

Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte  
*Latvia University of Life Sciences and Technologies*



VPP  
Valsts pētījumu  
programma



*Mg.iur. Vera Hohlova*

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

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

Promocijas darba KOPSAVILKUMS

zinātnes doktora grāda zinātnes doktore (*Ph. D.*) sociālajās zinātnēs  
iegūšanai

SUMMARY

of the Doctoral thesis for the acquiring Doctoral degree Doctor of  
Science (Ph.D.) in Social Sciences

Jelgava 2024

## INFORMĀCIJA

**Promocijas darbs izstrādāts** Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitātes (LBTU) Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes Ekonomikas un finanšu institūtā no 2019.–2024. gadam. 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.

**Doktora studiju programma:** Agrārā un reģionālā ekonomika, apakšnozare – Reģionālā ekonomika.

**Promocijas darba zinātniskā vadītāja:** LBTU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes profesore, *Dr. habil. oec.* Baiba Rivža.

Promocijas darba zinātniskā aprobācija noslēguma posmā.

- Apspriests un aprobēts LBTU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes Ekonomikas un reģionālās attīstības institūta akadēmiskā personāla pārstāvju sēdē 2024. gada 21. maijā.

- Apspriests un aprobēts LBTU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes Uzņēmējdarbības un vadībzinātnes institūta un Ekonomikas un finanšu institūta akadēmiskā personāla pārstāvju apvienotā akadēmiskā sēdē 2024. gada 20. jūnijā.

- Atzīts par pilnīgi sagatavotu un pieņemts Promocijas padomē 2024.gada 23.augustā.

### Oficiālie recenzenti:

1. *Dr.oec.* **Biruta Sloka** – Promocijas padomes eksperte, Latvijas Universitātes Ekonomikas un sociālo zinātņu fakultātes profesore un vadošāā pētniece.
2. *Dr.sc.administr.* **Una Libkovska** – Ventspils Augstskolas Ekonomikas un pārvaldības fakultātes profesore, RTU Liepājas akadēmijas pētniece.
3. *Dr.hab.dr.h.c.* **Maria Parliņska** – Varšavas Dzīvības zinātņu universitātes Ekonomikas fakultātes emeritētā profesore.

**Promocijas darba aizstāvēšana notiks** LBTU Ekonomikas un uzņēmējdarbības zinātņu Agrārās un reģionālās ekonomikas apakšnozaru Promocijas padomes atklātajā sēdē 2024. gada 13. decembrī Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātē (Svētes iela 18, Jelgava) 212. auditorijā plkst. 10:00.

**Ar promocijas darbu var iepazīties** LBTU Fundamentālajā bibliotēkā, Lielajā ielā 2, Jelgavā un <https://lbtufb.lbtu.lv>

**Atsauksmes sūtit** Promocijas padomes sekretārei asociētajai profesorei Dr.oec. Gunitai Mazūrei, Svētes ielā 18, Jelgavā, LV-3001, tālr. 63024214, e-pasts: Gunita.Mazure@lbtu.lv. Atsauksmes vēlams sūtit ieskenētā veidā ar parakstu.

**Padomes sekretāre:** LBTU asociētā profesore *Dr.oec.* Gunita Mazūre.

## SYNOPSIS

The thesis was developed at the Institute of Economics and Finance, Faculty of Economics and Society Development, Latvian University of Life Sciences and Technologies (LBTU) from 2019 to 2024. The dissertation was supported by ESF project ES32 – “Transition of LLU to the new doctoral funding model” (2022–2023) and LBTU internal project ESAF "Analysis of factors affecting female unemployment in Latvia" (2022–2023). Research has also been carried out within the framework of the PPP projects "Economic, Political and Legal Framework for Preserving the Potential of the Latvian Economy and Promoting Competitiveness Growth after the Pandemic Crisis" (reCOVery-LV) (2020) and "Challenges and Solutions for the Latvian State and Society in the International Context" (INTERFRAME-LV) (2019–2021).

**Doctoral Programme:** Agrarian and Regional Economics, subfield – Regional Economics.

**Scientific supervisors of the doctoral thesis:** professor, Faculty of Economics and Society Development, LBTU, *Dr. habil. oec.* Baiba Rivža.

**Scientific approbation of the doctoral thesis:** Discussed and approbated at the meeting of the academic staff representatives of the Institute of Economics and Regional Development, Faculty of Economics and Social Development, LBTU, on May 21, 2024.

- Discussed and approved at the joint academic session of the Institute of Business and Management Sciences and the Institute of Economics and Finance of the Faculty of Economics and Social Development, LBTU, on June 20, 2024.

- Recognized as fully prepared and accepted by the Promotion Council on August 23, 2024.

### **Official reviewers:**

1. *Dr.oec.* **Biruta Sloka** – Expert of the Promotion Council, Professor and Senior Researcher at the Faculty of Business, Management, and Economics, University of Latvia.
2. *Dr.sc.administr.* **Una Libkovska** – Professor at the Faculty of Economics and Management, Ventspils University College, and Researcher at RTU Liepāja Academy.
3. *Dr.hab.dr.h.c.* **Maria Parlińska** – Emeritus Professor at the Faculty of Economics, Warsaw University of Life Sciences.

**The defense** of the doctoral thesis will take place at the open meeting of the LBTU Promotion Council for Agricultural and Regional Economics subfields of Economic and Business Sciences on December 13, 2024, at 10:00 a.m. in Room 212, Faculty of Economics and Social Development (Svētes Street 18, Jelgava).

**The doctoral thesis can be accessed** at the LBTU Fundamental Library, Lielā Street 2, Jelgava, and online at <https://lbtufb.lbtu.lv/en>

**Feedback should be sent** to the Secretary of the Promotion Council, Associate Professor *Dr.oec.* Gunita Mazure, at Svētes Street 18, Jelgava, LV-3001, phone: 63024214, email: [Gunita.Mazure@lbtu.lv](mailto:Gunita.Mazure@lbtu.lv). Feedback is preferably submitted in a scanned form with a signature.

**Council Secretary:** LBTU Associate Professor *Dr.oec.* Gunita Mazure.

## SATURS

INFORMĀCIJA PAR PUBLIKĀCIJĀM UN ZINĀTNISKO DARBU/ <i>INFORMATION ON PUBLICATIONS AND SCIENTIFIC WORK</i> .....	7
IEVADS .....	11
1. BEZDARBA TEORĒTISKAIS IETVARŠ UN VADLĪNIJAS .....	14
1.1. Bezdarba definīcijas un veidi .....	14
1.2. Bezdarba analīzes modeļi .....	15
1.3. Sieviešu bezdarba vēsturiskie aspekti .....	17
1.4. Sieviešu bezdarbs un tā ekonomiskā problēma .....	18
1.5. Sieviešu sociālā iekļaušanās darba tirgū .....	19
2. SIEVIEŠU BEZDARBU REGULĒJOŠO NORMATĪVO AKTU ANALĪZE .....	20
2.1. Sieviešu bezdarbu un nodarbinātību regulējošo starptautisko tiesību normu analīze .....	20
2.2. Sieviešu bezdarbu un nodarbinātību regulējošo nacionālo normatīvo aktu analīze .....	21
2.3. Stratēģiskie plānošanas dokumenti Latvijā, kas nosaka pasākumus sieviešu bezdarba mazināšanai .....	22
3. SIEVIEŠU DARBA TIRGUS UN BEZDARBA TENDENCES LATVIJĀ UN CITĀS EIROPAS VALSTĪS .....	23
3.1. Latvijas ekonomisko rādītāju analīze .....	24
3.2. Bezdarba analīze Latvijā .....	26
3.3. Sieviešu bezdarba ekonomiskās izmaksas Latvijā .....	27
3.4. Eiropas valstu pieredze bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanai .....	29
4. SIEVIEŠU LĪDZDALĪBAS DARBA TIRGŪ IETEKMĒJOŠO FAKTORU VEICINĀŠANAS IESPĒJU APZINĀŠANA UN ANALĪZE LATVIJĀ .....	30
5. SIEVIEŠU NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANA LATVIJĀ .....	44
GALVENIE SECINĀJUMI .....	54
PROBLĒMAS UN TO RISINĀJUMI .....	55
INTRODUCTION .....	56
1. UNEMPLOYMENT THEORETICAL FRAMEWORK AND GUIDELINES .....	60
1.1. Definitions and types of unemployment .....	60
1.2. Unemployment analysis models .....	62
1.3. Historical aspects of female unemployment .....	63
1.4. Female unemployment as an economic problem .....	65
1.5. Women's social inclusion in the labour market .....	66
2. ANALYSIS OF REGULATORY ACTS REGULATING WOMEN'S UNEMPLOYMENT .....	66

2.1. Women's unemployment and employment analysis of the regulatory norms of international law .....	67
2.2. Analysis of national laws and regulations on women's unemployment and employment .....	67
2.3. Strategic planning documents in Latvia that set out measures to reduce female unemployment .....	69
3. LABOUR MARKET AND UNEMPLOYMENT TRENDS IN LATVIA AND OTHER EUROPEAN COUNTRIES .....	69
3.1. Analysis of economic indicators of Latvia .....	71
3.2. Analysis of unemployment in Latvia .....	72
3.3. Economic costs of female unemployment in Latvia .....	74
3.4. European experiences in promoting the employment of unemployed women .....	76
4. IDENTIFICATION AND ANALYSIS OF OPPORTUNITIES FOR PROMOTING WOMEN'S PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET IN LATVIA .....	77
5. PROMOTING WOMEN'S EMPLOYMENT IN LATVIA.....	91
MAIN CONCLUSIONS.....	101
PROBLEMS AND THEIR SOLUTIONS.....	103
GALVENO IZMANTOTO LITERATŪRAS AVOTU SARAKSTS / <i>LIST OF THE BIBLIOGRAPHIC SOURCES USED</i> .....	104

## INFORMĀCIJA PAR PUBLIKĀCIJĀM UN ZINĀTNISKO DARBU/*INFORMATION ON PUBLICATIONS AND SCIENTIFIC WORK*

Tiesībzinātņu maģistre Vera Hohlova promocijas darbu “Sieviešu bezdarbu 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.

**Promocijas darba rezultāti 2020. – 2024. gadā publicēti sešas zinātniskās publikācijās** anonīmi recenzētā zinātniskajā periodikā, kas citēta starptautiski pieejamās datu bāzēs.

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 (nosūtīts 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 (nosūtīts 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 (nosūtīts 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 autore ziņojusi 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: 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.

**Autore veikusi akadēmisko un sabiedrisko darbību saistībā ar promocijas darba tēmu/ The author has carried out academic and public activities related to the thesis topic:**

1. Zinātniskās sekretāres p. i. Latvijas Zinātņu akadēmijas (LZA) Humanitāro un sociālo zinātņu nodaļā (2020. gada janvāris līdz šim brīdim).
2. LZA zinātniskā žurnāla “Latvijas Zinātņu akadēmijas Vēstis” biroja administratore (2020. gada maijs līdz šim brīdim).
3. LZA 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. 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. 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. 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).

**Autore izsaka pateicību** pētījuma zinātniskajiem vadītājiem LBTU ESAF profesorei, *Dr. habil. oec.* Baibai Rivžai par pētnieciskajām idejām un nepārtrauktu atbalstu. Tāpat autore izsaka pateicību LBTU ITF profesoram, *Dr.habil.sc.ing.* Pēterim Rivžam par atbalstu datu statistiskajā apstrādē un modelēšanā./**The author expresses her gratitude** to the scientific supervisors of the doctoral thesis, LBTU ESAF professor, *Dr.habil.oec.* Baiba Rivža for her research ideas and continuous support. The author is also grateful to the LBTU ITF Professor, *Dr.habil.sc.ing.* Peter Rivža for his support in statistical data processing and modelling.

## IEVADS

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 uzlabošanos. Atzīstot apmaksāta darba būtisko nozīmi, ir svarīgi atzīt unikālās problēmas, ko rada sieviešu bezdarbs. Tādējādi ir ļoti 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 ļoti 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.

Situācijas novērtējuma rezultātā izvirzīta promocijas darba zinātniskā **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.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, formulēti šādi **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 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.

Pētījuma **objekts** sieviešu bezdarbs, savukārt pētījuma **priekšmets** sieviešu bezdarba ietekmējošie faktori Latvijā.

Lai izpildītu promocijas darba uzdevumus, autore lieto dažādas pētījumu **metodes**:

- 1) *monogrāfisko jeb aprakstošo metodi*, lai izveidotu visaptverošu teorētisko pamatu pētījuma problēmai;
- 2) *grafisko metodi*, lai vizuāli attēlotu un ilustrētu attiecības un dinamiku starp dažādiem pētāmajiem objektiem;
- 3) *sintēzes un analīzes metodi*, lai integrētu un izpētītu atsevišķus pētījuma priekšmeta elementus, ļaujot padziļināti izpētīt to savstarpējās sakarības;
- 4) *eksperta aptaujas metodi*, lai apkopotu ekspertu, darba devēju un aktīvo nodarbinātības un preventīvo pasākumu, kas vērsti uz bezdarba samazināšanu, īstenošanā iesaistīto personu viedokļus;
- 5) *apsekojuma (aptaujas) metodi*, lai noskaidrotu sieviešu viedokli un perspektīvas par viņu iespējām iekļauties darba tirgū;
- 6) *aprakstošo statistiku, salīdzināšanu, grupēšanu, krostabanalīzi un korelācijas analīzi*, lai analizētu sieviešu bezdarbu ietekmējošos faktorus un veicinātu sieviešu iekļaušanos darba tirgū Latvijā;
- 7) *nesaražotā IKP aprēķināšanas metodi*, lai novērtētu sieviešu bezdarba dēļ nesaražoto IKP Latvijā noteiktā laika posmā;
- 8) *scenāriju metodi*, lai izstrādātu scenārijus, kuru mērķis ir veicināt bezdarbnieču sieviešu iekļaušanos darba tirgū, pamatojoties uz pētījumā apkopoto informāciju;
- 9) hierarhiju analīzes metodi (*Analytical Hierarchy Process – AHP*), lai noteiktu efektīvākos pasākumus sieviešu iekļaušanas darba tirgū veicināšanai Latvijā.

Izvirzīto uzdevumu izpildei un promocijas darba mērķa sasniegšanai izmantoti dažādi **datu avoti un materiāli**:

Uzdevumu izpildei izmantotas starptautiskās zinātniskās literatūras datu bāzēs indeksētas zinātniskās publikācijas. Politikas un normatīvās vides izpētei izmantota Eiropas Savienības Oficiālā vēstneša vietne EUR–Lex, Latvijas Republikas tiesību aktu vietne Likumi.lv, kā arī dažādu institūciju interneta vietnēs iegūstami dokumenti.

Promocijas darbā izmantoti Nodarbinātības Valsts aģentūras apkopotie statistikas dati, Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes, Eiropas Savienības Statistikas biroja –Eurostat, OECD u.c. valdību statistikas dati un ziņojumi.

### **Pētījuma ierobežojumi**

Nemot 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 bezdarbnieku aptaujas, kā arī konsultācijas ar šīs jomas ekspertiem. Šī

divējāda pieeja nodrošina visaptverošu izpratni par šo jautājumu gan no to cilvēku perspektīvas, kurus tieši skar bezdarbs, gan no to cilvēku perspektīvas, kuriem ir profesionālas zināšanas darba tirgus dinamikā. Izmantojot šo mērķtiecīgo izpēti, darba mērķis ir sniegt nozīmīgu ieskatu un ieteikumus, lai risinātu sieviešu bezdarba problēmas un veicinātu lielāku iekļaušanu darba tirgū.

### **Novitāte un zinātniskais nozīmīgums**

Pētījumā vispusīgi analizēti sieviešu bezdarbu Latvijā ietekmējošie faktori, ilustrējot to cēloņus un mijiedarbību. Tajā arī kvantitatīvi novērtēti IKP zaudējumi, ko attiecīgajā periodā nav radījis sieviešu bezdarbs. Turklāt pētījumā tiek pētīta sieviešu interese un informētība par aktīviem nodarbinātības pasākumiem, preventīvām bezdarba samazināšanas stratēģijām un uzņēmējdarbības atbalsta programmām. Tajā novērtētas sieviešu iespējas uzsākt uzņēmējdarbību un pētīti efektīvāki veidi, kā iesaistīt sievietes darba tirgū un uzņēmējdarbībā. Turklāt pētījumā ir izstrādāti un pamatoti scenāriji bezdarbnieču sieviešu nodarbinātības veicināšanai Latvijā, ieskicējot uz pierādījumiem balstītas stratēģijas, lai palielinātu sieviešu nodarbinātības līmeni un efektīvāk integrētu viņas darba tirgū.

### **Tautsaimnieciskais nozīmīgums**

Pētījums ir svarīgs NVA, politikas veidotājiem, ekonomistiem un darba tirgus regulatoriem, jo tas izceļ sieviešu bezdarba daudzpusīgo ietekmi Latvijā un sniedz būtisku ieskatu mērķtiecīgas politikas un programmu izstrādē. Kvantitatīvi nosakot IKP zaudējumus sieviešu bezdarba dēļ, pētījumā uzsvēta ekonomiskā nepieciešamība risināt šo problēmu un potenciālie ieguvumi no iekļaujošas darba tirgus politikas. Tajā arī ierosināti veidi, kā palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, pētīt viņu informētību un interesi par nodarbinātības pasākumiem. Turklāt pētījums piedāvā konkrētus scenārijus sieviešu nodarbinātības veicināšanai, kas var sekmēt ekonomikas izaugsmi un dzimumu līdztiesību. Ieteikumiem ir potenciāls būtiski veicināt Latvijas ekonomisko attīstību, izmantojot sieviešu darbaspēka līdzdalības neizmantoto potenciālu un samazinot ekonomiskos zaudējumus ar stratēģisku iekļaušanu un atbalsta politiku.

### **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.

## 1. BEZDARBA TEORĒTISKAIS IETVARŠ UN VADLĪNIJAS

Nodaļas apjoms ir 26 lappuses ar 2 attēliem.

Promocijas darba **pirmā nodaļa** veltīta bezdarba teorētiskā ietvara veidošanai. Nodaļa sākas ar bezdarba definējumu un jēdzieniskās izpratnes analīzi, turpinās ar bezdarba veidu un būtiskāko bezdarbu raksturojošo modeļu apskatu. Apakšnodaļās raksturoti sieviešu bezdarba vēsturiskie aspekti, kā arī sieviešu bezdarba analīzes nozīme ekonomikas attīstībā. Īpaši analizēta Covid-19 radītā ekonomikas šoka negatīvā ietekme uz bezdarbniecēm. Neskatoties uz pandēmijas pārvarēšanu, šis apskats aktualizē sieviešu nodarbinātības noturības zudumu un sieviešu bezdarbnieču reintegrēšanas darba tirgū grūtības. Nodaļas noslēdzošā apakšnodaļa par sieviešu sociālo iekļaušanos darba tirgū, aktualizē diskusiju par dzimumu nevienlīdzības aspektiem darba tirgū.

### 1.1. Bezdarba definīcijas un veidi

Bezdarba jēdziens ir daudzšķautņains, un akadēmiskajos, starptautiskajos un valdības avotos ir sniegtas dažādas definīcijas, kas atspoguļo tā sarežģīto būtību tirgus ekonomikas apstākļos. Akadēmisko terminu datubāzē bezdarbs tiek raksturots kā parādība, kad daļa darbspējīgo iedzīvotāju nevar atrast darbu savā profesijā vai vispār nekādu darbu, uzsverot saistību starp bezdarba līmeni un ekonomikas stāvokli (Bezdarbs, 2000). Profesore Veronika Bikse bezdarbu definē kā stāvokli, kad kvalificēts un darbspējīgs indivīds vēlas un spēj strādāt par dominējošo algas likmi, bet paliek bez darba, izceļot neatbilstību starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu (Bikse, 2020). Keinss ieviesa piespiedu bezdarba jēdzienu, kad cilvēki ir gatavi strādāt par dominējošo algas likmi, bet nevar atrast darbu ekonomikas lejupslīdes dēļ, uzsverot valdības iejaukšanās lomu (Keynes, 1936). SDO definē bezdarbniekus kā personas, kuras aktīvi meklējušas darbu pēdējo četru nedēļu laikā un ir gatavas sākt strādāt tuvāko divu nedēļu laikā (Eurostat, 2024), savukārt OECD definē bezdarbniekus kā personas, kas nav strādājušas vai bijušas pašnodarbinātas, bet aktīvi meklējušas darbu noteiktā laikposmā (OECD, 2024; OECD, 2022a).

Darba tirgus dinamiku veido dažādi bezdarba veidi. Frikcionālais bezdarbs rodas, kad cilvēki brīvprātīgi pamet darbu, lai meklētu labāku darbu vai pārceļoties, un tas atspoguļo laika nobīdi starp darbavietām (Krongorns, 2018). Frikcionālais bezdarbs ir ekonomikas dabiskā sastāvdaļa, kas palīdz saskaņot prasmes un darba iespējas (Kagan, 2020).

Strukturālais bezdarbs rodas ekonomikas struktūras pārmaiņu dēļ, kas prasa jaunas prasmes, padarot esošās prasmes neatbilstošas (Bikse, 2020). To pastiprina tehnoloģiju attīstība, kas automatizē procesus un samazina pieprasījumu pēc noteiktām prasmēm, izraisot ilgtermiņa bezdarbu (Amadeo, 2021). Reģionālais bezdarbs ir strukturālā bezdarba forma, kas ietekmē konkrētas teritorijas, kur ekonomiskā attīstība ir zemāka (Bikse, 2020).

Cikliskais bezdarbs ir saistīts ar ekonomikas ciklu svārstībām, un tas ir īslaicīgs, bet var radīt ilgtermiņa sekas (Types of..., b.g.; Steven, 2021). Sezonas bezdarbs rodas no pieprasījuma svārstībām dažādos gadalaikos (Bhowmik, 2020).

Dabiskā bezdarba līmenis, kas ietver frikcionālo un strukturālo bezdarbu, norāda uz ekonomiku, kas darbojas ar savu potenciālu (Bikse, 2020). Miltons Frīdmans izvirzīja dabiskā bezdarba līmeņa koncepciju, kas saglabā inflāciju stabilu (Friedman, 1968).

Ilgtermiņa bezdarbs, kas ilgst 12 mēnešus vai ilgāk, rada ievērojamu garīgo un finansiālo slogu indivīdiem un ģimenēm. Tas ir saistīts ar samazinātām darba izredzēm un prasmju novecošanu (Long-term unemployment..., b.g.). Covid-19 pandēmija ir saasinājusi ilgtermiņa bezdarbu, palielinot nepieciešamību pēc visaptverošām stratēģijām, lai risinātu šīs problēmas (Iacurci, 2021).

PVO norāda, ka bezdarba līmenis ir saistīts ar pašnāvību skaita pieaugumu, izraisot stresu un bezcerību ilgstoša bezdarba gadījumā (Pašnāvību novēršana..., 2020). Preventīvie pasākumi, piemēram, darba dalīšanas programmas un nodarbinātības subsidēšana, var palīdzēt mazināt šīs problēmas (Wächter, 2012).

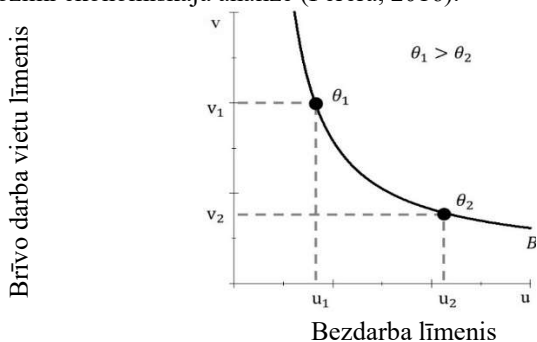
Bezdarbs ir sarežģīta parādība, kurai ir dažādi veidi un ietekmes, sākot no īstermiņa frikcionālā bezdarba līdz ilgtermiņa bezdarbam, kas var izraisīt nopietnas sociālās un ekonomiskās sekas. Šī problēma prasa rūpīgu valdības iejaukšanos un stratēģijas, lai mazinātu negatīvo ietekmi uz sabiedrību un indivīdiem.

## **1.2. Bezdarba analīzes modeļi**

Lai izprastu bezdarbu, nepieciešama visaptveroša pieeja, kas ņem vērā dažādus modeļus, analizējot tā cēloņus un dinamiku. Primārie modeļi, piemēram, strukturālais bezdarbs, palīdz identificēt dažādus bezdarba veidus un faktorus. Strukturālais bezdarbs rodas fundamentālu ekonomikas izmaiņu dēļ, mainoties pieprasījumam un nodarbinātības modeļiem, kas ir svarīgi izprast darba tirgus dinamiku (Leonard, 1986).

Strukturālajam bezdarbam nav vispārpieņemta rādītāja, taču Beveridžas līkne ir plaši izmantots instruments ekonomisko apstākļu novērtēšanai. Šī līkne parāda saistību starp brīvajām darbvietām un bezdarba līmeni, norādot uz darba tirgus efektivitāti. Līknes izmaiņas laika gaitā atspoguļo tirgus efektivitāti, un pāreja uz āru nozīmē mazāk efektīvu tirgu (Belman, Wolfson, 2014; Pedersen, Lund, 2017).

Bezdarba un inflācijas mijiedarbība, kas parasti ir negatīvi korelēta, uzsvēr abu rādītāju nozīmi ekonomiskajā analizē (Perera, 2016).



Avots: Pedersen, Lund, 2017

### 1.2. att. Beveridža līkne

Šīs analīzes uzsvēr Beveridžas līknes nozīmi darba tirgus apstākļu diagnosticēšanā un politikas pasākumu vadīšanā 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 ekonomiski faktori, kas norāda uz nelabvēlīgiem ekonomikas apstākļiem, un parasti tiem ir negatīva korelācija (Perera, 2016).

Nobela prēmijas laureāti Kristofers Pissarides un Deils Mortensens būtiski ietekmēja izpratni par darba tirgus dinamiku un Beveridžas līkni, parādot, kā darba piemeklēšanas procesi un tirgus nesaskaņas ietekmē bezdarba līmeni un brīvās darbvietas. Viņi uzsvēra, ka efektīvai darba tirgus politikai jāfokusējas gan uz ekonomiskā pieprasījuma stimulēšanu, gan meklēšanas berzes samazināšanu (Mortensen, Pissarides, 1994). Filipša līkne sākotnēji apraksta apgriezto attiecību starp inflāciju un bezdarbu, bet tās nozīme ir mainījies, jo citi ekonomisti, kā Frīdmens un Felpss, ieviesa dabiskā bezdarba līmeņa jēdzienu (Friedman, 1968; Phelps, 1968). Latvijā Filipša līknes modeli, papildinātu ar Kalmana filtru, izmanto bezdarba dabisko un ciklisko komponentu nošķiršanai, uzsverot tā lomu nemainīga inflācijas līmeņa uzturēšanā (Krasnopjorovs, 2015).

Bezdarba analīzei ir būtiski izmantot dažādus modeļus, piemēram, Beveridžas un Filipša līknes, kas palīdz saprast darba tirgus efektivitāti un ekonomisko apstākļu ietekmi uz bezdarba un inflācijas mijiedarbību. Šie modeļi uzsvēr, cik sarežģīta ir darba tirgus dinamika un nepieciešamību pēc rūpīgas politikas plānošanas, lai veicinātu nodarbinātību un uzturētu stabilu inflācijas līmeni.



### 1.3. Sieviešu bezdarba vēsturiskie aspekti

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

**Sieviešu bezdarbs un pirmsindustriālā laikmeta aspekti.** Viktorijas laikmetā uz strādājošām sievietēm bieži raudzījās ar nožēlu, un vēstures pētījumi par sieviešu darbu galvenokārt koncentrējās uz 19. un 20. gadsimtu (Nicholas, Oxley, 1993; Charles, Duffin, 1985). Pirmsindustriālajā sabiedrībā sievietēm bija aktīva loma ekonomikā, piedaloties amatnieku ģildēs un lauku darbos, ko diktēja mājsaimniecības prasības un ekonomiskās vajadzības (Nicholas, Oxley, 1993). Tomēr juridiskie un sociālie ierobežojumi, īpaši precētu sieviešu tiesību ierobežojumi, būtiski ietekmēja viņu saimniecisko darbību (Meerkerk, 2006; Charles, Duffin, 1985). Industriālā kapitālisma attīstība radīja sieviešu darba specializāciju un norobežošanu, kas bieži noveda pie zemākas algas un sliktākiem darba apstākļiem (Clark, 1919, Nicholas, Oxley, 1993).

**Industriālā revolūcija un sieviešu bezdarbs.** Industriālā revolūcija būtiski mainīja sieviešu lomu darba tirgū, pārvietojot ražošanu no mājsaimniecībām uz rūpnīcām un bieži nenovērtējot sieviešu ieguldījumu. Lai gan sievietēm bija iespēja strādāt rūpnīcās, viņu darba apstākļi bieži bija ar zemu atalgojumu un ilgu darba laiku (Taylor, b.g.). Pārmaiņas tehnoloģijās un urbanizācijā marginalizēja sieviešu lomas, un, lai gan sievietes bija ievērojami nodarbinātas tekstilrūpniecībā, vīriešu nodarbinātība kļuva par prioritāti, izstumjot sievietes no augstāk atalgotiem darbiem (Clark, 1919; Tilly, Scott, 1989; Nicholas, Oxley, 1993).

**Pirmā pasaules kara ietekme uz sieviešu nodarbinātību.** Pirmais pasaules karš paplašināja sieviešu nodarbinātības iespējas, pārvietojot viņas no mājkalpotājām uz labāk apmaksātu un neatkarīgāku ierēdņu darbu. Tomēr sieviešu atalgojums būtiski neuzlabojās, un pēc kara daudzas sievietes bija spiestas pamest darba tirgu, jo atgriezās karavīri (Brouke, 2011). Karš izraisīja būtiskas pārmaiņas politiskajā, ekonomiskajā un sociālajā ainavā, pieaugošajam darbaspēka pieprasījumam piesaistot sievietes jaunām nozarēm (Arnsbarger, 2023).

