU (2021) [tiešsaite]. [Skatīts 2022. gada 5. martā]. Pieejams: <https://www.economicsonline.co.uk/definitions/nairu.html/>
139. Nicholas, S., Oxley, D. (1993). The Living Standards of Women during the Industrial Revolution, 1795-1820. *Economic History Review*, 46 (4), pp. 723-749.
140. Nijkamp, P. (2016). The “resourceful region”. A new conceptualisation of regional development strategies. *Investigaciones Regionales-Journal of Regional Research*, (36), pp. 191-204.
141. Nodarbinātības valsts aģentūra (2023) [tiešsaite]. Bezdarba statistika [Skatīts 2023. gada 22. jūnijā]. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/bezdarba-statistika>
142. Norbrook, D. (2004). Women, the Republic of Letters, and the Public Sphere in the Mid-Seventeenth Century. *Criticism*, 46 (2), pp. 223–240.
143. Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenošanu izvēles principiem (2011) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2021. gada 7. februārī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225425-noteikumi-par-aktivo-nodarbinatibas-pasakumu-un-preventivo-bezdarba-samazinanas-pasakumu-organizesanas-un-finansesanas-kartib>
144. NVA: Dabiskais bezdarba līmenis un darbaroku trūkums vēl nav sasniegts (2017) [tiešsaite]. *LSM*. [Skatīts 2023. gada 1. aprīlī]. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/nva-dabiskais-bezdarba-limenis-un-darbaroku-trukums-vel-nav-sasniegts.a261287/>
145. O’Keeffe, P., Johnson, B., Daley, K. (2021). Continuing the precedent: Financially disadvantaging young people in “unprecedented” COVID-19 times. *Australian Journal of Social Issues*, 57 (1), pp. 70–87. <https://doi.org/10.1002/ajs4.152>
146. OECD (2022a) [tiešsaite]. OECD Labour Force Statistics 2022. [Skatīts 2024. gada 25. jūlijā]. Pieejams: https://www.oecd.org/en/publications/2023/04/oecd-labour-force-statistics-2022_26178d14.html
147. OECD (2024) [tiešsaite]. OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market. [Skatīts 2024. gada 25. jūlijā]. Pieejams: https://www.oecd.org/en/publications/2024/07/oecd-employment-outlook-2024_abc8ad82.html
148. OECD (2024) [tiešsaite]. OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market. [Skatīts 2024. gada 25. jūlijā]. Pieejams: https://www.oecd.org/en/publications/2024/07/oecd-employment-outlook-2024_abc8ad82.html
149. Oficiālais statistikas portāls (2023) [tiešsaite]. Faktiskā bezdarba līmenis jūlijā bija 6,5 %, reģistrētais – 5,6 % [Skatīts 2024. gada 6. februārī]. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/bezdarbs/preses-relizes/14334-bezdarbs-2023-gada-julija>
150. Onodugo, V. A., Obi, K. O., Anowor, O. F., Nwonye, N. G., Ofoegbu, G. N. (2017). Does public spending affect unemployment in an emerging market? *Risk*

- governance & control: Financial markets & institutions*, 7(1), pp. 32-40. <https://doi.org/10.22495/rgcv7i1art4>
151. Ortego-Martí, V. (2017). Loss of skill during unemployment and TFP differences across countries. *European Economic Review*, 100 (C), pp. 215-235. DOI: 10.1016/j.euroecorev.2017.08.006
 152. Paasi, A. (2011). The region, identity, and power. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 14, pp. 9–16. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.011>
 153. Padavic, I., Reskin, B. (2002). *Women and men at work*. SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781452233857>
 154. Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam (1999) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2022. gada 12. jūnijā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/14595-par-apdrosinasanu-bezdarba-gadijumam>
 155. Par konceptuālo ziņojumu “Par sadarbības platformas ‘Demogrāfisko lietu centrs’ priekšlikumiem ģimeņu ar bērniem atbalstam 2018.–2020. gadā.” (2018) [tiešsaite]. Ministru kabineta rīkojums. [Skatīts 2022. gada 27. augustā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/296891-par-konceptualo-zinojumu-par-sadarbibas-platformas-demografisko-lietu-centrs-priekslukumiem-gimenu-ar-berniem-atbalstam-20182020-gada>
 156. Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem, 1994, [tiešsaite]. Likumi.lv [skatīts 2020. gada 20. maijā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/57840-par-latvijas-republikas-starptautiskajiem-ligumiem>
 157. Par Maternitātes aizsardzības konvenciju (2006) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2021. gada 27. jūlijā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/132858-par-maternitates-aizsardzibas-konvenciju>
 158. Par mums (2023) [tiešsaite]. SKDS [Skatīts 2022. gada 13. februārī]. Pieejams: <https://skds.lv/par-mums>
 159. Par nodokļiem un nodevām (1995) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2021. gada 8. decembrī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/33946-par-nodokliem-un-nodevam>
 160. Par Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņēm 2021.–2027. gadam (2021) [tiešsaite]. Ministru kabineta rīkojums Nr. 616. [Skatīts 2023. gada 12. aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325828>
 161. Par valsts pensijām (1995) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2022. gada 1. aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38048-par-valsts-pensijam>
 162. Par valsts sociālo apdrošināšanu (1997) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2022. gada 10. jūnijā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466-par-valsts-socialo-apdrosinasanu>
 163. Pasaules Veselības organizācija (2020) [tiešsaite]. Pašnāvību novēršana. Materiāls vispārējās prakses ārstiem. [Skatīts 2021. gada 27. februārī]. Pieejams: https://www.spkc.gov.lv/lv/psihiskas-veselibas-veicinasana/pasnavibu_noversana_materials_arstiem1.pdf
 164. Pasternak-Malicka, M. (2019). Professional activity of women in light of the Family 500+ Program. *Problems and Perspectives in Management*, 17 (4), pp. 214–225. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.18](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.18)
 165. Pašnāvību novēršana. Materiāls vispārējās prakses ārstiem (2020) [tiešsaite]. Pasaules Veselības organizācija. [Skatīts 2021. gada 27. februārī]. Pieejams: https://www.spkc.gov.lv/lv/psihiskas-veselibas-veicinasana/pasnavibu_noversana_materials_arstiem1.pdf
 166. Pedersen, P. J., Lund, R. (2017) Unemployment: Theory, Policy and Structure. *Walter de Gruyter GmbH & Co KG, Business & Economics*, 373 p. <https://doi.org/10.1515/9783110861365>