**Lielās depresijas ietekme uz sieviešu bezdarbu.** Lielās depresijas laikā sieviešu nodarbinātība pieauga, jo vīriešu dominētās nozares tika skartas smagāk. Sievietes strādāja stabilākās, bet zemāk atalgotās nozarēs, piemēram, mājsaimniecības pakalpojumos (Bellou, Cardia, 2021; Rotondi, 2019). Zviedrijā sieviešu bezdarbs bija plaši izplatīts, jo daudzas nebija arodbiedrību biedres un nesaņēma bezdarba apdrošināšanu (Broström, 2019).

**Otrā pasaules kara ietekme uz sieviešu nodarbinātību.** Otrā pasaules kara laikā sievietes tika aicinātas aizpildīt vakantās lomas, ko atstāja karot aizbraukušie vīrieši. Sieviešu darbaspēks strauji pieauga, bet pēc kara sievietes tika atlaistas no darba, lai atgrieztos vīrieši. Tomēr sievietes bija pierādījušas savu spēju veikt dažādus darbus, un viņu ietaupījumi kara laikā palīdzēja ekonomiskajam uzplaukumam 50. gados (Pierson, 1977; Women in the..., 2016).

**20. gadsimta sieviešu darba tirgus izmaiņas.** 20. gadsimta laikā sieviešu darba tirgus pieredze piedzīvoja būtiskas pārmaiņas. No 1960. līdz 1980. gadam sieviešu algas pieauga, un tehnoloģiskie sasniegumi mājsaimniecībā ļāva viņām vairāk iesaistīties darba tirgū. Mainīgā kultūras un juridiskā attieksme veicināja sieviešu līdzdalību darba tirgū, lai gan ekonomiskie satricinājumi, piemēram, Pasaules kari un Lielā depresija, ietekmēja šo procesu (Claudia, 1994; Labor Supply, b.g.).

**20. gadsimta beigās** sieviešu darbaspēka piedāvājums kļuva elastīgāks, un lielais kopējā pieprasījuma pieaugums izraisīja ievērojamu precētu sieviešu līdzdalības palielināšanos darba tirgū. Sievietes sāka vairāk ieguldīt izglītībā un karjerā, mainot ilgtermiņa karjeras plānus (Watts, R.).

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 uzsver 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**

Pēdējās divās desmitgadēs ir panākts ievērojams progress dzimumu līdztiesības jomā darbaspēkā un sabiedrībā kopumā. Liels skaits sieviešu tagad iegūst piekļuvi izglītībai un ienāk darba tirgū, uzsverot dzimumu līdztiesības būtisko nozīmi nabadzības mazināšanā un ekonomikas izaugsmei. ANO Ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam izvirza mērķus veicināt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm (8.5. mērķis, 5. mērķis). Tomēr, neraugoties uz sasniegumiem, sieviešu nodarbinātības iespējas joprojām ir ievērojami mazākas salīdzinājumā ar vīriešiem (World employment social..., 2020). Eilēna Appelbauma un Rūta Milkman pētīja ģimenes atvaļinājumu politikas ietekmi uz dzimumu līdztiesību darbavietā un secināja, ka piekļuve apmaksātam atvaļinājumam var uzlabot sieviešu nodarbinātības rezultātus un mazināt darba samaksas atšķirības (Appelbaum, Milkman, 2011). Nensija Folbre koncentrējās uz aprūpes ekonomiku un neapmaksāta darba vērtību, ko bieži veic sievietes, uzsverot aprūpes darba nepietiekamu novērtēšanu kā dzimumu nevienlīdzības cēloni (Folbre, 2001). Sieviešu tradicionālās lomas bērnu aprūpē un mājsaimniecības pienākumos

bieži liek viņām pašlaik uz elastīgu darba režīmu, kas ietekmē viņu nodarbinātības iespējas (Vaivads, 1997). Darba devēji bieži dod priekšroku vīriešiem, uzskatot, ka sievietes piešķir prioritāti ģimenes pienākumiem (Du, Dong, 2009). Atbalsta programmas, piemēram, Polijas “Ģimene 500+” un Latvijas “Māras solis”, var netīši atturēt sievietes no darba tirgus aktivitātēm (Pasternak-Malicka, 2019; Par konceptuālo ziņojumu..., 2018). Sieviešu nepietiekama pārstāvība STEM un uzņēmējdarbībā uzsver dzimumu nevienlīdzības saglabāšanas faktoros (Gaucher, Friesen, Kay, 2011). Covid-19 pandēmija ir pastiprinājusi dzimumu nevienlīdzību, ievērojami ietekmējot sieviešu nodarbinātību, īpaši izmitināšanas, ēdināšanas pakalpojumu un ražošanas nozarēs (Building Forward Fairer..., 2021). Digitālā plaša arī palielina dzimumu atšķirības digitālo prasmju jomā, kas ir svarīgas, lai pielāgotos digitalizācijai un automatizācijai darbavietā (Feijao, et al., 2021). Pandēmijas sekas apdraud dzimumu līdztiesību ilgtermiņā, īpaši ietekmējot neaizsargātās grupas, piemēram, migrējošos darba ņēmējus un personas no marginalizētām kopienām (COVID-19 and its..., 2020).

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**

Pētījumi norāda, ka vīrieši un sievietes bezdarbu izjūt atšķirīgi, jo vīrieši vairāk sasaista darbu ar savu identitāti un apgādnieka lomu, kamēr sievietēm bieži ir papildu ģimenes lomas, kas mīkstina bezdarba negatīvās sekas (Unt et al., 2023). Tomēr pētījumi liecina, ka sieviešu labklājība vairāk cieš no nedroša darba, un IKP pieaugums var pastiprināt bezdarba negatīvās sekas (Unt et al., 2023).

Eiropas Savienība ir uzsērusi dzimumu līdztiesības nozīmi dažādās direktīvās, piemēram, Vienlīdzības direktīvā un direktīvā par darba un privātās dzīves līdzsvaru (Cīņa pret..., 2023). 2021. gada MK rīkojumā un projekta “WhomeN” iniciatīvā uzsverta dzimumu līdztiesības integrācija darba tirgū un sociālajā iekļaušanā, lai mazinātu diskrimināciju un veicinātu ekonomisko izaugsmi (Par Sociālās aizsardzības..., 2021; Mēs strādājam..., b.g.). Starptautiskie pētījumi arī apliecina dzimumu dažādības pozitīvo ietekmi uz ekonomiku, piedāvājot plašu pamatu dzimumu līdztiesības un sociālās iekļaušanas veicināšanai (Woetzel et al., 2015; Economic Gains..., 2018).

Sieviešu sociālā iekļaušana darba tirgū ir ne tikai sociālā taisnīguma jautājums, bet arī nozīmīga ekonomiska iespēja.

## 2. SIEVIEŠU BEZDARBU REGULĒJOŠO NORMATĪVO AKTU ANALĪZE

Nodaļas apjoms ir 11 lappuses. **Otrajā nodaļā** pamatojoties uz Latvijas un starptautiskajiem dokumentiem, izvērtēti bezdarbnieku aizsardzības tiesiskie, stratēģiskie un politikas ietvari.

### 2.1. Sieviešu bezdarbu un nodarbinātību regulējošo starptautisko tiesību normu analīze

Latvijas apņemšanās ievērot starptautiskos tiesiskos regulējumus būtiski ietekmē sieviešu bezdarbu un nodarbinātības regulējumu. Piemēram, Eiropas Sociālā harta uzsver nediskrimināciju un vienlīdzīgas tiesības darba vietā (Eiropas Sociālā harta, 2003). ANO Statūti veicina sociālo progresu un cilvēktiesību ievērošanu, tostarp attiecībā uz nodarbinātību (ANO Statūti, 2020). Vispārējā cilvēktiesību deklarācija ietver tiesības uz darbu un aizsardzību pret bezdarbu, vienādu atalgojumu un taisnīgu darba laiku (Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, 2014).

Latvijā piemērojamās Eiropas Parlamenta direktīvas, piemēram, Direktīva 2000/78/EK, mērķis ir novērst diskrimināciju nodarbinātībā, tostarp sieviešu diskrimināciju (Direktīva 2000/78/EK, 2000). ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām noteic tiesības uz darbu brīvos apstākļos, godīgiem darba nosacījumiem un sociālo nodrošinājumu (ANO Starptautiskais pakts..., 1992). CEDAW konvencija īpaši vērsta uz sieviešu diskriminācijas izskaušanu nodarbinātībā (Convention on the Elimination..., 1979). Turklāt SDO konvencijas, piemēram, Konvencija Nr. 100 par vienādu atalgojumu un Konvencija Nr. 183 par maternitātes aizsardzību, veicina sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas nodarbinātībā (C100-1951. gada Konvencija..., 2003; Par Maternitātes aizsardzības, 2006).

Pekinas deklarācija un Ilgtspējīgas attīstības mērķi sniedz stratēģiskus mērķus sieviešu ekonomisko tiesību uzlabošanai (Pekinas deklarācija un..., 1995; ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi, b.g.). Stambulas konvencija, lai gan galvenokārt par vardarbības novēršanu, arī atzīst vardarbības ietekmi uz sieviešu nodarbinātību (Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības..., 2024). Šie starptautiskie instrumenti stiprina Latvijas saistības dzimumu līdztiesības jomā, nodrošinot tiesisko ietvaru sieviešu nodarbinātības un bezdarba jautājumiem.

## 2.2. Sieviešu bezdarbu un nodarbinātību regulējušo nacionālo normatīvo aktu analīze

Darba tiesiskā regulējuma stūrakmens Latvijā ir Darba likums, kas stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā (Darba likums, 2001). Šis likums nosaka attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem, balstoties uz darba līgumiem. Galvenie likuma aspekti ir saistīti ar darba līguma noteikumiem, nodarbinātības aizliegumiem, darba samaksu, komandējumiem, virsstundām, atvaļinājumiem un grūtniecības un dzemdību atvaļinājumiem. Darba likuma 7. pantā nostiprināts vienlīdzīgu tiesību un nediskriminācijas princips, īpaši attiecībā uz sievietēm (Darba likums, 2001).

Svarīgs tiesību akts bezdarba regulēšanā ir “Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums”, kas stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā (Bezdarbnieku un darba..., 2001). Šis likums nosaka aktīvos nodarbinātības pasākumus, kuru mērķis ir mazināt bezdarbu, un iezīmē bezdarbnieku un darba meklētāju tiesības un pienākumus. Likuma mērķis ir sniegt atbalstu bezdarbniekiem un darba meklētājiem, lai uzlabotu viņu konkurētspēju darba tirgū (Bezdarbnieku un darba..., 2001).

Saskaņā ar likumu, bezdarbnieka statusam jāatbilst vairākām prasībām: personai jābūt darbspējīgai, gatavai uzsākt darbu, jābūt vismaz 15 gadiem vecai, bez tiesībām uz pensiju, neietekmējot izglītību vai komercdarbību, un nedrīkst atrasties ilgstošas sociālās aprūpes iestādē (Bezdarbnieku un darba..., 2001). Kritērijus vecuma pensijas piešķiršanai nosaka likums “Par valsts pensijām” (Par valsts pensijām, 1995), kamēr komercdarbības apturēšanu reglamentē “Komerclikums” (Komerclikums, 2000).

Bezdarbniekiem, kuri izcieš brīvības atņemšanas sodu, likums paredz īpašas tiesības, tostarp informāciju par darba vietām un karjeras konsultācijas (Bezdarbnieku un darba..., 2001). Personas ar invaliditāti tiek atzītas par darbspējīgām, izņemot gadījumus ar pilnīgu darbspēju zaudējumu (Bezdarbnieku un darba..., 2001).

Likuma 4. nodaļa izklāsta bezdarbnieka tiesības un pienākumus, bet 5. nodaļa – darba meklētāja statusu. Bezdarbniekiem nav pieejami bezdarba apdrošināšanas pakalpojumi, kā noteikts likumā “Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” (Par apdrošināšanu..., 1999). Šis likums nosaka, kam ir tiesības saņemt bezdarba apdrošināšanas pakalpojumus, un uzsver valsts apņemšanos palīdzēt darba maiņas periodos (Par apdrošināšanu..., 1999).

Bezdarbnieku vajadzības ietver izglītības un prasmju attīstību, kā arī sociālās drošības jautājumus. Šādu jautājumu regulējumu nodrošina likums “Par valsts sociālo apdrošināšanu” (Par valsts sociālo..., 1997) un “Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums” (Sociālo pakalpojumu..., 2002), kas paredz pašvaldību pienākumus nodrošināt pabalstus garantētā minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanai un ārkārtas pabalstus (Sociālo pakalpojumu..., 2002).

Sociālās apdrošināšanas sistēma ir būtiska, lai nodrošinātu atbalstu personām, kuras zaudējušas ienākumus bezdarba dēļ. Likuma “Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” grozījumi ietekmē sociālās apdrošināšanas sistēmas spēju risināt bezdarba radītās problēmas (Par apdrošināšanu..., 1999). Vispārējais valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts ir valsts mēģinājums nodrošināt drošības tīklu neaizsargātām sabiedrības grupām, tomēr efektivitāti jānovērtē, ņemot vērā dzīves izmaksas un ekonomiskos apstākļus (Valsts sociālo pabalstu..., 2002).

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**

Latvijā stratēģiskie plānošanas dokumenti, kas vērsti uz sieviešu bezdarba samazināšanu un dzimumu līdztiesības veicināšanu darba tirgū, ir būtiska valsts apņemšanās veidot iekļaujošu un vienlīdzīgu darbaspēku. Šie dokumenti ietver:

**Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam** (Latvija 2030) – ilgtermiņa stratēģija, kas nosaka valsts attīstības mērķus, tostarp dzimumu līdztiesības veicināšanu un bezdarba samazināšanu. Tā uzsvēr izglītības, mūžizglītības un vienlīdzīgu iespēju svarīgumu, kas ietver pasākumus sieviešu bezdarba mazināšanai.

**Nacionālais attīstības plāns (NAP) 2021.-2027.gadam** – vidēja termiņa plāns, kas izklāsta attīstības prioritātes, tostarp dzimumu līdztiesību un sieviešu bezdarba samazināšanu, veicinot sieviešu iesaisti STEM jomās un uzņēmējdarbībā.

**Darbības programma “Izaugsme un nodarbinātība”** – Eiropas struktūrfondu finansēta programma, kas koncentrējas uz nodarbinātības veicināšanu un sieviešu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanu, atbalstot darba un privātās dzīves līdzsvaru.

**Rīcības plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai** – dokumentā izklāstīti konkrēti pasākumi dzimumu līdztiesības veicināšanai darba tirgū, piemēram, darba samaksas atšķirību novēršana un sieviešu darba un ģimenes dzīves saskaņošana.

**Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam** – šīs pamatnostādnes vērstas uz sociālās aizsardzības un darba tirgus uzlabošanu, atbalstot dzimumu līdztiesību un sieviešu dalību darba tirgū, nodrošinot bērnu aprūpes pakalpojumus un citas atbalsta formas.

Lai gan tieši sieviešu bezdarba jautājums netiek bieži izcelts atsevišķi, tas ir iekļauts plašākā politikas dokumentu klāstā, kas veicina ekonomisko attīstību, sociālo iekļaušanu un dzimumu līdztiesību. Ir svarīgi identificēt īpašās problēmas, kas ietekmē sievietes, lai izstrādātu mērķtiecīgus pasākumus, piemēram, specializētas apmācības, bērnu aprūpes atbalstu, mentoringa programmas un

diskriminācijas novēršanu. Tas uzlabos sieviešu ekonomisko situāciju un palielinās darba tirgus produktivitāti.

### 3. SIEVIEŠU DARBA TIRGUS UN BEZDARBA TENDENCES LATVIJĀ UN CITĀS EIROPAS VALSTĪS

Nodaļas apjoms 15 lappuses ar 1 tabulu un 6 attēliem. Promocijas darba **trešajā nodaļā** 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.

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, atspoguļo ekonomikas veselību un ietekmē sociālo dzīvotspēju, kā arī 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 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%. 2009. gada lejupslīdi izraisīja finanšu krīze, kas sākās ASV, un tās sekas strauji izplatījās starptautiskā mērogā. Lielāku lejupslīdi 2020. gadā izraisīja Covid-19 pandēmija, kas izraisīja ievērojamus ekonomikas traucējumus gan vietējā, gan pasaules mērogā. Papildus šiem plaši izplatītajiem satricinājumiem Eiropas valstis saskārās ar papildu ekonomikas lejupslīdi, ko izraisīja specifiski notikumi, piemēram, uzņēmējdarbības cikli un valsts parāda krīzes (Mussida, Zanin, 2023).

Karš Ukrainā ir izraisījis pasaules ekonomikas lejupslīdi un inflācijas kāpumu, negatīvi ietekmējot uzņēmumu investīcijas un patērētāju izdevumus. Saskaņā ar OECD Nodarbinātības perspektīvu 2022. gadam, neraugoties uz saspringtajiem darba tirgiem lielākajā daļā OECD valstu, gaidāms, ka globālās ekonomikas perspektīvas pasliktināšanās palēninās nodarbinātības pieaugumu. Straujais enerģijas un izejvielu cenu kāpums ir veicinājis dzīves dārdzības krīzi. No

pandēmijas virsotnes 2020. gada aprīlī OECD valstīs ir likvidēti aptuveni 66 miljoni darbvietu, 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 atpaliek nozarēs ar zemu atalgojumu un intensīviem kontaktiem.

OECD ģenerālsēkretārs Matīss Kormans (Mathias Cormann) uzsvēra pārtikas un enerģijas cenu kāpuma radīto spriedzi, jo īpaši mājsaimniecībām ar zemiem ienākumiem, un norādīja, ka reālās algas pieaugums atpaliek 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. Kormans 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).

Eiropas valstis saskaras ar būtiskiem izaicinājumiem, piemēram, ekonomiskām krīzēm un globalizāciju, cenšoties pielāgot darba tirgus modeļus un veicināt sociālo stabilitāti. Lai gan tiek veikti pasākumi nodarbinātības atbalstam, reālās algas atpaliek no inflācijas, un turpmāki centieni ir nepieciešami, lai efektīvi integrētu mazkvalificētus darbiniekus un uzlabotu darba vietu kvalitāti.

### **3.1. Latvijas ekonomisko rādītāju analīze**

Nodarbinātība Latvijā uzrāda atveseļošanās pazīmes, bezdarbam 2022. gadā samazinoties līdz 6,9%. Eiropas Komisija atzīst Latvijas ekonomikas noturību pret izaicinājumiem un izaugsmi ar produktivitāti virs ES vidējā. Tomēr IKP uz vienu iedzīvotāju 2021. gadā bija tikai 72% no ES normas, atpaliekot no Igaunijas un Lietuvas ar 89%. Lēnais konverģences temps saistīts ar iedzīvotāju novecošanu, vāju inovāciju un reģionālajām atšķirībām. Strukturāls kritums vērojams eksporta nozarēs kā finanses un transports (2023. gada ziņojums, 2023).

Augošā inflācija samazina reālās algas, palielinot sociālo un ekonomisko nevienlīdzību. Latvijas izdevumi sociālajai aizsardzībai ir vieni no zemākajiem ES, kas kavē nabadzības un nevienlīdzības samazināšanu. Vajadzīgas visaptverošas reformas, lai stiprinātu sociālo aizsardzību un iekļaušanu (2023. gada ziņojums, 2023).



Ekonomikas ministrija prognozē, ka Latvijas spēja pielāgoties Covid-19 ietekmei ir laba, taču dažās nozarēs atveseļošanās var ieilgt, un ģeopolitiskā nenoteiktība var kavēt izaugsmi vidējā termiņā. Paredzamais iedzīvotāju skaita samazinājums līdz 2040. gadam, demogrāfiskā novecošanās un darbaspēka sarukums radīs spriedzi darba tirgū. Izaugsme balstīsies uz produktivitātes paaugstināšanu, radot jaunas darba iespējas galvenokārt amata vietu aizvietošanas rezultātā. Latvijas darba tirgū pieaugs pieprasījums pēc kvalificētiem speciālistiem zinātnes, IKT un inženierzinātņu jomās, taču varētu rasties neatbilstība starp pieprasījumu un piedāvājumu (Darba tirgus prognozes, 2022).

Līdz 2023. gadam Latvijas iedzīvotāju skaits pieauga līdz 1,883 miljoniem, galvenokārt pozitīvās migrācijas dēļ, īpaši 23,5 tūkstošu Ukrainas bēgļu dēļ. Šī demogrāfiskā attīstība maina sociālo un ekonomisko ainavu (2022. gadā Latvijā pieaudzis, 2023).

Centieni mazināt ienākumu nevienlīdzību un veicināt sociālo iekļaušanu ir būtiski Latvijā. Reģionālās atšķirības nodarbinātības iespēju jomā pastiprina sociālo nevienlīdzību (Republic of Latvia: Staff, 2022). Rīgas statistiskajā reģionā no 2018. līdz 2022. gadam iedzīvotāju skaits samazinājās par 2799, bet 2023. gadā pieauga par 9789, daļēji Ukrainas bēgļu pieplūduma dēļ. Vidzemē un Kurzemē iedzīvotāju skaits 2023. gadā nedaudz pieauga, bet Zemgalē un Latgalē turpināja samazināties, norādot uz ilgstošām problēmām.

Galvenā darbaspējīgā vecuma grupa ir no 25-44 gadiem, kurā vērojams ievērojams iedzīvotāju skaita samazinājums, kas var radīt problēmas darba tirgū. Savukārt vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem un no 65 līdz 74 gadiem iedzīvotāju skaits pieaug, kas liecina par iedzīvotāju novecošanos.

Ekonomiskā aktivitāte jaunākajās vecuma grupās ir samazinājusies, bet vecākajās grupās pieaugusi. Sieviešu ekonomiskā aktivitāte 45-54 gadu vecuma grupā saglabājas augsta, norādot uz noturīgu nodarbinātību. Sieviešu ekonomiskā aktivitāte pirmspensijas vecuma grupā ievērojami pieaugusi, atspoguļojot demogrāfiskās pārmaiņas un ilgāku darba mūžu.

Sievietes Latvijā 2022. gadā strādāja vidēji par 1,2 stundām nedēļā mazāk nekā vīrieši un pelnīja par 17,1% mazāk, neskatoties uz to, ka sievietes veidoja 66% no augstāko izglītību ieguvušajiem. Atalgojuma atšķirība bija visizteiktākā mākslas, kultūras un atpūtas pakalpojumu nozarē (37,2%) un IKT pakalpojumu nozarē (34%) (Helmane I., 2023).

2023. gadā Latvija Dzimumu līdztiesības indeksā saņēma 61,5 punktus no 100, ierindojoties 19. vietā ES valstu vidū, ar izteiktām problēmām dzimumu darba samaksas atšķirību dēļ (Latvia. Gender equality, 2023).

Gan vīriešu, gan sieviešu vidējā bruto darba samaksa stabili pieaugusi no 2015. līdz 2023. gadam, tomēr darba samaksas atšķirības starp dzimumiem saglabājas. Abi dzimumi valsts sektorā pelna vairāk nekā privātajā sektorā, bet atalgojuma atšķirības starp sektoriem ir relatīvi nemainīgas. Šo atšķirību ietekmē nozarei raksturīgie

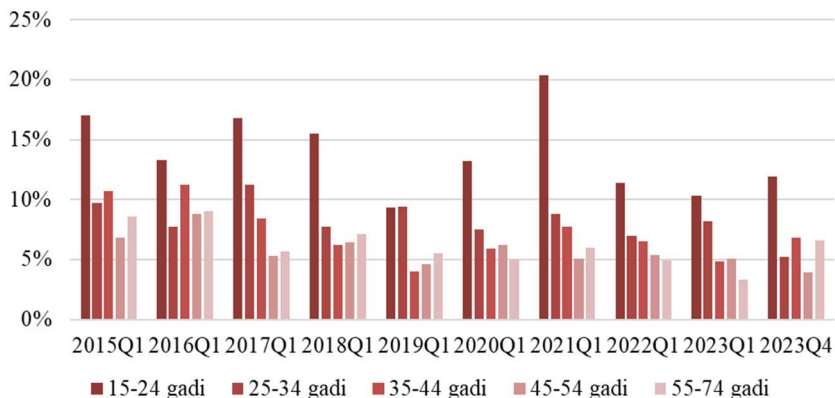
ekonomiskie apstākļi un tirgus prasības. Ievērojamais algu pieaugums no 2022. līdz 2023. gadam liecina par reakciju uz ekonomiskām pārmaiņām (2023. gada ziņojums, 2023).

Latvijā nodarbinātība uzlabojas, taču inflācija un reģionālās atšķirības kavē ekonomisko konverģenci ar pārējo ES. Nepieciešamas reformas sociālās aizsardzības stiprināšanai un nevienlīdzības mazināšanai, īpaši ņemot vērā iedzīvotāju novecošanos un pieaugošo pieprasījumu pēc kvalificētiem speciālistiem.

### **3.2. Bezdarba analīze Latvijā**

Kopš neatkarības atgūšanas 1991. gadā Latvija pārorientējusies uz sociālu tirgus ekonomiku un nodrošinājusi dalību ES. Līdz 2021. gadam Latvija sasniedza 72% no ES vidējā ienākuma uz vienu iedzīvotāju, taču joprojām cīnās ar augstu nevienlīdzību un nabadzību, kā arī atšķirībām sieviešu un vīriešu darba samaksā. Bezdarba līmenis svārstījās COVID-19 pandēmijas dēļ, bet vērojamas atveseļošanās pazīmes (About the ILO..., 2023). 2023. gadā bezdarba līmenis bija 6,5%, ceturtajā ceturksnī pieaugot līdz 6,8% sezonālo tendences dēļ. Prognozē, ka bezdarbs samazināsies līdz 6,0% 2025. gadā (FM: Bezdarba..., 2024. gads). 2023. gada 3. ceturksnī bezdarba līmenis bija 6,4%, jauniešu bezdarbs 13,9%, un ilgtermiņa bezdarbs samazinājās līdz 25,6% (Latvijas bezdarba līmenis..., 2023).

Sieviešu bezdarba līmenis Latvijā ir bijis svārstīgs, jauniešu (15-24 g.) grupā 2021. gada 1. ceturksnī sasniedzot 20,4%, bet 2023. gada 4. ceturksnī samazinoties līdz 11,9%. 25-34 gadu vecuma grupā tas 2023. gada 4. ceturksnī sasniedza zemāko līmeni - 5,2%, bet 35-44 gadu vecuma grupā 2023. gada 4. ceturksnī pieauga līdz 6,8%. 45-54 gadu vecuma grupā bezdarbs 2023. gada 4. ceturksnī samazinājās līdz 3,9%, savukārt 55-74 gadu vecuma grupā bija 6,6%. Kopumā sieviešu bezdarba līmenis uzlabojas vecuma grupā no 25 līdz 54 gadiem, bet jaunākajās un vecākajās grupās saglabājas augstāks, atspoguļojot darba meklēšanas sākuma grūtības un pāreju uz pensionēšanos (3.2. att.).



Avots: autores veidots pēc Oficiālā statistikas portāla datiem

### 3.1. att. Sieviešu bezdarba līmenis 2015-2023. gada pirmajos ceturkšņos un 2023.gada ceturtajā ceturksnī

No 2018. līdz 2023. gadam NVA dati parāda, ka lielākajā daļā Latvijas reģionu sieviešu bezdarba līmenis sasniedza maksimumu 2020. gadā Covid-19 pandēmijas ietekmē, bet pēc tam pakāpeniski samazinājās. Rīgā bezdarbs bija visaugstākais, 2020. gadā sasniedzot 10 673 sievietes bezdarbnieces, bet līdz 2023. gadam atgriezties pie pirmspandēmijas līmeņa. Latgalē bezdarbs arī bija augsts, bet līdz 2023. gadam ievērojami samazinājās. Kurzemē, Vidzemē un Zemgalē bezdarba līmenis bija zemāks, un arī tur bija vērojams samazinājums pēc 2020. gada. Atveseļošanās tempi dažādos reģionos atšķiras, bet kopumā Latvija atgūstas no pandēmijas sekām, tomēr reģionālās atšķirības prasa mērķtiecīgu ekonomikas politiku.

### 3.3. Sieviešu bezdarba ekonomiskās izmaksas Latvijā

SDO ziņojumos “Nodarbinātības un sociālās perspektīvas pasaulē: Tendences līdz 2020. gadam” un “Tendences 2023” uzsvērts, ka bezdarbs rada būtiskus ekonomiskus zaudējumus, jo samazinās ražīgums un patēriņa izdevumi, kā arī palielinās atkarība no sociālās labklājības sistēmām. Sievietes un jaunieši darba tirgū ir īpaši nelabvēlīgā situācijā, pastiprinot nevienlīdzību (World Employment and..., 2020; World Employment and..., 2023). Ilgtermiņa bezdarbs saasina šo problēmu, palielinot ekonomisko slogu sabiedrībai (Ljungqvist, Sargent, 1998). Reģionos ar augstāku bezdarbu ir zemākas algas un samazināti patēriņa izdevumi (Blanchflower, Oswald, 1990). Oukena likums norāda, ka bezdarba pieaugums par 1% var

samazināt IKP pieaugumu par vairāk nekā 3%, atklājot būtisko saikni starp bezdarbu un IKP (Ssebulime, Muvawala, 2019).

IKP zaudējumus, kas saistīti ar sieviešu bezdarbu Latvijā, var aprēķināt, ņemot vērā bezdarbnieku īpatsvaru un dabisko bezdarba līmeni. No 2013. līdz 2023. gadam NVA dati liecina, ka faktiskais bezdarba līmenis pārsniedza dabisko līmeni (5%), kas veido strukturālās ekonomikas iezīmes (Backhouse, Forder, Laskaridis, 2023). Piemēram, 2014. gadā ar faktisko bezdarba līmeni 10,9% un dabisko 5%, starpība bija 5,9%. Piemērojot 2 koeficientu, neražotā IKP attiecība bija 11,8%, kas veido 2787,85 miljonus euro, no kuriem 44% jeb 328,97 miljoni euro bija saistīti ar sieviešu bezdarbu. Kopējie IKP zaudējumi sieviešu bezdarba dēļ no 2013. līdz 2023. gadam ir 1761,35 miljoni euro, kas ir 6,26% no potenciālā IKP (NVA: Dabiskais bezdarba..., 2017).

3.1. tabula

**Ar sieviešu bezdarbu saistītā IKP samazinājuma novērtējums Latvijā 2013.-2023. gadā**

Gads	Bezdarba līmenis %	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	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	29153,56	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
<b>Kopā periodā:</b>			325221,75	21239,65	346461,40	1761,35	0,51

Avots: autores aprēķināts pēc Oficiālā statistikas portāla datiem

Tabulā atspoguļoti Latvijas ekonomiskie rādītāji no 2013. līdz 2023. gadam, īpaši izceļot sieviešu bezdarba ietekmi uz IKP. Bezdarba līmenis samazinājās no 11,9% 2013. gadā līdz 6,5% 2023. gadā, savukārt bezdarbnieču sieviešu īpatsvars

no 47% līdz 41%. Latvijas reālais IKP pieauga no EUR 22 749 milj. līdz EUR 40 348 milj., bet IKP zaudējums bezdarba dēļ samazinājās no EUR 3 139 milj. līdz EUR 1 210 milj. Sieviešu bezdarba radītais neražotais IKP saruka no EUR 433 milj. līdz EUR 36 milj., tomēr sieviešu bezdarbs joprojām negatīvi ietekmē ekonomiku. Laika posmā kopējais reālais IKP sasniedza EUR 325 221,75 milj., bet neražotais IKP bezdarba dēļ bija EUR 21 239,65 milj., no kuriem EUR 1 761,35 milj. saistīti ar sieviešu bezdarbu. Vidēji sieviešu bezdarba neražotais IKP bija 0,51% no reālā IKP. Latvija ir guvusi panākumus bezdarba samazināšanā, bet sieviešu bezdarbs joprojām rada ekonomiskus zaudējumus, uzsverot nepieciešamību pēc stratēģiskiem politikas pasākumiem.

### **3.4. Eiropas valstu pieredze bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanai**

Eiropas valstis ir veikušas veiksmīgus pasākumus, lai veicinātu sieviešu, īpaši migrantu, nodarbinātību un iekļaušanu darba tirgū, izmantojot dažādas stratēģijas.

Vācija ir slavēta ar savu duālo profesionālās izglītības un apmācības sistēmu, kas apvieno apmācību darbavietā ar mācībām klasē. Šī sistēma ir īpaši efektīva jauniešu, tostarp sieviešu, integrēšanā darba tirgū, piedāvājot vērtīgas prasmes un darba pieredzi (Starting off the..., 2015).

Zviedrijā ir augsts sieviešu nodarbinātības rādītājs (72% salīdzinājumā ar OECD vidējo 60%), pateicoties atbalstam darba un ģimenes dzīvei. Tomēr joprojām pastāv problēmas, piemēram, augsts sieviešu nepilnas slodzes darba pieprasījums un zemāks atalgojums (Closing the Gender..., b.g.).

Nīderlandē nepilnas slodzes darbs ir izplatīts, veicinot augstu sieviešu līdzdalības līmeni darba tirgū un nodrošinot labāku darba un ģimenes dzīves līdzsvaru (Fewer and fewer..., 2024). ABNAMRO Bank un Rabobank ir ieviesušas pasākumus, lai uzlabotu dzimumu daudzveidību savās struktūrās, piemēram, atbalstot elastīgu darba laiku un bērnu aprūpes izdevumu segšanu (Promoting gender equality..., 2012).

Somija ir guvusi atzinību par dzimumu līdztiesības veicināšanu vadošos amatos, īpaši uzņēmumu valdēs. Jaunā ES direktīva nosaka, ka līdz 2026. gadam 40% uzņēmumu valdēs ir jāieņem sievietēm (Finland's share..., 2022).

Islande ir ieviesusi vienādu atalgojumu par vienādu darbu, un Norvēģija nosaka, ka vismaz 40% akciju sabiedrību valdes locekļu jābūt sievietēm (Strøm, 2019). Francijā dzimumu līdztiesības likumi ietver prasības uzņēmumiem ziņot par darba samaksas atšķirībām un obligātas sarunas par dzimumu līdztiesību.

Migrantu sieviešu nodarbinātības veicināšanai Bulgārijā, Apvienotajā Karalistē, Maltā, Francijā un Spānijā ir izšķiroša nozīme bijusi dažādām organizācijām, kas atbalsta sociālo integrāciju un piedāvā konsultācijas, valodu kursus un profesionālo pārkvalifikāciju (Integration of migrant..., 2018). Nozīmīga loma ir arī izglītības iniciatīvām, piemēram, "Inclusion" un "Hopeland" (Migrant women and..., 2023).

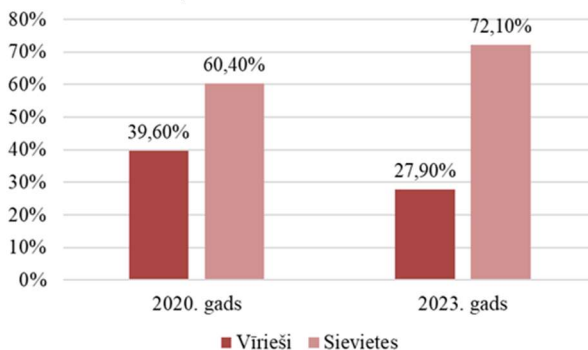
Šīs iniciatīvas atspoguļo plašāku tendenci Eiropā, kur valstis aizvien vairāk pieņem normatīvā regulējuma un politikas pasākumus, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un sieviešu iekļaušanu darba tirgū, izmantojot kvotas, sertifikāciju un visaptverošu tiesisko regulējumu.

#### 4. SIEVIEŠU LĪDZDALĪBAS DARBA TIRGŪ IETEKMĒJOŠO FAKTORU VEICINĀŠANAS IESPĒJU APZINĀŠANA UN ANALĪZE LATVIJĀ

Nodaļas apjoms 20 lappuses ar 18 attēliem un 4 tabulām. Promocijas darba **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.

Lai saprastu sieviešu bezdarba cēloņus un tendences Latvijas darba tirgū, tika veikts pētījums, izmantojot divu bezdarbnieku aptauju rezultātus, ko organizēja SKDS, neatkarīga pētniecības organizācija (Par mums, 2023). Aptaujā tika aptverti gan sievietes, gan vīrieši bez darba, bet pētījuma fokuss bija sievietes. Katrā aptaujā piedalījās vairāk nekā 200 bezdarbnieku vecumā no 18 līdz 63 gadiem, pirmā aptauja notika 2020. gada rudenī Covid-19 pandēmijas laikā, otrā – 2023. gada rudenī.

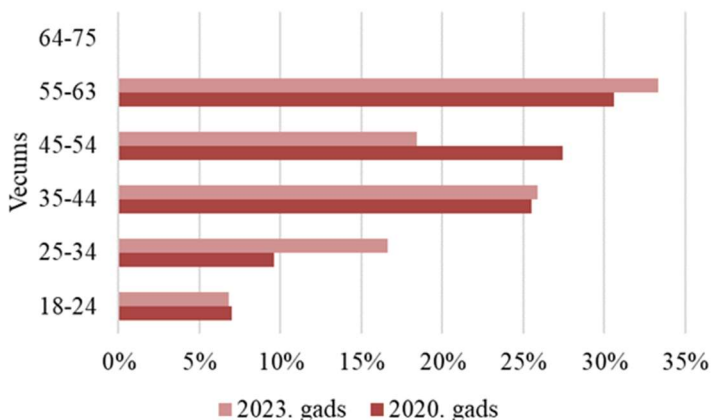
Analizējot datus ar SPSS un Excel, tika konstatēts, ka sievietes veidoja lielāko daļu aptaujāto: 2020. gadā tās bija 60,4%, bet 2023. gadā – 72,1%. Šī dzimumu disproporcija norāda uz sieviešu bezdarba problēmas pieaugumu un nepieciešamību pēc īpašas uzmanības un atbalsta. Pētījums sniedz vērtīgu ieskatu par sieviešu bezdarba iemesliem un apstākļiem, kas ir būtiski tā mazināšanai.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.1. att. Respondentu sadalījums pēc dzimuma

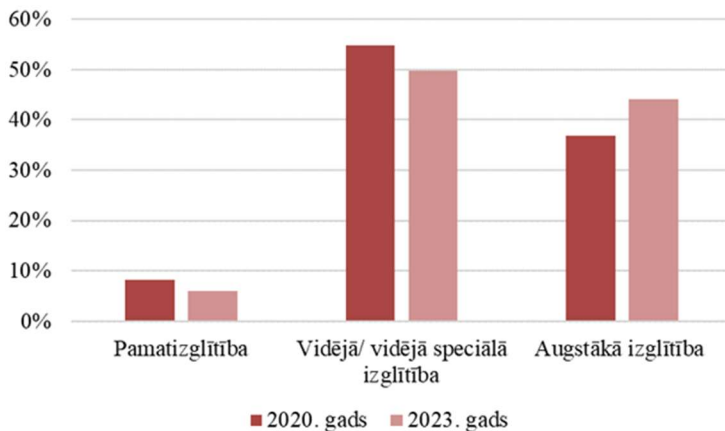
4.2. attēlā redzama 2020. un 2023. gada aptaujās atbildējušo bezdarbnieču vecuma sadalījuma salīdzinājums Latvijā. 2020. gada aptaujā piedalījās 157 sievietes, visvairāk no 55-63 gadu vecuma grupas (30,6%), kam sekoja 45-54 (27,4%) un 35-44 gadu grupas (25,5%). Mazāk bija 25-34 (9,6%) un 18-24 gadu grupās (7%). 2023. gada aptaujā bija 159 sievietes, bet trūka 12 atbilžu. Vecuma grupa 55-63 gadi saglabāja dominanci (30,8%), pieauga 25-34 gadu grupa (14,5%), kamēr 35-44 gadu grupa nedaudz samazinājās (23,9%). 45-54 gadu grupā bija būtisks samazinājums (17%), un 18-24 gadu grupā neliels samazinājums (6,3%). Abos gados nebija pārstāvju no 64-75 gadu grupas. Šie dati norāda uz vecāka gadagājuma sieviešu bezdarba problēmām un ekonomisko faktoru ietekmi uz jaunākām grupām.



Avots: autore's pētījums un konstrukcija

#### 4.2. att. **Bezdarbnieču sadalījums sadalījums pēc vecuma n=147**

4.3. attēlā redzami bezdarbnieču sieviešu izglītības līmeņa dati no 2020. un 2023. gada aptaujām. 2020. gadā piedalījās 157 sievietes, no kurām 54,8% bija ar vidējo vai vidējo speciālo izglītību, 36,9% ar augstāko izglītību, un 8,3% ar pamatizglītību. 2023. gadā bija 147 atbildes: 45,9% ar vidējo izglītību, 40,9% ar augstāko izglītību un 5,7% ar pamatizglītību. Šie dati liecina par augstākās izglītības sieviešu pieaugumu un pamatizglītības sieviešu samazināšanos, iespējams, izglītības līmeņa uzlabošanās vai demogrāfisko izmaiņu dēļ.



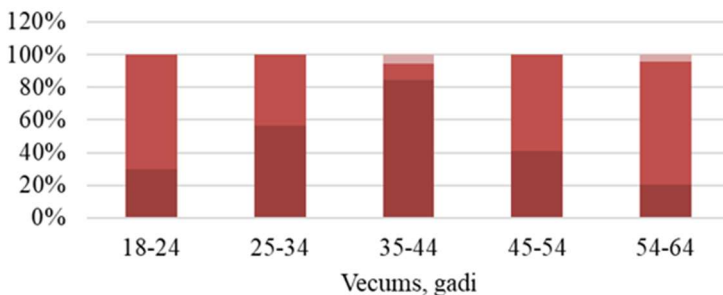
Avots: autore's pētījums un konstrukcija

#### 4.3. att. Respondentu sadalījums pēc izglītības līmeņa n=147

Korelācijas analīze atklāja, ka vecākām sievietēm biežāk ir bērni līdz 18 gadiem un reģistrēta invaliditāte, kas var ietekmēt viņu nodarbinātību. 2020. gadā bērnu esamība negatīvi korelēja ar bezdarbu, bet 2023. gadā šī korelācija nebija novērota. Augstāks izglītības līmenis aizsargā pret ilgstošu bezdarbu. Reģionālās atšķirības un Covid-19 ietekme uz bezdarbu bija nozīmīgas, bet 2023. gadā pandēmijas ietekme mazinājās. Negatīvā korelācija starp sadarbību ar NVA un nodomu atrast darbu 2023. gadā liecina par neatbilstībām valsts programmās.

84,2% bezdarbnieču vecuma grupā 35-44 ziņoja, ka viņām ir bērni līdz 18 gadu vecumam, kas norāda uz bērnu audzināšanas pienākumu saistību ar bezdarbu. Vecuma grupā 25-34 šo rādītāju veido 56,5%. Vecuma grupā 18-24 šis rādītājs ir 30%, norādot uz mazāku bērnu skaitu šajā grupā. Grupā 45-54 bērni ir 40,7% bezdarbnieču, savukārt 55-64 grupā - tikai 20,4%. Kopumā 46,9% aptaujāto bezdarbnieču ir bērni līdz 18 gadiem. Šie dati liecina par nepieciešamību pēc atbalsta politikām, kas pielāgotas vecuma grupām, īpaši koncentrējoties uz bērnu aprūpi, lai atvieglotu atgriešanos darba tirgū (4.4. att.).



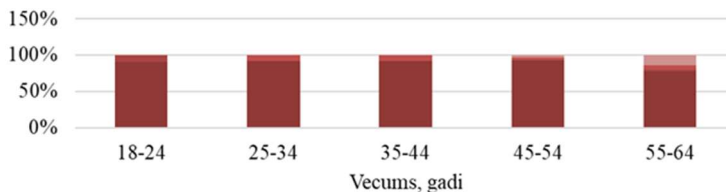


- Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadiem ieskaitot? Grūti pateikt
- Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadiem ieskaitot? Nē
- Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadiem ieskaitot? Jā

Avots: autores pētījums un konstrukcija

#### 4.4. att. Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Vai Jūsu ģimenē ir bērni līdz 18 gadu vecumam” krostabulācija n=147

Lielākajai daļai respondentu katrā vecuma grupā nav invaliditātes statusa, bet sieviešu ar invaliditāti īpatsvars pieaug ar vecumu. Vecuma grupā 18-24 neviens neziņo par 2. vai 3. invaliditātes grupu, bet 3. grupa sastopama tikai 55-64 gadu vecumā. 1. invaliditātes grupa ir reti sastopama, izņemot jaunāko (10%) un vecāko grupu (2%). Vecuma grupā 55-64 ir vislielākā invaliditātes statusa dažādība. Šie dati liecina, ka vecums ietekmē gan bezdarbu, gan invaliditātes smagumu (4.5. att.).



- Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss? Jā, piešķirts 3. grupas invaliditātes statuss
- Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss? Jā, piešķirts 2. grupas invaliditātes statuss
- Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss? Jā, piešķirts 1. grupas invaliditātes statuss
- Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss? Nē

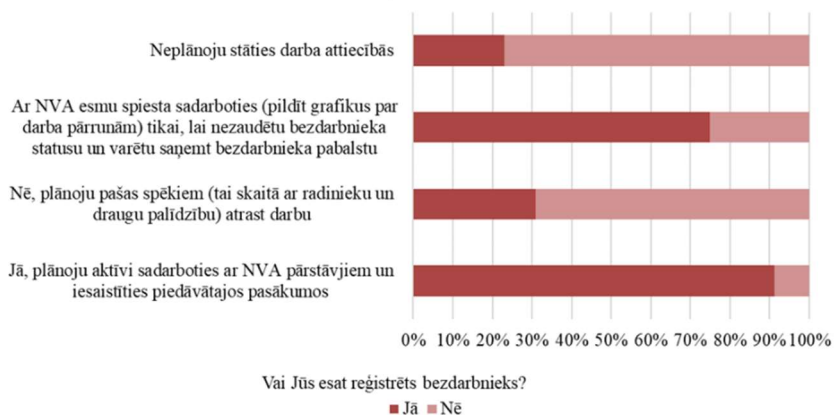
Avots: autores pētījums un konstrukcija

#### 4.5. att. Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?” krostabulācija n=147

Analizējot bezdarbnieces ar invaliditāti, svarīga ir korelācija starp bezdarbniecēm ar invaliditāti un tām, kurām ir bērni līdz 18 gadu vecumam. No bezdarbniecēm ar bērniem 94,2% nav invaliditātes, 1,4% ir 1. grupā, 1,4% - 2. grupā un 2,9% - 3. grupā. Tām, kurām nav bērnu, 82,4% nav invaliditātes, 1,4% ir 1. grupā, 9,5% - 2. grupā un 6,8% - 3. grupā. Atbildēs "Grūti pateikt" 50% nav invaliditātes, bet pārējiem 50% ir 2. un 3. grupas invaliditāte. Šie dati liecina, ka bezdarbnieces bez bērniem biežāk ir ar invaliditāti. Arī sarežģītāka ģimenes situācija korelē ar lielāku invaliditātes smagumu. Dati liecina, ka sievietēm ar invaliditāti un maziem bērniem nepieciešams īpašs atbalsts.

Nodarbinātības statusu var ietekmēt arī reģistrācija NVA un vēlme izmantot tās pakalpojumus (4.6. att.).

Aplūkojot 4.6. attēlā sniegto krostabulācijas grafiku, redzams, ka reģistrētās un neregistrētās bezdarbnieces būtiski atšķiras attiecībā uz sadarbību ar NVA.



Avots: autore pētījums un konstrukcija

#### 4.6. att. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” krostabulācija n=147**

No reģistrētajām bezdarbniecēm 48,8% pauž gatavību sadarboties ar NVA, bet tikai 4,7% neregistrēto sieviešu ir gatavas to darīt. Gandrīz puse neregistrēto sieviešu (49,1%) vēlas atrast darbu patstāvīgi, salīdzinot ar 22,0% reģistrēto. Mazākums sieviešu jūtas spiestas sadarboties ar NVA tikai bezdarbnieka pabalsta dēļ - 17,1% reģistrēto un 5,7% neregistrēto. Satraucoši ir tas, ka 40,6% neregistrēto bezdarbnieču neplāno turpināt darba attiecības, kas ir daudz vairāk nekā 12,2% reģistrēto. Šie dati norāda uz papildu šķēršļiem, piemēram, personiskajiem apstākļiem vai veselības problēmām. Secinājumu pamatoībai autore veica Hī kvadrāta testu, kas pārbaudīja

kategorisko mainīgo attiecības un apstiprināja novēroto atbilžu sadalījuma būtisko atšķirību (Chi-Square test, 2024).

Attēlā 4.7. redzams, ka ar ļoti augstām Pīrsona Hī kvadrāta (50,629) un ticamības koeficienta (47,935) vērtībām un p-vērtību, kas mazāka par 0,001, tests atklāj nozīmīgu saistību starp bezdarbnieces reģistrācijas statusu un viņas gatavību sadarboties ar NVA darba meklējumos. Zema p-vērtība norāda uz mazu varbūtību, ka rezultāti ir nejauši. Lineārā asociācija 18,952 ar p-vērtību, kas mazāka par 0,001, norāda uz nozīmīgu lineāru saistību. Lai gan dažās šūnās sagaidāmais skaits ir zem pieciem, rezultāti ir uzskatāmi par autentiskiem. Analīzei tika izmantoti 147 gadījumi. Atklājumi ir svarīgi politikas veidotājiem, uzsverot reģistrācijas nepieciešamību, lai efektīvāk atbalstītu bezdarbnieces. Ir jāizpēta šķēršļi reģistrācijai un jāpielāgo atbalsta pakalpojumi, lai palīdzētu sievietēm iesaistīties darba tirgū.

Tabula 4.1.

**Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” krostabulācijas Hī kvadrāta tests**

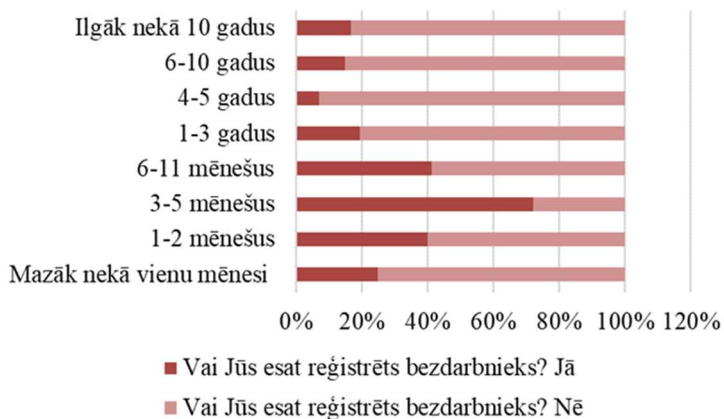
	Hī kvadrāta tests		Asimptotiskā nozīme (divpusējs)
	Vērtība	df	
Pīrsona Hī kvadrāts	50,629 <sup>a</sup>	3	<,001
Varbūtības koeficients	47,935	3	<,001
Lineāra pēc lineāras asociācijas	18,952	1	<,001
N derīgu gadījumu	147		

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

Avots: autores pētījums un konstrukcija

Aptaujā atklājās, ka neregistrētas bezdarbnieces bieži neplāno atgriezties darba tirgū, kas norāda uz ilgstoša bezdarba risku. Svarīgi izpētīt sakarības ar jautājumu “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?”. Attēls 4.7. ilustrē bezdarba ilgumu un reģistrācijas statusu: īsākā bezdarba grupā (mazāk par mēnesi) 25% ir reģistrētas, 75% nav. 1-2 mēnešu grupā reģistrēto ir 40%, neregistrēto 60%. 3–5 mēnešos

reģistrēto skaits pieaug līdz 72,2%, bet 6-11 mēnešos samazinās līdz 41,2%. 1-3 gados reģistrēto ir tikai 19,6%, 4-5 gados 7,1%, 6-10 gados 15%, un vairāk nekā 10 gados 16,7%. Kopumā 27,9% no aptaujātajām ir reģistrētas, 72,1% neregistrētas. Reģistrācijas maksimums ir 3–5 mēnešos, pēc tam ievērojami samazinās. Šis modelis var atspoguļot motivācijas zudumu vai citas problēmas, palielinoties bezdarba ilgumam.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.7. att. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācija n=147**

Tabulā 4.2. redzami HĪ kvadrāta testa rezultāti apstiprina novērojumus. Pīrsona HĪ kvadrāta vērtība 27,189 ar 7 brīvības pakāpēm ir statistiski nozīmīga ( $p < 0,001$ ), norādot uz spēcīgu saistību starp bezdarba ilgumu un reģistrācijas statusu. Iespējamības koeficients un lineāra asociācija (12,493 ar 1 brīvības pakāpi,  $p < 0,001$ ) arī uzrāda nozīmīgumu. 5 šūnām (31,3%) paredzamais skaits ir mazāks par 5, bet mazākais ir 1,12, kas var ietekmēt noturību. Tomēr tests pārliecinoši parāda, ka korelācija starp sieviešu bezdarba ilgumu un reģistrācijas statusu ir statistiski nozīmīga.

Tabula 4.2.

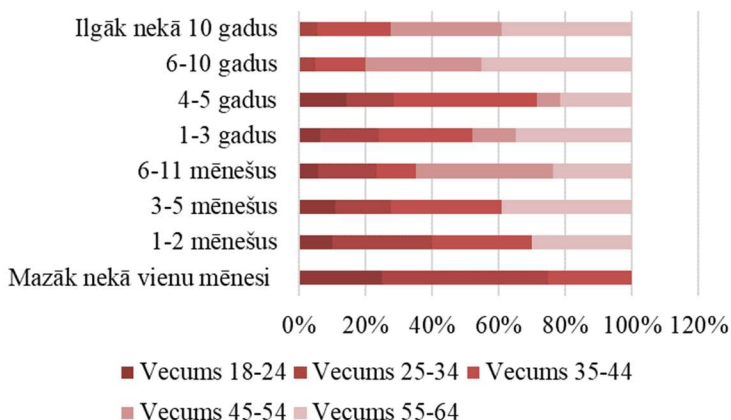
**Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs esat reģistrēts bezdarbnieks?” un  
“Cik ilgi Jums nav darba attiecību?” krostabulācijas Hī kvadrāta tests**

	Hī kvadrāta tests		
	Vērtība	df	Asimptotiskā nozīme (divpusējs)
Pirsona Hī kvadrāts	27,189 <sup>a</sup>	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

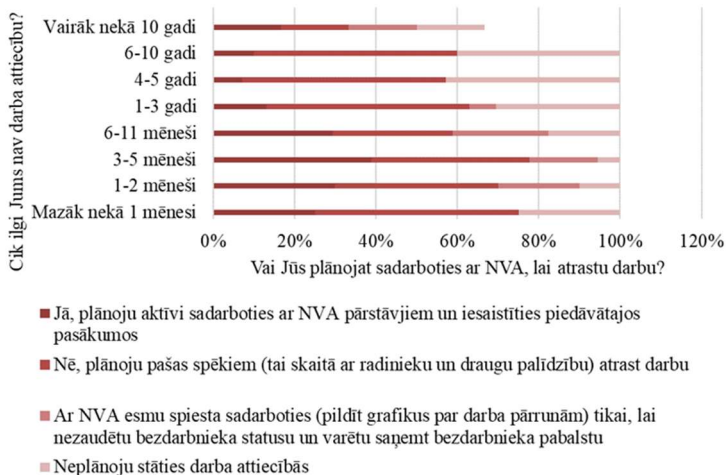
Krostabulācijas grafiks (4.8. att.) ilustrē bezdarba ilgumu dažādās bezdarbnieču vecuma grupās. Jaunākās vecuma grupas (18-24 gadi) biežāk ziņo par bezdarbu, kas ir īsāks par vienu mēnesi. Bezdarbs 1-2 mēnešu garumā ir izplatīts vecuma grupās no 25 līdz 34 gadiem, 35-44 gadiem un 55-64 gadiem. Bezdarba ilgumam pagarinoties līdz 3-5 mēnešiem, vairākums novērojams 35-44 un 55-64 gadu vecuma grupās. Ilgstošs bezdarbs (6-11 mēneši, 1-3 gadi, 4-5 gadi) biežāk skar vecākas grupas, īpaši 55-64 gadus vecās sievietes. Vecuma grupā 45-54 gadi izceļas ar atkārtotu nodarbinātību vai neiesaistīšanos aptaujā. Kopumā, pieaugot vecumam, pieaug ilgāka termiņa bezdarba iespējamība, īpaši 55-64 gadu vecuma grupā, kas sniedz svarīgas atziņas politikas veidotājiem.



Avots: autore's pētījums un konstrukcija

#### 4.8. att. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu vecums?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?”** krostabulācija n=147

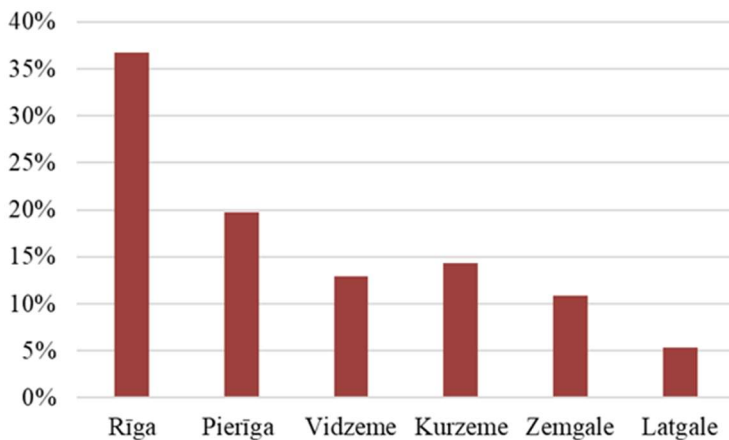
4.9. attēlā redzamas bezdarbnieču aptaujas atbildes par vēlmi sadarboties ar NVA darba meklējumos atkarībā no bezdarba ilguma. Mazāk par mēnesi bez darba palikušo sieviešu vidū 25% sadarbojas ar NVA, 50% meklē darbu patstāvīgi, 25% nedomā strādāt. Bezdarbniecēm ar 1-2 mēnešu bezdarbu 30% sadarbojas ar NVA, 40% meklē darbu patstāvīgi, 20% piespiedu kārtā sadarbojas ar NVA, 10% nedomā strādāt. 3-5 mēnešu grupā 38,9% sadarbojas ar NVA un tikpat daudz meklē darbu patstāvīgi; 16,7% sadarbojas pabalstu dēļ, 5,6% neplāno strādāt. 6-11 mēnešu grupā 29,4% sadarbojas ar NVA vai meklē darbu patstāvīgi, 23,5% piespiedu kārtā sadarbojas ar NVA, 17,6% nevēlas strādāt. Bezdarba ilgumam pieaugot, pieaug to sieviešu īpatsvars, kas neplāno strādāt. 1-3 gadu grupā 50% meklē darbu patstāvīgi, 13% sadarbojas ar NVA, 6,5% piespiedu kārtā sadarbojas ar NVA, 30,4% neplāno strādāt. 4-5 gadu grupā 50% meklē darbu patstāvīgi, 7,1% sadarbojas ar NVA, 42,9% neplāno strādāt. Bezdarbā 6-10 gadus 50% meklē darbu patstāvīgi, 10% sadarbojas ar NVA, 40% neplāno strādāt. Vairāk nekā 10 gadus bez darba 77,8% nevēlas strādāt, 16,7% meklē darbu patstāvīgi, neliela daļa sadarbojas ar NVA. Tendence liecina, ka ilgāk bez darba esošās sievietes mazāk sadarbojas ar NVA un biežāk neplāno strādāt.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.9. att. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Vai Jūs plānojat sadarboties ar NVA, lai atrastu darbu?” un “Cik ilgi Jums nav darba attiecību?”**  
krostabulācija n=147

2023. gada aptaujā bezdarbniecēm tika lūgts norādīt dzīvesvietas reģionu un apdzīvotas vietas veidu (Rīga, cita valstspilsēta, cita pilsēta, lauku teritorija). 4.10. attēlā redzams, ka Rīga izceļas ar 34% no kopējām atbildēm un 36,7% no derīgajām atbildēm. Pierīga seko ar 18,2% no kopējām un 19,7% no derīgajām atbildēm. Vidzeme, Kurzeme un Zemgale veido kumulatīvos procentus attiecīgi 69,4%, 83,7% un 94,6%. Latgale ir vismazāk apdzīvotais reģions, aizpildot kumulatīvos procentus līdz 100%. Trūkst 7,5% datu, tomēr derīgie procenti kopā veido 100%.