167. Pekinas deklarācija un rīcības platforma (1995) [tiešsaite]. [Skatīts 2021. gada 7. jūlijā]. Pieejams: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.lm.gov.lv%2Fsites%2FIm%2Ffiles%2Fpekinas_ric.platforma1.doc&wdOrigin=BROWSELINK
168. Perera, G. (2016) [tiešsaite]. Relationship Between Unemployment and Inflation. [Skatīts 2021. gada 27. februārī]. Pieejams: <https://pediaa.com/relationship-between-unemployment-and-inflation/#:~:text=Unemployment%20and%20inflation%20are%20two%20economic%20concepts%20widely,of%20goods%20and%20services%20available%20in%20the%20market>
169. Pettinger, T. (2017) [tiešsaite]. Voluntary unemployment. [Skatīts 2021. gada 27. februārī]. Pieejams: <https://www.economicshelp.org/blog/27673/concepts/voluntary-unemployment/>
170. Phelps, E. S. (1967). Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment over Time. *Economica*, 34 (135), 254. <https://doi.org/10.2307/2552025>
171. Phelps, E. S. (1968). Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium. *Journal of Political Economy*, 76 (4, Part 2), pp. 678–711. <https://doi.org/10.1086/259438>
172. Pissarides, C. A. (b.g.) [tiešsaite]. IZA Institute of Labor Economics. [Skatīts 2023. gada 22. martā]. Pieejams: <https://www.iza.org/person/316/christopher-a-pissarides>
173. Pierson, R. (1977). “HOME AIDE”: A Solution to Women's Unemployment After World War II. *Atlantis: Critical Studies in Gender, Culture & Social Justice*, 2 (2), pp. 85-97.
174. Popirlan, C. I., Tudor, I. V.; Dinu, C. C.; Stoian, G.; Popirlan, C.; Dănciulescu, D. (2021). Hybrid Model for Unemployment Impact on Social Life. *Mathematics*, 9 (18), pp. 1-18. <https://doi.org/10.3390/math9182278>
175. Promoting gender equality in the workplace: Two company case examples (2012) [tiešsaite]. Eurofound. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2012/promoting-gender-equality-workplace-two-company-case-examples>
176. Rebelo, S. (2005). Real Business Cycle Models: Past, Present and Future. *The Scandinavian Journal of Economics*, 107 (2), pp. 217–238. <http://www.jstor.org/stable/3441103>
177. Republic of Latvia: Staff Concluding Statement of the 2022 Article IV Mission. (2022) [tiešsaite]. [Skatīts 2024. gada 27. februārī]. Pieejams: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2022/06/16/republic-of-latvia-staff-concluding-statement-of-the-2022-article-iv-mission>
178. Rotondi, J. P. (2019) [tiešsaite]. How the Great Depression Affected Working Women. *HISTORY*. [Skatīts 2024. gada 26. maijā]. Pieejams: <https://www.history.com/news/working-women-great-depression>
179. Saaty, T. L. (1980). The Analytic Hierarchy Process. Planning, Priority Setting, Resource Allocation. New York: McGraw–Hill. 287 p.
180. Saaty, T. L. (2008). Decision Making with the Analytic Hierarchy Process. *International Journal of Services Sciences*, 1 (1), pp. 83–98.
181. Saaty, T. L. (2016). The Analytic Hierarchy and Analytic Network Processes for the Measurement of Intangible Criteria and for Decision-Making. *International Series in Operations Research & Management Science*, pp. 363–419.
182. Saaty, T. L., Peniwati, K., Shang, J. S. (2007) The Analytic Hierarchy Process and Human Resource Allocation: Half the Story. *Mathematical and Computer Modelling*, 46 (7–8), pp. 1041–1053.

183. Saaty, T. L., Shang, J. S (2011) An innovative orders-of-magnitude approach to AHP-based mutli-criteria decision making: Prioritizing divergent intangible humane acts. *European Journal of Operational Research*, 214(3), p. 703–715.
184. Sawyer, M. (2012). Understanding Inflation and the Implications for Monetary Policy: A Phillips Curve Retrospective. *Economica*, 79 (315), pp. 602–603. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2012.00922.x>
185. Schoemaker, P., Cornelius, A. (2009) “Scenarios: An Exploratory Approach to the Future” In *Futures Research Methodology — V3.0*, edited by Jerome C. Glenn and Theodore J. Gordon, AC/UNU Millennium Project.
186. Schwartz, P. (1991) *The Art of the Long View: Planning for the Future in an Uncertain World*. Doubleday.
187. Shimer, R., (2005). The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies. *American Economic Review*, 95 (1), pp. 25-49.
188. Sieviešu un meiteņu ietekmes palielināšana ar digitālās nozares starpniecību (2018) [tiešsaite]. [Skatīts 2023. gada 2. aprīlī]. Pieejams from https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102_LV.html
189. Singh, K. (2022) [tiešsaite]. Cumulative Causation Theory by Gunnar Myrdal. [Skatīts 2022. gada 27. janvārī]. Pieejams: <https://pangeography.com/cumulative-causation-theory-by-gunnar-myrdal/>
190. Sloka, B. (b.g.) [tiešsaite]. Darba resursi. [Skatīts 2022. gada 27. septembrī]. Pieejams: <https://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=22290&chapterid=6827>
191. Sociālā iekļaušana (b.g.) [tiešsaite]. Eiropas Komisija. [Skatīts 2022. gada 17. novembris]. Pieejams: https://commission.europa.eu/eu-regional-and-urban-development/topics/social-inclusion_lv
192. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums (2002) [tiešsaite]. [Skatīts 2021. gada 9. martā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums>
193. Soylu, B. Ö., Çakmak, İ., Okur, F. (2018) [tiešsaite]. Economic growth and unemployment issue: Panel data analysis in Eastern European Countries. [Skatīts 2021. gada 27. februārī]. Pieejams: http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/21239/7_428_Soylu%20et%20al.pdf?sequence=2
194. Ssebulime, K., Muvawala, J. (2019). Estimating the Cost of Unemployment to Uganda’s Growth and Growth Trajectory 1980-2016: ‘an auto-regressive distributed lag modelling approach’. *International Journal of Econometrics and Financial Management*. 7 (1), pp. 27-36. doi: 10.12691/ijefm-7-1-4.
195. Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*, 27 (3), pp. 583-602.
196. Starting off the new year of training with 17 updated training occupations (2015). [tiešsaite]. BIBB. [Skatīts 2023. gada 27. decembrī]. Pieejams: https://www.bibb.de/en/pressemitteilung_31545.php
197. Statistiskie reģioni (2021) [tiešsaite]. Centrālā statistikas pārvalde. [Skatīts 2022. gada 13. februārī]. Pieejams: <https://www.csp.gov.lv/lv/statistiskie-regioni>
198. Steven, N. (2021) [tiešsaite]. Structural vs. Cyclical Unemployment: What's the Difference? [Skatīts 2021. gada 21. aprīlī]. Pieejams: <https://www.investopedia.com/ask/answers/050715/what-difference-between-structural-unemployment-and-cyclical-unemployment.asp>
199. Strøm, R. Ø. (2019). The Norwegian Gender Balance Law: A Reform that Failed?, *Annals of Corporate Governance*: 4: (1), pp 1-86. <http://dx.doi.org/10.1561/109.00000014>
200. Suphaphiphat, N., Miyamoto, H., (2020) [tiešsaite]. Mitigating Long-term Unemployment in Europe. International Monetary Fund. [Skatīts 2021. gada 27. aprīlī].