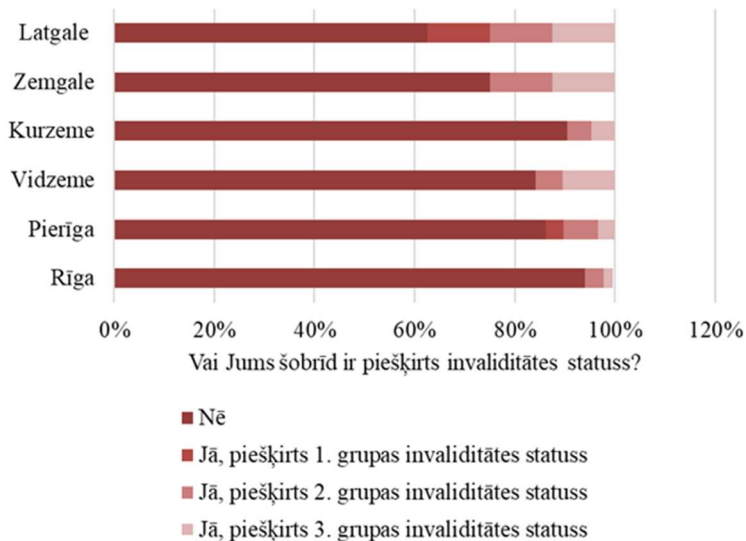


Avots: autores pētījums un konstrukcija

#### 4.10. att. Respondentu sadalījums pēc dzīvesvietas reģiona n=147

4.11. attēlā redzami bezdarbnieču aptaujas rezultāti dažādos reģionos, norādot invaliditātes statusu. Rīgā lielākajai daļai bezdarbnieču nav invaliditātes (94,4%), nelielam procentam ir 2. (3,7%) un 3. (1,9%) grupas invaliditāte. Pierīgā 86,2% nav invaliditātes, 3,4% ir 1. grupā, 6,9% ir 2. grupā, un 3,4% ir 3. grupā. Vidzemē 84,2% nav invaliditātes, 2. grupā ir 5,3%, bet 3. grupā - 10,5%. Kurzēmē 90,5% nav invaliditātes, 4,8% ir 2. un 3. grupā. Zemgalē 75% nav invaliditātes, 12,5% ir 2. un 3. grupā. Latgalē 62,5% nav invaliditātes, 12,5% ir katrā invaliditātes grupā. Lielākajai daļai reģionu nav 1. grupas invaliditātes. Latgalē ir visaugstākais bezdarbnieču ar invaliditāti īpatsvars. Reģionālās atšķirības uzsver nepieciešamību pēc mērķtiecīgas palīdzības un iekļaujošām nodarbinātības stratēģijām, īpaši Latgalē.

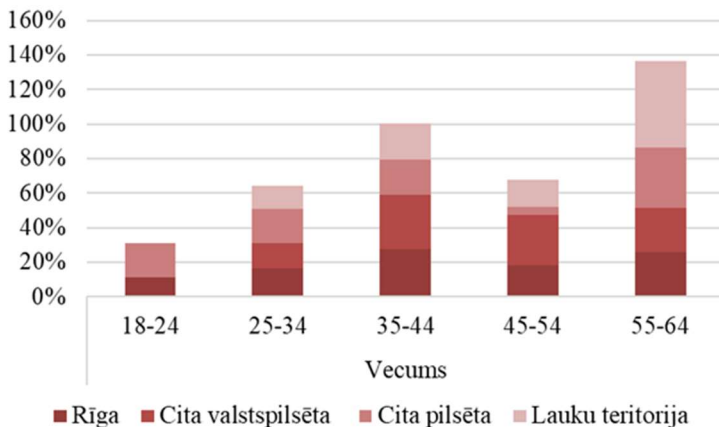




Avots: autores pētījums un konstrukcija

#### 4.11. att. Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas reģions?” un “Vai Jums šobrīd ir piešķirts invaliditātes statuss?” krostabulācija n=147

4.12. attēla krostabulācijas grafikā norādīts bezdarbnieču vecuma sadalījums pēc dzīvesvietas veida: Rīga, cita valstspilsēta, cita pilsēta un lauku apvidus. Rīgā visaugstākais bezdarbs ir vecuma grupā 35-44 (27,8%), bet viszemākais 18-24 (11,1%). Citās valstspilsētās nav neviena bezdarbnieka vecuma grupā 18-24, bet 35-44 ir visaugstāk pārstāvēta (31,4%). Citās pilsētās 18-44 vecuma grupas ir vienādi pārstāvētas (20%), bet 55-64 grupā ir visvairāk bezdarbnieku (35%). Laukos visvairāk bezdarbnieku ir vecuma grupā 55-64 (50%), bet nav neviena 18-24 grupā. Jaunākas bezdarbnieces vairāk koncentrētas pilsētās, vecākas - laukos. Vecuma grupa 55-64 visvairāk pārstāvēta bezdarbā (33,3%), bet jaunākā - vismazāk (6,8%). Vecāka gadagājuma sieviešu bezdarbs īpaši izplatīts lauku apvidos, norādot uz nepieciešamību pēc mērķtiecīga nodarbinātības atbalsta šajos reģionos.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

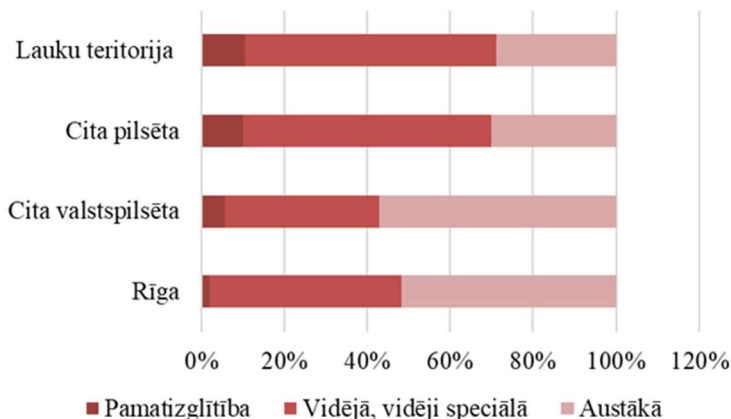
#### 4.12. att. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas apdzīvota vieta?” un “Vecums?”** krostabulācija n=147

4.13. attēla krostabulācijas diagrammā bezdarbnieces klasificētas pēc dzīvesvietas un izglītības līmeņa. Rīgā lielākajai daļai bezdarbnieču ir augstākā izglītība (51,9%), kam seko vidējā vai vidējā speciālā izglītība (46,3%), un nelielai daļai ir pamatizglītība (1,9%). Citās valstspilsētās 57,1% bezdarbnieču ir augstākā izglītība, 37,1% ir vidējā izglītība un 5,7% - pamatizglītība. Citās pilsētās 60% bezdarbnieču ir vidējā izglītība, 30% - augstākā un 10% - pamatizglītība. Lauku apvidos 60,5% bezdarbnieču ir vidējā izglītība, 28,9% - augstākā un 10,5% - pamatizglītība.

Vidējā izglītība ir visizplatītākā visos reģionos, veidojot 49,7% no kopējā izglītības līmeņa, kam seko augstākā izglītība ar 44,2%. Pamatizglītība ir visretākā - 6,1%. Augstākā izglītība ir visizplatītākā Rīgā un citās valstspilsētās, liecinot par lielāku izglītotu bezdarbnieču skaitu reģionos ar potenciāli lielākām darba iespējām. Vidējā izglītība ir vairāk izplatīta citās pilsētās un lauku apvidos, norādot uz iespējamu korelāciju starp zemāku izglītības līmeni un šīm vietām.

Šie secinājumi liecina par nepieciešamību pēc mērķtiecīgām politikas stratēģijām, lai novērstu neatbilstību starp izglītības līmeni un darba iespējām, īpaši pilsētās. Stratēģijas varētu ietvert:

1. Uzlabot darba piedāvājumu meklēšanas pakalpojumus;
2. Piedāvāt apmācības un pārkvalifikācijas programmas;
3. Veidot partnerattiecības starp izglītības iestādēm un darba devējiem mazākās pilsētās un lauku apvidos;
4. Palielināt ieguldījumus profesionālajā izglītībā un apmācībā.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

4.13. att. **Atbilžu uz aptaujas jautājumiem “Jūsu dzīvesvietas apdzīvota vieta?” un “Izglītība?”** krostabulācija n=147

Noslēdzot nodaļu, var identificēt faktorus, kas ietekmē sieviešu bezdarbu, un iespējas veicināt viņu līdzdalību darba tirgū:

**Bērnu un ģimenes aprūpes pienākumi:** Sievietēm vecuma grupās no 25 līdz 44 gadiem bieži ir bērni līdz 18 gadu vecumam, kas kavē atgriešanos darba tirgū. Atbalsta politikas, piemēram, pieejamu bērnudārzu un bērnu pieskatīšanas pakalpojumu paplašināšana, varētu mazināt šo ietekmi.

**Izglītības līmenis:** Sievietēm ar augstāku izglītību ir lielākas iespējas atrast darbu. Nepieciešams uzlabot darba meklēšanas pakalpojumus un piedāvāt apmācības un pārkvalifikācijas programmas atbilstoši darba tirgus prasībām.

**Reģionālās atšķirības:** Bezdarba līmenis un invaliditātes statuss atšķiras starp reģioniem. Ir svarīgi izstrādāt nodarbinātības stratēģijas, pielāgotas katra reģiona vajadzībām, veicinot nodarbinātības iespējas lauku apvidos un mazpilsētās.

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

**Reģistrācijas un atbalsta pakalpojumi:** Liela daļa bezdarbnieču nav reģistrētas NVA, norādot uz nepieciešamību uzlabot informētību un uzticību NVA pakalpojumiem, vienkāršojot procesus un pielāgojot atbalsta pasākumus individuālajām vajadzībām.

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

## 5. SIEVIEŠU NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANA LATVIJĀ

Nodaļas apjoms 13 lappuses ar 2 tabulām un 2 attēliem. Promocijas darba **piektajā nodaļā** analizēta sieviešu integrācija darba tirgū Latvijā, pamatojoties uz ekspertu vērtējumiem. Atbilstoši pētījuma rezultātiem ir izstrādāti scenāriji sieviešu iekļaušanai darba tirgū.

Sieviešu bezdarba problēmjautājumi un to risinājumi ir daudzšķautņaini un prasa kompleksu pieeju. Lai uzlabotu sieviešu nodarbinātības iespējas, nepieciešama labvēlīga darba vide, pieejamas darba iespējas, prasmju attīstība un efektīvi atbalsta pakalpojumi. Kvalitatīva izglītība un profesionālā apmācība ir būtiska, jo augstāks izglītības līmenis uzlabo sieviešu nodarbināmību.

Uzņēmējdarbības prioritātes ietver produktivitātes uzlabošanu, darbaspēka piesaistes stimulus un uzņēmējdarbības veicināšanu. Prasmes tehnoloģiju un digitālo rīku lietošanā kļūst arvien svarīgākas, īpaši ar attālinātā darba pieaugumu.

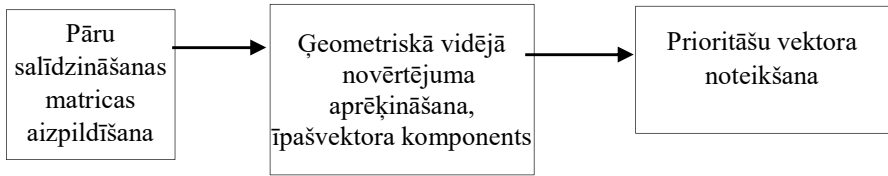
Nacionālie mērķi, piemēram, IKP palielināšana un ekonomiskā izaugsme, ir saistīti ar sieviešu nodarbinātību. Tradicionālās lomas un ģimenes pienākumi ierobežo sieviešu iespējas strādāt ārpus mājas, tāpēc būtiski veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru, nodrošinot elastīgus darba apstākļus.

ES stratēģiskās prasības, piemēram, ES politikas īstenošanas efektivitāte un ilgtspēja, ir būtiski faktori sieviešu nodarbinātības veicināšanā. Dzimumu aizspriedumi un diskriminācija pieņemšanā darbā, atalgojumā un paaugstināšanā ir jānovērš, lai veicinātu vienlīdzību darba tirgū.

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

Scenāriju mērķis ir izprast nākotnes dinamiku un ietekmēt stratēģiskos lēmumus (Schwartz, 1991; Kees, 2005). Scenāriji apvieno dažādus viedokļus un paplašina domāšanu par gaidāmajām pārmaiņām (Schoemaker, 2009). Tie palīdz organizācijām pielāgoties dažādām iespējām un draudiem (Kahane, 2012).

Izstrādājot scenārijus, tika izmantots analītiskās hierarhijas process (AHP), lai novērtētu optimālāko rezultātu, ņemot vērā alternatīvas un ekspertu vērtējumus (Saaty, 1980; Saaty et al., 2007). AHP ir efektīvs sarežģītu lēmumu pieņemšanā, pielāgojot savstarpējo atkarību starp lēmumu elementiem (Saaty, 2016).



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

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

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. Prioritāšu vektoru noteikšanas shēma

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  $\lambda_{max}$  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. 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 – bezdarbnieču iespējas, uzņēmējdarbības prioritātes, nacionālie mērķi un ES stratēģiskās prasības. Trešajā līmenī ir detalizēti izstrādāti katrai grupai specifiski kritēriji: piemēram, labvēlīga darba vide un darba iespēju pieejamība bezdarbnieču iespējām, produktivitāte un kvalificēts darbaspēks uzņēmējdarbības prioritātem, IKP palielināšana un sociālā stabilitāte nacionālajiem mērķiem, kā arī ES politikas efektivitāte un ekonomiskā un sociālā vienotība ES stratēģiskajām prasībām. Ceturtajā līmenī ir izklāstīti trīs iespējamie sieviešu nodarbinātības veicināšanas scenāriji.

**1. scenārijs:** Visaptverošs atbalsts sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm. Šī scenārija mērķis ir izveidot atbalsta sistēmu, kas palīdz sievietēm no profesionālās apmācības līdz uzņēmējdarbības uzsākšanai un uzturēšanai. ES līdzekļi tiks izmantoti, lai izveidotu uz sievietēm orientētu biznesa inkubatoru tīklu ar mentoringu, finansiālu atbalstu un būtiskiem uzņēmējdarbības pakalpojumiem. Tiks īstenotas profesionālās apmācības programmas tehnoloģijās un atjaunojamajā enerģijā, nodrošinot elastīgus darba risinājumus un subsidiētu bērnu aprūpi.

**2. scenārijs:** Stiprināta publiskā un privātā sektora partnerība dzimumu līdztiesības nodrošināšanai nodarbinātības jomā. Šis scenārijs veicinās sadarbību starp valsts iestādēm, privātiem uzņēmumiem un izglītības iestādēm, lai novērstu dzimumu nevienlīdzību darbavietā. Tiks uzsāktas izpratnes veicināšanas kampaņas, ieviesti tiesību akti vienlīdzīga atalgojuma nodrošināšanai un piešķirtas nodokļu atlaides uzņēmumiem, kas aktīvi pieņem darbā sievietes un piedāvā apmācības programmas.

**3. scenārijs:** Stratēģiska saskaņošana un resursu izmantošana ilgtspējīgai nodarbinātības izaugsmei. Šis scenārijs mērķē izmantot ES atbalstu, lai saskaņotu

valsts politiku ar Eiropas standartiem, īpaši pievēršot uzmanību sieviešu nodarbinātības ilgtspējai. Tiks izveidotas darba grupas, kas uzraudzīs politikas pielāgošanu sieviešu vajadzībām, veicinot labvēlīgu vidi zaļās tehnoloģijas un digitālo pakalpojumu nozarēs.

Šie scenāriji integrē atbalsta mehānismus, partnerības un politikas saskaņošanu, lai risinātu problēmas, ar kurām Latvijā saskaras sievietes bezdarbnieces. Apvienojot palīdzību ar sistēmiskām pārmaiņām, šo stratēģiju mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību un ilgtspējīgu nodarbinātību. Pētījumā piedalījās pieci eksperti, kas novērtēja iespējamus scenārijus sieviešu integrācijai darba tirgū, izmantojot AHP metodi.

5.1. tabula

### Hierarhiju analīzes ekspertu pārstāvētās darbības jomas

Apzīmējums	Eksperts		Darbības telpiskais līmenis
	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: autore izvēlētie 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 personu ietekmi un apakškritēriju nozīmi katrā grupā, izmantojot AHP pāru salīdzināšanas metodoloģiju. Datu apstrādei un attēlošanai tika izmantots Microsoft Excel, parādot prioritātes vektoru minimālās, maksimālās un vidējās koordinātas. Matricu pāru salīdzināšana veikta, izmantojot Saaty relatīvās nozīmības skalu no 1 līdz 9. Konsekvences koeficientam (CR) jābūt mazākam par 0,10, reizēm līdz 20%. Ja CR pārsniedza robežas, ekspertiem bija jāpārskata vērtējumi. Sākotnēji eksperti novērtēja 2. līmeņa kritērijus attiecībā pret 1. līmeni. Katrai matricai tika aprēķināti prioritāšu vektori un CR vērtības. Ceturtajā līmenī tika izvērtēti trīs scenāriji (5.2. att). Katrs eksperts aizpildīja 21 tabulu, aprēķinot prioritāro vektoru koordinātas un CR. Rezultāti tika apkopoti, aprēķinot globālās prioritātes vektoru koordinātas, vidējo vērtību un dispersiju.

5.2. tabula

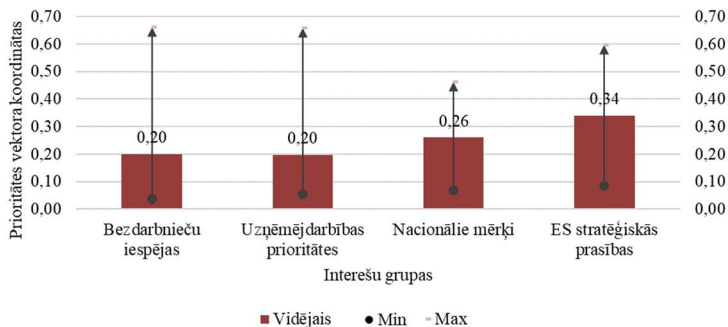
### Relatīvā svarīguma skala *AHP* analizē

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

Avots: Saaty, 1980

5.2. attēlā parādīti ekspertu vērtējumi dažādās kritēriju grupās, norādot katram kritērijam piešķirto vidējo nozīmi un diapazonu no minimālā līdz maksimālajam vērtējumam. Kritērijs “Bezdarbnieču iespējas” ir novērtēts ar vidējo nozīmīguma indeksu 0,20, bet ar lielu vērtējumu atšķirību (0,04 līdz 0,66), atspoguļojot dažādus viedokļus. Līdzīgi “Uzņēmējdarbības prioritātes” ir ar vidējo indeksu 0,20 un plašu diapazonu (0,05 līdz 0,66). “Nacionāli mērķi” ir novērtēti ar 0,26 un diapazonu no 0,07 līdz 0,46. “ES stratēģiskās prasības” ir visaugstākais nozīmīguma indekss - 0,34, ar diapazonu no 0,08 līdz 0,60. Šie rezultāti norāda uz vienprātību par katras kritēriju grupas nozīmīgumu, tomēr pastāv ievērojamas viedokļu atšķirības ekspertu starpā.

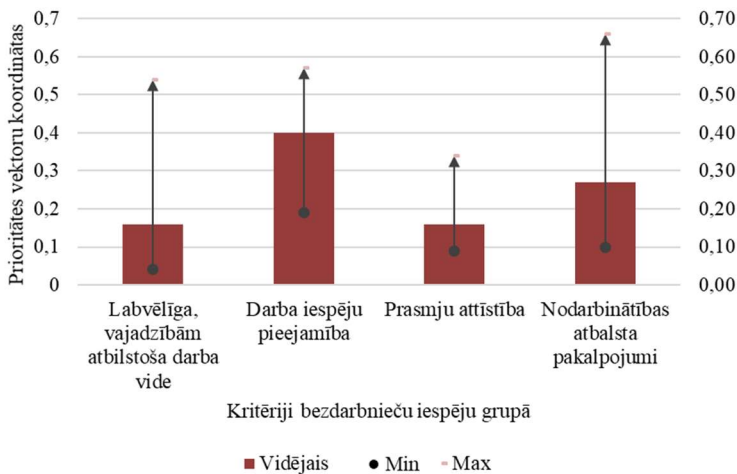




Avots: autore veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

### 5.2. att. Kritēriju grupu prioritātes vektoru izvērtējums ekspertu skatījumā

Novērtējot bezdarbnieču iespējas ietekmējošos faktoros (5.3. att.), eksperti kritērijam “Labvēlīga, vajadzībām atbilstoša darba vide” piešķīra vidēji 0,16 punktus. Minimālais punktu skaits bija 0,04, norādot, ka vismaz viens eksperts to uzskata par maznozīmīgu, bet maksimālais punktu skaits bija 0,54, kas liecina par citu ekspertu augstu vērtējumu šī kritērija nozīmīgumam.



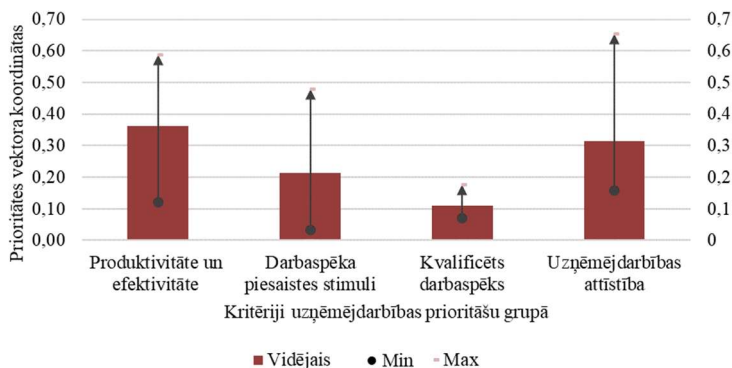
Avots: autore veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

### 5.3. att. Bezdarbnieču iespēju grupas kritēriju ekspertu vērtējums

Kritērijs “Darba iespēju pieejamība” ieguva visaugstāko vidējo nozīmīguma indeksu 0,40, atspoguļojot ekspertu vienprātību par tā nozīmīgumu bezdarbniecēm.

Vērtējumi svārstījās no 0,19 līdz 0,57, norādot uz mērenu viedokļu atšķirību. Kritērijs “Prasmju attīstība” ieguva vidējo nozīmīgumu 0,16 punktus, līdzīgi kā “Labvēlīga, vajadzībām atbilstoša darba vide”, ar vērtējumiem no 0,09 līdz 0,34, kas liecina par atšķirīgiem viedokļiem par prasmju attīstības nozīmi. “Nodarbinātības atbalsta pakalpojumi” saņēma vidējo vērtējumu 0,27 punktus, ar plašu amplitūdu no 0,1 līdz 0,66. Lai gan visi faktori tiek uzskatīti par nozīmīgiem, “Darba iespēju pieejamība” tiek uzskatīta par vissvarīgāko, bet augstie maksimālie vērtējumi “Labvēlīgai darba videi” un “Nodarbinātības atbalsta pakalpojumiem” norāda uz to lielo nozīmi dažu ekspertu skatījumā.

Ekspertu veiktajā uzņēmējdarbības prioritāšu novērtējumā (5.4. att.) “Produktivitāte un efektivitāte” ir galvenais kritērijs ar vidēji 0,36 punktiem. Vērtējumu amplitūda no 0,12 līdz 0,59 norāda uz vispārēju vienprātību ar nelielām atšķirībām. “Stimuli darbaspēka piesaistei” saņem vidējo vērtējumu 0,21, ar plašu spektru no 0,03 līdz 0,48, liecinot par ievērojamu viedokļu dažādību. “Kvalificēts darbaspēks” tiek uzskatīts par vismazāk svarīgu ar vidējo vērtējumu 0,11. “Uzņēmējdarbības attīstība” saņēma nozīmīgu vidējo vērtējumu 0,31, ar vērtējumu no 0,16 līdz 0,65. Eksperti īpaši uzsver “Produktivitāti un efektivitāti” un “Uzņēmējdarbības attīstību” pār “Darbaspēka piesaistes stimuliem” un “Kvalificētu darbaspēku”.

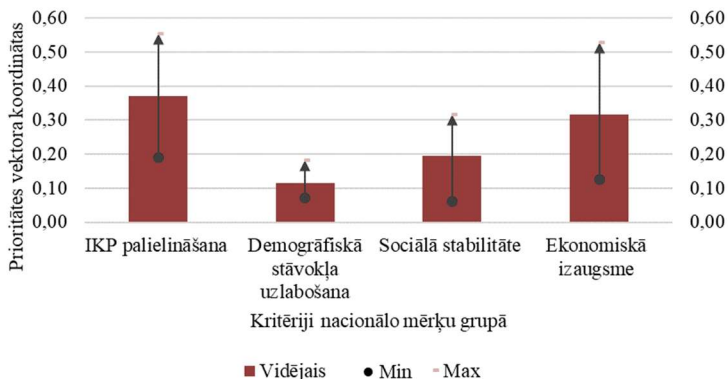


Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

#### 5.4. att. Uzņēmējdarbības prioritāšu grupas kritēriju ekspertu vērtējums

Ekspertu vērtējumos (5.4. attēls) prioritārie valsts mērķi tika noteikti pēc nozīmīguma. IKP pieaugums ir visbūtiskākais ar vidējo novērtējumu 0,37 punktus, svārstoties no 0,19 līdz 0,55 punktiem, norādot uz vispārēju vienprātību ar dažādiem uzsvariem. Demogrāfiskās situācijas uzlabošana ir vismazāk svarīga ar vidējo novērtējumu 0,12 punkti (0,07 līdz 0,18), norādot uz lielāku vienprātību. Sociālā stabilitāte ir vidēji svarīga ar 0,20 punktiem (0,06 līdz 0,32), atspoguļojot plašāku viedokļu spektru. Ekonomiskā izaugsme ir svarīga ar vidējo vērtējumu 0,32 punkti

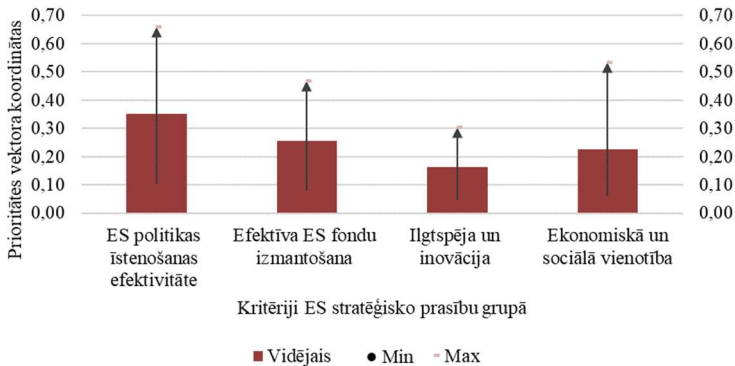
(0,13 līdz 0,53), nedaudz mazāk svarīga par IKP pieaugumu, uzsverot ekspertu dažādos viedokļus. Kopumā IKP un ekonomiskā izaugsme ir galvenie mērķi, kamēr demogrāfiskā situācija un sociālā stabilitāte ir mazāk prioritāri.



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

### 5.5. att. Nacionālo mērķu grupas kritēriju ekspertu vērtējums

ES stratēģisko prasību ekspertu novērtējumos kritērijiem ir piešķirts atšķirīgs nozīmīguma līmenis (5.6. att.).



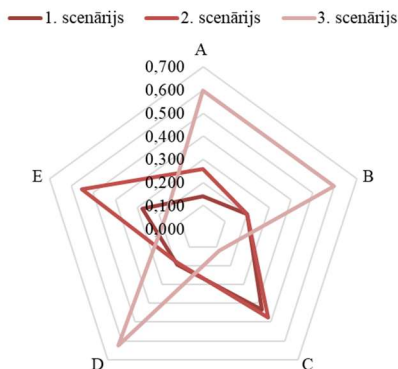
Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

### 5.6. att. ES stratēģisko prasību grupas kritēriju ekspertu vērtējums

Kritērijs “ES politikas īstenošanas efektivitāte” ir visaugstāk novērtēts ar vidēji 0,35 punktiem, norādot uz tā kritisko svarīgumu. Vērtējumi svārstās no 0,10 līdz 0,66 punktiem, norādot uz tā nozīmīgumu. “ES fondu efektīva izmantošana” ir arī būtiska, ar vidējo vērtējumu 0,26 punktiem un diapazonu no 0,08 līdz 0,47, kas atspoguļo mērenas atšķirības ekspertu viedokļos. Kritērijs “Ilgspēja un inovācija”

saņem zemāku vidējo nozīmīguma indeksu - 0,16 punktus, ar vērtējumiem no 0,05 līdz 0,30, liecinot par zināmu vienprātību un dažādību. “Ekonomiskā un sociālā vienotība” ir vidēji svarīga, ar vidējo novērtējumu 0,23 punktus, un diapazonu no 0,06 līdz 0,53, norādot uz atšķirīgiem viedokļiem. Kopumā prioritāšu noteikšanā visaugstāk novērtēta politikas īstenošana, kam seko efektīva līdzekļu izmantošana, savukārt “Ilgspēja un inovācija” un “Ekonomiskā un sociālā vienotība” ir svarīgi, bet ar zemāku prioritāti. Vērtējumu diapazons atspoguļo dažādas ekspertu perspektīvas par ES stratēģiskajām prasībām.

5.7. attēlā parādīti katra eksperta vērtējumi par trim scenārijiem attiecībā uz bezdarbnieču iespējām. Eksperts A, Labklājības ministrijas vecākā eksperte, 1. scenārijam, kas vērsts uz vispusīgu atbalstu sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm, piešķir vērtējumu 0,141, norādot uz mērenu nozīmīgumu. 2. scenārijs, kas veicina publiskā un privātā sektora partnerību dzimumu līdztiesības nodrošināšanai nodarbinātības jomā, saņem augstāku vērtējumu 0,259. 3. scenārijs, kas uzsver stratēģisku saskaņošanu un resursu izmantošanu ilgtspējīgai nodarbinātības izaugsmei, saņem augstāko vērtējumu 0,599, norādot uz augstu pārlicību par tā efektivitāti.



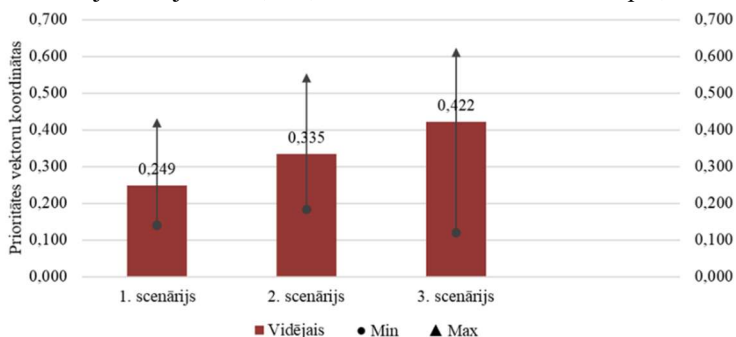
Avots: autore veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2023

### 5.7. att. **Piemērotākais scenārijs bezdarbnieču nodarbinātības veicināšanai katra eksperta vērtējumā**

Eksperts B, NVA filiāles vadītāja, 1. scenāriju novērtē ar 0,202 punktiem, bet 2. scenārijam piešķir 0,201 punktu, norādot uz līdzīgu nozīmīgumu. 3. scenārijam viņa piešķir 0,597 punktus, līdzīgi kā eksperts A. Eksperte C, uzņēmēja, visaugstāko vērtējumu 0,433 piešķir 1. scenārijam, bet 2. scenārijam - 0,477 punktus, savukārt 3. scenārijam - tikai 0,119 punktus. Eksperte D, vecākā ES projektu eksperte, 1. scenārijam piešķir 0,193 punktus, 2. scenārijam - 0,183 punktus, bet 3. scenārijam -

visaugstāko vērtējumu 0,624 punktus. Eksperte E, bezdarbniece, 1. scenārijam piešķir 0,276 punktus, 2. scenārijam - 0,554 punktus, bet 3. scenārijam - 0,17 punktus. Kopumā lielākā daļa ekspertu uzskata 3. scenāriju par vissvarīgāko, izņemot ekspertus C un E, kas dod priekšroku 1. un 2. scenārijiem, uzsverot tūlītēju atbalstu un dzimumu līdztiesības iniciatīvas.

5.7. attēlā ir sniegti trīs ierosināto scenāriju vērtējumi sieviešu bezdarba mazināšanai, kā tos novērtējuši eksperti. 1. scenārijs ("Visaptverošs atbalsts sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm") saņēma vidējo vērtējumu 0,249, norādot uz mērenu efektivitāti, ar vērtējumiem no 0,141 līdz 0,433. 2. scenārijs ("Stiprāka publiskā un privātā sektora partnerība") novērtēts ar vidējo punktu skaitu 0,335, atspoguļojot lielāku pārliecību par tā efektivitāti, ar vērtējumiem no 0,183 līdz 0,554. 3. scenārijs ("Stratēģiska saskaņošana un resursu izmantošana") saņēma visaugstāko vidējo vērtējumu - 0,422, taču ar lielām svārstībām starp 0,119 un 0,624.



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

### 5.8. att. **Piemērotākais scenārijs bezdarbnieču nodarbinātības sekmēšanai atbilstoši vidējai koordinātai visu ekspertu vērtējumā**

Šie vērtējumi parāda, ka 3. scenārijam "Stratēģiskā saskaņošana un resursu izmantošana ilgtspējīgai nodarbinātības izaugsmei" ir vislielākais ietekmes potenciāls, kam seko 2. scenārijs un tad 1. scenārijs. Atšķirības minimālajā un maksimālajā punktu skaitā norāda uz ekspertu viedokļu dažādību attiecībā uz katras stratēģijas efektivitāti.

Nodaļas pētījuma rezultāti sniedz vispusīgu trīs piedāvāto scenāriju izvērtējumu sieviešu bezdarba problēmas risināšanai Latvijā. AHP metode nodrošināja strukturētu sistēmu šo scenāriju novērtēšanai, atklājot svarīgus ieskatus dzimumu nevienlīdzības būtībā darba tirgū.

Augstāks 3. scenārija novērtējums liecina, ka eksperti uzskata valsts politikas saskaņošanu ar Eiropas standartiem un ES līdzekļu stratēģisku izmantošanu par būtisku ilgtermiņa uzlabojumu nodrošināšanai. Šis scenārijs uzsver ilgtspēju un

inovāciju, pievēršoties gan pašreizējiem trūkumiem, gan nākotnes iespējām, īpaši tādās nozarēs kā zaļās tehnoloģijas un digitālie pakalpojumi.

Atbalsts 2. scenārijam "Stiprināta publiskā un privātā sektora partnerība" atspoguļo pārliecību par sadarbības spēku, iesaistot valsts iestādes, privātus uzņēmumus un izglītības iestādes. Šī pieeja uzsvēr sinerģijas nozīmi, radot iekļaujošas darbavietas un stiprinot dzimumu līdztiesību ar stingriem likumdošanas pasākumiem un finansiāliem stimuliem.

Scenārijs Nr. 1 "Visaptverošs atbalsts sievietēm uzņēmējām un darba tirgus dalībniecēm" saņēma zemāku vērtējumu, taču tam ir nozīmīga loma. Uzsvārs uz uzņēmējdarbības inkubatoriem, profesionālo apmācību un elastīgu darba režīmu ir būtisks, lai novērstu šķēršļus sieviešu nodarbinātībai, kaut gan zemāks vērtējums varētu norādīt uz to, ka tikai ar šiem pasākumiem nepietiek sistēmisku pārmaiņu radīšanai.

Ekspertu dažādās prioritātes un pieredze izskaidro scenāriju atšķirīgos vērtējumus. Ilgtermiņa stratēģijas, piemēram, 3. scenārijs, tiek vērtētas augstāk, jo piedāvā visaptverošus risinājumus, savukārt 2. scenārijs uzsvēr sadarbības un tūlītējas rīcības nozīmi. Mērenais atbalsts 1. scenārijam atspoguļo atzinību tūlītējiem atbalsta mehānismiem, lai gan tas var liecināt arī par skepsi attiecībā uz to ilgtermiņa ietekmi.

Rezultāti skaidri norāda, ka ir nepieciešama līdzsvarota pieeja sieviešu bezdarba problēmas risināšanai. Stratēģiskā saskaņošana ar Eiropas standartiem, publiskā un privātā sektora partnerības veicināšana un tūlītēju atbalsta mehānismu nodrošināšana ir būtiski elementi visaptverošai stratēģijai, kas veicinās iekļaujošu un ilgtspējīgu darba tirgu Latvijā.

## GALVENIE SECINĀJUMI

Promocijas darba hipotēze, ka sieviešu bezdarbu ietekmējošo faktoru izvērtēšana Latvijā veicinās efektīvu pasākumu un scenāriju izstrādi, ir apstiprinājusies. Pētījumā atklāti galvenie šķēršļi, piemēram, nesamērīgs mājas un darba pienākumu slogs, izglītības atšķirības un aizspriedumi, kas kavē sieviešu nodarbinātību. Analizējot šos faktorus, tika izstrādāti scenāriji un politikas reformas, lai veicinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū. Promocijas darba mērķis – izvērtēt sieviešu bezdarbu ietekmējošos faktorus un sniegt ieteikumus sieviešu nodarbinātības veicināšanai – ir sasniegts.

Secinājumi:

1. Bezdarbs ietekmē ekonomisko stabilitāti, sociālo kohēziju un individuālo labklājību. Dažādi bezdarba veidi prasa pielāgotas politikas.
2. Bezdarbs samazina ekonomikas spēju ražot preces un pakalpojumus, mazinot pirkspēju un palielinot valsts izdevumus sociālajai labklājībai.

3. Sievietes saskaras ar dzimumu diskrimināciju un dubultu slogu, ierobežojot viņu dalību darba tirgū. Nepieciešama politika, kas uzlabo piekļuvi izglītībai, nodrošina elastīgus darba noteikumus un cīnās pret diskrimināciju.
4. Nodarbinātības stratēģijām jābūt pielāgotām reģionālajiem apstākļiem, lai uzlabotu intervences efektivitāti.
5. Stabili analītiskie modeļi palīdz izprast bezdarba dinamiku un tās ietekmi, veicinot mērķtiecīgu intervenci.
6. Sieviešu bezdarba risināšana veicina ekonomisko izaugsmi un sociālo vienlīdzību. Dzimumu līdztiesības politika ir būtiska darbaspēka potenciāla izmantošanai.
7. Veiksmīgu citu valstu stratēģiju, piemēram, Vācijas, Zviedrijas un Nīderlandes, izpēte sniedz vērtīgu ieskatu dzimumu līdztiesības uzlabošanā.
8. Finanšu krīzes un globālās pandēmijas izceļ nepieciešamību pēc adaptīvām nodarbinātības stratēģijām un atbalsta mehānismiem.
9. Sieviešu migrantu integrācija darba tirgū prasa iekļaujošu politiku, lai veicinātu viņu ekonomisko integrāciju.
10. Sieviešu bezdarba problēmas risināšanai nepieciešamas visaptverošas stratēģijas, kas ietver izglītību, profesionālo apmācību, darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanu.
11. Scenāriju plānošana palīdz organizācijām vizualizēt nākotnes scenārijus, uzlabojot spēju reaģēt uz mainīgajiem apstākļiem.
12. Efektīvām nodarbinātības stratēģijām nepieciešama holistiska pieeja, kas apvieno darba vietu radīšanu ar kvalitatīvu darba vidi un spēcīgiem atbalsta mehānismiem.
13. Ekonomikas izaugsme un IKP ir identificēti kā vissvarīgākie nacionālie mērķi, kas atspoguļo to kritisko lomu valsts attīstībā.
14. ES politikas īstenošanas efektivitāte ir vissvarīgākais kritērijs, uzsverot efektīvas resursu pārvaldības nozīmi.
15. Ilgtspējīgas nodarbinātības izaugsmei būtiska ir stratēģiskā saskaņošana un efektīva resursu izmantošana, pielāgojot pieejas dažādām vajadzībām.

## **PROBLĒMAS UN TO RISINĀJUMI**

Sieviešu bezdarbu Latvijā ietekmē dažādi sociāli ekonomiskie faktori, radot unikālus izaicinājumus. Šeit ir galvenās problēmas, kas saistītas ar sieviešu bezdarbu Latvijā, kā arī iespējamie risinājumi un iesaistītās institūcijas.

1. Ilgstošais bezdarbs: Sievietes ir vairāk pakļautas ilgstošam bezdarbam, īpaši pēc pārtraukumiem, kas saistīti ar bērna kopšanu un citiem aprūpes pienākumiem. Risinājumi ietver prasmju pilnveides programmas, ko īstenotu Labklājības ministrija un Nodarbinātības valsts aģentūra, kā arī elastīgus

darba nosacījumus, ko veidotu privātā sektora darba devēji. Sadarbībā ar biedrībām, piemēram, "Lidere", varētu attīstīt mentoringa programmas.

2. Profesionālā segregācija: Sievietes ir pārsvarā pārstāvētas mazāk apmaksātās nozarēs. Lai risinātu šo problēmu, nepieciešams veicināt STEM izglītību sieviešu vidū un atbalstīt mentoringa programmas augsti apmaksātās nozarēs. Tiesībsargs un zinātniskās institūcijas, piemēram, Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte, varētu būt atbildīgi par šo iniciatīvu īstenošanu.
3. Neapmaksāts aprūpes darbs: Sievietēm ir lielāka atbildība par bērnu un veco ļaužu aprūpi, kas ierobežo viņu iespējas strādāt. Risinājumi ietver bērnu un veco ļaužu aprūpes centru attīstību, kā arī tiesisko regulējumu, kas atbalsta elastīgu darbu. Labklājības ministrija un privātais sektors varētu nodrošināt stimulus uzņēmumiem, lai piedāvātu elastīgus darba nosacījumus.
4. Prasmju trūkums: Vecāka gadagājuma sievietēm bieži ir novecojušas prasmes, kas neatbilst darba tirgus prasībām. Šo problēmu varētu risināt, piedāvājot pieaugušo izglītības programmas, kuras īstenotu Nodarbinātības valsts aģentūra, profesionālās izglītības centri un universitātes, finansējot tās ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu.
5. Reģionālās atšķirības: Sievietēm lauku apvidos ir ierobežotas nodarbinātības iespējas. Ekonomikas ministrijai un Labklājības ministrijai sadarbībā ar reģionālās attīstības aģentūrām jāveicina ekonomikas atdzīvināšana laukos, atbalstot lauksaimniecības tehnoloģijas, ekotūrismu un vietējo amatniecību. Pašvaldības varētu piedāvāt nekustamā īpašuma nodokļa atvieglojumus un subsidēt komercplātības uzņēmumu piesaisti.

Šie pasākumi varētu efektīvi mazināt sieviešu bezdarbu un veicināt viņu līdzdalību darba tirgū.

## INTRODUCTION

Tackling unemployment is one of the main priorities of the European Union's development strategies, with a particular focus on reducing female unemployment, which is a key issue not only at European level, but also in Latvia. The widespread effects of unemployment in general and female unemployment in particular have a particular impact on the national economy, hindering improvements in living standards and general well-being. While recognising the vital importance of paid work, it is important to acknowledge the unique challenges posed by female unemployment. It is therefore crucial to identify the main factors that influence female unemployment, emphasising the need to consider unemployed women as a distinct target group. Active employment measures and preventive strategies need to be tailored to the specific challenges faced by women in the labour market.



The expected structural changes in the Latvian labour market, driven by widespread automation, should also be taken into account. These changes will necessitate the development of new skills, capabilities and competences (Participation Programme..., 2021). The shift towards automation is likely to exacerbate structural unemployment and it is therefore necessary to explore alternative economic policy instruments to mitigate this trend. Addressing the current factors contributing to rising unemployment rates is crucial to prevent unemployment from rising significantly in the future.

The urgency of this issue has been heightened by the Covid-19 pandemic, which has particularly affected women, making this an even more pressing area. The rationale for the topic of this study is closely linked to the review of relevant scientific literature, which has shaped the formulation of the scope of the study and provided a focused approach to understanding and addressing the complex issue of female unemployment in Latvia.

As a result of the situation assessment, the scientific **hypothesis** of the thesis is put forward - 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 thesis is to assess the factors affecting women's unemployment in Latvia and to develop recommendations for promoting women's employment.

To achieve the set objective, the **tasks** are formulated as follows:

- 1) to study the scientific literature on women's unemployment, social inclusion in the labour market and the theoretical frameworks of regional unemployment studies;
- 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 generate new insights and understanding of women's employability by analysing related economic indicators, studying successful approaches to reducing unemployment in other European countries and assessing the economic impact of women's unemployment.
- 4) to study trends in female unemployment in Latvia and to assess the effectiveness of existing instruments to reduce unemployment based on surveys of unemployed women;
- 5) to propose and evaluate scenarios for promoting the employment of unemployed women in Latvia, based on an analysis of factors affecting employment and expert opinions.

The **object** of the study is female unemployment, while the subject of the study is factors affecting female unemployment in Latvia.

To fulfil the tasks of the doctoral thesis, the author employs various research **methods**:

- 1) *the monographic or descriptive method*, to establish a comprehensive theoretical basis for the research problem;
- 2) *the graphical method* to visually represent and illustrate the relationships and dynamics between the different objects under study;
- 3) *the method of synthesis and analysis*, to integrate and explore the individual elements of the object of study, allowing their interrelationships to be explored in depth;
- 4) *an expert survey* to gather the views of experts, employers and those involved in the implementation of active employment and preventive measures aimed at reducing unemployment;
- 5) *survey (questionnaire) method* to ascertain women's views and perspectives on their opportunities to enter the labour market;
- 6) *descriptive statistics, comparison, clustering, averaging, crosstab analysis and correlation analysis* to analyse the factors affecting women's unemployment and to promote women's inclusion in the labour market in Latvia;
- 7) *a method for calculating non-produced GDP* to estimate the non-produced GDP due to female unemployment in Latvia over a given period of time;
- 8) *a scenario method* to develop scenarios aimed at promoting the labour market insertion of unemployed women, based on the information collected in the study;
- 9) *the Analytical Hierarchy Process (AHP) method* to identify the most effective measures to promote the inclusion of women in the labour market in Latvia.

Various data sources and materials have been used to fulfil the set tasks and to achieve the aim of the thesis:

For the fulfilment of the tasks scientific publications indexed in international scientific literature databases were used. For the research of the policy and regulatory environment, the EUR-Lex website of the Official Journal of the European Union, the Likumi.lv website of the legislation of the Republic of Latvia, as well as documents available on the websites of various institutions were used.

The thesis uses statistical data collected by the State Employment Agency, the Central Statistical Office of Latvia, Eurostat, OECD and other government statistical data and reports.

### **Research Limitations**

Given the constraints of the dissertation, the focus is mainly on the role of women's unemployment and its determinants, as well as on women's social inclusion in the labour market. This focus allows for an in-depth exploration of these critical areas, ensuring depth and specificity of analysis. The research methodology includes surveys of the unemployed as well as consultations with experts in the field. This dual approach ensures a comprehensive understanding of the issue from the perspective of both those directly affected by unemployment and those with

professional knowledge of labour market dynamics. Through this focused research, the paper aims to provide important insights and recommendations to address women's unemployment and promote greater labour market inclusion.

### **Novelty and Scientific Significance**

The study comprehensively analyzes the factors influencing female unemployment in Latvia, illustrating their causes and interactions. It also quantitatively assesses GDP losses not caused by female unemployment during the relevant period. Additionally, the study explores women's interest and awareness of active employment measures, preventive strategies for reducing unemployment, and support programs for entrepreneurship. It evaluates women's opportunities to start a business and investigates more effective ways to involve women in the labor market and business. Furthermore, the study develops and substantiates scenarios for promoting the employment of unemployed women in Latvia, outlining evidence-based strategies to increase women's employment levels and integrate them more effectively into the labor market.

### **Economic Significance**

The study is important for PES, policy makers, economists and labour market regulators as it highlights the multifaceted impact of women's unemployment in Latvia and provides important insights for targeting policies and programmes. By quantifying the loss of GDP due to female unemployment, the study highlights the economic imperative to tackle the problem and the potential benefits of inclusive labour market policies. It also suggests ways to increase women's participation in the labour market by exploring their awareness of and interest in employment measures. In addition, the study proposes concrete scenarios for promoting women's employment that can contribute to economic growth and gender equality. The recommendations have the potential to contribute significantly to Latvia's economic development by exploiting the untapped potential of female labour force participation and reducing economic losses through strategic interventions and supportive policies.

### **Theses Put Forward to be Defended**

- 1) A major factor in female unemployment is the mismatch between individual skills and labour market requirements. This mismatch points to the need to improve vocational training and education systems that better prepare women for the current labour market requirements.
- 2) Unemployed women should be identified as a separate target group for preventive measures to reduce unemployment. This focus is necessary in view of the specific problems faced by women, such as gender-related barriers in the workplace, which require specific solutions and policies.
- 3) Women's negative experiences in the labour market, combined with a disproportionate share of non-work responsibilities such as housework and childcare, have a significant impact on their future prospects. This imbalance

affects not only personal income and quality of life, but also has wider implications for national development. It is crucial to develop strategies to reduce this burden and promote work-life balance.

- 4) The ability of unemployed women to return to the labour market is influenced by a combination of individual factors (such as education and practical experience) and external factors (such as infrastructure development, unfavourable working conditions and lack of suitable vacancies matching their skills). Addressing these multifaceted challenges is essential to promote women's successful employment.
- 5) Unemployed women's employment prospects can be improved, in particular by including them in active employment measures, training programmes and specialist recruitment initiatives. In addition, the use of European Social Fund resources and public support to promote women's entrepreneurship could make an important contribution to achieving this objective. These measures should be designed to address the specific challenges and barriers that women face in the labour market.

## **1. UNEMPLOYMENT THEORETICAL FRAMEWORK AND GUIDELINES**

The chapter is 26 pages with 2 figures.

The first chapter of the thesis is devoted to the theoretical framework of unemployment. The chapter starts with an analysis of the definition and conceptual understanding of unemployment, and continues with an overview of the types of unemployment and the main models of unemployment. Sub-sections describe the historical aspects of women's unemployment, as well as the relevance of the analysis of women's unemployment for economic development. In particular, the negative impact of the Covid-19 economic shock on unemployed women is analysed. Despite the pandemic, this review highlights the loss of resilience of women's employment and the difficulties of reintegrating unemployed women into the labour market. The concluding sub-chapter on the social inclusion of women in the labour market brings up the discussion on gender inequalities in the labour market.

### **1.1. Definitions and types of unemployment**

The concept of unemployment is multifaceted and academic, international and government sources provide different definitions reflecting its complex nature in a market economy. The Academic Terms Database describes unemployment as a phenomenon in which a proportion of the working-age population cannot find a job

in their occupation or any job at all, highlighting the relationship between the unemployment rate and the state of the economy (Bezdarbs, 2000). Professor Veronika Bikse defines unemployment as a situation where a skilled and able individual is willing and able to work at the prevailing wage rate but remains unemployed, highlighting the mismatch between labour supply and demand (Bikse, 2020). Keynes introduced the concept of involuntary unemployment, where individuals are willing to work at the prevailing wage rate but cannot find a job due to an economic downturn, highlighting the role of government intervention (Keynes, 1936). The ILO defines the unemployed as those who have actively looked for work in the last four weeks and are ready to start work in the next two weeks (Eurostat, 2024), while the OECD defines the unemployed as those who have not worked or been self-employed but have actively looked for work over a certain period (OECD, 2024; OECD, 2022a).

Labour market dynamics are shaped by different types of unemployment. Frictional unemployment occurs when people voluntarily leave their jobs to look for a better job or move, and reflects the time lag between jobs (Crongorn, 2018). Frictional unemployment is a natural part of the economy that helps match skills and job opportunities (Kagan, 2020).

Structural unemployment arises from changes in the structure of the economy that require new skills, making existing skills irrelevant (Bikse, 2020). This is reinforced by technological developments that automate processes and reduce demand for certain skills, leading to long-term unemployment (Amadeo, 2021). Regional unemployment is a form of structural unemployment that affects specific areas where economic development is lower (Bikse, 2020).

Cyclical unemployment is linked to fluctuations in economic cycles and is temporary but can have long-term consequences (Types of..., n.d.; Steven, 2021). Seasonal unemployment arises from fluctuations in demand at different times of the year (Bhowmik, 2020).

Natural unemployment, which includes frictional and structural unemployment, indicates an economy operating at its potential (Bikse, 2020). Milton Friedman put forward the concept of a natural rate of unemployment that keeps inflation stable (Friedman, 1968).

Long-term unemployment, lasting 12 months or more, places a significant mental and financial burden on individuals and families. It is associated with reduced job prospects and skills obsolescence (Long-term unemployment..., b.g.). The Covid-19 pandemic has exacerbated long-term unemployment, increasing the need for comprehensive strategies to address these challenges (Iacurci, 2021).

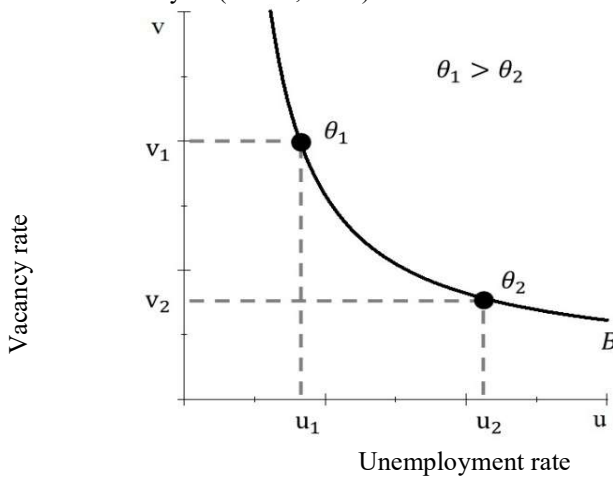
The WHO states that unemployment is associated with an increase in suicide rates, leading to stress and hopelessness in the face of long-term unemployment (Suicide Prevention..., 2020). Prevention measures such as job-sharing programmes and employment subsidies can help to reduce these problems (Wächter, 2012).

Unemployment is a complex phenomenon, with different forms and effects, ranging from short-term frictional unemployment to long-term unemployment, which can have serious social and economic consequences. This problem requires careful government intervention and strategies to mitigate the negative impact on society and individuals.

### 1.2. Unemployment analysis models

Understanding unemployment requires a comprehensive approach that takes into account different models to analyse its causes and dynamics. Primary models, such as structural unemployment, help to identify the different types and determinants of unemployment. Structural unemployment arises due to fundamental changes in the economy, changes in demand and employment patterns, which are important for understanding labour market dynamics (Leonard, 1986).

There is no universally accepted measure of structural unemployment, but the Beveridge curve is a widely used tool for assessing economic conditions. This curve shows the relationship between job vacancies and the unemployment rate, indicating the efficiency of the labour market. Changes in the curve over time reflect market efficiency, and an outward shift implies a less efficient market (Belman, Wolfson, 2014; Pedersen, Lund, 2017). The interaction between unemployment and inflation, which is usually negatively correlated, highlights the importance of both indicators in economic analysis (Perera, 2016).



Source: Pedersen, Lund, 2017

Fig. 1.2. Beveridge curve

These analyses underline the importance of the Beveridge curve in diagnosing labour market conditions and guiding policy responses to unemployment. The dynamics of the curve provide valuable insights into labour market responses to economic cycles, structural change and policy interventions, highlighting the complexity of achieving optimal employment levels. Unemployment and inflation are economic factors that indicate unfavourable economic conditions and are generally negatively correlated (Perera, 2016).

Nobel laureates Christopher Pissarides and Dale Mortensen have had a major impact on the understanding of labour market dynamics and the Beveridge curve by showing how job matching processes and market mismatches affect unemployment rates and job vacancies. They stressed that effective labour market policies should focus on both stimulating economic demand and reducing search frictions (Mortensen, Pissarides, 1994). The Phillips curve originally described the inverse relationship between inflation and unemployment, but its meaning has changed as other economists, such as Friedman and Phelps, introduced the concept of the natural rate of unemployment (Friedman, 1968; Phelps, 1968). In Latvia, the Phillips curve model, augmented with a Kalman filter, is used to distinguish between the natural and cyclical components of unemployment, emphasising its role in maintaining a constant inflation rate (Krasnopjorovs, 2015).

Various models, such as the Beveridge and Phillips curves, are essential for analysing unemployment, as they help to understand the efficiency of the labour market and the impact of economic conditions on the interaction between unemployment and inflation. These models underline the complexity of labour market dynamics and the need for careful policy planning to promote employment and maintain a stable inflation rate.

### **1.3. Historical aspects of female unemployment**

Examining female unemployment from a historical perspective provides critical insights into the persistent and changing nature of gender inequality in the labour market. The aim of the chapter is to explore the multifaceted historical factors that have shaped women's experiences of employment and unemployment. By analysing different historical periods, economic transformations and social movements, this chapter highlights the issues that have affected women's participation in the labour market over time.

**Women's unemployment and aspects of the pre-industrial era.** In the Victorian era, working women were often looked down upon, and historical studies of women's work focus mainly on the 19th and 20th centuries (Nicholas, Oxley, 1993; Charles, Duffin, 1985). In pre-industrial societies, women played an active role in the economy, participating in craft guilds and farm work dictated by

household demands and economic needs (Nicholas, Oxley, 1993). However, legal and social constraints, especially restrictions on the rights of married women, had a significant impact on their economic activities (Meerkerk, 2006; Charles, Duffin, 1985). The development of industrial capitalism led to the specialisation and enclosure of women's work, which often led to lower wages and poorer working conditions (Clark, 1919; Nicholas, Oxley, 1993).