- Pieejams: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/08/21/Mitigating-Long-term-Unemployment-in-Europe-49678>
201. Taylor, B., (b.g.). The Role of Women in the Industrial Revolution. [Skatīts 2024. gada 25. maijā]. Pieejams: <https://www.uml.edu/tsongas/barilla-taylor/women-industrial-revolution.aspx>
 202. The gender gap in employment: What's holding women back? (2018) [tiešsaite]. International Labour Organizationa. [Skatīts 2021. gada 9. februārī]. Pieejams: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
 203. The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth (2015) [tiešsaite]. McKinsey Global Institute. [Skatīts 2022. gada 5. septembrī]. Pieejams: <https://internationalwim.org/iwim-reports/the-power-of-parity-how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth/>
 204. Tilly, L.A., & Scott, J.W. (1987). Women, Work and Family (1st ed.). *Routledge*, pp.61-104. <https://doi.org/10.4324/9780203819395>
 205. Types of unemployment (b.g.) [tiešsaite]. Economics Online. [Skatīts 2021. gada 24. aprīlī]. Pieejams: https://www.economicsonline.co.uk/Managing_the_economy/Unemployment_types_and_causes.html#:~:text=Regional%20unemployment,regional%20unemployment%20in%20these%20areas
 206. Tsiotas, D., (2022). A network-based algorithm for computing Keynesian income multipliers in multiregional systems. *Regional Science Inquiry*, XIV, (2), pp. 25.-46.
 207. Turečkova, K. (2018). Localization theory of regional development and agglomeration effects: a case study of the ICT sector in the Czech republic. *Geographia Technica*, 13 (1), pp. 119-129. https://doi.org/10.21163/gt_2018.131.11
 208. UN Women (2020) [tiešsaite]. COVID-19 and its economic toll on women: The story behind the numbers. [Skatīts 2021. gada 30. aprīlī]. Pieejams: https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women?gclid=CjwKCAjwj6SEBhAOEiwAvFRuKKjnTfPBHtjQ1-3qD-KoyZddnNj_4A6R868_dOqSoDCUlgcWw-9FphoCt1MQAvD_BwE
 209. Unemployment Rate? (b.g.) [tiešsaite]. FocusEconomics. [Skatīts 2021. gada 24. aprīlī]. Pieejams: <https://www.focus-economics.com/economic-indicator/unemployment-rate>
 210. Unt, M., Gebel, M., Bertolini, S., Deliyanni-Kouimtzi V., Hofäcker, D. (2023). Social Exclusion of Youth in Europe. *Policy Press*. [tiešsaite]. [Skatīts 2023. gada 2. maijā]. Pieejams: http://books.google.ie/books?id=nWGMEEAAQBAJ&pg=PR2&dq=978-1-4473-5872-5&hl=&cd=1&source=gbs_api
 211. Vaivads, J. (1997) [tiešsaite]. Sievietes un vīrieši dialogā. *Latvijas Vēstnesis*, 207. [Skatīts 2022. gada 30. maijā]. Pieejams: <https://www.vestnesis.lv/ta/id/30334>
 212. Valsts sociālo pabalstu likums (2002) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2022. gada 1. aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68483-valsts-socialo-pabalstu-likums>
 213. Vispārējo cilvēktiesību deklarācija (2014). Retrieved from <https://www.mfa.gov.lv/ministrija/latvijas-parstavis-starptautiskajas-cilvektiesibu-institucijas/individam-tiesi-pieejamas-apvienoto-naciju-organizācijas-cilvektiesibu-aizsardzibas-proceduras/vispareja-cilvektiesibu-deklaracija>
 214. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības Eiropā: fakti un skaitļi (2023) [tiešsaite]. Eiropas Parlaments. [Skatīts 2023. gada 30. decembrī]. Pieejams: <https://www.europarl.europa.eu/news/lv/headlines/society/20200227STO73519/viriesu-un-sieviesu-darba-samaksas-atskiribas-eiropa-fakti-un-skaitli>

215. Vujačić S., Kvirgić G., Ivković D., Vujadin R., Vujadin N. (2012). The Development of Female Entrepreneurship in the Function of Overcoming Unemployment of Women in Serbia. *JWEE*, (3-4), pp. 1-16.
216. Wächter, T. (2012) [tiešsaite]. Job Displacements in Recessions. An Overview of Long-Term Consequences and Policy Options [tiešsaite]. eBook. [Skatīts 2021. gada 10. janvārī]. Pieejams: https://web-b-ebsohost-com.ezproxy.llu.lv/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fNTAxMTc1X19BTg2?sid=19b6ba42-88e7-46c6-a0c1-2773ee75f214@sessionmgr101&vid=2&format=EB&ppid=pp_19
217. Wasem, R. E. (2013). Tackling Unemployment: The Legislative Dynamics of the Employment Act of 1946. *Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research*. <https://doi.org/10.17848/9780880994545>
218. Watts, R., (2008). Review of Gender, Work and Education in Britain in the 1950s, (review no. 689) [tiešsaite]. [Skatīts 2024. gada 24. maijā]. Pieejams: <https://reviews.history.ac.uk/review/689>
219. What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis? (2021) [tiešsaite]. OECD. [Skatīts 2022. gada 20. aprīlī]. Pieejams: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-countries-done-to-support-young-people-in-the-covid-19-crisis-ac9f056c/>
220. Woetzel, L., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R., Krishnan, M. (2015). How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. [tiešsaite]. McKinsey Global Institute. [Skatīts 2022. gada 12. septembrī]. Pieejams: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
221. Women at the core of the fight against COVID-19 crisis. (2020) [tiešsaite]. [Skatīts 2021. gada 19. martā]. Pieejams: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>
222. Women in the Work Force during World War II. (2016) [tiešsaite]. The U.S. National Archives and Records Administration. [Skatīts 2024. gada 25. maijā]. Pieejams: <https://www.archives.gov/education/lessons/wwii-women.html>
223. Women's representation on boards of top EU companies exceeds 32 with Finland ranking high in leadership diversity (2023) [tiešsaite]. *Helsinki Times*. [Skatīts 2024. gada 2. martā]. Pieejams: <https://www.helsinkitimes.fi/world-int/23186-women-s-representation-on-boards-of-top-eu-companies-exceeds-32-with-finland-ranking-high-in-leadership-diversity.html>
224. World Bank Gender Strategy 2024 - 2030: Accelerate Gender Equality for a Sustainable, Resilient and Inclusive Future (2023) [tiešsaite]. World Bank. [Skatīts 2022. gada 1. jūlijā]. Pieejams: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-strategy-update-2024-30-accelerating-equality-and-empowerment-for-all>
225. World Employment and Social Outlook. Trends 2020 (2020) [tiešsaite]. International Labour Organization. [Skatīts 2021. gada 22. maijā]. Pieejams: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670554.pdf
226. World Employment and Social Outlook. Trends 2023 (2023). [tiešsaite]. International Labour Organization. [Skatīts 2023. gada 22. decembrī]. Pieejams: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf
227. Zobena, A. (2014) Ad locum: vieta, identitāte un rīcībspēja. LU Akadēmiskais apgāds. [tiešsaite]. [Skatīts 2022. gada 10. decembrī].

Pieejams:https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user_upload/szf_faili/Petnieciba/sppi/tautas/Ad_locum_2014.pdf

228. Вишневская, Н. (2014). [tiešsaite]. Роль государственной службы занятости населения в минимизации молодежной безработицы: теория и практика. *Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ»*, Но. 3 [Skatīts 2021. gada 22. aprīlī].
Pieejams: <https://naukovedenie.ru/PDF/115EVN314.pdf>

PIELIKUMI / *ANNAEXES*

**SKDS 2020. GADA OKTOBRA/NOVEMBRA INTERNETA SOCIOLOĢISKĀS
APTAUJAS TEHNISKĀ INFORMĀCIJA**

PĒTĪJUMA VEICĒJS	Pētījumu centrs SKDS
MĒRĶA GRUPA	Bezdarbnieki
APTAUJAS METODE	Interneta aptauja (CAWI)
RESPONDENTI	Pētījumu centra SKDS WEB paneļa dalībnieki
PLĀNOTAIS IZLASES APJOMS	200 respondenti
SASNIEGTAIS IZLASES APJOMS	221 respondenti
ĢEOGRĀFISKAIS PĀRKLĀJUMS	Visa Latvija
APTAUJAS LAIKS	29.10.2020. - 02.11.2020.
Uzaicinājuma izsūtīšanas datums	29.10.2020.
Laukdarba slēgšanas datums	02.11.2020

2023. GADA APTAUJAS JAUTĀJUMI UN ATBILŽU VARIANTI

D01	Jūsu dzimums	1	Vīrietis
		2	Sieviete
D02	Vecums		
D02_SH	Vecums	1	18–24 gadi
		2	25–34 gadi
		3	35–44 gadi
		4	45–54 gadi
		5	55–63 gadi
		6	64–75 gadi
D02B	Dzimšanas gads		
D02A	Jūsu ģimenes stāvoklis	1	Precējies(-usies) vai dzīvo ar partneri
		2	Šķīries(-usies) vai nedzīvo kopā ar vīru/sievu
		3	Neprecējies(-usies)
		4	Atraitnis(-e)
d03	Cik cilvēku dzīvo Jūsu māsaiņniecībā, ieskaitot Jūs?		
d03a	Vai Jūsu ģimenē ir bērni vecumā līdz 18 gadiem (ieskaitot), kuri dzīvo kopā ar Jums?	1	Jā
		2	Nē
		3	Grūti pateikt
d03b	Jūs dzīvojat...	1	Dzīvoklī daudzdzīvokļu mājā
		2	Savrupmāja, privātmāja
		3	Dvīņu māja, rindu māja
d04_sh	Izglītība	1	Pamatizglītība
		2	Vidējā, vidējā speciālā
		3	Augstākā