**The Industrial Revolution and women's unemployment.** The Industrial Revolution fundamentally changed the role of women in the labour market, shifting production from households to factories and often undervaluing women's contribution. Although women were able to work in factories, their working conditions were often low-paid and long hours (Taylor, b.g.). Changes in technology and urbanisation marginalised women's roles, and although women were heavily employed in the textile industry, male employment became a priority, pushing women out of higher paid jobs (Clark, 1919; Tilly, Scott, 1989; Nicholas, Oxley, 1993).

**The impact of the First World War on women's employment.** The First World War expanded women's employment opportunities, moving them from domestic service to better paid and more independent white-collar jobs. However, women's wages did not improve significantly, and after the war many women were forced to leave the labour market as returning soldiers (Brouke, 2011). The war caused a major shift in the political, economic and social landscape, with women attracted to new sectors as labour demand increased (Arnsbarger, 2023).

**The impact of the Great Depression on women's unemployment.** During the Great Depression, female employment increased as male-dominated industries were hit harder. Women worked in more stable but lower-paid sectors, such as domestic services (Bellou and Cardia, 2021; Rotondi, 2019). In Sweden, female unemployment was widespread as many were not union members and did not receive unemployment insurance (Broström, 2019).

**The impact of the Second World War on women's employment.** During the Second World War, women were called upon to fill vacant roles left by men who had left to fight. The female labour force grew rapidly, but after the war women were laid off to return to the men. However, women had proven their ability to perform a variety of jobs, and their savings during the war contributed to the economic boom of the 1950s (Pierson, 1977; Women in the..., 2016).

**Changing labour markets for women in the 20th century.** Women's labour market experiences underwent significant changes during the 20th century. Between 1960 and 1980, women's wages rose and technological advances in the household enabled them to participate more in the labour market. Changing cultural and legal attitudes encouraged women's participation in the labour market, although economic shocks such as the World Wars and the Great Depression affected this process (Claudia, 1994; Labour Supply, n.d.).



**In the late 20th century**, women's labour supply became more flexible and the large increase in aggregate demand led to a significant increase in labour market participation of married women. Women began to invest more in education and careers, changing long-term career plans (Watts, R.).

Overall, understanding the historical context of women's unemployment provides valuable insights into the structural problems and changes that have shaped women's role in the labour market. This historical perspective underlines the need for continued efforts to achieve economic equality and women's empowerment in economic sectors. Lessons from the past are essential to inform current policies and practices that support gender equality in the labour market.

#### **1.4. Female unemployment as an economic problem**

Over the last two decades, significant progress has been made on gender equality in the workforce and in society as a whole. Large numbers of women are now gaining access to education and entering the labour market, underlining the key role of gender equality in poverty reduction and economic growth. The UN 2030 Agenda for Sustainable Development sets targets to promote gender equality and ensure full opportunities for all women and girls (target 8.5, goal 5). However, despite these achievements, women's employment opportunities remain significantly lower compared to men (World employment social..., 2018). Eileen Appelbaum and Ruth Milkman studied the impact of family leave policies on gender equality in the workplace and concluded that access to paid leave can improve women's employment outcomes and reduce the pay gap (Appelbaum, Milkman, 2011). Nancy Folbre focuses on the economics of care and the value of unpaid work, often performed by women, highlighting the undervaluing of care work as a cause of gender inequality (Folbre, 2001). Women's traditional roles in childcare and domestic responsibilities often lead them to rely on flexible working arrangements that affect their employability (Vaivads, 1997).

Employers often favour men, believing that women prioritise family responsibilities (Du, Dong, 2009). Support programmes such as Poland's Family 500+ and Latvia's Mara's Step may inadvertently discourage women from labour market activities (Pasternak-Malicka, 2019; On the conceptual report..., 2018). The under-representation of women in STEM and entrepreneurship highlights the perpetuating factors of gender inequality (Gaucher, Friesen, Kay, 2011). The Covid-19 pandemic has exacerbated gender inequalities by significantly affecting women's employment, particularly in the accommodation, food services and manufacturing sectors (Building Forward Fairer..., 2021). The digital divide is also widening the gender gap in digital skills, which are important for adapting to digitalisation and automation in the workplace (Feijao, et al., 2021). The pandemic's impact threatens

gender equality in the long term, particularly affecting vulnerable groups such as migrant workers and people from marginalised communities (COVID-19 and its..., 2020).

The Covid-19 pandemic has highlighted and reinforced the vulnerabilities and inequalities faced by unemployed women, underlining the need for targeted interventions to support their reintegration into the labour market and ensure their economic and social well-being.

### **1.5. Women's social inclusion in the labour market**

Research shows that men and women experience unemployment differently, as men are more likely to link work to their identity and breadwinner role, while women often have additional family roles that mitigate the negative effects of unemployment (Unt et al., 2023). However, research shows that women's well-being suffers more from precarious work, and GDP growth can amplify the negative effects of unemployment (Unt et al., 2023).

The European Union has emphasised the importance of gender equality in various directives, such as the Equality Directive and the Work-Life Balance Directive (Cīņa pret..., 2023). The 2021 Cabinet Order and the WhomeN project initiative emphasise the integration of gender equality in the labour market and social inclusion to reduce discrimination and promote economic growth (Par sociālās aizsardzības..., 2021; Mēs strādājam..., b.g.). International research also confirms the positive impact of gender diversity on the economy, offering a broad basis for promoting gender equality and social inclusion (Woetzel et al., 2015; Economic Gains..., 2018).

Women's social inclusion in the labour market is not only a matter of social justice, but also an important economic opportunity.

## **2. ANALYSIS OF REGULATORY ACTS REGULATING WOMEN'S UNEMPLOYMENT**

The chapter is 11 pages long. **The second chapter** contains the author's assessments the legal, strategic and policy frameworks for the protection of the unemployed on the basis of Latvian and international documents.

## **2.1. Women's unemployment and employment analysis of the regulatory norms of international law**

Latvia's commitment to international legal frameworks has a significant impact on the regulation of women's unemployment and employment. For example, the European Social Charter emphasises non-discrimination and equal rights in the workplace (Eiropas Sociālā harta, 2003). The UN Charter promotes social progress and respect for human rights, including with regard to employment (ANO Statūti, 2020). The Universal Declaration of Human Rights includes the right to work and protection from unemployment, equal pay and fair working hours (Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, 2014).

European Parliament Directives applicable in Latvia, such as Directive 2000/78/EC, aim to eliminate discrimination in employment, including discrimination against women (Directive 2000/78/EC, 2000). The UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights establishes the right to work in free conditions, fair working conditions and social security (ANO Starptautiskais pakts..., 1992). The CEDAW Convention specifically addresses the elimination of discrimination against women in employment (Convention on the Elimination..., 1979). In addition, ILO Conventions such as Convention No. 100 on Equal Remuneration and Convention No. 183 on Maternity Protection promote equal opportunities for women and men in employment (C100 - 1951 Konvencija..., 2003; Par Maternitātes aizsardzības, 2006).

The Beijing Declaration and the Sustainable Development Goals provide strategic targets for improving women's economic rights (Pekinas deklarācija un..., 1995; ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi, b.g.). The Istanbul Convention, although mainly on the prevention of violence, also recognises the impact of violence on women's employment (Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības..., 2024). These international instruments strengthen Latvia's commitment to gender equality by providing a legal framework for women's employment and unemployment issues.

## **2.2. Analysis of national laws and regulations on women's unemployment and employment**

The cornerstone of labour law in Latvia is the Labour Law, which entered into force on 1 June 2002 (Darba likums, 2001). This law regulates the relationship between employers and employees on the basis of employment contracts. The main aspects of the law relate to the terms of the employment contract, prohibitions on employment, remuneration, business trips, overtime, holidays and maternity leave. Article 7 of the Labour Law enshrines the principle of equal rights and non-discrimination, in particular for women (Darba likums, 2001).

An important piece of legislation in the field of unemployment is the “Law on Support for the Unemployed and Jobseekers”, which entered into force on 1 June 2002 (Bezdarbnieku un darba..., 2001). This law defines active employment measures aimed at reducing unemployment and outlines the rights and obligations of the unemployed and jobseekers. The aim of the Act is to provide support to the unemployed and jobseekers in order to improve their competitiveness on the labour market (Bezdarbnieku un darba..., 2001).

According to the law, the status of unemployed person must meet several requirements: the person must be able to work, ready to start work, at least 15 years old, without pension rights, not affecting education or commercial activity, and not in a long-term social care institution (Bezdarbnieku un darba..., 2001). The criteria for granting an old-age pension are laid down in the Law on State Pensions (1995), while the suspension of commercial activity is regulated by the Commercial Law (2000).

For unemployed persons serving a custodial sentence, the law provides for special rights, including information on jobs and career counselling (Bezdarbnieku un darba..., 2001). Persons with disabilities are recognised as able to work, except in cases of total loss of working capacity (Bezdarbnieku un darba..., 2001).

Chapter 4 of the Act sets out the rights and obligations of the unemployed, while Chapter 5 deals with the status of the jobseeker. Unemployed persons do not have access to unemployment insurance services as provided for in the Unemployment Insurance Act (Par apdrošināšanu..., 1999). This law defines who is eligible for unemployment insurance services and underlines the State's commitment to assist during periods of job transitions (Par apdrošināšanu..., 1999).

The needs of the unemployed include education and skills development, as well as social security issues. Such issues are regulated by the Law on State Social Insurance (Par valsts sociālo..., 1997) and the Law on Social Services and Social Assistance (Sociālo pakalpojumu..., 2002), which stipulate the obligations of local governments to provide benefits to ensure the guaranteed minimum income level and emergency benefits (Sociālo pakalpojumu..., 2002).

The social insurance system is essential to provide support to persons who have lost income due to unemployment. Amendments to the Unemployment Insurance Act have implications for the ability of the social insurance system to cope with unemployment (Par apdrošināšanu..., 1999). The general state social security benefit is an attempt by the state to provide a safety net for vulnerable groups in society, but its effectiveness must be assessed in the light of the cost of living and economic conditions (Valsts sociālo pabalstu..., 2002).

The study of the regulations enriches the analysis carried out within the framework of the thesis by providing insights into the structural and regulatory framework that underpins efforts to promote women's employment and ensure equal opportunities in the Latvian labour market.

### **2.3. Strategic planning documents in Latvia that set out measures to reduce female unemployment**

In Latvia, strategic planning documents aimed at reducing female unemployment and promoting gender equality in the labour market are an essential part of the country's commitment to building an inclusive and equal workforce. These documents include:

**Latvia's Sustainable Development Strategy 2030 (Latvia 2030)** - a long-term strategy that sets out the country's development goals, including promoting gender equality and reducing unemployment. It emphasises the importance of education, lifelong learning and equal opportunities, which includes measures to reduce female unemployment.

**National Development Plan (NDP) 2021-2027** - a medium-term plan setting out development priorities, including gender equality and reducing female unemployment by promoting women's participation in STEM fields and entrepreneurship.

**Growth and Employment Operational Programme** - a programme funded by the European Structural Funds, focusing on promoting employment and raising women's employment rate by supporting work-life balance.

**Gender Action Plan** - sets out concrete measures to promote gender equality in the labour market, such as closing the pay gap and reconciling women's work and family life.

**Social Protection and Labour Market Policy Guidelines 2021-2027** - These guidelines aim to improve social protection and the labour market by supporting gender equality and women's participation in the labour market through the provision of childcare services and other forms of support.

Although women's unemployment is not often singled out, it is included in a wider range of policy documents promoting economic development, social inclusion and gender equality. It is important to identify the specific problems affecting women in order to develop targeted measures such as specialised training, childcare support, mentoring programmes and anti-discrimination. This will improve women's economic situation and increase labour market productivity.

## **3. LABOUR MARKET AND UNEMPLOYMENT TRENDS IN LATVIA AND OTHER EUROPEAN COUNTRIES**

The chapter is 15 pages with 1 table and 6 figures. **In the third chapter** of the thesis, the author studied the labour market and unemployment trends of 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.

The labour market influences socio-economic development and national competitiveness, serving as an important link between macroeconomic dynamics and individual well-being. Key indicators such as employment and unemployment rates reflect the health of the economy and influence social vitality and the balance between production and consumption. The employment rate is an important indicator of a country's economic progress and of the social participation of its citizens.

In response to challenges such as globalisation and economic crises, European countries are striving to develop unique labour market models adapted to their socio-economic context, education systems and regulatory environment. These models aim to improve competitiveness, regulate labour relations and tackle unemployment through innovative economic development strategies and social dialogue. The labour market is thus a cornerstone of political, economic and social life, which makes it necessary to analyse the experiences of economically advanced countries to inform policy and promote social stability (Bashynska et al., 2023).

In the last four decades, two major external shocks have had a significant impact on the European economy: the 2009 financial crisis and the 2020 Covid-19 pandemic. According to the International Monetary Fund, European GDP contracted by 4.19% in 2009 and by 5.59% in 2020. The 2009 recession was triggered by the financial crisis that started in the US and its effects spread rapidly internationally. A more severe downturn in 2020 was triggered by the Covid-19 pandemic, which caused significant economic disruption both domestically and globally. In addition to these widespread shocks, European countries faced additional economic downturns triggered by specific events such as business cycles and sovereign debt crises (Mussida, Zanin, 2023).

The war in Ukraine has caused the global economy to slow down and inflation to rise, negatively affecting business investment and consumer spending. According to the OECD Employment Outlook 2022, despite tight labour markets in most OECD countries, the worsening global economic outlook is expected to slow employment growth. The sharp rise in energy and commodity prices has contributed to the cost of living crisis. Since the peak of the pandemic in April 2020, some 66 million jobs have been lost in OECD countries, exceeding the losses at the start of the pandemic. By July 2022, the OECD unemployment rate had fallen to 4.9%, the lowest since 2001, but in a fifth of OECD countries it was still higher than before the pandemic. Employment grew rapidly in high-wage sectors, but lagged behind in low-wage and contact-intensive sectors.

Mathias Cormann, OECD Secretary-General, highlighted the pressures of rising food and energy prices, especially for low-income households, and pointed out that real wage growth is lagging behind inflation. He argued for targeted, temporary

support measures to mitigate the impact on the most affected sectors, while reducing inflationary pressures and fiscal costs. Efforts to integrate the low-skilled and vulnerable into the labour market are crucial, and two thirds of OECD countries increased funding for public employment services after COVID-19. However, simply increasing funding is not enough; employment and training services need to be comprehensive and effectively connect employers with jobseekers. Cormann also stressed the importance of improving the quality of jobs, especially in frontline jobs, where only a minority of countries have implemented sustained wage increases despite temporary pandemic compensation (Jobs outlook highly..., 2022).

European countries are facing major challenges, such as economic crises and globalisation, as they seek to adapt labour market patterns and promote social stability. Despite measures to support employment, real wages are lagging behind inflation and further efforts are needed to effectively integrate low-skilled workers and improve the quality of jobs.

### **3.1. Analysis of economic indicators of Latvia**

Employment in Latvia is showing signs of recovery, with unemployment falling to 6.9% in 2022. The European Commission recognises the resilience of the Latvian economy to challenges and growth with productivity above the EU average. However, GDP per capita in 2021 was only 72% of the EU norm, behind Estonia and Lithuania at 89%. The slow pace of convergence is linked to an ageing population, weak innovation and regional disparities. There is a structural decline in export sectors such as finance and transport (2023. gada ziņojums, 2023).

Rising inflation is depressing real wages, increasing social and economic inequalities. Latvia's social protection spending is among the lowest in the EU, hampering the reduction of poverty and inequality. Comprehensive reforms are needed to strengthen social protection and inclusion (2023. gada ziņojums, 2023).

The Ministry of Economy forecasts that Latvia's capacity to adjust to the impact of Covid-19 is good, but the recovery may be protracted in some sectors and geopolitical uncertainty may hamper growth in the medium term. The projected decline in the population by 2040, demographic ageing and a shrinking labour force will put pressure on the labour market. Growth will rely on productivity gains, with new job opportunities mainly through job creation. The Latvian labour market will see an increase in demand for skilled professionals in science, ICT and engineering, but there could be a mismatch between demand and supply (Darba tirgus prognozes, 2022).

By 2023, Latvia's population will have grown to 1.883 million, mainly due to positive migration, in particular 23,500 Ukrainian refugees. This demographic

development is changing the social and economic landscape (2022. gadā Latvijā pieaudzis, 2023).

Efforts to reduce income inequality and promote social inclusion are essential in Latvia. Regional disparities in employment opportunities reinforce social inequalities (Republic of Latvia: Staff, 2022). The population of the Riga statistical region decreased by 2,799 between 2018 and 2022 and increased by 9,789 in 2023, partly due to the influx of Ukrainian refugees. In Vidzeme and Kurzeme, the population increased slightly in 2023, while in Zemgale and Latgale it continued to decrease, indicating persistent problems.

The main working age group is 25-44 years, which is experiencing a significant decline in population, which may cause problems in the labour market. However, the 55-64 and 65-74 age groups are growing, indicating an ageing population.

Economic activity has fallen in younger age groups, but increased in older age groups. Female economic activity in the 45-54 age group remains high, indicating sustained employment. Female labour force participation in the pre-retirement age group has increased significantly, reflecting demographic change and longer working lives.

Women in Latvia in 2022 worked on average 1.2 hours less per week than men and earned 17.1% less, despite the fact that women accounted for 66% of tertiary graduates. The pay gap was most pronounced in the arts, culture and leisure services sector (37.2%) and in ICT services (34%) (Helmane I., 2023).

In 2023, Latvia scored 61.5 out of 100 on the Gender Equality Index, ranking 19th among EU countries, with significant problems due to the gender pay gap (Latvia. Gender equality, 2023).

Average gross wages for both men and women increased steadily between 2015 and 2023, but the gender pay gap persists. Both genders earn more in the public sector than in the private sector, but the pay gap between sectors is relatively stable. This gap is influenced by sector-specific economic conditions and market demands. The significant increase in wages between 2022 and 2023 reflects a response to economic change (2023. gada ziņojums, 2023).

Employment is improving in Latvia, but inflation and regional disparities are holding back economic convergence with the rest of the EU. Reforms are needed to strengthen social protection and reduce inequalities, especially in the face of an ageing population and growing demand for skilled professionals.

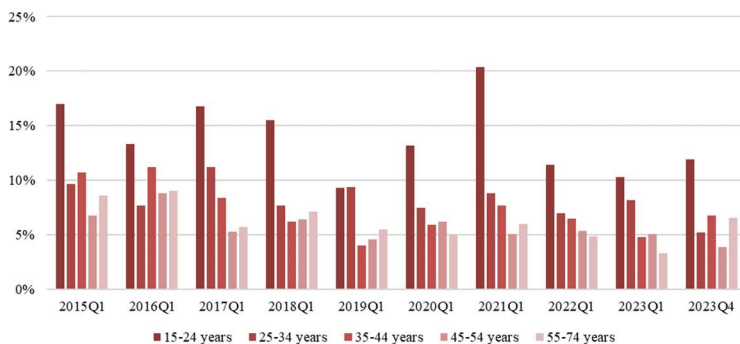
### **3.2. Analysis of unemployment in Latvia**

Since independence in 1991, Latvia has moved towards a social market economy and secured EU membership. By 2021, Latvia reached 72% of the EU average per capita income, but still struggles with high inequality and poverty, as well as gender



pay gaps. Unemployment rates fluctuated due to the COVID-19 pandemic, but there are signs of recovery (About the ILO..., 2023). In 2023, the unemployment rate was 6.5%, rising to 6.8% in the fourth quarter due to seasonal trends. Unemployment is projected to fall to 6.0% in 2025 (FM: Bezdarba..., 2024). In Q3 2023, the unemployment rate was 6.4%, youth unemployment 13.9%, and long-term unemployment fell to 25.6% (Latvijas bezdarba līmenis..., 2023).

The female unemployment rate in Latvia has been volatile, reaching 20.4% in the youth group (15-24 years) in Q1 2021 and falling to 11.9% in Q4 2023. In the 25-34 age group, it reached a low of 5.2% in Q4 2023, while in the 35-44 age group it rose to 6.8% in Q4 2023. In the 45-54 age group, unemployment fell to 3.9% in Q4 2023, while in the 55-74 age group it stood at 6.6%. Overall, female unemployment rates improve in the 25-54 age group, but remain higher in the younger and older age groups, reflecting the difficulty of starting to look for work and the transition to retirement (Fig. 3.2.).



Source: data from the Official Statistics Portal

**Fig. 3.2. Female unemployment rate in the first quarters of 2015-2023 and in the fourth quarter of 2023**

Between 2018 and 2023, NVA data show that in most regions of Latvia, female unemployment peaked in 2020 due to the Covid-19 pandemic, before gradually declining. In Riga, unemployment was highest, reaching 10 673 unemployed women in 2020, before returning to pre-pandemic levels by 2023. In Latgale, unemployment was also high, but dropped significantly by 2023. Kurzeme, Vidzeme and Zemgale had lower unemployment rates and also showed a decline after 2020. The pace of recovery varies from region to region, but overall Latvia is recovering from the effects of the pandemic, but regional differences require targeted economic policies.

### 3.3. Economic costs of female unemployment in Latvia

The ILO reports “World Employment and Social Prospects: Trends to 2020” and “Trends 2023” highlight that unemployment causes significant economic losses through reduced productivity and consumption expenditure, as well as increased dependence on social welfare systems. Women and young people are particularly disadvantaged in the labour market, reinforcing inequalities (World Employment and..., 2020; World Employment and..., 2023). Long-term unemployment exacerbates the problem, increasing the economic burden on society (Ljungqvist, Sargent, 1998). Regions with higher unemployment have lower wages and reduced consumer spending (Blanchflower, Oswald, 1990). Ouken's law indicates that a 1% increase in unemployment can reduce GDP growth by more than 3%, revealing the important link between unemployment and GDP (Ssebulime, Muvawala, 2019).

The GDP losses associated with female unemployment in Latvia can be calculated by taking into account the unemployment rate and the natural rate of unemployment. Between 2013 and 2023, NVA data show that the actual unemployment rate exceeded the natural rate (5%), which constitutes the structural features of the economy (Backhouse, Forder, Laskaridis, 2023). For example, in 2014, with an actual unemployment rate of 10.9% and a natural rate of 5%, the difference was 5.9%. Applying a factor of 2, the ratio of non-produced GDP was 11.8%, representing €2787.85 million, of which 44%, or €328.97 million, was attributable to female unemployment. The total loss in GDP due to female unemployment between 2013 and 2023 is €1,761.35 million, representing 6.26% of potential GDP (NVA: Dabiskais bezdarba..., 2017).

Table 3.1.

**Estimation of the reduction in GDP associated with female unemployment in Latvia 2013-2023**

Year	Unemployment rate %	% of unemployed women	Real GDP in real prices - EUR million EUR	Unproduced GDP due to unemployment in millions EUR	Potential GDP in € million EUR	Unproduced GDP due to female unemployment EUR million	Unemployed women's non-produced GDP as % of potential GDP
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	29153,56	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
<b>Total for the period:</b>			325221,75	21239,65	346461,40	1761,35	0,51

Source: calculated by the author using data from the Official Statistics website

The table below shows Latvia's economic performance from 2013 to 2023, highlighting the impact of female unemployment on GDP. The unemployment rate fell from 11.9% in 2013 to 6.5% in 2023, while the share of unemployed women fell from 47% to 41%. Latvia's real GDP increased from EUR 22 749 million to EUR 40 348 million, while the GDP loss due to unemployment decreased from EUR 3 139 million to EUR 1 210 million. Non-produced GDP from female unemployment fell from € 433 million to € 36 million, but female unemployment still has a negative impact on the economy. Over the period, total real GDP amounted to EUR 325 221.75 million, while non-produced GDP due to unemployment amounted to EUR 21 239.65 million, of which EUR 1 761.35 million was due to female unemployment. On average, women's unemployment unproduced GDP was 0.51% of real GDP. Latvia has made progress in reducing unemployment, but women's unemployment continues to be economically damaging, underlining the need for strategic policy measures.

### **3.4. European experiences in promoting the employment of unemployed women**

European countries have taken successful steps to promote the employment and labour market inclusion of women, especially migrants, through a variety of strategies.

Germany is famous for its dual system of vocational education and training, which combines on-the-job training with classroom learning. This system is particularly effective in integrating young people, including women, into the labour market, offering valuable skills and work experience (Starting off the..., 2015).

Sweden has a high female employment rate (72% compared to the OECD average of 60%), thanks to support for work and family life. However, challenges remain, such as high demand for part-time work and lower pay for women (Closing the Gender..., b.g.).

In the Netherlands, part-time work is common, contributing to high levels of female labour market participation and a better work-life balance (Fewer and fewer..., 2024). ABNAMRO Bank and Rabobank have introduced measures to improve gender diversity in their structures, for example by supporting flexible working hours and covering childcare costs (Promoting gender equality..., 2012).

Finland has been recognised for promoting gender equality in leadership positions, especially on company boards. A new EU directive requires 40% of company boards to be occupied by women by 2026 (Finland's share..., 2022).

Iceland has introduced equal pay for equal work, and Norway requires at least 40% of board members of public limited companies to be women (Strøm, 2019). In France, gender equality laws include requirements for companies to report pay gaps and mandatory gender equality negotiations.

Various organisations supporting social integration and offering counselling, language courses and vocational retraining have played a crucial role in promoting the employment of migrant women in Bulgaria, the United Kingdom, Malta, France and Spain (Integration of migrant..., 2018). Educational initiatives such as Inclusion and Hopeland also play an important role (Migrant women and..., 2023).

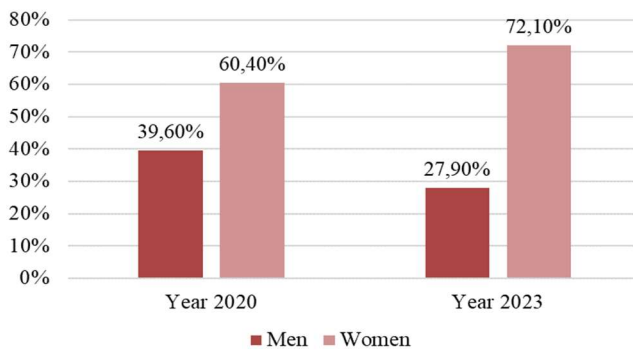
These initiatives reflect a broader trend in Europe where countries are increasingly adopting regulatory and policy measures to promote gender equality and women's inclusion in the labour market through quotas, certification and comprehensive legal frameworks.

## 4. IDENTIFICATION AND ANALYSIS OF OPPORTUNITIES FOR PROMOTING WOMEN'S PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET IN LATVIA

The chapter is 20 pages with 18 figures and 4 tables. **In the fourth chapter** of the thesis, the author assesses the factors influencing women's unemployment in Latvia, mainly using survey data of unemployed women, while also taking into account some responses of all unemployed women. This chapter also examines the effectiveness of existing employment measures and identifies potential areas for policy improvement.

To understand the causes and trends of female unemployment in the Latvian labour market, a study was conducted using the results of two surveys of unemployed women organised by SKDS, an independent research organisation (Par mums, 2023). The survey covered both unemployed women and men, but the focus of the study was on women. More than 200 unemployed people aged 18-63 took part in each survey, the first in autumn 2020 during the Covid-19 pandemic, the second in autumn 2023.

Analysis of the data using SPSS and Excel showed that women made up the majority of respondents: 60.4% in 2020 and 72.1% in 2023. This gender disproportion points to the growing problem of female unemployment and the need for special attention and support. The study provides valuable insights into the causes of female unemployment and the conditions that are relevant to reducing it.

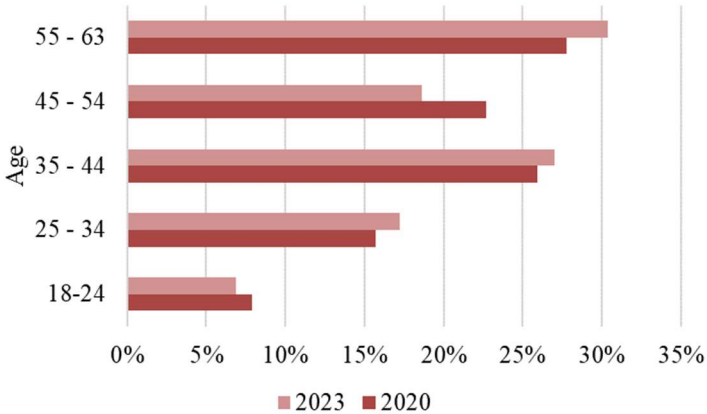


Source: author's research and construction

Fig. 4.1. **Gender breakdown of respondents**

Figure 4.2 shows a comparison of the age distribution of unemployed women in Latvia who responded to the 2020 and 2023 surveys. 157 women responded to the 2020 survey, with the largest number in the 55-63 age group (30.6%), followed by 45-54 (27.4%) and 35-44 (25.5%). The 2023 survey had 159 women, but 12 missing

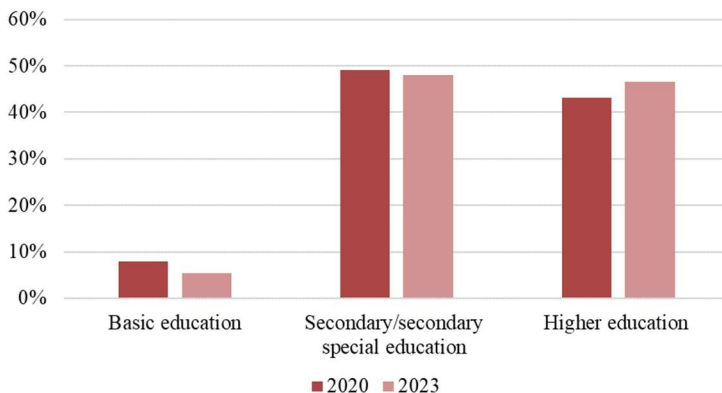
responses. The 55-63 age group remained dominant (30.8%), the 25-34 age group increased (14.5%), while the 35-44 age group decreased slightly (23.9%). The 45-54 age group showed a significant decrease (17%) and the 18-24 age group a slight decrease (6.3%). In both years, there were no representatives from the 64-75 age group. These data point to the unemployment problems of older women and the impact of economic factors on younger groups.



Source: author's research and construction

**Fig. 4.2. Distribution of unemployed women by age n=147**

Figure 4.3 shows the educational attainment of unemployed women from the 2020 and 2023 surveys. In 2020, 157 women responded, of whom 54.8% had secondary or special secondary education, 36.9% had tertiary education, and 8.3% had primary education. In 2023, there were 147 responses: 45.9% with secondary education, 40.9% with tertiary education, and 5.7% with primary education. These data show an increase in women with higher education and a decrease in women with primary education, possibly due to an improvement in educational attainment or demographic changes.

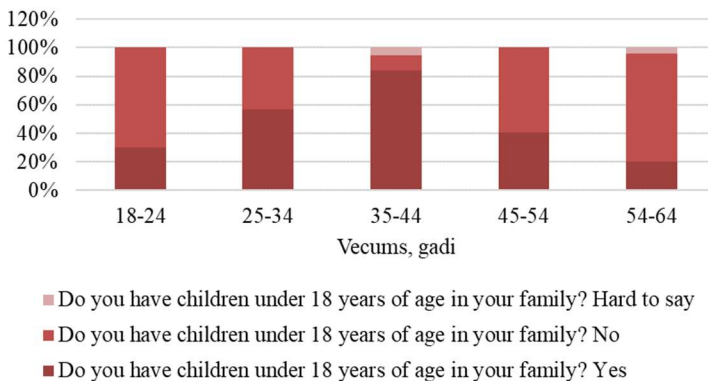


Source: author's research and construction

**Fig. 4.3. Distribution of respondents by level of education n=147**

Correlation analysis revealed that older women are more likely to have children under 18 and a registered disability, which may affect their employment. Higher levels of education protect against long-term unemployment. Regional differences and the impact of Covid-19 on unemployment were significant, but in 2023 the impact of the pandemic diminished. The negative correlation between cooperation with the PES and the intention to find a job in 2023 reflects inconsistencies in national programmes.

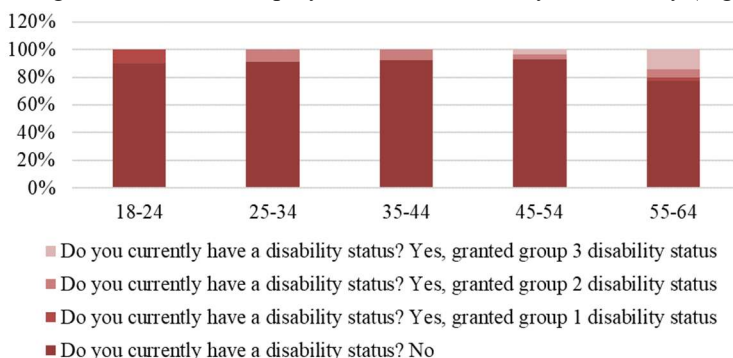
84.2% of unemployed women in the 35-44 age group reported having children under the age of 18, indicating a correlation of child-rearing responsibilities with unemployment. In the 25-34 age group, the figure was 56.5%. In the 18-24 age group, the figure is 30%, indicating a lower number of children in this group. In the 45-54 group, 40.7% of unemployed women have children, while in the 55-64 group, only 20.4% do. Overall, 46.9% of the unemployed women surveyed have children under 18. These data point to the need for age-specific support policies, with a particular focus on childcare, to facilitate the return to the labour market (Figure 4.4).



Source: author's research and construction

**Fig. 4.4. Response to the survey question "Your age?" and "Do you have children under 18 in your family?" crostabulation n=147**

The majority of respondents in each age group have no disability status, but the proportion of women with disabilities increases with age. In the 18-24 age group, no-one reports disability group 2 or 3, while group 3 is only found in the 55-64 age group. Disability group 1 is rare, except in the youngest (10%) and oldest groups (2%). The 55-64 age group has the highest diversity of disability status. These data show that age affects both unemployment and the severity of disability (Figure 4.5).



Source: author's research and construction

**Fig. 4.5. Response to the survey question "Your age?" and "Do you currently have a disability?" crostabulation n=147**

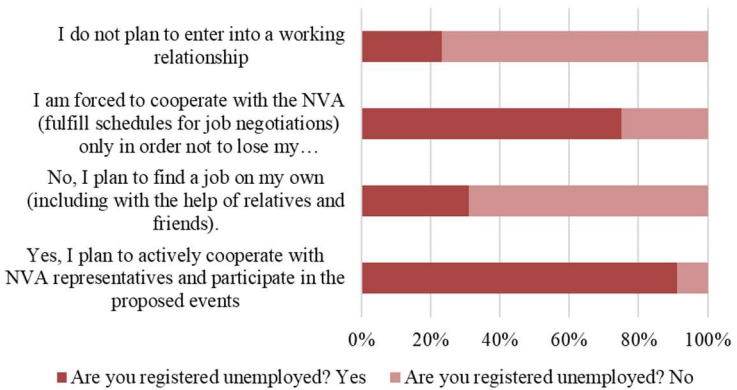
When analysing unemployed disabled women, the correlation between unemployed disabled women and those with children under 18 is important (Figure



4.7). Of the unemployed women with children, 94.2% have no disability, 1.4% are in group 1, 1.4% in group 2 and 2.9% in group 3. For those without children, 82.4% have no disability, 1.4% are in group 1, 9.5% in group 2 and 6.8% in group 3. In the "Difficult to say" responses, 50% have no disability and the remaining 50% have a disability in groups 2 and 3. These data show that unemployed women without children are more likely to have a disability. Also, a more complex family situation correlates with a higher severity of disability. The data show that women with disabilities and young children need special support.

Employment status can also be influenced by registration with and willingness to use the services of the PES (Fig. 4.6.).

Looking at the crostabulation graph in Figure 4.6., it is clear that registered and unregistered unemployed women differ significantly in their cooperation with the PES.



Source: author's research and construction

**Fig. 4.6. Response to the survey question "Are you registered unemployed?" and "Do you plan to cooperate with the PES to find a job?" crostabulation n=147**

48.8% of registered unemployed women are willing to cooperate with the PES, while only 4.7% of non-registered women are willing to do so. Almost half of the unregistered women (49.1%) want to find a job independently, compared to 22.0% of the registered women. A minority of women feel compelled to cooperate with the PES only because of unemployment benefits - 17.1% of registered and 5.7% of non-registered women. Worryingly, 40.6% of non-registered unemployed women do not intend to continue working, which is much higher than the 12.2% of registered women. These data point to additional barriers, such as personal circumstances or health problems. To validate the conclusions, the author carried out a Chi-Square test, which tested the relationship between the categorical variables and confirmed

the significant difference in the observed distribution of responses (Chi-Square test, 2024).

Table 4.1. shows that with very high Pearson Chi-square (50.629) and reliability coefficient (47.935) values and p-value less than 0.001, the test reveals a significant relationship between the registration status of an unemployed woman and her willingness to cooperate with the PES in her job search. A low p-value indicates a low probability that the results are due to chance. A linear association of 18.952 with a p-value less than 0.001 indicates a significant linear association. Although in some cells the expected number is below five, the results are considered to be authentic. 147 cases were used for the analysis. The findings are important for policy makers, highlighting the need for registration to support unemployed women more effectively. Barriers to registration need to be explored and support services adapted to help women enter the labour market.

Table 4.1.

**Response to the survey question "Are you registered unemployed?" and "Do you plan to cooperate with the PES to find a job?" Crosstabulation Chi-square test**

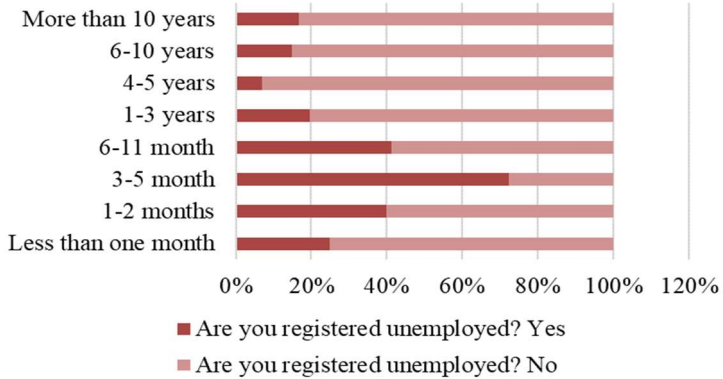
	Chi-square test		Asymptotic meaning (bilateral)
	Value	df	
Pearson chi square	50,629 <sup>a</sup>	3	<,001
Probability coefficient	47,935	3	<,001
Linear by linear association	18,952	1	<,001
N valid cases	147		

- a. 1 cell (12.5%) has an expected count of less than 5. The minimum expected count is 3.63.

Source: author's research and construction

The survey found that unemployed women who are not registered often do not intend to return to the labour market, indicating a risk of long-term unemployment. It is important to explore the relationship with the question "How long have you been unemployed?". Figure 4.7. illustrates the duration of unemployment and registration status: in the shorter unemployment group (less than one month) 25% are registered, 75% are not. In the 1-2 months group, 40% are registered, 60% are not registered. In the 3-5 months group, the number of registered rises to 72.2%, while in the 6-11 months group it falls to 41.2%. In 1-3 years only 19.6% are registered, in 4-5 years

7.1%, in 6-10 years 15%, and in more than 10 years 16.7%. Overall, 27.9% of the respondents are registered, 72.1% are unregistered. Registration peaks at 3-5 months, then declines significantly. This pattern may reflect a loss of motivation or other problems as the duration of unemployment increases.



Source: author's research and construction

**Fig. 4.7. Response to the survey question "Are you registered unemployed?" and "How long have you been unemployed?" crosstabulation n=147**

The Chi-square test results in Table 4.2. confirm the observations. The Pearson Chi-square value of 27.189 with 7 degrees of freedom is statistically significant ( $p < 0.001$ ), indicating a strong association between duration of unemployment and registration status. The likelihood ratio and linear association (12.493 with 1 degree of freedom,  $p < 0.001$ ) also show significance. For 5 cells (31.3%), the expected number is less than 5, while the lowest is 1.12, which may affect persistence. However, the test shows conclusively that the correlation between duration of female unemployment and registration status is statistically significant.

Table 4.2.

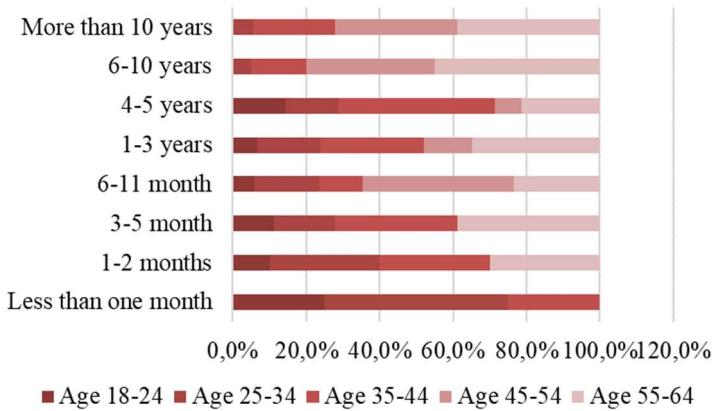
**Response to the survey question "Are you registered unemployed?" and "How long have you been unemployed?" Crosstabulation Chi-square test**

<b>Chi-square test</b>			
	Value	df	Asymptotic meaning (bilateral)
Pearson chi square	27,189 <sup>a</sup>	7	<,001
Probability coefficient	25,951	7	<,001
Linear by linear association	12,493	1	<,001
N valid cases	147		

a. In 5 cells (31.3%), the expected number is less than 5. The minimum expected number is 1.12.

Source: author's research and construction

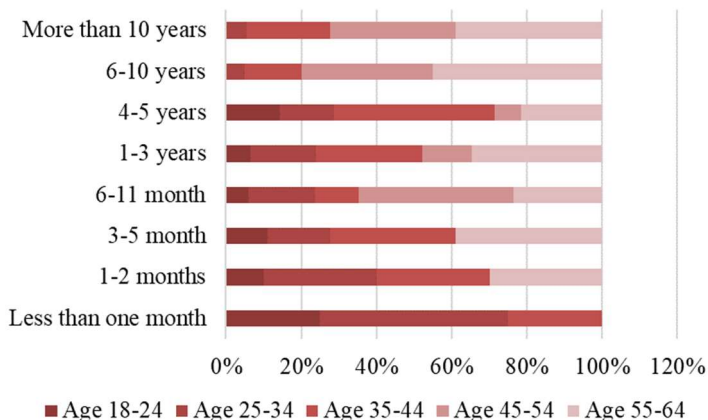
The crosstabulation graph (Fig. 4.8) illustrates the duration of unemployment in different age groups of unemployed women. Younger age groups (18-24 years) are more likely to report unemployment of less than one month. Unemployment of 1-2 months is common in the 25-34, 35-44 and 55-64 age groups. As the duration of unemployment increases to 3-5 months, the majority is observed in the 35-44 and 55-64 age groups. Long-term unemployment (6-11 months, 1-3 years, 4-5 years) is more common among older groups, especially women aged 55-64. The 45-54 age group stands out for re-employment or non-participation in the survey. Overall, the likelihood of longer-term unemployment increases with age, especially for the 55-64 age group, which provides important lessons for policy makers.



Source: author's research and construction

**Fig. 4.8. Response to the survey question "Your age?" and "How long have you been unemployed?" crostabulation n=147**

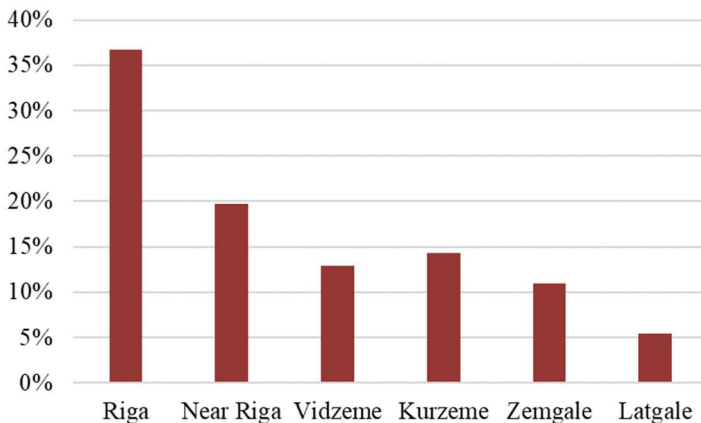
Figure 4.9. shows the survey responses of unemployed women on their willingness to cooperate with the PES in their job search by duration of unemployment. Among women who have been unemployed for less than a month, 25% cooperate with the PES, 50% look for a job independently and 25% do not intend to work. For women with 1-2 months of unemployment 30% cooperate with the PES, 40% look for a job independently, 20% are forced to cooperate with the PES, 10% do not intend to work. In the 3-5 months group, 38.9% cooperate with the PES and the same number look for work independently; 16.7% cooperate because of benefits, 5.6% do not intend to work. In the 6-11 months group 29.4% cooperate with the PES or look for work independently, 23.5% cooperate with the PES under compulsion, 17.6% do not want to work. As the duration of unemployment increases, the share of women who do not intend to work increases. In the 1-3 years group, 50% are looking for work independently, 13% are cooperating with the PES, 6.5% are forced to cooperate with the PES, 30.4% do not intend to work. In the 4-5 year group 50% are looking for work independently, 7.1% are cooperating with the PES, 42.9% do not intend to work. In the 6-10 years group 50% are looking for work independently, 10% cooperate with PES, 40% do not plan to work. More than 10 years unemployed 77.8% do not want to work, 16.7% are looking for a job independently, a small share is cooperating with the PES. The trend shows that women who have been unemployed for longer are less likely to cooperate with the PES and more likely not to plan to work.



Source: author's research and construction

**Fig. 4.9. Survey responses to the question "Do you plan to work with the PES to find a job?" and "How long have you been unemployed?" cross-tabulation n=147**

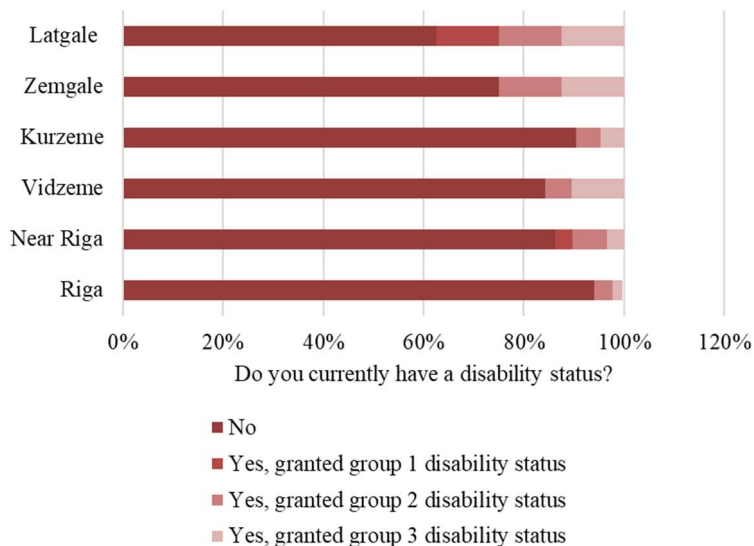
In the 2023 survey, unemployed women were asked to indicate their region of residence and the type of locality (Riga, other national city, other city, rural area). Figure 4.10. shows that Riga stands out with 34% of the total responses and 36.7% of the valid responses. The Baltic region follows with 18.2% of the total and 19.7% of the valid responses. Vidzeme, Kurzeme and Zemgale account for cumulative percentages of 69.4%, 83.7% and 94.6% respectively. Latgale is the least populated region, filling the cumulative percentages up to 100%. 7.5% of the data is missing, but the valid percentages add up to 100%.



Source: author's research and construction

**Fig. 4.10. Distribution of respondents by region of residence n=147**

Figure 4.11. shows the results of the survey of unemployed women in different regions by disability status. In Riga, the majority of unemployed women have no disability (94.4%), with a small percentage having a disability of group 2 (3.7%) and 3 (1.9%). In the Pier Rīga 86.2% have no disability, 3.4% are in group 1, 6.9% are in group 2 and 3.4% are in group 3. In Vidzeme 84.2% have no disability, 5.3% are in group 2 and 10.5% are in group 3. In Kurzeme 90.5% have no disability, 4.8% are in groups 2 and 3. In Zemgale 75% have no disability, 12.5% are in groups 2 and 3. In Latgale 62.5% have no disability, 12.5% are in each disability group. The majority of regions have no disability in group 1. Latgale has the highest share of unemployed women with disabilities. Regional disparities underline the need for targeted assistance and inclusive employment strategies, especially in Latgale.

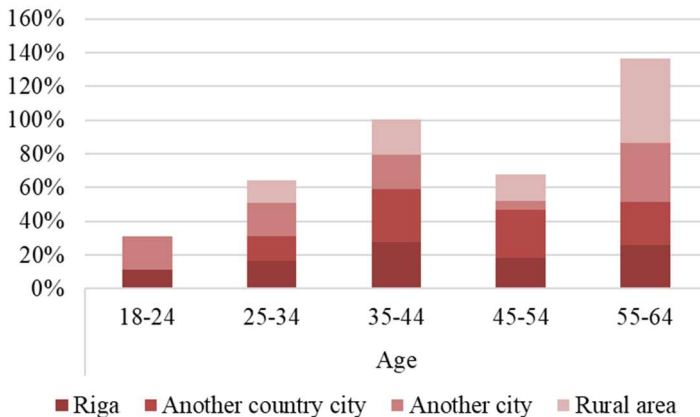


Source: author's research and construction

**Fig. 4.11. Response to the survey question "Your region of residence?" and "Do you currently have a disability?" crostabulation n=147**

The crostabulation chart in Figure 4.12. shows the age distribution of unemployed women by type of residence: Riga, other national, other urban and rural. In Riga, unemployment is highest in the 35-44 age group (27.8%) and lowest in the 18-24 age group (11.1%). In other cities there are no unemployed in the 18-24 age group, while 35-44 is the highest (31.4%). In other cities, the 18-44 age group is equally represented (20%), while the 55-64 group has the highest number of unemployed (35%). In rural areas, the 55-64 age group has the highest number of unemployed (50%), while there are none in the 18-24 group. Younger unemployed women are more concentrated in urban areas, older ones in rural areas. The 55-64 age group is the most represented in unemployment (33.3%), while the younger group is the least represented (6.8%). Older female unemployment is particularly prevalent in rural areas, highlighting the need for targeted employment support in these regions.





Source: author's research and construction

**Fig. 4.12. Response to the survey question "Where do you live?" and "Age?"  
crosstabulation n=147**

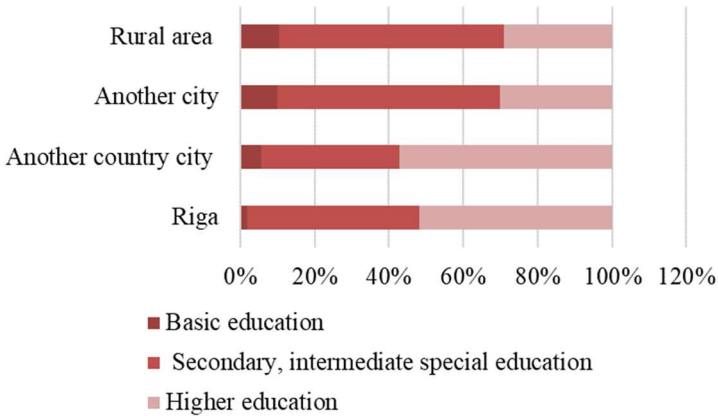
The crosstabulation diagram in Figure 4.13. classifies unemployed women by place of residence and level of education. In Riga, the majority of unemployed women have higher education (51.9%), followed by secondary or special secondary education (46.3%), and a small proportion have primary education (1.9%). In other cities, 57.1% of unemployed women have higher education, 37.1% have secondary education and 5.7% have primary education. In other cities, 60% of unemployed women have secondary education, 30% have higher education and 10% have primary education. In rural areas, 60.5% of unemployed women have secondary education, 28.9% have higher education and 10.5% have primary education.

Secondary education is the most common in all regions, accounting for 49.7% of the total education level, followed by higher education with 44.2%. Primary education is the rarest at 6.1%. Higher education is most common in Riga and other national cities, indicating a higher number of educated unemployed women in regions with potentially more job opportunities. Secondary education is more common in other cities and rural areas, indicating a possible correlation between lower levels of education and these locations.

These findings point to the need for targeted policy strategies to address the mismatch between educational attainment and job opportunities, especially in urban areas. Strategies could include:

1. improving job matching services;
2. Offer training and retraining programmes;
3. building partnerships between educational institutions and employers in smaller towns and rural areas;

#### 4. Increase investment in vocational education and training.



Source: author's research and construction

Fig. 4.13. Response to the survey question "Where do you live?" and "Education?" crosstabulation n=147

The chapter concludes by identifying the factors affecting women's unemployment and the opportunities for promoting their participation in the labour market:

**Child and family care responsibilities:** Women aged 25-44 often have children under the age of 18, which hinders their return to the labour market. Supportive policies, such as expanding affordable kindergartens and childcare services, could mitigate this impact.

**Educational attainment:** Women with higher levels of education are more likely to find a job. There is a need to improve job search services and to offer training and retraining programmes in line with labour market requirements.

**Regional disparities:** Unemployment rates and disability status vary between regions. It is important to develop employment strategies tailored to the needs of each region, promoting employment opportunities in rural areas and small towns.

**Disability status:** Women with disabilities, especially in older age groups, often have difficulty finding work. Support programmes could include adapted working conditions and specific training programmes.

**Registration and support services:** A large proportion of unemployed women are not registered with the PES, pointing to the need to improve awareness of and confidence in PES services by simplifying processes and tailoring support measures to individual needs.

Identifying and addressing these factors is essential to improve women's employability in Latvia and promote labour market participation.

## 5. PROMOTING WOMEN'S EMPLOYMENT IN LATVIA

The chapter is 13 pages with 2 tables and 2 figures. In the **fifth chapter** of the thesis, the author analyses the integration of women into the labour market in Latvia on the basis of expert evaluations. According to the results of the study, scenarios for the inclusion of women in the labour market are developed.

The problems of women's unemployment and their solutions are multifaceted and require a complex approach. Improving women's employability requires an enabling work environment, accessible job opportunities, skills development and effective support services. Quality education and vocational training are essential, as higher levels of education improve women's employability.

Entrepreneurship priorities include improving productivity, workforce incentives and promoting entrepreneurship. Skills in using technology and digital tools are increasingly important, especially with the rise of teleworking.

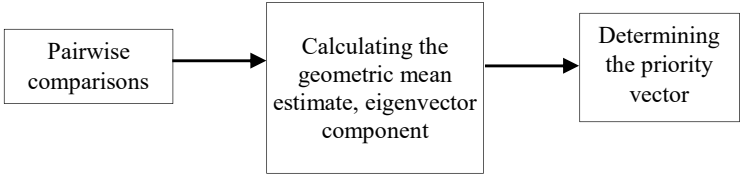
National targets such as increasing GDP and economic growth are linked to female employment. Traditional roles and family responsibilities limit women's opportunities to work outside the home, so it is essential to promote work-life balance by providing flexible working conditions.

EU strategic imperatives, such as the effectiveness and sustainability of EU policy implementation, are key factors in promoting women's employment. Gender bias and discrimination in recruitment, pay and promotion must be eliminated to promote equality in the labour market.

Addressing these issues effectively can significantly improve women's employment conditions. Professional networks and mentoring are important to help women overcome barriers and advance in their careers, ensuring full participation in the labour market and economic development.

Scenarios aim to understand future dynamics and influence strategic decisions (Schwartz, 1991; Kees, 2005). Scenarios bring together different perspectives and broaden thinking about the changes ahead (Schoemaker, 2009). They help organisations adapt to different opportunities and threats (Kahane, 2012).

In developing scenarios, the Analytic Hierarchy Process (AHP) was used to assess the most optimal outcome given alternatives and expert judgements (Saaty, 1980; Saaty et al., 2007). AHP is effective in making complex decisions by adjusting for interdependencies between decision elements (Saaty, 2016).



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

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

where A is the group of second-level benchmarks to be compared;  
 W - assessment of comparators;  
 a - geometric mean of the comparators;  
 x - priority vector of the elements to be compared.

Source: Saaty, 1980

Fig. 5.1. **Prioritisation vectoring scheme**

The AHP hierarchical analysis algorithm was used to assess current and potential scenarios for improving employment opportunities for women, starting with the development of a hierarchy that breaks the problem into manageable components. After completing the pairwise comparison matrices, a priority vector is calculated at each level, reflecting the relative importance of each component in achieving the overall objective. This method translates qualitative data into quantifiable indicators, ultimately providing a structured approach to complex decision-making (Kronberg, Rivža, Bože, 1988).

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

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

Where C.I. is calculated using formula 5.2:

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

and  $\lambda_{max}$  are calculated using the formula:

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

R.I. (Random Index) - probabilistic index.

Based on the analysis of scientific literature, strategic documents, experts' opinions and the studies discussed in the previous chapters, a hierarchy analysis model, interest group factors and scenarios for promoting women's employment in Latvia are formulated. Three scenarios have been developed involving the main stakeholders: unemployed women, entrepreneurs, the state and the EU. The main objective is to improve the employability of unemployed women. The hierarchy of evaluation criteria is structured as follows: the first level defines this main objective, the second level identifies four sets of criteria reflecting stakeholders' interests: opportunities for unemployed women, business priorities, national objectives and EU strategic requirements. The third level details criteria specific to each group: e.g. a favourable working environment and access to job opportunities for unemployed women, productivity and skilled labour for business priorities, GDP growth and social stability for national objectives, and EU policy effectiveness and economic and social cohesion for EU strategic requirements. The fourth level sets out three possible scenarios for promoting women's employment.

**Scenario 1:** Comprehensive support for women entrepreneurs and labour market participants. This scenario aims to create a support system that helps women from vocational training to starting and sustaining a business. EU funds will be used to set up a network of women-oriented business incubators with mentoring, financial support and essential business services. Vocational training programmes in technology and renewable energy will be implemented, providing flexible work options and subsidised childcare.

**Scenario 2:** Strengthened public-private partnerships for gender equality in employment. This scenario will foster cooperation between public authorities, private companies and educational institutions to tackle gender inequalities in the workplace. Awareness-raising campaigns will be launched, legislation will be introduced to ensure equal pay and tax breaks will be granted to companies that actively recruit women and offer training programmes.

**Scenario 3:** Strategic alignment and use of resources for sustainable employment growth. This scenario aims to use EU support to align national policies with European standards, with a particular focus on the sustainability of women's

employment. Task forces will be set up to monitor the adaptation of policies to women's needs, fostering an enabling environment in the green technology and digital services sectors.

These scenarios integrate support mechanisms, partnerships and policy coordination to address the challenges faced by unemployed women in Latvia. By combining assistance with systemic change, these strategies aim to promote gender equality and sustainable employment. The study involved five experts who assessed possible scenarios for the integration of women into the labour market using the AHP method.

Table 5.1.

**Areas of activity represented by experts in hierarchy analysis**

Expert		Spatial level of activity
Identification	Position held	
A	Senior Expert, Ministry of Welfare	National interests
B	PES branch manager	The interests of the unemployed and the state
C	Host	Business interests
D	Senior EU Project Expert	EU interests
E	Unemployed	Interests of individuals

Source: experts selected by the author for interviews, 2024

To ensure confidentiality, the experts were designated A, B, C, D and E. The expert questionnaire is included in Annex 2. During the interviews, the experts assessed the groups of criteria, the influence of stakeholders and the importance of sub-criteria within each group using the AHP pairwise comparison methodology. Microsoft Excel was used to process and display the data, showing the minimum, maximum and average coordinates of the priority vectors. Pairwise comparison of matrices was performed using the Saaty relative importance scale from 1 to 9. The coefficient of consistency (CR) should be less than 0.10, times up to 20%. If the CR exceeded the limits, the experts had to revise the ratings. Initially, the experts assessed the Level 2 criteria against Level 1. For each matrix, priority vectors and CR values were calculated. Three scenarios were evaluated at level 4 (Figure 5.2). Each expert completed 21 tables, calculating the coordinates of the priority vectors and the CRs. The results were summarised by calculating the coordinates, mean and variance of the global priority vectors.