1. pielikuma 1. turpinājums / *Continuation 1 of Annex 1*

d05	Kāda ir Jūsu tautība?	1	Latvietis(-e)
		2	Krievs(-iete)
		3	Baltkrievs(-iete)
		4	Ukrainis(-iete)
		5	Polis(-iete)
		6	Lietuvietis(-e)
		7	Ebrejs(-iete)
		8	Vācietis(-e)
		9	Igaunis(-iete)
		10	Cits(-a)
d05_sh	Tautība	1	Latvietis(-e)
		2	Cits(-a)
d05a	Kādā valodā galvenokārt Jūs runājat ģimenē?	1	Latviešu
		2	Krievu
		3	Citā
d06	Vai Jums ir LR pilsonība?	1	Jā
		2	Nē
d07	Kādā sektorā Jūs strādājat:	0	Nestrādā
		1	Publiskajā sektorā (valsts, pašvaldības)
		2	Privātajā sektorā
		3	Cits
d08_sh	Pamatnodarbošanās	1	Strādājošie
		2	Nestrādājošie
d09	Kādi ir mēneša vidējie ienākumi EURO uz vienu Jūsu māsaiņniecības locekli pēdējo sešu mēnešu laikā (pēc nodokļu nomaksas), ņemot vērā visus ienākumus – algas, stipendijas, pabalstus, pensijas utt.?	9801	Grūti pateikt
d09b	Kādi ir Jūsu personīgie mēneša vidējie ienākumi EURO pēdējo sešu mēnešu laikā (pēc nodokļu nomaksas), ņemot vērā visus Jūsu ienākumus?	9801	Grūti pateikt
d10a	Reģions	1	Rīga
		2	Pierīga
		3	Vidzeme
		4	Kurzeme
		5	Zemgale
		6	Latgale
d10	Reģions	1	Rīga
		3	Vidzeme
		4	Kurzeme
		5	Zemgale
		6	Latgale
d_pils	Apdzīvotas vieta	1	Rīga
		2	Cita pilsēta

1. pielikuma 2. turpinājums / *Continuation 2 of Annex 1*

		3	Lauki
d_pils_	Apdzīvotas vieta	1	Rīga
s		2	Lielās pilsētas
		3	Cita pilsēta
		4	Lauku teritorija
dd01	Kāda ir Jūsu pašreizējā pamatnodarbošanās?	1	Augstākā vai vidējā līmeņa vadītājs/-a
		2	Speciālists/-e, ierēdnis/-e, nestrādā fizisku darbu
		3	Strādnieks/-ce, strādā fizisku darbu
		4	Ir savs uzņēmums, individuālais darbs
		5	Pensionārs/-e
		6	Skolnieks/-ce
		7	Students/-e
		8	Mājsaimniece/-ks
		9	Bērna kopšanas atvaļinājums
		10	Bezdarbnieks/-ce
dd02	Vai Jūs kādreiz esat strādājis/-usi algotu darbu?	1	Jā
		2	Nē
dd03	Vai Jūs šobrīd papildus strādājat un saņemat ienākumus?	1	Jā, strādāju un gūstu ienākumus
		2	Jā, strādāju, bet negūstu ienākumus
		3	Nē, nestrādāju un negūstu ienākumus
		4	Nē, nestrādāju, bet gūstu ienākumus (stipendijas, pabalsti u. c.)
dd04	Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?	1	Jā
		2	Nē
dd05	Vai Jums ir piešķirts invaliditātes statuss?	1	Nē
		2	Jā, esmu I grupas invalīds/-e
		3	Jā, esmu II grupas invalīds/-e
		4	Jā, esmu III grupas invalīds/-e
dd06	Jūsu pēdējā darbavieta bija...?	1	...valsts iestāde
		2	...privātā sektora uzņēmums
		3	

1. pielikuma 3. turpinājums / *Continuation 3 of Annex 1*

		3	... Jūsu uzņēmums/bijāt pašnodarbinātais/-ā
q01	Kā Jūs kļūvat par bezdarbnieku?	1	Izbeigt darba attiecības izlēmu pats/-i
		2	Biju spiests/-a izbeigt darba attiecības
		3	Darba devējs uzteica darba līgumu
q02	Vai Jūs smagi pārdzīvojat, ka esat kļuvis par bezdarbnieku?	1	Jā, šis man ir smags pārdzīvojums
		2	Nē, nepārdzīvoju un esmu pārliecināts/-a, ka tuvākajā laikā atradīšu darbu
		3	Nē, nepārdzīvoju, jo tiklīdz beigšu saņemt bezdarbnieka pabalstu, atradīšu darbu
		4	Nē, nepārdzīvoju, jo man ir citi iztikas avoti
q03_1	Iemesls, kāpēc pieteicāties reģistrētā bezdarbnieka statusam? — Lai saņemtu bezdarbnieka pabalstu	0	Nē
		1	Jā
q03_2	Lai varētu izmantot apmācības iespējas	0	Nē
		1	Jā
q03_3	Lai piedalītos aktīvā nodarbinātības pasākumā	0	Nē
		1	Jā
q03_4	Lai ātrāk un veiksmīgāk atrastu darbu	0	Nē
		1	Jā
q04	Cik ilgi Jums nav darba attiecību?	1	Mazāk nekā vienu mēnesi
		2	No 1 mēneša līdz 3 mēnešiem
		3	Līdz pusgadam
		4	Mazāk nekā gadu
		5	No 1 gada līdz 3 gadiem
		6	No 4 gadiem līdz 5 gadiem
		7	No 6 gadiem līdz 10 gadiem
		8	Ilgāk nekā 10 gadus
q05	Vai Covid-19 pandēmija bija par iemeslu Jūsu darba attiecību pārtraukšanai?	1	Bija
		2	Bija daļēji
		3	Nebija

1. pielikuma 4. turpinājums / *Continuation 4 of Annex 1*

q061	Ja Covid-19 pandēmija bija par iemeslu Jūsu darba attiecību pārtraukšanai, vai pieprasīt reģistrētā bezdarbnieka statusu bija darba devēja ieteikums, lai saņemtu bezdarbnieka pabalstu?	1	Jā, bija
		2	Nē, nebija
		8	Grūti pateikt
q062	Vai Jūs plānojat atgriezties darbā pie iepriekšējā darba devēja (ja uzaicinās)?	1	Jā, plānoju
		2	Nē, neplānoju
q07	Vai Covid-19 pandēmija ir ietekmējusi Jūsu prasības pret darba samaksu?	1	Jā, plānoju atrast labāk atalgotu darbu
		2	Jā, esmu ar mieru saņemt arī mazāku darba samaksu
		3	Nē, plānoju atrast darbu ar līdzvērtīgu darba samaksu
		4	Neplānoju stāties darba attiecībās
q08	Vai Covid-19 pandēmija ir ietekmējusi Jūsu viedokli par darba attiecību nodibināšanu?	1	Jā, vēlos strādāt valsts apmaksātu darbu
		2	Jā, vēlos strādāt privātā sektora uzņēmumā
		3	Nē, man ir vienalga, vai darba devējs būs valsts iestāde vai privātā sektora uzņēmums
q09	Cik ātrā laikā plānojat atrast darbu?	1	Viena mēneša laikā
		2	2-3 mēnešu laikā
		3	Sākšu meklēt darbu, tikai, kad beigšu saņemt bezdarbnieka pabalstu
		4	Sākšu meklēt darbu jaunajā gadā
q10	Vai Jūs plānojat atrast darbu Latvijā?	1	Jā, plānoju strādāt un dzīvot Latvijā
		2	Nē, plānoju doties darba meklējumos uz ārzemēm

1. pielikuma 5. turpinājums / *Continuation 5 of Annex 1*

		3	Meklēšu darbu Latvijā, ja neatradīšu, tad došos uz ārzemēm
		4	Meklēšu darbu gan Latvijā, gan ārzemēs
q11	Vai Jūs plānojat sadarboties ar Nodarbinātības valsts aģentūru, lai atrastu darbu?	1	Jā, plānoju aktīvi sadarboties ar NVA pārstāvjiem un iesaistīties piedāvātajos pasākumos
		2	Nē, plānoju paša spēkiem (tai skaitā ar radnieku un draugu starpniecību) atrast darbu
		3	Ar NVA esmu spiests/-a sadarboties (pildīt grafikus par darba pārrunām) tikai, lai nezaudētu bezdarbnieka statusu un varētu saņemt bezdarbnieka pabalstu
		4	Neplānoju stāties darba attiecībās
q12	Vai piesakoties bezdarbnieka statusa saņemšanai pieteicāties arī kādam aktīvam nodarbinātības pasākumam?	1	Nē
		2	Jā (kādam? Lūdzu, ierakstīt!):
q12 opn			

**SKDS 2023. GADA OKTOBRA INTERNETA
SOCIOLOĢISKĀS APTAUJAS TEHNISKĀ INFORMĀCIJA**

PĒTĪJUMA VEICĒJS	Pētījumu centrs SKDS
MĒRĶA GRUPA	Bezdarbnieki
APTAUJAS METODE	Interneta aptauja (CAWI)
RESPONDENTI	Pētījumu centra SKDS WEB paneļa dalībnieki
PLĀNOTAIS IZLASES APJOMS	200 respondenti
SASNIEGTAIS IZLASES APJOMS	204 respondenti
GEOGRĀFISKAIS PĀRKLĀJUMS	Visa Latvija
APTAUJAS LAIKS	19.10.2023. - 22.10.2023.
Uzaicinājumu izsūtīšanas datums	19.10.2023.
Lauka darba slēgšanas datums	22.10.2023.

2023. GADA APTAUJAS JAUTĀJUMI UN ATBILŽU VARIANTI

id	Respondenta ID		
d01	Jūsu dzimums	1	Vīrietis
		2	Sieviete
d02	Vecums		
d02_sh	Vecums	1	18–24 gadi
		2	25–34 gadi
		3	35–44 gadi
		4	45–54 gadi
		5	55–64 gadi
d02b	Dzimšanas gads		
d02a	Jūsu ģimenes stāvoklis	1	Precējies/-usies vai dzīvo ar partneri
		2	Šķīries/-usies vai nedzīvo kopā ar vīru/sievu
		3	Neprecējies/-usies
		4	Atraitnis/-e
d03	Cik cilvēku dzīvo Jūsu mājsaimniecībā, ieskaitot Jūs?		
d03a	Vai Jūsu ģimenē ir bērni vecumā līdz 18 gadiem (ieskaitot), kuri dzīvo kopā ar Jums?	1	Jā
		2	Nē
		3	Grūti pateikt
d03b	Jūs dzīvojat...	1	Dzīvoklī daudzdzīvokļu mājā
		2	Savrupmāja, privātmāja

2. pielikuma 1. turpinājums / Continuation 1 of Annex 2

		3	Dvīņu māja, rindu māja
d04_sh	Izglītība	1	Pamatizglītība
		2	Vidējā, profesionālā vidējā
		3	Augstākā
d05	Kāda ir Jūsu tautība?	1	Latvietis/-e
		2	Krievs/-iete
		3	Baltkrievs/-iete
		4	Ukrainis/-iete
		5	Polis/-iete
		6	Lietuvietis/-e
		7	Ebrejs/-iete
		8	Vācietis/-e
		9	Igaunis/-iete
		10	Cits/-a
d05_sh	Tautība	1	Latvietis/-e
		2	Cits/-a
d05a	Kādā valodā galvenokārt Jūs runājat ģimenē?	1	Latviešu
		2	Krievu
		3	Citā
d06	Vai Jums ir LR pilsonība?	1	Jā
		2	Nē
d07	Kādā sektorā Jūs strādājat:	0	Nestrādā
		1	Publiskajā sektorā (valsts, pašvaldības)
		2	Privātajā sektorā
		3	Cits
d08_sh	Pamatnodarbošanās	1	Strādājošie
		2	Nestrādājošie
d09	Kādi ir mēneša vidējie ienākumi EURO uz vienu Jūsu mājsaimniecības locekli pēdējo sešu mēnešu laikā (pēc nodokļu nomaksas), ņemot vērā visus ienākumus — algas, stipendijas, pabalstus, pensijas utt.?	9801	Grūti pateikt
d09b	Kādi ir Jūsu personīgie mēneša vidējie ienākumi EURO pēdējo sešu mēnešu laikā (pēc nodokļu nomaksas), ņemot vērā visus Jūsu ienākumus?	9801	Grūti pateikt
d10a	Reģions	1	Rīga
		2	Pierīga
		3	Vidzeme
		4	Kurzeme
		5	Zemgale
		6	Latgale
d10	Reģions	1	Rīga

2. pielikuma 2. turpinājums / Continuation 2 of Annex 2

		3	Vidzeme
		4	Kurzeme
		5	Zemgale
		6	Latgale
d_pils	Apdzīvota vieta	1	Rīga
		2	Cita pilsēta
		3	Lauki
d_pils_s	Apdzīvota vieta	1	Rīga
		2	Cita valstspilsēta
		3	Cita pilsēta
		4	Lauku teritorija
dd01	Kāda ir Jūsu pašreizējā pamatnodarbošanās?	1	Augstākā vai vidējā līmeņa vadītājs/-a
		2	Speciālists/-e, ierēdnis/-e, nestrādā fizisku darbu
		3	Strādnieks/-ce, strādā fizisku darbu
		4	Ir savs uzņēmums, individuālais darbs
		5	Pensionārs/-e
		6	Skolnieks/-ce
		7	Students/-e
		8	Mājsaimniece/-ks
		9	Bērna kopšanas atvaļinājums
		10	Bezdarbnieks/-ce
dd02	Vai Jūs kādreiz esat strādājis/-usi algotu darbu?	1	Jā
		2	Nē
dd03	Vai Jūs šobrīd papildus strādājat un saņemat ienākumus?	1	Jā, strādāju un gūstu ienākumus
		2	Jā, strādāju, bet negūstu ienākumus
		3	Nē, nestrādāju un negūstu ienākumus
		4	Nē, nestrādāju, bet gūstu ienākumus (stipendijas, pabalsti u. c.)
dd04	Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks/-ce?	1	Jā
		2	Nē
dd05	Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?	1	Nē
		2	Jā, ir piešķirts 1. grupas invaliditātes statuss
		3	Jā, ir piešķirts 2. grupas invaliditātes statuss
		4	Jā, ir piešķirts 3. grupas invaliditātes statuss

2. pielikuma 3. turpinājums / *Continuation 3 of Annex 2*

d051	Vai Jums kādreiz ir bijis piešķirts invaliditātes statuss	1	Jā
		2	Nē
dd06	Jūsu pēdējā darbavieta bija...?	1	... valsts iestāde
		2	... privātā sektora uzņēmums
		3	... Jūsu uzņēmums / bijāt pašnodarbinātais/-ā
q01	Kā Jūs kļūvāt par bezdarbnieku/-ci?	1	Izbeigt darba attiecības izlēmu pats/-i
		2	Biju spiests/-a izbeigt darba attiecības
		3	Darba devējs uzteica darba līgumu
q02	Vai Jūs smagi pārdzīvojat, ka esat kļuvis/-usi par bezdarbnieku/-ci?	1	Jā, šis man ir smags pārdzīvojums
		2	Nē, nepārdzīvoju un esmu pārliecināts/-a, ka tuvākajā laikā atradīšu darbu
		3	Nē, nepārdzīvoju, jo tiklīdz beigšu saņemt bezdarbnieka pabalstu, atradīšu darbu
		4	Nē, nepārdzīvoju, jo man ir citi iztikas avoti
q021_1	Vai esat vērsies/-usies pēc palīdzības pie speciālista saistībā ar to, ka esat kļuvis/-usi par bezdarbnieku? — Esmu vērsies/- usies pie psihologa	0	Nē
		1	Jā
q021_2	Esmu vērsies/-usies pie psihoterapeita	0	Nē
		1	Jā
q021_3	Esmu vērsies/-usies pēc palīdzības pie cita speciālista (lūdzu, ierakstīt!):	0	Nē
		1	Jā
q021_4	Neesmu vērsies/-usies pēc palīdzības pie speciālista	0	Nē
		1	Jā
q021_opn3	Esmu vērsies/-usies pēc palīdzības pie cita speciālista (lūdzu, ierakstīt!):		

2. pielikuma 4. turpinājums / *Continuation 4 of Annex 2*

q03_1	Iemesls, kāpēc pieteicāties reģistrētā bezdarbnieka statusam? — Lai saņemtu bezdarbnieka pabalstu	0	Nē
		1	Jā
q03_2	Lai varētu izmantot apmācības iespējas	0	Nē
		1	Jā
q03_3	Lai piedalītos aktīvā nodarbinātības pasākumā	0	Nē
		1	Jā
q03_4	Lai ātrāk un veiksmīgāk atrastu darbu	0	Nē
		1	Jā
q04	Cik ilgi Jums nav darba attiecību?	1	Mazāk nekā vienu mēnesi
		2	1–2 mēnešus
		3	3–5 mēnešus
		4	6–11 mēnešus
		5	1–3 gadus
		6	4–5 gadus
		7	6–10 gadus
		8	Ilgāk nekā 10 gadus
q05	Q5. Vai Covid-19 pandēmija ir bijusi par pamatu Jūsu darba attiecību pārtraukšanai?	1	Bija
		2	Bija daļēji
		3	Nebija
q062	Vai Jūs plānojat atgriezties darbā pie iepriekšējā darba devēja (ja uzaicinās)?	1	Jā, plānoju
		2	Nē, neplānoju
q07	Vai Covid-19 pandēmija ir ietekmējusi Jūsu prasības pret darba samaksu?	1	Jā, plānoju atrast labāk atalgotu darbu
		2	Jā, esmu ar mieru saņemt arī mazāku darba samaksu
		3	Nē, plānoju atrast darbu ar līdzvērtīgu darba samaksu
		4	Neplānoju stāties darba attiecībās
q08	Vai Covid-19 pandēmija ir ietekmējusi Jūsu viedokli par darba attiecību nodibināšanu?	1	Jā, vēlos strādāt valsts apmaksātā darbu
		2	Jā, vēlos strādāt privātā sektora uzņēmumā

2. pielikuma 5. turpinājums / Continuation 5 of Annex 2

		3	Nē, man ir vienalga, vai darba devējs būs valsts iestāde vai privātā sektora uzņēmums
q09	Cik ātrā laikā plānojat atrast darbu?	1	Viena mēneša laikā
		2	2–3 mēnešu laikā
		3	Sākšu meklēt darbu, tikai, kad beigšu saņemt bezdarbnieka pabalstu
		4	Sākšu meklēt darbu jaunajā gadā
q10	Vai Jūs plānojat atrast darbu Latvijā?	1	Jā, plānoju strādāt un dzīvot Latvijā
		2	Nē, plānoju doties darba meklējumos uz ārzemēm
		3	Meklēšu darbu Latvijā, ja neatradīšu, tad došos uz ārzemēm
		4	Meklēšu darbu gan Latvijā, gan ārzemēs
q11	Vai Jūs plānojat sadarboties ar Nodarbinātības valsts aģentūru, lai atrastu darbu?	1	Jā, plānoju aktīvi sadarboties ar NVA pārstāvjiem un iesaistīties piedāvātajos pasākumos
		2	Nē, plānoju paša/-as spēkiem (tai skaitā ar radnieku un draugu starpniecību) atrast darbu
		3	Ar NVA esmu spiests/-a sadarboties (pildīt grafikus par darba pārrunām) tikai, lai nezaudētu bezdarbnieka statusu un varētu saņemt bezdarbnieka pabalstu
		4	Neplānoju stāties darba attiecībās
q12	Vai piesakoties bezdarbnieka statusa saņemšanai, pieteicāties arī kādam aktīvam nodarbinātības pasākumam?	1	Nē
		2	Jā (kādam? Lūdzu, ierakstīt!):
q13	Vai karš Ukrainā un ar to saistītā ekonomiskā krīze ir bijusi par pamatu Jūsu darba attiecību pārtraukšanai?	1	Bija
		2	Bija daļēji
		3	Nebija

2. pielikuma 6. turpinājums / *Continuation 6 of Annex 2*

q14	Kad Jūs pārtraucāt savas pēdējās darba attiecības?	1	Pirms 2015. gada
		2	2015.–2019. gadā
		3	2020. gadā
		4	2021. gadā
		5	2022. gadā
		8	Grūti pateikt, neatceros
q14a	Lūdzu, norādiet mēnesi.	1	Janvāris
		2	Februāris
		3	Marts
		4	Aprīlis
		5	Maijs
		6	Jūnijs
		7	Jūlijs
		8	Augusts
		9	Septembris
		10	Oktobris
		11	Novembris
		12	Decembris
		98	Grūti pateikt, neatceros
q15	Cik ilgas ir bijušas Jūsu pēdējās darba attiecības?	1	Līdz 1 gadam
		2	1–2 gadi
		3	2–3 gadi
		4	3–4 gadi
		5	4–5 gadi
		6	Vairāk nekā 5 gadi
q16	Vai Jūs bieži maināt darba devēju (biežāk nekā reizi 5 gados)?	1	Nē
		2	Jā (lūdzu, ierakstiet iemeslu!):
q16 opn	Jā (lūdzu, ierakstiet iemeslu!):		

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

Cienījamais eksperts!

Neraugoties uz ievērojamo progresu dzimumu līdztiesības jomā, sieviešu bezdarbs Latvijā joprojām ir pastāvīga problēma. Līdz ar to ir jāanalizē sieviešu bezdarbu ietekmējošie faktori un jāizstrādā Latvijas apstākļiem piemēroti sadarbības scenāriji starp dažādām ieinteresētajām pusēm. Šī pētījuma mērķis ir nodrošināt sievietēm iespējas iekļauties darba tirgū atbilstoši viņu vajadzībām, novērst diskrimināciju, nodrošināt uzņēmumus ar nepieciešamajiem un atbilstoši kvalificētiem darbaspēka resursiem un veicināt valsts ekonomisko labklājību.

Ekspertu izvērtēšanai tiek piedāvāti trīs dažādu ieinteresēto pušu sadarbības scenāriji, kuru mērķis ir veicināt sieviešu nodarbinātību.

1. scenārijs: Visaptverošs atbalsts sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm. Šī scenārija mērķis ir izveidot visaptverošu atbalsta sistēmu, kas palīdz sievietēm, sākot no profesionālās apmācības līdz pat uzņēmējdarbības uzsākšanai un uzturēšanai. Mērķis ir izmantot ES līdzekļus, lai izveidotu uz sievietēm orientētu biznesa inkubatoru tīklu, kas piedāvā mentoringu, finansiālu atbalstu un būtiskus uzņēmējdarbības pakalpojumus, piemēram, juridisko palīdzību, nodokļu konsultācijas un reģistrācijas atbalstu. Šie inkubatoru tīkli tiks veidoti tā, lai risinātu konkrētas problēmas, ar kurām saskaras sievietes bezdarbnieces, nodrošinot pielāgotus risinājumus. Turklāt šis scenārijs ietver mērķtiecīgu profesionālās apmācības programmu īstenošanu tādās pieprasītās nozarēs kā tehnoloģijas un atjaunojamā enerģija. Šīs programmas ir izstrādātas tā, lai bezdarbniecēm sievietēm sniegtu nepieciešamās prasmes, kas ļautu veiksmīgi darboties šajās jomās. Atzīstot sieviešu īpašās vajadzības, šajā scenārijā ir arī atbalstīti elastīgi darba risinājumi. Uzņēmumi tiktu mudināti nodrošināt elastīgus darba apstākļus un subsidēt bērnu aprūpi, kas sekmētu labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru sievietēm, tādējādi veicinot viņu līdzdalību darba tirgū.

2. scenārijs: Stiprināta publiskā un privātā sektora partnerība dzimumu līdztiesības nodrošināšanai nodarbinātības jomā. Šī scenārija mērķis ir veicināt sadarbību starp valsts iestādēm, privātiem uzņēmumiem un izglītības iestādēm, lai risinātu un novērstu dzimumu nevienlīdzību darbavietā. Šis scenārijs ir vērst uz sabiedrības informētības un politikas atbalsta uzlabošanu, ko papildina subsīdijas un stimuli uzņēmumiem. Konkrēti pasākumi ietver izpratnes veicināšanas kampaņu uzsākšanu, kas uzsver dzimumu līdzsvara priekšrocības, un stingru tiesību aktu ieviešanu, lai nodrošinātu vienlīdzīgu atalgojumu un pretdiskriminācijas praksi vīriešu un sieviešu starpā darba vietā. Turklāt tiks piešķirtas nodokļu atlaides un finansiāli stimuli uzņēmumiem, kas aktīvi pieņem darbā sievietes, jo īpaši nozarēs, kurās tās ir nepietiekami pārstāvētas, un uzņēmumiem, kas piedāvā apmācības programmas, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību. Lai nodrošinātu šo centienu efektivitāti un ilgtspēju, tiks izveidotas apvienotās komitejas, kurās būs valsts, ES un privātā sektora pārstāvji. Šo komiteju uzdevums būs uzraudzīt sieviešu nodarbinātības līmeni un novērtēt īstenotās politikas ietekmi, lai nodrošinātu, ka iniciatīvas ne tikai labi iesākas, bet arī ilgstoši ietekmē dzimumu līdztiesību nodarbinātības jomā.

3. scenārijs: Stratēģiska saskaņošana un resursu izmantošana ilgtspējīgai nodarbinātības izaugsmei. Šī scenārija mērķis ir izmantot ES atbalstu, lai saskaņotu valsts politiku ar Eiropas standartiem, īpašu uzmanību pievēršot sieviešu nodarbinātības ilgtermiņa ilgtspējai. Tas ietver oficiālas vienošanās starp valsti un ES iestādēm, lai saskaņotu politiku un efektīvi izmantotu ES finansējumu, jo īpaši piešķirumus liela mēroga nodarbinātības iniciatīvām.

Stratēģiskie mērķi ir veicināt nepietiekami pārstāvēto grupu nodarbinātību, saskaņojot stratēģijas publiskajā un privātajā sektorā un veicinot labvēlīgu vidi izaugsmei tādās nozarēs kā zaļās tehnoloģijas un digitālie pakalpojumi, kurās sievietes tradicionāli ir mazāk pārstāvētas.

Pašlaik Latvija saskaras ar izaicinājumiem, lai izpildītu noteiktus Eiropas standartus, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību darbavietā, piemēram, Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kurā uzsvērtas vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum, taisnīgi darba apstākļi, kā arī sociālā aizsardzība un iekļaušana. Lai risinātu šīs problēmas, būs vajadzīgi mērķtiecīgi centieni, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru un mazinātu nodarbinātības atšķirības starp vīriešiem un sievietēm.

3. pielikuma 1. turpinājums / Continuation 1 of Annex 3

Īstenošana ietvers kopīgu darba grupu izveidi, kurās iesaistītas ieinteresētās personas no valsts un privātā sektora, kā arī izglītības un bezpeļņas organizācijas, kas pievēršas dzimumu līdztiesības jautājumiem. Šīs grupas pārraudzīs politikas pielāgošanu darba ņēmēju sieviešu īpašajām vajadzībām. Scenārijs arī veicina paraugprakses apmaiņu un administratīvo spēju uzlabošanu, izmantojot ES partnerības, ar izmēģinājuma projektiem pārbaudot inovatīvas nodarbinātības stratēģijas, piemēram, elastīgu darba režīmu un pārkvalificēšanās programmas strauji augošās nozarēs.

Ar rezultativajiem rādītājiem tiks mērīta šo stratēģiju efektivitāte, tostarp sieviešu nodarbinātības līmenis jaunajās nozarēs un vispārējais darba vietu iekļaujošums. Regulāri atgriezeniskās saites mehānismi nodrošinās šo iniciatīvu pielāgošanos mainīgajām vajadzībām, lai izveidotu iekļaujošāku un dinamiskāku darba tirgu, kas ne tikai atbilst Eiropas standartiem, bet arī efektīvi novērš šķēršļus, ar kuriem saskaras sievietes, nodrošinot stabilu un pilnvērtīgu nodarbinātību.

Aicinu Jūs izvērtēt piedāvātos scenārijus. Jūsu kā eksperta viedoklis ir ļoti vērtīgs!

Iepriekš pateicoties, Vera Hohlova, LBTU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes doktorante.

Instrukcija

Tālāk tekstā ir tabulu aizpildīšanas instrukcijas.

Jums būs jāaizpilda simetriskas tabulas (skat. paraugu sarkanā krāsā šajā lapā). Katrā tabulas rūtiņā tiek savstarpēji salīdzināti divi elementi (kritēriji, scenāriji). Iekrāsotos lodziņus ērtības labad neaizpilda. Ja pirmais elements (kritērijs, scenārijs) ir svarīgāks par otro, tad attiecīgajā rūtiņā ieraksta veselu skaitli no relatīvās svarīguma skalas (1.tabula), bet pretējā gadījumā tiek izmantots apgriezts lielums. Piemēram, parauga tabulā bezdarbnieču iespējas ir novērtētas kā būtiski (5 pret 1/5) svarīgākas par uzņēmējdarbības prioritātēm.

Relatīvā svarīguma skala

Relatīvā svarīguma intensitāte	Definīcija	Paskaidrojums
1	Vienāds svarīgums	Divu kritēriju, kritēriju grupu vai alternatīvu vienāds ieguldījums mērķa sasniegšanā.
3	Mērens viena pārkums par otru	Pieredze un spriedumi dod vieglu pārsvaru vienam kritērijam, kritēriju grupai vai alternatīvai par otru.
5	Būtisks vai stiprs pārkums	Pieredze un spriedumi dod stipru pārsvaru vienam kritērijam, kritēriju grupai vai alternatīvai par otru.
7	Nozīmīgs pārsvars	Vienam no kritērijiem, kritēriju grupām vai alternatīvām tiek dots tik stiprs pārsvars par otru, ka tas kļūst praktiski nozīmīgs .
9	Ļoti stiprs pārsvars	Viena kritērija, kritēriju grupas vai alternatīvas pārkums par otru apstiprinās visstiprāk .
2,4,6,8	Starpvērtības	Tiek lietotas kompromisa gadījumos.

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

PARAUGS: Kritēriju grupu salīdzināšana

(attiecībā pret bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanu)

Bezdarbnieču u nodarbinātības veicināšana	Bezdarbnieču iespējas	Uzņēmējdarbības prioritātes	Nacionālie mērķi	ES stratēģiskās prasības
Bezdarbnieču iespējas	1	5	1	3
Uzņēmējdarbības prioritātes	1/5	1		
Nacionālie mērķi	1		1	
ES stratēģiskās prasības	1/3			1

Šajā piemērā eksperts bezdarbnieču iespējas vērtē kā būtiski svarīgākas (5) par uzņēmēju interesēm (1/5), bezdarbnieču iespējas un nacionālie mērķi ir vērtētas vienlīdz svarīgi (1), savukārt bezdarbnieču iespējas (3) attiecībā pret ES stratēģiskām prasībām tiek vērtētas kā mēreni pārākas (1/3).

Līdzīgi jāaizpilda visas tabulas. Kā redzat, matricas ir simetriskas un elementi simetriskajās rūtīņās ir apgriezti. Tāpēc tos aizpildīt NAV nepieciešamības, tas tiks aizpildīts automātiski.

1. uzdevums (1 tabula)

Pēc izveidotās bezdarbnieču bezdarbu ietekmējošo faktoru hierarhijas ekspertiem jāsalīdzina kritēriju grupas atkarībā no kopējā mērķa – bezdarbnieču nodarbinātības veicināšana (ietonēts dzeltenā krāsā), proti, jāizvērtē, kuras iesaistītas grupas intereses ir nozīmīgākās bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas kontekstā. Kritēriju grupu salīdzināšanas rezultātus katrs eksperts ieraksta tabulā, kas izveidota matricas formā.

1.1. tabula

Kritēriju grupu salīdzināšana

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšana	Bezdarbnieču iespējas	Uzņēmējdarbības prioritātes	Nacionālie mērķi	ES stratēģiskās prasības
Bezdarbnieču iespējas	1			
Uzņēmējdarbības prioritātes		1		
Nacionālie mērķi			1	
ES stratēģiskās prasības				1

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

2. uzdevums (4 tabulas)

Ekspertiem savstarpēji jāsalīdzina vērtēšanas *kritēriji* katras kritēriju grupas ietvaros attiecībā *pret kopējo mērķi* (bezdarbnieču nodarbinātības veicināšana).

2.1. tabula

Kritēriju grupas “*Bezdarbnieču iespējas*” kritēriju salīdzināšana

<i>Bezdarbnieču iespējas</i>	Labvēlīga, vajadzībām atbilstoša darba vide	Darba iespēju pieejamība	Prasmju attīstība	Nodarbinātības atbalsta pakalpojumi
Labvēlīga, vajadzībām atbilstoša darba vide	1			
Darba iespēju pieejamība		1		
Prasmju attīstība			1	
Nodarbinātības atbalsta pakalpojumi				1

2.2. tabula

Kritēriju grupas “*Uzņēmējdarbības prioritātes*” kritēriju salīdzināšana

<i>Uzņēmējdarbības prioritātes</i>	Produktivitāte un efektivitāte	Darbaspēka piesaistes stimuli	Kvalificēts darbaspēks	Uzņēmējdarbības attīstība
Produktivitāte un efektivitāte	1			
Darbaspēka piesaistes stimuli		1		
Kvalificēts darbaspēks			1	
Uzņēmējdarbības attīstība				1

2.3. tabula

Kritēriju grupas “*Nacionālie mērķi*” kritēriju salīdzināšana

<i>Nacionālie mērķi</i>	IKP palielināšana	Demogrāfiskā stāvokļa uzlabošana	Sociālā stabilitāte	Ekonomiskā izaugsme
IKP palielināšana	1			
Demogrāfiskā stāvokļa uzlabošana		1		
Sociālā stabilitāte			1	
Ekonomiskā izaugsme				1

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

2.4. tabula

Kritēriju grupas “*ES stratēģiskās prasības*” kritēriju salīdzināšana

<i>ES stratēģiskās prasības</i>	ES politikas īstenošanas efektivitāte	Efektīva ES fondu izmantošana	Ilgspēja un inovācija	Ekonomiskā un sociālā vienotība
ES politikas īstenošanas efektivitāte	1			
Efektīva ES fondu izmantošana		1		
Ilgspēja un inovācija			1	
Ekonomiskā un sociālā vienotība				1

3. uzdevums (kopā 16 tabulas)

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (4 grupas x 4 kritēriji katrā grupā =16) (ietonēts dzeltenā krāsā).

Zemāk 4 tabulas, kas atspoguļo 4 dažādus kritērijus interešu grupā “Bezdarbnieču iespējas”

3.1. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Labvēlīga, vajadzībām atbilstoša darba vide”

Labvēlīga, vajadzībām atbilstoša darba vide no nodarbinātajiem	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

3.2. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Indivīda vajadzību apmierināšana ”

<i>Darba iespēju pieejamība</i>	1. scenārijs	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanā atkarībā no katra kritērija (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.3. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Izglītība un profesionālā kvalifikācija”

Prasmju attīstība	1. scenārijs	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

3.4. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Nodarbinātības atbalsta pakalpojumi”

Nodarbinātības atbalsta pakalpojumi	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

Zemāk 4 tabulas, kas atspoguļo 4 dažādus kritērijus interešu grupā “Uzņēmējdarbības prioritātes”

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanā atkarībā no katra kritērija (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.5. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Produktivitāte un efektivitāte”

Produktivitāte un efektivitāte	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanā atkarībā no katra kritērija (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.6. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Darbspēka piesaistes stimuli”

<i>Darbspēka piesaistes stimuli</i>	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

3.7. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Kvalificēts darbaspēks”

<i>Kvalificēts darbaspēks</i>	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

3.8. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Uzņēmējdarbības attīstība”

<i>Uzņēmējdarbības attīstība</i>	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

Zemāk 4 tabulas, kas atspoguļo 4 dažādus kritērijus interešu grupā “Nacionālie mērķi”.

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanā atkarībā no katra kritērija (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.9. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija “***IKP palielināšana***”

<i>IKP palielināšana</i>	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

3.10. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija “***Demogrāfiskā stāvokļa uzlabošana***”

<i>Demogrāfiskā stāvokļa uzlabošana</i>	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

3.11. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija

“Sociālā stabilitāte”

<i>Sociālā stabilitāte</i>	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanā atkarībā no katra kritērija (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.12. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Ekonomiskā izaugsme”

Ekonomiskā izaugsme	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

Zemāk 4 tabulas, kas atspoguļo 4 dažādus kritērijus interešu grupā “ES stratēģiskās prasības”.

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanā atkarībā no katra kritērija (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.13. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“ES politikas īstenošanas efektivitāte”

ES politikas īstenošanas efektivitāte	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

3.14. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Efektīva ES fondu izmantošana”

Efektīva ES fondu izmantošana	1. scenārijs	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / EXPERT SURVEY

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanā atkarībā no katra kritērija (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.15. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Ilgspēja un inovācija”

<i>Ilgspēja un inovācija</i>	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs.	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

3.16. tabula

Bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija
“Ekonomiskā un sociālā vienotība”

<i>Ekonomiskā un sociālā vienotība</i>	1. scenārijs.	2. scenārijs.	3. scenārijs.
1. scenārijs	1		
2. scenārijs.		1	
3. scenārijs.			1

PALDIES PAR ATSAUCĪBU UN PACIETĪBU!