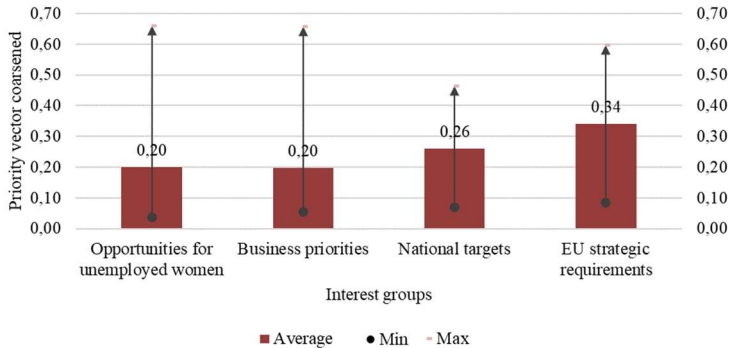
Table 5.2.

### Relative importance scale in AHP analysis

Intensity of relative importance	Definition	Explanation
1	Equal importance	Equal contribution of two criteria, groups of criteria or alternatives to the achievement of an objective.
3	Moderate superiority of one over the other	Experience and judgement give one criterion, group of criteria or alternative a <b>slight edge</b> over another.
5	Significant or strong superiority	Experience and judgement give one criterion, group of criteria or alternative a <b>strong edge</b> over another.
7	Significant lead	One criterion, group of criteria or alternative is given such a <b>strong weighting</b> over another that it becomes <b>practically irrelevant</b> .
9	Very strong predominance	The superiority of one criterion, group of criteria or alternative over another is <b>most strongly</b> confirmed.
2,4,6,8	Intermediate values	Used in cases of <b>compromise</b> .

Source: Saaty, 1980

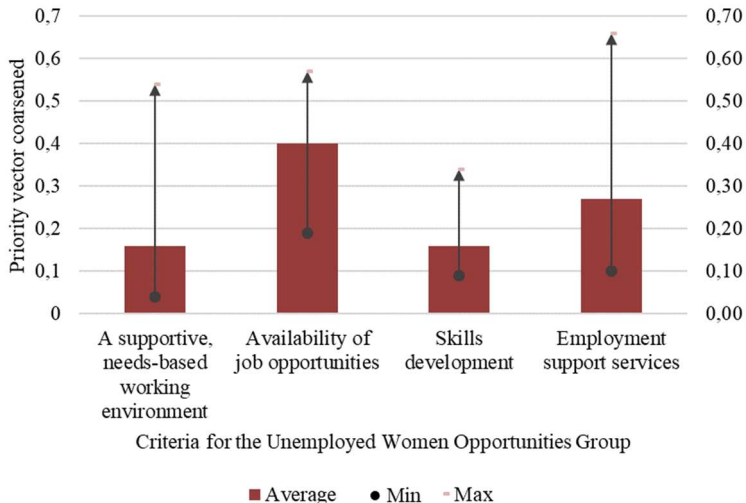
Figure 5.2. shows the experts' ratings for the different groups of criteria, indicating the average weight given to each criterion and the range from minimum to maximum. The criterion "Opportunities for unemployed women" has an average importance index of 0.20, but with a wide range of scores (0.04 to 0.66), reflecting different opinions. Similarly, "Entrepreneurial priorities" has a mean index of 0.20 and a wide range (0.05 to 0.66). "National objectives" has an index of 0.26 and a range of 0.07 to 0.46. "EU strategic requirements" has the highest index of 0.34, with a range of 0.08 to 0.60. These results indicate a consensus on the importance of each group of criteria, but there are significant differences of opinion among experts.



Source: author's own work based on hierarchy analysis, 2023

**Fig. 5.2. Expert assessment of the priority vectors of the criteria groups**

When assessing the factors affecting the opportunities of unemployed women (Figure 5.3), the experts gave an average score of 0.16 for the criterion "A favourable, needs-responsive working environment". The minimum score was 0.04, indicating that at least one expert considered it to be of low importance, while the maximum score was 0.54, indicating that other experts rated the importance of this criterion highly.



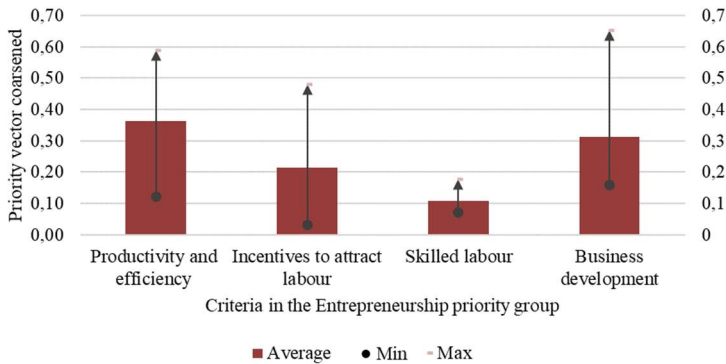
Source: author's own work based on hierarchy analysis, 2023

**Fig. 5.3. Expert assessment of the criteria for the Unemployed Women Opportunities Group**



The criterion "Availability of job opportunities" scored the highest mean importance index of 0.40, reflecting the consensus of experts on its importance for unemployed women. The scores ranged from 0.19 to 0.57, indicating a moderate difference of opinion. The criterion 'Skills development' scored an average importance of 0.16, similar to 'Favourable, needs-responsive working environment', with scores ranging from 0.09 to 0.34, reflecting diverging views on the importance of skills development. 'Employment support services' received an average score of 0.27, with a wide range from 0.1 to 0.66. While all factors are considered important, 'Availability of job opportunities' is considered the most important, while the high maximum scores for 'Favourable working environment' and 'Employment support services' indicate their high importance in some experts' views.

In the expert assessment of business priorities (Figure 5.4), "Productivity and efficiency" is the main criterion with an average score of 0.36. The range of scores from 0.12 to 0.59 indicates a general consensus with minor differences. "Incentives to attract labour" receives an average score of 0.21, with a wide range from 0.03 to 0.48, indicating a considerable diversity of opinion. "Skilled labour" is considered the least important with a mean score of 0.11. 'Business development' received a significant mean score of 0.31, with a range of 0.16 to 0.65. Experts particularly emphasise 'Productivity and efficiency' and 'Business development' over 'Incentives to attract labour' and 'Skilled labour'.

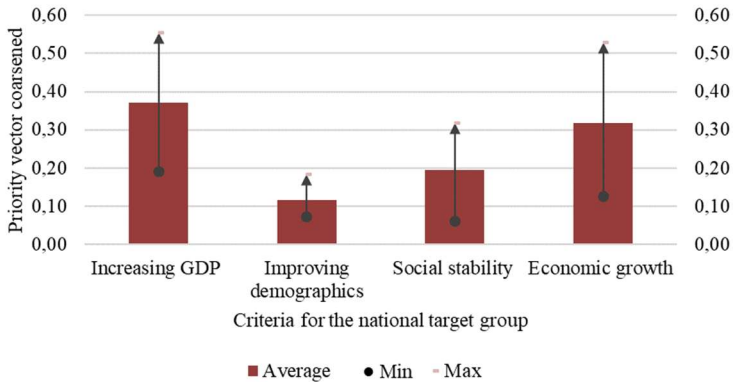


Source: author's own work based on hierarchy analysis, 2023

Fig. 5.4. Expert assessment of the Entrepreneurship Priority Group criteria

The expert assessments (Fig. 5.4) prioritised the national objectives in order of importance. GDP growth is the most important with an average score of 0.37, ranging from 0.19 to 0.55, indicating a general consensus with different emphases. Improving the demographic situation is the least important with a mean score of 0.12 (0.07 to 0.18), indicating greater consensus. Social stability is moderately important

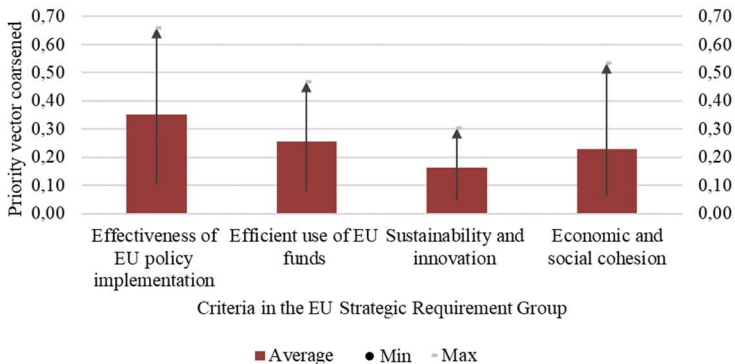
with a score of 0.20 (0.06 to 0.32), reflecting a broader range of views. Economic growth is important with an average score of 0.32 (0.13 to 0.53), slightly less important than GDP growth, underlining the diverse views of experts. Overall, GDP and economic growth are the main objectives, while demographics and social stability are less of a priority.



Source: author's own work based on hierarchy analysis, 2023

**Fig. 5.5. Expert assessment of the National Target Group criteria**

The EU Strategic Requirements Expert Assessments assign different levels of importance to the criteria (Fig. 5.6).



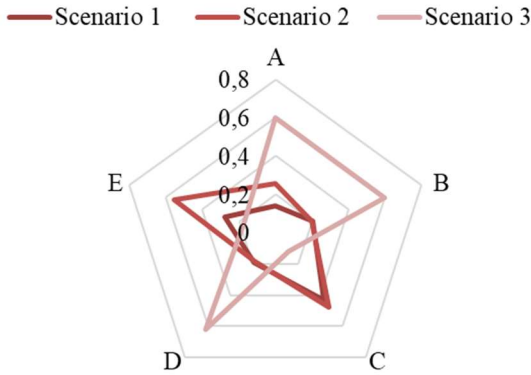
Source: author's own work based on hierarchy analysis, 2023

**Fig. 5.6. Expert assessment of the EU Strategic Requirements Group criteria**

The criterion "Effectiveness of EU policy implementation" scores the highest with an average of 0.35 points, indicating its critical importance. The scores range

from 0.10 to 0.66, indicating its importance. "Effective use of EU funds" is also significant, with an average score of 0.26 and a range of 0.08 to 0.47, reflecting moderate differences in expert opinion. The criterion "Sustainability and innovation" receives a lower average importance index of 0.16, with scores ranging from 0.05 to 0.30, indicating a certain degree of consensus and diversity. "Economic and social cohesion" is of medium importance, with an average score of 0.23 and a range of 0.06 to 0.53, indicating divergent views. Overall, policy implementation scores highest in priority setting, followed by efficient use of resources, while "Sustainability and innovation" and "Economic and social cohesion" are important but lower in priority. The range of scores reflects different expert perspectives on the EU's strategic requirements.

Figure 5.7 shows each expert's assessment of the three scenarios in terms of opportunities for unemployed women. Expert A, a senior expert at the Ministry of Welfare, assigns a score of 0.141 to Scenario 1, which focuses on comprehensive support for women entrepreneurs and labour market participants, indicating moderate relevance. Scenario 3, which emphasises strategic alignment and the use of resources for sustainable employment growth, receives the highest score of 0.599, indicating high confidence in its effectiveness.



Source: author's own work based on hierarchy analysis, 2023

**Fig. 5.7. The most appropriate scenario for promoting the employment of unemployed women according to each expert's assessment**

Expert B, the head of the SEA branch, scores scenario 1 0.202 and scenario 2 0.201, indicating similar importance. She scores Scenario 3 0.597, similar to Expert A. Expert C, a businesswoman, scores Scenario 1 0.433, Scenario 2 0.477 and Scenario 3 only 0.119. Expert D, Senior EU Project Expert, scores 0.193 for

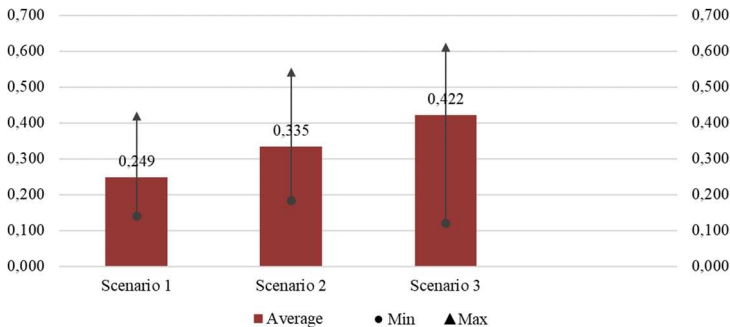
Scenario 1, 0.183 for Scenario 2 and 0.624 for Scenario 3. Expert E, unemployed, scores 0.276 for scenario 1, 0.554 for scenario 2 and 0.17 for scenario 3. Overall, most experts consider Scenario 3 to be the most important, with the exception of Experts C and E, who prefer Scenarios 1 and 2, emphasising immediate support and gender equality initiatives.

Figure 5.8 presents the overall assessments of the three scenarios proposed to promote the employment of unemployed women, as assessed by the experts. The ratings are summarised by average, minimum and maximum:

**Scenario 1** (Comprehensive support for women entrepreneurs and labour market participants) has an average score of 0.249, indicating moderate effectiveness but lower than the other scenarios. The minimum score of 0.141 reveals that at least one expert considers it less effective, while the maximum score of 0.433 shows that another expert attaches great importance to it.

**Scenario 2** (Stronger public-private partnerships for gender equality in employment) scores more positively than Scenario 1 with an average score of 0.335, indicating greater confidence in its effectiveness in promoting the employment of unemployed women. The range of scores from 0.183 to 0.554 reflects a broad consensus on its importance, with the highest scores indicating a high level of confidence in its potential impact.

**Scenario 3** (Strategic alignment and use of resources for sustainable employment growth) receives the highest average score of 0.422, indicating that overall experts believe it is likely to be the most effective strategy. However, there are significant differences in its scores: the minimum score is 0.119, indicating scepticism or lower effectiveness as judged by at least one expert, while the maximum score is 0.624, indicating that another expert strongly supports its potential.



Source: author's own work based on hierarchy analysis, 2023

**Fig. 5.8. The most appropriate scenario for promoting the employment of unemployed women according to the average coordinate of all experts**

These assessments show that Scenario 3 "Strategic alignment and resource mobilisation for sustainable employment growth" has the highest impact potential, followed by Scenario 2 and then Scenario 1. The differences in the minimum and maximum scores indicate the diversity of expert opinion on the effectiveness of each strategy.

The results of the chapter provide a comprehensive assessment of the three proposed scenarios for tackling female unemployment in Latvia. The AHP method provided a structured framework for assessing these scenarios, revealing important insights into the nature of gender inequality in the labour market.

The higher score for Scenario 3 shows that experts consider the alignment of public policies with European standards and the strategic use of EU funds to be essential for long-term improvements. This scenario emphasises sustainability and innovation, addressing both current gaps and future opportunities, especially in sectors such as green technologies and digital services.

Support for Scenario 2 "Strengthened public-private partnerships" reflects a belief in the power of collaboration involving public authorities, private companies and educational institutions. This approach underlines the importance of synergies in creating inclusive jobs and strengthening gender equality through strong legislative measures and financial incentives.

Scenario 1 "Comprehensive support for women entrepreneurs and labour market participants" scored lower, but has an important role to play. The focus on business incubators, vocational training and flexible working arrangements is essential to remove barriers to women's employment, although a lower score could indicate that these measures alone are not sufficient to bring about systemic change.

The different priorities and backgrounds of the experts explain the different ratings of the scenarios. Longer-term strategies such as Scenario 3 are rated higher because they offer comprehensive solutions, while Scenario 2 stresses the importance of cooperation and immediate action. The moderate support for Scenario 1 reflects an appreciation of immediate support mechanisms, although it may also reflect scepticism about their long-term impact.

The results clearly indicate the need for a balanced approach to tackling female unemployment. Strategic alignment with European standards, the promotion of public-private partnerships and the provision of immediate support mechanisms are essential elements of a comprehensive strategy that will contribute to an inclusive and sustainable labour market in Latvia.

## **MAIN CONCLUSIONS**

The hypothesis of the thesis that the assessment of factors affecting women's unemployment in Latvia will contribute to the development of effective measures

and scenarios has been confirmed. The study identifies key barriers such as disproportionate burden of domestic and work responsibilities, educational gaps and prejudices that hinder women's employment. The analysis of these factors led to the development of scenarios and policy reforms to promote women's participation in the labour market. The aim of the thesis - to assess the factors influencing women's unemployment and to make recommendations to promote women's employment - has been achieved.

#### Conclusions:

1. Unemployment affects economic stability, social cohesion and individual well-being. Different types of unemployment require tailored policies.
2. Unemployment reduces the economy's capacity to produce goods and services, reducing purchasing power and increasing public spending on social welfare.
3. Women face gender discrimination and a double burden, limiting their participation in the labour market. Policies are needed to improve access to education, ensure flexible working arrangements and combat discrimination.
4. employment strategies should be tailored to regional circumstances to improve the effectiveness of interventions.
5. Robust analytical models help to understand unemployment dynamics and their impact, facilitating targeted interventions.
- 6 Tackling female unemployment promotes economic growth and social equality. Gender equality policies are essential to harness the potential of the labour force.
7. Studying successful strategies in other countries such as Germany, Sweden and the Netherlands provides valuable insights for improving gender equality.
8. Financial crises and global pandemics highlight the need for adaptive employment strategies and support mechanisms.
9. the integration of migrant women into the labour market requires inclusive policies to promote their economic integration.
10. tackling women's unemployment requires comprehensive strategies that include education, vocational training, work-life balance.
11. Scenario planning helps organisations to visualise future scenarios, improving their ability to respond to changing circumstances.
12. Effective employment strategies require a holistic approach that combines job creation with a quality working environment and strong support mechanisms.
13. Economic growth and GDP are identified as the most important national targets, reflecting their critical role in national development.
- 14 Efficiency in the implementation of EU policies is the most important criterion, underlining the importance of effective resource management.

15. Strategic coherence and efficient use of resources, tailoring approaches to different needs, are essential for sustainable employment growth.

## **PROBLEMS AND THEIR SOLUTIONS**

Women's unemployment in Latvia is influenced by a variety of socio-economic factors, creating unique challenges. Here are the main problems related to women's unemployment in Latvia, as well as possible solutions and institutions involved.

1. Long-term unemployment: Women are more vulnerable to long-term unemployment, especially after breaks related to childcare and other caring responsibilities. Solutions include skills development programmes by the Ministry of Welfare and the National Employment Agency, as well as flexible working arrangements by private sector employers. Mentoring programmes could be developed in cooperation with associations such as Līdere.
2. Occupational segregation: Women are over-represented in lower paid sectors. To tackle this problem, there is a need to promote STEM education among women and support mentoring programmes in high paying sectors. The Ombudsman and scientific institutions such as the Latvian University of Biosciences and Technology could be responsible for implementing these initiatives.
3. Unpaid care work: women have more responsibility for caring for children and the elderly, which limits their ability to work. Solutions include the development of child and elderly care centres and a legal framework that supports flexible working. The Ministry of Welfare and the private sector could provide incentives for companies to offer flexible working conditions.
4. Skills shortages: Older women often have outdated skills that do not match labour market requirements. This could be addressed through adult education programmes run by the National Employment Agency, vocational training centres and universities, funded by the European Social Fund.
5. Regional disparities: Women in rural areas have limited employment opportunities. The Ministry of Economy and the Ministry of Welfare, in cooperation with regional development agencies, should promote economic revitalisation in rural areas by supporting agricultural technology, ecotourism and local crafts. Local authorities could offer real estate tax incentives and subsidise commercial space to attract businesses.

These measures could effectively reduce female unemployment and promote their participation in the labour market.

## **GALVENO IZMANTOTO LITERATŪRAS AVOTU SARAKSTS / LIST OF THE BIBLIOGRAPHIC SOURCES USED**

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&amp%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](https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/latvia/WCMS_473726/lang--en/index.htm)
4. 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>
5. 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>
6. 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>
7. ANO Statūti (2020) [tiešsaite]. Ārlietu ministrija. [Skatīts 2022. gada 5. janvārī]. Pieejams: <https://www.mfa.gov.lv/arpolitika/starptautiskas-organizācijas/apvienoto-naciju-organizācijas-statuti-2>
8. 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/6bml18ss>
9. 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](https://econ.vt.edu/content/dam/econ_vt_edu/seminars/fall-2023/10-2-23%20Madison%20Arnsbarger%20Paper.pdf)
10. 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.euroecorev.2023.104563>
11. 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>
12. 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>
  13. 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>
  14. 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>
  15. 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>
  16. 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.
  17. Bikse, V. (2020) Makroekonomika: teorija un politika. 2. izdevums. Latvijas Universitāte: LiepU. 106. lpp.; 108. lpp.; 109. lpp.; 110. lpp.
  18. Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1990). The Wage Curve. *The Scandinavian Journal of Economics*, 92 (2), 215. <https://doi.org/10.2307/3440026>
  19. 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>
  20. 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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf)
  21. C100 - 1951. gada Konvencija par vienlīdzīgu atlīdzību (2003) [tiešsaite]. Likumi.lv. [Skatīts 2023. gada 4. janvārī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/689>
  22. Charles, L., Duffin, L. (1985). Women and Work in Pre-Industrial Europe. *Raoutage*. Vol. 10, pp. 181-206.
  23. 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>

24. Chi-Square test (2024) [tiešsaite]. DATAtab. [Skatīts 2024. gada 2. februārī]. Pieejams: <https://datatop.net/tutorial/chi-square-test>
25. 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](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lv/FTU_2.3.9.pdf)
26. Clark, A. (1919). Working Life of Women in the Seventeenth Century. United Kingdom: George Routledge & Sons, pp. 237-308.
27. Claudia, G. (1994). Labor Markets in the Twentieth Century. National Bureau of Economic Research. Historical Working Paper Series 58. DOI: 10.3386/h0058
28. Closing the Gender Gap act now Sweden (b.g.) [tiešsaite]. OECD. [Skatīts 2023. gada 15. jūnijā]. Pieejams: [https://americatatinagenera.org/wp-content/uploads/2020/02/Closing\\_the\\_Gender\\_Gap\\_-\\_Sweden\\_FINAL\\_1.pdf](https://americatatinagenera.org/wp-content/uploads/2020/02/Closing_the_Gender_Gap_-_Sweden_FINAL_1.pdf)
29. 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>
30. 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->
31. 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>
32. 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>
33. 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/starptautiskieligumi/id/2039>
34. Eiropas Sociālā harta [tiešsaite]. (2003). Likumi.lv [Skatīts 2021. gada 9. maijā]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskieligumi/id/1045>
35. Eurostat (2024) [tiešsaite]. Unemployment statistics. [Skatīts 2024. gada 26. jūlijā]. Pieejams: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics)

36. 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>
37. 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>
38. 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>
39. 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>
40. Folbre, N. (2001). *The Invisible Heart*. New Press. 267 pp.
41. Friedman, M. (1968). The role of Monetary policy. *The American Economic Review*, LVIII (1), pp. 1–17.
42. 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>
43. 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>
44. 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>
45. 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](https://migrant-integration.ec.europa.eu/special-feature/integration-migrant-women_en)
46. 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>
47. Kagan, J. (2020) Frictional Unemployment [tiešsaite]. Investopedia. [Skatīts 2021. gada 20. aprīlī]. Pieejams: <https://www.investopedia.com/terms/f/frictionalunemployment.asp>

48. Kees, V. H. (2005). *Scenarios: The Art of Strategic Conversation*. John Wiley & Sons, 2005.
49. 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](https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_keynestheoryofemployment.pdf)
50. Komerclikums (2000) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2021. gada 4. aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/5490-komerclikums>
51. Krasnopjorovs, O. (2015) [tiešsaite]. Dabiskā un cikliskā bezdarba Latvijā novērtējums ar liknes modeli. Latvijas Banka. [Skatīts 2021. gada 21. aprīlī]. Pieejams: [https://www.bank.lv/images/stories/pielikumi/publikacijas/dm\\_2\\_2015\\_LV.pdf](https://www.bank.lv/images/stories/pielikumi/publikacijas/dm_2_2015_LV.pdf)
52. Kronbergs, E., Rivža, P., Bože, Dz. (1988). *Augstākā matemātika*. Rīga: Zvaigzne. 534 lpp.
53. Krongorns, E. (2018). Tik dažāda bezdarbs. Retrieved from <https://www.makroekonomika.lv/raksti/tik-dazadais-bezdarbs>
54. Labor Supply (b.g.) [tiešsaite] Harvard University. [Skatīts 2024. gada 25. maijā]. Pieejams: <https://scholar.harvard.edu/files/gborjas/files/lechapter2.pdf>
55. 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/fact\\_sheets/LV\\_2023\\_factsheet.pdf](https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/fact_sheets/LV_2023_factsheet.pdf)
56. 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](https://www.lbtu.lv/sites/default/files/2023-10/Padomes%20Lemums%20Nr_27_Dzimumu_lidzties_politika_2023%20%282%29_0.pdf)
57. 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
58. Ljungqvist, L., Sargent, T. (1998). The European Unemployment Dilemma. *Journal of Political Economy*, 106 (3), pp. 514–550. <https://doi.org/10.1086/250020>
59. 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.>

60. 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
61. Mēs strādājam, lai Eiropā palielinātu sociālā riska grupas sieviešu 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](https://whomen.eu/wp-content/uploads/2018/03/b1_whomen_final-versiononline.pdf)
62. 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)
63. 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>
64. Mussida, C., Zanin, L. (2023). Asymmetry and instability of Okun's coefficients in nine European countries. *The Journal of Economic Asymmetries*, 28, e00313. <https://doi.org/10.1016/j.jeca.2023.e00313>
65. Nicholas, S., Oxley, D. (1993). The Living Standards of Women during the Industrial Revolution, 1795-1820. *Economic History Review*, 46 (4), pp. 723-749.
66. 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/>
67. 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](https://www.oecd.org/en/publications/2023/04/oecd-labour-force-statistics-2022_26178d14.html)
68. 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](https://www.oecd.org/en/publications/2024/07/oecd-employment-outlook-2024_abc8ad82.html)
69. 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>
70. 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-priekslikumiem-gimenu-ar-berniem-atbalstam-20182020-gada
71. 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>
  72. Par mums (2023) [tiešsaite]. SKDS [Skatīts 2022. gada 13. februārī]. Pieejams: <https://skds.lv/par-mums>
  73. 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>
  74. Par valsts pensijām (1995) [tiešsaite]. Latvijas Republikas likums. [Skatīts 2022. gada 1. aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38048-par-valsts-pensijam>
  75. 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>
  76. 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)
  77. 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](https://www.spkc.gov.lv/lv/psihiskas-veselibas-veicinasana/pasnavibu_noversana_materials_arstiem1.pdf)
  78. 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>
  79. 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](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)
  80. 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>
  81. 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>

82. 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.
83. Promoting gender equality in the workplace: Two company case examples (2012) [tiešsaite]. Eurofound. Retrived from <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2012/promoting-gender-equality-workplace-two-company-case-examples>
84. 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>
85. 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>
86. Saaty, T. L. (1980). The Analytic Hierarchy Process. Planning, Priority Setting, Resource Allocation. New York: McGraw–Hill. 287 p.
87. 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.
88. 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.
89. 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.
90. Schwartz, P. (1991) *The Art of the Long View: Planning for the Future in an Uncertain World*. Doubleday.
91. 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>
92. 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.
93. 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](https://www.bibb.de/en/pressemitteilung_31545.php)
94. 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>
95. 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>
  96. 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>
  97. Tilly, L. A., Scott, J. W. (1987). *Women, Work and Family* (1st ed.). *Routledge*, pp.61-104. <https://doi.org/10.4324/9780203819395>
  98. Unt, M., et al. (2023). Social Exclusion of Youth in Europe. *Policy Press*. [tiešsaite]. [Skatīts 2023. gada 2. maijā]. Pieejams: [http://books.google.ie/books?id=nWGmEAAQBAJ&pg=PR2&dq=978-1-4473-5872-5&hl=&cd=1&source=gbs\\_api](http://books.google.ie/books?id=nWGmEAAQBAJ&pg=PR2&dq=978-1-4473-5872-5&hl=&cd=1&source=gbs_api)
  99. Vaivads, J. (1997) [tiešsaite]. Sievietes un vīrieši dialogā. *Latvijas Vēstnesis*, 207. [Skatīts 2022. gada 30. maijā]. Pieejams: <https://www.vestnesis.lv/ta/id/30334>
  100. 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>
  101. 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-ebcsohost-com.ezproxy.llu.lv/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fNTAxMTc1X19BTg2?sid=19b6ba42-88e7-46c6-a0c1-2773ee75f214@sessionmgr101&vid=2&format=EB&ppid=pp\\_19](https://web-b-ebcsohost-com.ezproxy.llu.lv/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fNTAxMTc1X19BTg2?sid=19b6ba42-88e7-46c6-a0c1-2773ee75f214@sessionmgr101&vid=2&format=EB&ppid=pp_19)
  102. 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>
  103. 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>
  104. 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>
  105. World Employment and Social Outlook. Trends 2020 (2020) [tiešsaite]. International Labour Organization. [Skatīts 2021. gada 22. maijā]. Pieejams:



[https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670554.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670554.pdf)

106. World Employment and Social Outlook. Trends 2023 (2023). [tiešsaite]. International Labour Organization. [Skatīts 2023. gada 22. decembrī].  
Pieejams: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_865332.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf)