



PROFESIJU
SEGREGĀCIJAS
MAZINĀŠANA



EIROPAS KOPIENAS INICIATĪVAS EQUAL
PROJEKTS „PROFESIJU SEGREGĀCIJAS CĒĻU MAZINĀŠANA”

„PAŠVALDĪBU ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJU ANALĪZE”

ZIŅOJUMS

RĪGA, 2006

**Dokumentu sagatavoja un par to
atbild:**

SIA „Baltic Project Consulting”
Skolas iela 11-210, Rīga
Tel.: 7333092 e-pasts: bpc@bpc.lv



Eksperti:

Sanita Vanaga
Daniels Jeļisejevs
Solvita Kostjukova

Saturs

Tekstā izmantotie saīsinājumi	3	
Lietoto terminu skaidrojums	4	
1. Ievads	5	
1.1. Ziņojuma mērķi, uzdevumi	7	
1.2. Izmantotās metodes	7	
2. Pašvaldību attīstības plānu analīze	10	
2.1. Daugavpils pilsētas attīstības stratēģijas analīze	13	
2.2. Ventspils pilsētas attīstības stratēģijas analīze	17	
2.3. Jelgavas attīstības stratēģijas analīze	21	
2.4. Valmieras attīstības stratēģijas analīze	26	
3. Pašvaldību iedzīvotāju aptaujas datu analīze	29	
3.1. Izlases realizācija un aptaujas norises apraksts	29	
3.2. Respondentu sociāli - demogrāfiskais portrets	29	
3.3. Pašvaldību attīstību plānu izstrāde iedzīvotāju skatījumā	31	
3.4. Dzimumiem atbilstošu/neatbilstošu profesiju stereotipu izplatība	38	
3.5. Dzimumu diskriminācijas izplatība darba tirgū	43	
4. Profesiju segregācijas koeficienta aplēse un analīze	46	
4.1. Profesiju segregācijas identifikācija un analīze	46	
4.2. Segregācijas ietekmes kvantifikācija	48	
4.3. Ieguvums samazinot sub-optimālu bezdarbnieku sadali	49	
4.4. Ieguvums uzlabojot absolventu adekvātu nodarbinātību	52	
4.5. Ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos	55	
4.6. Ieguvums veicinot darba tirgus elastību	59	
4.7. Rezumējums	62	
5. Secinājumi	66	
6. Ieteikumi	67	
PIELIKUMI		
1. pielikums	Izmantotās informācijas avoti	69
2. pielikums	Metodoloģija	70
3. pielikums	Aptaujas anketa	105

Saīsinājumi

AIs –	augstākās izglītības sieviešu kārtas absolventu skaits;
APM_IZM –	apmācības izmaksa pārprofilējot darbiniekus;
BLBattiec –	sieviešu bez darba pavadītā laika samazinājuma attiecību pret vidējo bez darba pavadīto laiku;
BLBsiev –	vidējais bez darba pavadītais laiks sievietēm – bezdarbniecēm;
BLBvīr –	vidējais bez darba pavadītais laiks vīriešiem – bezdarbniekiem;
DTP –	darbinieku tīrā papildvērtība;
DU –	Daugavpils Universitāte;
ES –	Eiropas Savienība;
ESK –	Ekonomiskā un sociālā kohēzija;
IAAN –	ieguvums no absolventu adekvātas nodarbinātības;
ICVV –	ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos;
IKT –	informācijas un komunikāciju tehnoloģijas;
IRIE –	ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes;
ISBS –	ieguvums no strukturālā bezdarba samazināšanas;
īsiev –	sieviešu īpatsvaru bezdarbnieku starpā;
K –	absolventu atgriešanās koeficients;
KAAs –	kopējais algu apjomu gadā;
KEIP –	kopējais ekonomisko ieguvumu potenciāls;
LLU –	Latvijas Lauksaimniecības universitāte;
NNA –	neatbilstoši nodarbināto absolventu sieviešu skaits;
NTD –	nozārē trūkstošo darbinieku skaits;
p –	proporcija no NNA, ko varētu piesaistīt reģionā;
PSB –	pār-apmācāmo sieviešu bezdarbnieču skaits;
PSK –	profesiju segregācijas koeficients;
PSKhoriz –	vertikālais profesiju segregācijas koeficients;
PSKkop –	kopējais profesiju segregācijas koeficients;
PSKvert –	vertikālais profesiju segregācijas koeficients;
r –	diskonta likme;
SOC_IZMuz_bezd –	vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā;
ustrukt –	strukturālā bezdarba procenti;
VAs –	vidējā bruto gada alga sievietēm;
VAvīr –	vidējā bruto gada alga vīriešiem;
VeA –	Ventspils Augstskola;
ViA –	Vidzemes augstskola;
VPIC –	Vidzemes Profesionālās izglītības centrs;
JPIC –	Jelgavas Pieaugušo izglītības centrs.

Lietoto terminu skaidrojums

Dzimumu līdztiesība ir situācija, kad vīrieša un sievietes loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Vīrieša un sievietes ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas.

Dzimumu līdztiesības principa integrēšana nozīmē, ka dzimumu līdztiesība kā princips tiek ņemts vērā visos politikas, programmu, administratīvu un finanšu aktivitāšu posmos – gan izstrādē, gan īstenošanā, gan vērtēšanā, novērtējot šo darbību sekas uz abu dzimumu stāvokli.

Tieša diskriminācija ir diskriminācijas forma, kura pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību noteiktai (piemēram, dzimumam) grupai ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Tieša dzimumu diskriminācija izpaužas situācijās, kur sievietei vai vīrietim dzimuma dēļ tiek ierobežotas tiesības, iespējas vai ieguvumi.

Netieša diskriminācija ir situācijās, kurās pastāv noteikti pieņēmumi par sieviešu un vīriešu lomām, un to rezultātā viena dzimuma tiesības, iespējas vai ieguvumi nav līdzvērtīgi otra dzimuma tiesībām, iespējām vai ieguvumiem. Netieša diskriminācija novērojama šādā gadījumā, kad sociāli un vēsturiski noteiktu apstākļu dēļ darba tirgū pastāv profesiju segregācija – lielākā daļa sieviešu strādā t.s. “sieviešu” profesijās un vīrieši – “vīriešu” profesijās, kurās turklāt ir atšķirīgas algas (“sieviešu” darbos zemākas nekā “vīriešu” darbos), bet pensiju shēmas ir vienādas – līdz ar to sievietes saņems mazākas pensijas un vīrieši lielākas.

Profesiju segregācija nozīmē vīriešu un sieviešu koncentrāciju dažāda veida un līmeņa nodarbinātībā, proti, pastāv „sieviešu” un „vīriešu” profesijas, kur vienam dzimumam ir ierobežotāka nodarbošanās izvēle nekā otram (**horizontālā segregācija**), kā arī zemāka ranga un atalgojuma darbs (**vertikālā segregācija**).

1. Ievads

Dzimumu profesionālā segregācija ir plaši sastopams fenomens ikvienā reģionā, visos ekonomiskās attīstības līmeņos, visās politiskajās sistēmās, kā arī dažādās reliģiskajās, sociālajās un kulturālajās vidēs. Tas ir viens no svarīgākajiem un pastāvīgajiem darba tirgus aspektiem visā pasaulē. Eksistē daudzi apsvērumi, kāpēc būtu jāpievērš īpaša uzmanība profesiju segregācijai. Viens no būtiskākajiem apsvērumiem ir tas, ka profesiju segregācija ir galvenais darba tirgus neelastības un ekonomiskās neefektivitātes avots. Ievērojama daudzuma darbaspēka „izstumšana” no plaša profesiju loka, kā tas ir patlaban pasaulē, ir cilvēkkapitāla neefektīva izmantošana, darba tirgus neelastīguma pastiprināšana un ekonomikas spējas mainīties samazināšana. Ņemot vērā globalizācijas un starptautiskās konkurences pieaugošo nozīmi, minētie faktori ir ļoti svarīgi. Turklāt dzimumu profesionālā segregācija galvenokārt attiecināma uz sievietēm. Tas negatīvi ietekmē sieviešu statusu, ienākumus, kā arī tādus sociālos rādītājus kā nabadzību un ienākumu nevienlīdzību. Dzimumu stereotipi negatīvi ietekmē arī izglītības un apmācības sistēmas, kā arī šāda uz dzimumu balstīta nevienlīdzība atstāj ietekmi uz nākamajām paaudzēm.

Profesiju segregācija, kuras pamatā ir piederība kādam dzimumam ir svarīgs darba tirgus fenomens, kurš izpelnījies lielu uzmanību no politikas veidotāju un lēmēju puses saistībā ar vienlīdzību, efektivitāti un sociālo taisnīgumu galvenokārt jau starptautiskā līmenī. Lai arī Latvijā dzimumu profesionālā segregācija pastāv jau gadu simtus, tās gan sociālā, gan ekonomiskā ietekme nav pietiekami apzināta un aktualizēta. Latvijā vēsturiski izveidojusies situācija, ka nodarbināto vidū sieviešu īpatsvars ir lielāks pakalpojumu sfērā – medicīna, izglītība, tirdzniecība, savukārt zems sieviešu īpatsvars ir uzņēmēju un vadošo speciālistu vidū. Sieviešu segregāciju dažādās nodarbošanās sfērās sekmē darba specifikas prasības un darba apmaksas līmenis. Par vienādu darbu pienākas vienāda darba samaksa, taču statistiskie dati atspoguļo ainu, ka gandrīz visās tautsaimniecības nozarēs alga sievietēm ir mazāka par vīriešu darba algu. Eksistē vēl dažas būtiskas tendences nodarbinātības jomā Latvijā, kuras prasa aktīvāku lēmumu pieņemšanu un risinājumu rašanu. Par tādām uzskatāmas izteiktās nodarbinātības līmeņa atšķirības dažādos Latvijas reģionos, augsts ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars, darbaspēka neatbilstība mūsdienu prasībām un nepietiekošā elastība ātrām strukturālām pārmaiņām darba tirgū. Tāpat svarīgs Latvijas situāciju raksturojošs fenomens ir studējošo sadalījums pa studiju tematiskajām grupām, kurš neatbilst tautsaimniecības vajadzībām un darba tirgum. Visu šo problēmu risināšanai ir nepieciešams rast atbalstu valstiskā līmenī un valstiskā līmenī tiek izstrādāti dokumenti minēto problēmu risināšanai. 2007. – 2013. gada programmēšanas perioda operacionālās programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” Darbības programmā definētas problēmas un iekļautas aktivitātes to risināšanai. Tā viena no problēmām attiecināma uz dzimumu segregāciju: „... profesionālās izglītības saturs, pedagogu kompetence un programmu īstenošanas kvalitāte joprojām neatbilst darba tirgus prasībām, nepietiekamā skaitā tiek sagatavoti kvalificēti strādnieki un tehniķi tautsaimniecības sektoriem, kas strauji attīstās. Profesionālajās izglītības

programmās ir vērojama audzēkņu dzimumu segregācija, tādējādi pastiprinot horizontālo dzimumu segregāciju nodarbinātībā”.¹

Kopš 2004. gada 1. maija Latvijai ir saistošas ES prasības. Dzimumu līdztiesība ir viena no pamattiesībām, kopīgajām ES vērtībām un nepieciešamajiem nosacījumiem ES izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas mērķu sasniegšanai. Taču nevienlīdzība pastāv un var paplašināties, jo pieaugošajai globālajai ekonomikas konkurencei ir vajadzīgs elastīgāks un mobilāks darbaspēks. Lisabonas stratēģijas galvenajās jomās, piemēram, izglītībā un pētniecībā, nepietiekami atspoguļots sieviešu stāvoklis darba tirgū. Tāda cilvēkkapitāla izšķērdēšana ES nodara ekonomiskus zaudējumus. Tajā pašā laikā zema dzimstība un darbaspēka sarukums apdraud ES politisko un ekonomisko lomu². ES joprojām ir svarīga partnere pasaules mēroga centienos sekmēt dzimumu līdztiesību. Galvenie uzdevumi ir pārvērst globalizāciju par pozitīvu spēku visu sieviešu un vīriešu labā un apkarot nabadzību.

2000. gadā Lisabonā notika ES valstu augstākā līmeņa apspriede, kurā vienojās par ES ekonomikas konkurētspējas celšanu, kas nodrošinātu nepārtrauktu ekonomisko izaugsmi. 2005. gadā Eiropadome nolēma veicināt dalībvalstu aktīvāku līdzdalību Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanā, uzdodot valstīm izstrādāt nacionālās Lisabonas programmas.

Eiropas Kopienų Komisijas izstrādātajā paziņojumā sešu prioritāro jomu vidū ir vienlīdzīga **ekonomiskā neatkarība sievietēm un vīriešiem; privātās un darba dzīves saskaņošana; līdztiesīga pārstāvība lēmumu pieņemšanā; jebkādas varmācības dzimuma dēļ iznīdēšana; dzimumu stereotipu izskaušana; dzimumu līdztiesības veicināšana ārpolitikā un attīstības politikā.** Dokumenta apakšnodaļā, kurā runāts par dzimumu stereotipu izskaušanu izglītībā, apmācībā un kultūrā tiek apgalvots: „*Izglītība, apmācība un kultūra turpina reproducēt dzimumu stereotipus. Sievietes un vīrieši bieži iet tradicionālos izglītības un arodmācības ceļus, pa kuriem sievietes bieži nonāk zemāk vērtētā un atalgotā darbā. Politikai jākoncentrējas uz dzimumu stereotipu apkarošanu no agras jaunības, sniedzot apmācību, kas veido izpratni izglītojamiem un izglītojamajiem, un mudinot jauniešus un jauniešus izmēģināt netradicionālus izglītošanās ceļus*”.³ Savukārt apakšnodaļā par dzimumu stereotipu izskaušanas nepieciešamību darba tirgū tiek konstatēts, ka „*sievietes joprojām saskaras gan ar horizontālu, gan vertikālu segregāciju. Lielākoties viņas joprojām tiek nodarbinātas nozarēs, kurās ierasti strādā sievietes un kuras ir ierasts atzīt par nesvarīgām un vērtēt zemāk. Tikpat svarīgi kā atvieglot sieviešu ienākšanu netradicionālās nozarēs ir veicināt vīriešu klātbūtni nozarēs, kuras tradicionāli pārņēmušas sievietes*”⁴.

¹ FMProgr_280906_1DP; Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība”, LR Finanšu ministrija, Rīga 2006

² Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006-2010, Komisijas Paziņojums padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai, Reģionu komitejai, Eiropas Komisija, 2006

³ Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006-2010, Komisijas Paziņojums padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai, Reģionu komitejai, Eiropas Komisija, 2006, 8. lpp

Arī vietējo pašvaldību līmenis ir viens no valsts pārvaldes līmeņiem, kur gan dzimumu līdztiesības, gan profesiju segregācijas jautājumus varētu risināt visefektīvāk, jo ir iespējams apzināt situāciju katrā konkrētajā pašvaldībā. Turklāt pašvaldību un pašvaldību institūciju rīcībā ir pietiekami daudz ietekmes instrumentu, izmantojot kurus ir iespējams ietekmēt situāciju vēlamajā virzienā. Visefektīvāk par tādiem instrumentiem var kalpot rīcībpolitikas dokumenti, kuru ietvaros var izstrādāt programmas, plānus un projektus.

1.1 Ziņojuma mērķis un uzdevumi

Ziņojuma mērķis ir: Veikt izstrādāto attīstības plānu analīzi četrās Latvijas pašvaldībās (Jelgava, Valmiera, Daugavpils, Ventspils) no dzimumu līdztiesības un profesiju segregācijas aspekta.

Mērķa sasniegšanai izvirzīti sekojoši uzdevumi:

- Izvērtēt pašvaldību attīstības plānus no profesiju segregācijas un dzimumu līdztiesības viedokļa 2 līmeņos:
 - situācijas analīzes līmenis;
 - teorētiskais analīzes līmenis;
- Noskaidrot pašvaldību pārstāvju, uzņēmēju, NVO pārstāvju un darbinieku, kā arī pašvaldību iedzīvotāju izpratni un informētību par profesiju segregāciju un ar to saistīto problēmu risināšanas aktualitāti;
- Aplēst profesiju segregācijas radītos sociālos un ekonomiskos efektus, kā arī tās iespējamās finansiālos ieguvumus un zaudējumus;
- Izstrādāt ieteikumus profesiju segregācijas mazināšanai pašvaldību līmenī.

1.2 Izmantotās metodes

Ziņojuma mērķa sasniegšanai un uzdevumu realizēšanai izmantotas dažādas metodes, kuras tiek savstarpēji kombinētas gan datu ieguvē, gan arī analīzē:

I Pašvaldību iedzīvotāju kvantitatīva aptauja, kā instrumentu izmantojot aptaujas anketu.

Kvantitatīvās aptaujas mērķis:

- Noskaidrot mērķa grupas pieredzi un vēlamā situāciju attiecībā uz pētījuma problemātiku;

⁴ Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006-2010, Komisijas Paziņojums padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai, Reģionu komitejai, Eiropas Komisija, 2006, 9 lpp

Kopumā veiktas 400 telefonintervijas, katrā pašvaldībā aptaujājot 100 iedzīvotājus vecumā no 18 – 65 gadiem. Iespējamās kļūdas lielums pie 400 respondentu izlases veido 5%, kas atbilst vispārpieņemtajiem standartiem. Tādējādi plānotais interviju daudzums ir uzskatāms par reprezentatīvu. Kvantitatīvie dati sniedz makro sociālās situācijas kontekstu dziļākai un adekvātākai individuālo apstākļu, kā arī vispārējo tendenču izpētei. Telefonaptauja paredzēta kā papildus metode plašākas informācijas ieguvei par profesionālās segregācijas situāciju katrā pašvaldībā. Pirms aptaujas uzsākšanas veikta pilotāža. Telefonintervijas metode ir vienkāršāk organizējama un veicama. Iegūto datu drošticamība ir augstāka, jo iespējams 100% pārbaudīt intervētāju darbu un iegūto anketu kvalitāti. Anketa tika izveidota ar slēgtiem un atklātiem jautājumiem (skat. 3. pielikumu). Aptaujas anketas jautājumi saturiski tika formulēti pamatojoties uz profesiju segregācijas cēloņu skaidrojošo teoriju bāzes, kura detalizētāk atspoguļota 2. pielikumā: Metodoloģija) un balstoties uz padziļinātajām ekspertu intervijām. Anketas tika ievadītas datorā un apstrādātas izmantojot speciālu programmatūru (SPSS Windows 14). Iegūtie dati analizēti veidojot tabulas, grafikus, pielietojot statistiskās analīzes metodes.

II. Kvalitatīva ekspertu aptauja, izmantojot padziļināto daļēji strukturēto interviju metodi.

Kvalitatīvo ekspertu interviju mērķis ir padziļināti noskaidrot:

- Izvēlēto respondentu attieksmi un reālās situācijas novērtējumu katrā konkrētajā pašvaldībā par profesiju segregāciju un dzimumu līdztiesības jautājumiem;
- Kāda ir pieredze dzimumu līdztiesības principu integrēšanai politikas un plānošanas dokumentos, institūciju attīstības plānošanas procesā;
- Kāda ir pieredze projektu realizēšanā, kas orientēti uz stereotipu mazināšanu sabiedrībā;
- Cik liela ir gatavība un iespējas integrēt dzimumu līdztiesības un profesiju segregācijas mazināšanai izstrādātos ieteikumus konkrētā eksperta pārstāvētajā institūcijā;

Kopumā tika veiktas 28 ekspertu intervijas, kurās kā eksperti tika izraudzīti pašvaldību izpilddirektori, par stratēģisko plānošanu atbildīgie darbinieki, deputāti, profesionālo asociāciju un uzņēmēju pārstāvji. Daļēji strukturēto interviju jautājumi tika formulēti pamatojoties uz profesiju segregācijas cēloņu skaidrojošo teoriju bāzes, kuras detalizētāk atspoguļota Metodoloģijas dokumentā.

III. Pašvaldību attīstības plānu un statistikas analīze.

Pašvaldības dokumentu analīzes mērķis ir:

- izvērtēt, cik lielā mērā plānotās aktivitātes un vīzijas veicinās/kavēs dzimumu līdztiesību un profesiju segregāciju katrā konkrētajā pašvaldībā;
- ņemot vērā sociālo, demogrāfisko, ekonomisko situāciju pilsētā, novērtēt sociālo ietekmi un aprēķināt iespējamās ekonomiskās ieguvumus un zaudējumus, kuri varētu rasties, realizējot attīstības dokumentos plānotās aktivitātes.

Pašvaldības attīstības plāns un statistikas dati analizēti izmantojot dokumentālo analīzes metodi. Kā galvenā dokumentālās analīzes metode izmantota neformalizētā metode – tradicionālā dokumentu analīze. Tajā vajadzīgo informāciju no teksta (attīstības plāna) iegūst ar loģiskās analīzes operācijām – sintēzi, salīdzināšanu un novērtēšanu. Nepieciešamības gadījumā izmantota formalizētā metode – kontentanalīze, ar kuras palīdzību noteikts, kādā veidā un apjomā informācijas masīvā (attīstības plānā) ir pārstāvētas interesējošās jēdzieniskās vienības, kas konkrētā pētījuma ietvaros ir dzimumu līdztiesību un profesiju segregāciju atspoguļojošās jēdzieniskās vienības.

Attīstības plānu analīzi veido 2 līmeņi:

1) situācijas analīzes līmenis, kura ietvaros tiks konstatēts un analizēts:

- vai attīstības plānā ietvertie pasākumi tiešā vai netiešā veidā diskriminēs kādu dzimuma grupu;
- vai paredzētie pasākumi varētu tieši vai netieši veicināt/kavēt profesiju segregācijas un dzimumu lomu stereotipu nostiprināšanos pašvaldībā;
- pētāmo nozaru (IT, metālapstrādes, elektrotehnikas un elektronikas, izglītības un tautsaimniecības) nodarbinātības raksturojums pēc dzimuma principa;
- nodarbinātības/bezdarba situācijas raksturojums pēc dzimuma principa.

2) teorētiskais analīzes līmenis, kura ietvaros aprēķināti un analizēti profesiju segregācijas koeficienti PSK, kā arī modelēti iespējamie segregācijas cēloņu novēršanas risinājumi. Detalizētākas koeficientu aprēķināšanas metodes atspoguļotas 2. pielikuma Metodoloģijas dokumentā.

2. Pašvaldības attīstības plānu analīze

Pašvaldību attīstības plāni ir vietējā līmeņa plānošanas dokumenti, kuru izstrāde ir saskaņota ar reģionālā (reģionu plānošanas attīstības stratēģijām) un nacionālā līmeņa (Nacionālais attīstības plāns) plānošanas dokumentiem. Pašvaldību attīstības plāni norāda pilsētas attīstības vīziju, iezīmē un nosaka primāros attīstības virzienus un prioritātes. Tie tiek izstrādāti uz noteiktu laika periodu un īstenošanas laikā tiek vairakkārt aktualizēti. Attīstības plāni tiek balstīti uz katras pašvaldības vispusīgu esošās situācijas analīzi, to stratēģiskā izvēle pamatota ar pilsētu raksturojošiem statistiskajiem rādītājiem, pašreizējām attīstības tendencēm, salīdzinājumu ar citām pilsētām, ģeogrāfisko teritoriju, kā arī ņemot vērā pieejamos resursus. Attīstības plānu nozīmē kopējā sabiedrības attīstībā ietverta ekonomikas līdzsvarotā attīstībā, racionālā cilvēku un materiālo resursu izmantošanā, dod iespēju mērķtiecīgāk izmantot pieejamos pašvaldības vai ES fondu finansu līdzekļus.

Projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” ietvaros kā izpētes priekšmets izdalīts profesiju segregācijas fenomens, kurš ir viens no nosacījumiem, lai īstenotu dzimumu līdztiesības principus sabiedrībā. Ar **dzimumu līdztiesību** tiek saprasta situācija, kad vīrieša un sievietes loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Vīrieša un sievietes ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uzvertas kā līdzvērtīgas. Šodien vadošā pieeja dzimumu līdztiesības sasniegšanai ir **integrētā pieeja dzimumu līdztiesībai**. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana nozīmē, ka dzimumu līdztiesība kā princips tiek ņemts vērā visos politikas, programmu, administratīvu un finanšu aktivitāšu posmos – gan izstrādē, gan īstenošanā, gan vērtēšanā, novērtējot šo darbību sekas uz abu dzimumu stāvokli un novēršot pastāvošo dzimumu diskrimināciju vai neradot jaunus tiešās vai netiešās dzimumu diskriminācijas veidus.

Pašvaldību attīstības plānos tika identificētas saturiskās daļas, kuras atbilstu dzimumu līdztiesības un profesiju segregācijas problemātikai. Dzimumu līdztiesības un profesiju segregācijas problemātikas konstatēšanai jautājumu formā par pārbaudāmiem indikatoriem izmantoti LR Labklājības Ministrijas izstrādātās vadlīnijas valsts pārvaldes institūciju darbiniekiem, izstrādājot un izvērtējot citu valsts institūciju sagatavotos normatīvos aktus, politikas dokumentus, projektus, anotācijas, atbilstoši LR MK instrukcijām “Kārtība, kādā aizpildāma normatīvā akta anotācija” 8.¹ punktam jāiekļauj analīze par normatīvā akta pieņemšanas ietekmi uz sievietes un vīriešu vienādo tiesību un iespēju ievērošanu. Kā vieni no jautājumiem, uz kuriem tika meklētas atbildes attīstības plānos ir šādi:

1. *Vai normatīvais akts vai politikas dokuments tieši diskriminē sievietes vai vīriešus?*

Tiešā dzimumu diskriminācija izpaužas situācijās, kur sievietei vai vīrietim dzimuma dēļ tiek ierobežotas tiesības, iespējas vai ieguvumi. Tā notiek gadījumos, ja, piemēram, sievietēm tiek liegts strādāt noteiktus darbus vai vīriešiem netiek dota iespēja ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu

2. *Vai normatīvais akts vai politikas dokuments netieši diskriminē sievietes vai vīriešus?*

Netieša diskriminācija ir diskriminācijas forma, kura pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas noteiktai grupai piederošai personai, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izvēlētie līdzekļi ir samērīgi. Piemēram, ja likums nosaka, ka bērna kopšanas atvaļinājumu var ņemt jebkurš no vecākiem, bet pabalsts ir paredzēts tikai mātēm, tad likums netieši diskriminē vīriešus (kuri nesaņems pabalstu, ja izvēlēties ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu, vai arī – visticamāk – to neņems).

Netiešā diskriminācija izpaužas arī situācijās, kurās pastāv noteikti pieņēmumi par sieviešu un vīriešu lomām, un to rezultātā viena dzimuma tiesības, iespējas vai ieguvumi nav līdzvērtīgi otra dzimuma tiesībām, iespējām vai ieguvumiem. Netieša diskriminācija novērojama gadījumā, kad sociāli un vēsturiski noteiktu apstākļu dēļ darba tirgū pastāv profesiju segregācija – lielākā daļa sieviešu strādā t.s. “sieviešu” profesijās un vīrieši – “vīriešu” profesijās, kurās turklāt ir atšķirīgas algas (“sieviešu” darbos zemākas nekā “vīriešu” darbos), bet pensiju shēmas ir vienādas – līdz ar to sievietes saņems mazākas pensijas un vīrieši lielākas.

3. *Vai dzimumu līdztiesība tiek minēta kā atsevišķs aspekts, vai arī tā tiek ņemta vērā visās normatīvā akta vai politikas dokumenta daļās?*

Izstrādājot politiku, programmu, projektu, dzimums var būt pieminēts kā atsevišķs aspekts vai arī iekļauts visās dokumenta daļās. Ja sieviešu un vīriešu līdztiesība ir ievērota visos politikas veidošanas posmos – plānošanā, budžeta veidošanā, īstenošanā, uzraudzībā, novērtēšanā – tad ir lielākas iespējas, ka tiks veicināta dzimumu līdztiesība. Piemēram, plānojot bezdarbnieku iesaistīšanu darba tirgū un pārkvalificēšanas pasākumus, tiek pievērsta uzmanība tam, kāds ir sieviešu un vīriešu īpatsvars bezdarbnieku vidū, kuras tieši sieviešu un vīriešu grupas ir visvairāk pakļautas bezdarba riskam, kā arī jāplāno pārkvalificēšanas pasākumi atbilstoši cilvēku vēlmēm un darba tirgus pieprasījumam, nevis pieņēmumiem par sievietēm vai vīriešiem atbilstošām profesijām. Veidojot budžetu šiem pasākumiem, tiek analizēts, kā tas ietekmēs sievietes un vīriešus (vai noteiktas sieviešu un vīriešu grupas), un paredzēts finansējums konkrētām atstumtām sieviešu vai vīriešu grupām. Īstenojot programmu, tiek pievērsta uzmanība identificētajām sieviešu un vīriešu mērķa grupām, uzraugot programmas īstenošanu un novērtējot to, citu aspektu vidū tiek analizēts arī, kā programmas aktivitātes ietekmēs vīriešus un sievietes un vai tās aktivitāšu rezultātā netiks diskriminēta kāda sieviešu vai vīriešu grupa.

4. *Vai normatīvais akts vai politikas dokuments mazinās, saglabās vai radīs papildus šķēršļus sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanai?*

Dažiem likumiem vai politikām var būt negaidītas sekas - pat ja tie nav tieši vai netieši diskriminējoši, tie var atšķirīgi ietekmēt sievietes un vīriešus, tādēļ ka jau pirms likuma vai normas stāšanās spēkā pastāv, piemēram, dzimumu segregācija dažādās jomās. Lai noskaidrotu, kā likums vai politikas dokuments ietekmēs sieviešu un vīriešu situāciju, ir nepieciešams balstīties uz veiktajiem pētījumiem, statistikas datiem dzimuma griezumā un abu dzimumu pārstāvju vērtējumu par situāciju attiecīgajā jomā.

5. Vai tiek ierosināti pasākumi viena dzimuma vai kādas šī dzimuma grupas (piemēram, jauno tēvu, vientuļo māšu, pensijas vecuma sieviešu) situācijas uzlabošanai?

Tie var būt dzimumu līdztiesību veicinoši pasākumi (t.s. pozitīvā dzimumu diskriminācija jeb priekšrocību nodrošināšana līdz šim diskriminētai sabiedrības grupai, lai tā sasniegtu), kuru mērķis ir paātrināt vīriešu un sieviešu faktiskās vienlīdzības sasniegšanu. Kā piemēru var minēt kvotu noteikšanu sievietēm vai vīriešiem partiju sarakstos. Turklāt var veikt atsevišķus pasākumus, kas ir mērķēti uz noteiktas sieviešu vai vīriešu grupas situācijas uzlabošanu noteiktās jomās. Piemēram, īpaši sievietēm pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma (viena no neaizsargātākajām grupām darba tirgū) domāti pasākumi, lai novērstu bezdarba risku, vai vīriešu iesaistīšana bērnudārza audzinātāja profesijā.

2.1 Daugavpils pilsētas attīstības stratēģijas analīze

Daugavpils pilsētas attīstības stratēģijas dokuments nav formāli apstiprināts pilsētas domē, tāpēc saskaņojot ar Daugavpils pilsētas domes attīstības departamenta vadītāju, EQUAL projekta ietvaros skatīts uz 2006. gadu pieejamais attīstības stratēģijas darba variants.

Pilsētas attīstības stratēģija tiek veidota kā viens no stratēģiskās plānošanas pamatdokumentiem pilsētā. Tās primārais uzdevums - sniegt Daugavpils attīstības pašreizējā stāvokļa raksturojumu un ierosināt pārmaiņas, kas tuvākajos gados sekmētu pilsētas un tās iedzīvotāju labklājību.

Attīstības stratēģijas izstrādes gaitā tā autori ir attīstījuši trīs pamatidejas:

Pirmkārt, attīstības stratēģija tiek izstrādāta līdz 25 gadiem un ataino tās prioritātes, uzdevumus un plānus pilsētā, kas veicinātu Daugavpils sociālekonomisko attīstību.

Otrkārt, pilsētas attīstības stratēģija tiek noteikta, pamatojoties uz svarīgāko sektoru attīstības tendenču analīzi (ekonomika, infrastruktūra, pakalpojumu sfēra, cilvēks un pilsētvide).

Treškārt, balstoties uz Daugavpils attīstības stratēģiju, turpmāk tiks veikta publisko investīciju atbalstīšana un stimulēšana pilsētā. Sākot ar 2005. gadu, ir paredzēts, ka attīstības stratēģija būs pamats arī finansu palīdzības saņemšanai no ES finansu instrumentiem.

Pamatojoties uz esošās situācijas analīzi, izvirzīti pieci stratēģiskie mērķi:

1. veicināt Daugavpils ilgtspējīgu attīstību, paaugstināt katra iedzīvotāja labklājību un sociālo drošību;
2. veicināt ekonomikas dažādošanu un nozaru attīstību ar augstu pievienotu vērtību;
3. sekmēt infrastruktūras komplekso attīstību, pamatojoties uz teritorijas un dabas resursu efektīvu izmantošanu, modernu arhitektūru, būvniecību, komunikāciju, municipālās saimniecības izmantošanu un ekoloģisko standartu ievērošanu;
4. veicināt izglītota un kultūrāla cilvēka izaugsmi un konkurētspēju;
5. sekmēt integrāciju Eiropas Savienībā (vienlaicīgi attīstot pierobežas sadarbību ar Krievijas un Baltkrievijas pierobežas teritorijām, kā arī padziļinot sadarbību ar pilsētām – partneriem).

Jāsecina, ka Daugavpils attīstības plānā ne prioritāšu, ne stratēģisko mērķu vidū nav tieši paredzēts risināt ne dzimumu līdztiesības jautājumus, ne jautājumus, kas skar profesiju segregāciju. Kaut gan stratēģijā izvirzīto prioritāšu vidū ir pilsētai svarīgu nozaru attīstība kā izglītība, rūpniecība un infrastruktūra. Lai gan Daugavpils attīstības stratēģijā ne prioritāšu, ne stratēģisko mērķu vidū dzimumu līdztiesības un profesiju segregācijas jautājumi tiešā veidā neparādās, stratēģijās izvirzīto jautājumu risināšanā, piemēram, īstenojot ceturtās prioritātes uzdevumus bezdarba samazināšanā, konkurētspējīga darbaspēka pilnveidošanā, sekmējot tieši jauniešu iekļaušanos darba tirgū pastarpināti tiks dots ieguldījums arī dzimumu līdztiesības veicināšanā un profesiju segregācijas mazināšanā.

Attīstības stratēģijā atspoguļotā statistiskā informācija lielākoties nav pasniegta dzimumgriezumā. Dzimumgriezumā tiek atspoguļoti vispārējie iedzīvotāju sastāvu raksturojošie demogrāfiskie zīdaiņu rādītāji tādi kā dzimstība un mirstība, bezdarbnieku raksturojums pēc dzimuma, jauniešu vecumā no 20 - 24 gadiem iegūtā izglītības līmeņa raksturojums pēc dzimuma.

Daugavpils stratēģijas analīzes rezultātā konstatētās problēmas, kuras ir gan tieši, gan netieši saistītas ar profesiju segregāciju, stratēģijā piedāvātie risinājumi un komentāri ir apkopoti sekojošā tabulā.

1. tabula.

Daugavpils attīstības stratēģijā konstatētās problēmas no profesiju segregācijas aspekta

Nr.	<i>Stratēģijā konstatētās problēmas no profesiju segregācijas aspekta</i>	<i>Stratēģijā piedāvātie risinājumi</i>	<i>Ekspertu komentāri</i>
1.	Neattīstīta inovatīvā darbība.	Orientēt ekonomiku uz zinātņietilpīgas augstas pievienotās vērtības preču ražošanu un pakalpojumu sniegšanu. Inovācijas sistēmas izveidošana kopā ar augstskolām un tās darbības sekmēšana. Informāciju tehnoloģijas attīstības atbalstīšana.	Šis pasākumu kopums tiktu veiksmīgāk īstenots, ja darbotos kopā ar profesiju segregācijas cēloņu mazināšanu un novēršanu. Mazinot stereotipus par dzimumu lomām darba tirgū, tiks iegūts papildus darbaspēka potenciāls zinātņietilpīgajās nozarēs (vairāk sieviešu izvēlēties izglītoties šajās nozarēs, un nomainīs zemākas pievienotās vērtības profesijas uz augstākās pievienotās vērtības profesijām), kas veiksmīgi orientētu visu Daugavpils ekonomiku uz augstāku pievienoto vērtību nozaru attīstību, kas dabīgi sekmētu inovatīvu darbību. Kā mērķauditorija šeit ir jāizvēlas jaunieši, radot viņos interesi un vēlmi apgūt profesijas, nepieciešamās zinātņietilpīgajās nozarēs, kas ilgtermiņā veiksmīgi realizētu Daugavpils ekonomikas prioritātes.
2.	Nepietiekošs atbalsts uzņēmējdarbībai.	Uzņēmējdarbības konsultāciju centru atbalstīšana.	Atbalstot uzņēmējdarbību, īpaši sievietes uzņēmējas, var tik veiksmīgi radītas jaunas darba vietas, izmantots viņu potenciāls un sekmīgi mazināta profesiju segregācija.
3.	Izglītības sistēma pilnībā nenodrošina kvalitatīvu un darba tirgus prasībām atbilstošu speciālistu sagatavošanu.	Vispārējās izglītības, profesionālās izglītības, augstākās izglītības, tālākizglītības un pārkvalifikācijas sistēmas	Pastiprināta uzmanība ir jāpievērš pirmoreiz iegūtajai izglītībai, tās kvalitātei un atbilstībai darba tirgus attīstības tendencēm, veicinot vairāk jauniešu (t.sk. sieviešu) izvēlēties izglītoties nozarēs, kas ir nepieciešamas vietējā darba tirgus veiksmīgai attīstībai. Novecojušas materiāli tehniskās bāzes esamību

		modernizēšana, ņemot vērā dinamiskās izmaiņas vietējā darba tirgū.	<p>ir atzinis arī pētījuma ietvaros intervētais Daugavpils arodskolas pārstāvis: „Ja ņem šuvējus, tad tiem mums aprīkojums ir no 90.gadiem. Pagājušā gada oktobrī mēs iegādājāmies vienu mašīnu, kura ir ļoti dārga (aptuveni 900 LVL). Lai ar tādām mašīnām aprīkotu visu kabinetu, tam ir nepieciešams ļoti daudz līdzekļu, kuru mums dotajā brīdī nav...Materiāli tehniskā bāze ir sarežģīta lieta, it sevišķi metālapstrādātājiem. Lai mācību iestāde iegādātos datorizēto aparātūru, kuru lieto uzņēmumos, šodien tas nav reāli”.</p> <p>Tā kā Daugavpils arodskola tiek finansēta no valsts budžeta līdzekļiem, tad pašvaldībai ir ierobežotas iespējas risināt šo problēmu. Finansējumu problēmas risināšanai skola varētu meklēt, piesaistot ES struktūrfondu finansējumu.</p> <p>Pieaugušo tālākizglītība ir veiksmīgs risinājums, it īpaši ieviešot programmas sieviešu iesaistīšanai netipiskās profesijās, kurās nepieciešams darbaspēks. Kā pozitīvi piemēri minamas šī projekta ietvaros Jelgavas Pieaugušo izglītības centrā un Vidzemes Profesionālās izglītības centrā piedāvātās pārkvalifikācijas iespējas sievietēm tehniskajās nozarēs.</p>
4.	Netiek nodrošināta nepieciešamā saikne starp zinātnes potenciālu, izglītību, darbaspēka kvalifikāciju un pilsētas ekonomikas vajadzībām.	Daugavpils Universitātes attīstība kā zinātniskā potenciāla galvenais virzītājspēks visam reģionam.	Tas veicinās Daugavpils ekonomikas attīstību un radīs jaunas darba vietas, kuras var būt vienlīdz atvērtas abu dzimumu pārstāvjiem, veiksmīgi izmantojot zinātnē strādājošo sieviešu potenciālu. Tas var mazināt gan horizontālo, gan vertikālo dzimumu segregāciju, attīstīt nozares ar augstu pievienoto vērtību.
5.	Augsts bezdarba līmenis, relatīvi liels ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars.	Sekmēt bezdarba samazināšanos. Veicināt konkurētspējīga darbaspēka pilnveidošanu.	Šeit tieši iezīmējas profesiju segregācijas mazināšanas nepieciešamība. Pārsvārā nozarēs, kurām to straujās izaugsmes dēļ būtu nepieciešami papildus darbaspēka resursi, to pieejamība ir ierobežota un izmaksas – augstas. Šī tipa nozarēs pārsvārā dominē “vīriešu profesijas”. Veiksmīga dzimumu segregācijas mazināšanas stratēģija, kā stereotipu mazināšana par dzimumu lomām profesijās, var dot efektīvu rezultātu. Vairāk sieviešu izvēlēties apgūt un pārkvalificēties uz “vīriešu profesijām”, līdz ar to nodrošinot nepieciešamos

			<p>darbspēka resursus.</p> <p>Vēl arī ir jāvērs uzmanība uz to, ka viens no iemesliem, kādēļ netiek nodrošināts nepieciešamais darbspēks, ir neadekvāti zems atalgojums nozarēs, kurās tiek prasīta augsta profesionālā kvalifikācija.</p>
6.	Jauniešu bezdarbs.	<p>Profesionālās orientācijas (karjeras) centru izveidošana Daugavpilī.</p> <p>Jauniešu nodarbinātības veicināšana, vairāk iesaistot uzņēmējus – darba devējus profesionālajā izglītībā.</p>	<p>Šāda veida pasākumi var efektīvi veicināt profesiju segregācijas mazināšanu un novēršanu, ja uzmanība tiks vērsta arī uz stereotipu mazināšanu jauniešu vidū par dzimumiem „neraksturīgajām” profesijām.</p> <p>Tādā veidā ilgtermiņā tiks panākta veiksmīga Daugavpils ekonomikas un sociālās vides attīstība.</p>

Tā kā attīstības stratēģijās minēto mērķu sasniegšanā kā veiksmīgu instrumentu var izmantot profesiju segregācijas cēloņu mazināšanu un novēršanu profesijās, kuru pamatā ir sabiedrības pieņemtie stereotipi par dzimuma nozīmi profesiju sadalījumā, tādēļ būtu nepieciešams segregācijas problēmas aktualizēt attīstības stratēģijā vai pašvaldībai sadarbībā ar NVA vietējo filiāli, izstrādājot ikgadējo **Nodarbinātības veicināšanas pasākumu plānu**. Iniciatīvas profesiju segregācijas problēmu risināšanai, kā, piemēram, stereotipu mazināšanai vai tehnisko nozaru popularizēšanā jauniešiem, varētu tikt realizētas reģionu līmenī, sadarbojoties kopīga projekta realizācijai vairākām pašvaldībām.

2.2 Ventpils pilsētas attīstības stratēģijas analīze

Ventpils pilsētas attīstības stratēģija ir izstrādāta laika posmam no 2005.- 2015. gadam un to veido trīs savstarpēji saistītas daļas: pirmā daļa ir esošās situācijas raksturojums, kurā ietverta pilsētas pašreizējās situācijas analīze. Šajā daļā akcentēti tiek trīs virzieni – ekonomika, infrastruktūra (tehniskā un sociālā), kā arī vide. Otrā daļa ir attīstības stratēģija, kurā atspoguļota pilsētas attīstības vīzija, prioritātes, mērķi un pasākumi. Trešo daļu veido rīcības programma ar rīcības virzieniem un projektiem, kas nodrošinātu stratēģijas mērķu, pasākumu sasniegšanu un noteikto prioritāšu īstenošanu. Projekta ietvaros vislielākā uzmanība tika veltīta Ventpils pilsētas stratēģijas otrajai un trešajai daļai.

Stratēģijas otro daļu veido savstarpēji saistīti trīs bloki – tautsaimniecība un infrastruktūra, sociālā infrastruktūra un vide. Savukārt katram no trim stratēģiskajiem blokiem ir izmantota piecu līmeņu pieeja - vīzija → prioritāte → mērķis → pasākums → projekti.

Ventpils attīstības stratēģija netieši pieskaras profesiju segregācijas jautājumam attīstības sadaļā „Sociālās infrastruktūras attīstības stratēģija”, kur ir minēts: „*Īpašas iniciatīvas veicinās sieviešu nodarbinātību un komercdarbību, tādējādi atbalstot dzimumu vienlīdzību*”. Tekstā tiek pieminēta iniciatīvas programma diskriminācijas un nevienlīdzības novēršanai darba tirgū, tomēr sīkāk netiek norādīts, kādus konkrētus pasākumus segregācijas mazināšanai un dzimumu līdztiesības veicināšanai plāno realizēt Ventpils pašvaldība. Tāpat attīstības stratēģijā atspoguļotā statistiskā informācija nav analizēta dzimumgriezumā. Lai veiktu pašvaldības stratēģijas analīzi no profesiju segregācijas, tās ekonomisko un sociālo seku un dzimumu līdztiesības aspekta, ir būtiski apzināt statistikas datus tieši dzimumgriezumā.

Stratēģijas analīzes rezultātā konstatētās problēmas, kuras ir gan tieši, gan netieši saistītas ar profesiju segregāciju, stratēģijā piedāvātie risinājumi un komentāri ir apkopoti 2. tabulā.

2. tabula

Ventpils attīstības stratēģijā konstatētās problēmas no profesiju segregācijas aspekta

Nr.	<i>Stratēģijā konstatētās problēmas no profesiju segregācijas aspekta</i>	<i>Stratēģijā piedāvātie risinājumi</i>	<i>Ekspertu komentāri</i>
1.	Kvalificēta darbaspēka trūkums pilsētā, īpaši tehniskajās profesijās, kurās nepieciešama arodizglītība un praktiskās darba iemaņas.	Attīstīt izglītības infrastruktūru atbilstoši mūsdienu prasībām. Atbalstīt tālākizglītību un pārprofilēšanu atbilstoši uzņēmēju un darba tirgus pieprasījumam. Veicināt uzņēmumu	Pirmkārt, šī problēma ilgtermiņā var tikt efektīvi risināta, nodrošinot kvalitatīvu pirmoreiz iegūto izglītību, kas ir orientēta uz darba tirgus pieprasītajām nozarēm, kā arī mazinot sabiedrībā pastāvošos stereotipus par dzimumu lomām darba tirgū. Tā varētu tikt veicināta optimālāka pašvaldības rīcībā esošo cilvēkresursu potenciāla izmantošana.

		strādājošo apmācību un kvalifikācijas celšanu.	<p>Kā pozitīvs piemērs jaunu izglītības iespēju radīšanā tehniskajās nozarēs Ventspilī ir minams Phare 2003 ESK projekta „Elektronikas un elektrotehnikas nozares attīstība Latvijā: izglītība reģionos” radītie priekšnosacījumi pilnas elektronikas bakalaura programmas izveidei Ventspilī. Projekta ietvaros Ventspilī notikusi mācību materiālu un aprīkojuma piegāde, elektronikas apmācības pilotkursu izstrāde un ieviešana, pasniedzēju stažēšanās. Projektā Ventspilī pārstāvēja Ventspils pilsētas dome, Ventspils augstskola un RTU filiāle Ventspilī.</p> <p>Otrkārt, veicinot absolventu adekvātu nodarbinātību un optimālu bezdarbnieku sadali kopā ar segregācijas novēršanu profesijās var efektīvi palielināt kvalificētu darbaspēku. Tādējādi, pārvarot stereotipu barjeras, brīvās darba vietas var aizpildīt sievietes bezdarbnieces, kā arī sākt strādāt profesijās ar augstāku pievienoto vērtību.</p> <p>Tas kopumā veicinās Ventspils ekonomikas attīstību.</p>
2.	Darbaspēka emigrācija.	Pašvaldību un privāto darba devēju plānotie projekti nodarbinātības veicināšanai.	Šīs problēmas efektīvai risināšanai ir jāsakārto strādājošo darba apstākļi, kas daudzus mudinās palikt Ventspils pilsētā. Sakārtota darba vide un vienlīdzīgas iespējas darba tirgū abiem dzimumiem sekmēs vidējo darbaspēka izmaksu samazināšanos, tādējādi veicinot darba tirgus elastību.
3.	Kvalificētu strādājošo motivācijai nepietiekamais vidējais darba samaksas lielums pilsētā.	Konkrēti pasākumi netiek piedāvāti.	Te ir jāvērs uzmanība uz to, ka viens no iemesliem, kādēļ netiek nodrošināts nepieciešamais darbaspēks, ir neadekvāti zemais atalgojums nozarēs, kurās tiek prasīta augsta profesionālā kvalifikācija. Kā piemēru var minēt šuvēju un skolotāju profesiju. Šeit pašvaldībai sadarbībā ar uzņēmējiem ir jāveido pasākumu kopums, gan sakārtojot darba vidi, gan atbalstot jaunu darbavietu ar augstāku pievienoto vērtību radīšanu, kurās profesionālo iemaņu prasības būs atbilstošas saņemtajai atlīdzībai par paveikto darbu.
4.	Jauniešu nepietiekamā informētība un ieinteresētība par	Sekmēt eksaktās izglītības veicināšanu vidusskolās. Sekmēt eksaktās izglītības kvalitātes paaugstināšanu	Nodrošinot darba tirgum piemērotu pirmoreiz iegūto izglītību, veicinot jauniešus apgūt profesiju un iegūt izglītību tehniskajās nozarēs, kā arī mazinot sabiedrībā valdošos stereotipus

	<p>aktualitātēm un pieprasītajām profesijām darba tirgū.</p>	<p>vidējā tehniskajā izglītībā. Izveidot Ventspils Zinātnes un Tehnoloģiju parku. Veicināt jauniešu interešu izglītības attīstību saistībā ar eksaktajām zinātnēm.</p>	<p>par dzimumu lomām darba tirgū, ilgtermiņā tiks attīstītas nozares ar augstu pievienoto vērtību un nodrošināts nepieciešamais kvalificētais darbaspēks. Tas būtu pamats veiksmīgai ar augstu pievienoto vērtību nozaru attīstībai Ventspils pilsētā.</p> <p>Tā kā Ventspils pilsētas attīstības stratēģijā kā viens no mērķiem ir minēts „celt eksaktās izglītības kvalitāti vidējā līmeņa izglītībā”, tad viens no veidiem, kā to varētu veicināt ir izmantot Ventspils pilsētas pedagoģiskā darba inovācijas fondu, lai atbalstītu talantīgus pedagogus, kā arī skolēnus eksaktajās zinātnēs. Lai veicinātu lielāku meiteņu interesi par eksaktajiem priekšmetiem un nozarēm, no fonda varētu piešķirt finansiālu atbalstu vai arī cita veida motivējošu atzinību pedagogiem, kas atrod inovatīvas pieejas, kā palielināt meiteņu interesi par fiziku, ķīmiju un citiem eksaktajiem priekšmetiem.</p> <p>Kā pozitīvu piemēru tehnisko nozaru popularizēšanā Ventspils jauniešiem var minēt faktu, ka Ventspils pašvaldība ir piedalījusies ekskursijas organizēšanā 12. klašu skolēniem pa Latvijas lielākajiem elektronikas un elektrotehnikas uzņēmumiem⁵. Ventspils arodskola plāno informēt par savas skolas piedāvātajām izglītības iespējām, t.sk. tehniskajās programmās ne tikai vispārīzglītojošo skolu skolēnus, bet arī vecākus, jo tiem ir būtiska ietekme uz skolēnu profesionālo izvēli⁶.</p>
<p>5.</p>	<p>Nepietiekama Ventspils ekonomikas un jaunu komercsabiedrību dažādība ārpus tranzīta nozares. Nepietiekams atbalsts privātā sektorā strādājošiem uzņēmumiem.</p>	<p>Sekmēt ražošanas attīstību Ventspilī. Sniegt atbalstu mazo un mikro uzņēmumu veidošanai. Stiprināt sadarbību, pieredzes apmaiņu un komunikāciju gan uzņēmēju starpā, gan starp uzņēmējiem un pašvaldību.</p>	<p>Pašvaldībai, sadarbībā ar uzņēmējiem un izglītības iestādēm iniciējot pasākumus, lai mazinātu sabiedrībā pastāvošos stereotipus par dzimumu lomām darba tirgū, radot iespēju vairāk sievietēm iesaistīties uzņēmējdarbībā, kas ļautu veiksmīgāk izmantot viņu potenciālu, tādējādi veicinot uzņēmēju-sieviešu konkurētspēju, palīdzot jaunu darba vietu radīšanā (kas dos iespēju lielākam darbaspēkam iesaistīties darba tirgū, tā mazinot bezdarbu), tiks veicināta kopējā darba tirgus elastība un radīta labvēlīgāka vide privātā sektora attīstībai,</p>

⁵ Avots: eksperta intervija ar Ventspils RTU mācību filiāles pārstāvi.

⁶ Avots: eksperta intervija ar Ventspils arodskolas pārstāvi.

		<p>kā arī veiksmīgi mazināta profesiju segregācija. Kā pozitīvu piemēru Ventspilī ekonomikas dažādošanai var minēt Phare 2003 ESK projekta „Elektronikas un elektrotehnikas nozares attīstība” ietvaros izveidoto inovatīvās uzņēmējdarbības atbalsta infrastruktūru Ventspilī, kas sastāv no Ventspils Augsto tehnoloģiju parka un Ventspils biznesa inkubatora, lai veicinātu elektronikas un elektrotehnikas nozares attīstību Ventspilī. Lai sniegtu iespēju šajā nozarē Ventspilī iegūt izglītību un strādāt arī sievietēm, būtu nepieciešams realizēt kādas aktivitātes nozares popularizēšanai tieši Ventspils sieviešu vidū.</p>
--	--	--

2.3 Jelgavas attīstības stratēģijas analīze

Jelgavas attīstības stratēģijā ir raksturots Jelgavas ģeogrāfiskais izvietojums, dabas resursu pieejamība, pilsētas telpiskā struktūra, ekonomiskā un sociālā situācija. Ir aplūkots pilsētas infrastruktūras un komunikāciju stāvoklis. Pēc informācijas apkopojuma un analīzes ir noteikti pilsētas attīstības priekšnoteikumi un izvirzītas prioritātes. Stratēģija kā vienots dokuments iezīmē pilsētas attīstības vīziju un prioritātes tuvākajiem septiņiem gadiem. Lai izpildītu Jelgavas pilsētas attīstības stratēģijā izvirzītos mērķus, tiek plānots izstrādāt darbības plānu, kas sastāvēs no konkrētām rīcības programmām. Jāsecina, ka Jelgavas attīstības plānā ne prioritāšu, ne stratēģisko mērķu vidū tieši nav paredzēts risināt ne dzimumu līdztiesības jautājumus, ne jautājumus, kas skar profesiju segregāciju. Kaut gan stratēģijas sadaļā akcents ir likts uz tādu pilsētai svarīgu nozaru attīstību kā izglītība, rūpniecība un infrastruktūra. Tomēr jāatzīst, ka, piemēram, Trešās prioritātes *Iedzīvotāju apmierinātība ar pašvaldības sniegtajiem pakalpojumiem* stratēģiskā mērķa *Nodrošināt un attīstīt visa veida izglītības pakalpojumus atbilstoši iedzīvotāju vajadzībām un darba tirgus pieprasījumam* uzdevuma: *Līdz 2010.gadam nodrošināt augsta līmeņa izglītības programmu īstenošanas kvalitāti eksaktajos priekšmetos un svešvalodās* īstenošana dos netiešu ieguldījumu arī dzimumu līdztiesības ievērošanā un profesiju segregācijas mazināšanā. Tāpat attīstības stratēģijā atspoguļotā statistiskā informācija lielākoties nav pasniegta dzimumu griezumā, izņemot studējošo skaitu LLU, kur bakalaura, maģistratūras un doktorantūras programmās ir uzrādīts studējošo sieviešu un vīriešu skaits.

Jelgavas attīstības stratēģijas analīzes rezultātā konstatētās problēmas, kuras ir gan tieši, gan netieši saistītas ar profesiju horizontālo segregāciju, stratēģijā piedāvātie risinājumi un komentāri ir apkopoti 3.tabulā. Tabulā ir sniegti arī pētījuma veikšanā iesaistīto ekspertu komentāri, kādā veidā piedāvātie risinājumi ietekmēs dzimumu sadalījumu profesijās.

3 .tabula

Jelgavas attīstības stratēģijā konstatētās problēmas no profesiju segregācijas aspekta

Nr.	Stratēģijā konstatētās problēmas no profesiju segregācijas aspekta	Stratēģijā piedāvātie risinājumi	Ekspertu komentāri
1.	Neefektīva uzņēmēju sadarbība ar profesionālajām mācību iestādēm.	Uzņēmēju sadarbības veicināšana ar profesionālajām mācību iestādēm. Jāpanāk arodskolu audzēkņu nodrošinājumu ar prakses vietām, kas atbilst jaunākajām tehnoloģijām.	Šis pasākums nodrošinās kvalitatīvas pirmoreiz iegūtās izglītības iegūšanu un palīdzēs jauniešiem ātrāk atrast darbu pēc mācību pabeigšanas. Tas var mazināt horizontālo dzimumu segregāciju, ja attiecīgi tiks nodrošināta darba tirgū nepieciešamo profesiju apgūšana un ja tiks īstenota stereotipu par dzimumu lomām profesijās novēršana un mazināšana. Kā risinājums šai problēmai varētu būtu dialoga veicināšana konsultatīvajās padomēs, kurās ir iesaistīti izglītības iestāžu, pašvaldības, uzņēmēju un NVA pārstāvji. Tā

			<p>piemēram, Daugavpils NVA filiāles, arodskolu pārstāvji piedalās Dienvidlatgales profesionālās izglītības un nodarbinātības veicināšanas konsultatīvās padomes darbā, kur tiek risināti jautājumi, lai profesionālo izglītību veidotu atbilstošu darba tirgus vajadzībām. Konsultācijas Daugavpils arodskolu, uzņēmēju un pašvaldības starpā par darba tirgus problēmu risināšanu tiek īstenotas arī sadarbībā ar Daugavpils uzņēmēju/investoru klubu.</p>
2.	Vāja uzņēmumu saite ar zinātniskām un pētnieciskām iestādēm.	Pārtikas kvalitātes un drošības zinātnes tehnoloģisko parka, pētniecības laboratoriju un Biznesa inkubatora izveide.	Tas veicinās Jelgavas ekonomikas attīstību un radīs jaunas darba vietas, kuras var būt vienlīdz atvērtas abu dzimumu pārstāvjiem, veiksmīgi izmantojot zinātnē strādājošo sieviešu potenciālu. Tas var mazināt gan horizontālo, gan vertikālo profesiju segregāciju, attīstīt nozares ar augstu pievienoto vērtību.
3.	Nevienmērīga informācijas komunikāciju tehnoloģiju (IKT) infrastruktūra pilsētā un nepietiekama kvalitatīvu IKT pakalpojumu pieejamība iedzīvotājiem un uzņēmējiem.	Veicināt infrastruktūras attīstību un sabiedrisko interneta piekļuvi, realizēt dažādus bezmaksas saziņas kanālus – interneta kioskus un cita veida interneta pieejas punktus, bezvadu brīvpieejas internets sabiedriski aktīvajās vietās.	Šāda veida pasākums izglītos sabiedrību un dos plašākai sabiedrības daļai vienādas iespējas pieejai IKT. Tas palielinās cilvēkresursu elastību, cels kopējo sabiedrības pašapziņu (ļaujot vairāk sievietēm apgūt IKT, pilnveidojot savas prasmes), kas savukārt mazinās gan horizontālo (vairāk sieviešu iegūs jaunas iemaņas un cels savu pašapziņu, tādējādi iegūstot motivāciju kļūt par darba ņēmējām), gan vertikālo profesiju segregāciju (sievietes, apgūstot jaunas iemaņas, pacels savu kvalifikāciju un kandidēs uz profesijām ar augstāku pievienoto vērtību).
4.	Nepietiekams kompetentu inženierzinātnu, īpaši IKT speciālistu, skaits inovatīvu un kompleksu IKT saistītu risinājumu izstrādei un realizācijai.	Veicināt Rīgā strādājošo Jelgavas inženieru un IKT speciālistu iesaistīšanu pilsētas IKT attīstības procesos. Specializētu mērķprogrammu un izglītojošo pasākumu realizācija pilsētā (t.sk. tālmācības iespējas).	Orientēšanās uz specializētu mērķprogrammu un izglītojošo pasākumu realizāciju pilsētā kompleksi ar IKT nozaru popularizēšanu sieviešu starpā un stereotipu mazināšanu, efektīvi dos vispārēju ieguvumu Jelgavas attīstībā, ja šie pasākumi ies roku rokā ar jaunu darba vietu radīšanu IKT nozarē (IKT nozaru uzņēmēju atbalsts).
5.	Neraugoties uz samērā augsto bezdarba līmeni,	Iedzīvotāju profesionālā līmeņa	Šeit tieši iezīmējas profesiju segregācijas mazināšanas nepieciešamība. Pārsvārā

	<p>uzņēmējiem trūkst speciālistu, piemēram, šuvējas, virpotāji, frēzētāji, mehāniskās montāžas atslēdznieki, programmētās vadības darbgaldu operatori un metinātāji.</p>	<p>celšanu, sevišķi perspektīvajās un pieprasītajās profesijās (piem., metālapstrādē). Pašvaldības institūciju starpniecība darbaspēka sagatavošanā, apmācības kvalitātes uzlabošanā.</p>	<p>nozārēs, kurām to straujās izaugsmes dēļ būtu nepieciešami papildus darbaspēka resursi, to pieejamība ir ierobežota un izmaksas – augstas. Šī tipa nozarēs pārsvarā dominē “vīriešu profesijas”. Veiksmīga profesiju segregācijas mazināšanas stratēģija, kas vērsta, piemēram, uz stereotipu mazināšanu par dzimumu lomām profesijās, var dot efektīvu rezultātu. Vairāk sieviešu izvēlēties apgūt un pārkvalificēties uz “vīriešu profesijām”, līdz ar to nodrošinot nepieciešamos darbaspēka resursus.</p> <p>Kā pozitīvs piemērs darbaspēka sagatavošanā vietējā darba tirgū pieprasītām specialitātēm ir minams 2002/2003.g. Phare 2000 programmas projekta „Uzņēmējdarbības atbalsta un pieaugušo izglītības centra izveide Zemgales reģionā” ietvaros izveidotais metālapstrādes apmācības centrs, kurā gatavo augstas kvalifikācijas metinātājus, datorvadāmo darbgaldu operatorus un projektētājus, kas ļauj ne tikai Jelgavā, bet arī visā reģionā šīs nozares uzņēmumus nodrošināt ar kvalificētiem darbiniekiem un piesaistīt Jelgavai jaunus investorus mašīnbūvē un metālapstrādē.</p> <p>Vēl arī ir jāvērs uzmanība uz to, ka viens no iemesliem, kādēļ netiek nodrošināts nepieciešamais darbaspēks, ir neadekvāti zems atalgojums nozarēs, kurās tiek prasīta augsta profesionālā kvalifikācija. Kā piemēru var minēt šuvēju profesiju.</p>
<p>6.</p>	<p>Nepietiekamas iespējas atrast kvalifikācijai atbilstošu darbu. Uz pārkvalifikācijas kursiem nosūtīto bezdarbnieku skaita samazināšanās.</p>	<p>Nodrošināt kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas iespējas pilsētā 75% apmērā no pieprasījuma.</p>	<p>Pieaugušo tālākizglītība ir veiksmīgs risinājums, it īpaši ieviešot programmas sieviešu iesaistīšanai netipiskās profesijās, kurās nepieciešams darbaspēks. Tomēr pieaugušo pārkvalifikācija arī nozīmē augstas valsts un ražotāju izmaksas par papildus darbaspēka vienību, turklāt vienlaikus tiek nelietderīgi izmantoti resursi, sievietēm izvēloties profesijas, kuras darba tirgū nav pieprasītas (šo izvēli ietekmē dzimumu stereotipi izglītības sistēmā un sabiedrībā), un pēc tam pārizglītojoties. Tāpēc pastiprināta uzmanība ir jāpievērš pirmoreiz iegūtajai izglītībai.</p>

			Runājot par pieaugušo pārkvalifikācijas iespējām, kā pozitīvs piemērs pārkvalifikācijas iespēju nodrošināšanā sievietēm tehniskajās nozarēs Jelgavā ir minams šī projekta ietvaros Jelgavas Pieaugušo izglītības centrā (arī Vidzemes Profesionālās izglītības centrā) piedāvātā bezmaksas apmācība metināšanā darbam ar elektroniku, elektrotehniku, automatizācijas tehniku un darbam ar programmētā darba galda vadību.
7.	Darbaspēka noplūde uz Rīgu.	Jaunu darbavietu radīšana.	Šeit jāpievērš uzmanība, lai jau radot jaunas darbavietas, tās būtu vienlīdz pieejamas abiem dzimumiem, tādējādi panākot vidējo darbaspēka izmaksu samazināšanos.
8.	Zems ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits pilsētā.	Uzņēmējdarbības un investīcijas stimulējošas vides veidošana. Kvalificētu konsultāciju sniegšana esošajiem un topošajiem uzņēmumiem.	Atbalstot sievietes uzņēmējas, var tikt veiksmīgi radītas jaunas darba vietas, izmantots viņu potenciāls un sekmīgi mazināta profesiju segregācija.
9.	Jelgavas IKT uzņēmumu zemā kompetence un kapacitāte kompleksu risinājumu izstrādē un realizācijā.	Pieprasījuma veicināšana. IKT kā atbalsta jomas attīstīšana. IKT profesionāļu piesaistīšana vietējiem IKT uzņēmumiem	Šeit var izrādīties veiksmīga profesiju segregācijas mazināšanas stratēģijas pielietošana. Popularizējot sieviešu vidū IKT un mazinot stereotipus, ka IKT ir piemērotas vīriešiem, IKT nozare varēs iegūt daudz jaunu sieviešu kārtas profesionāļu.
10.	Zems nefinanšu investīciju līmenis uz vienu iedzīvotāju.	Investoru prasību pētījumi, atbilstoša piedāvājuma, īpaši infrastruktūras, sagatavošana un popularizēšana.	Šis ir viens no galvenajiem pasākumiem, ar kuru palīdzību var mazināt stereotipus sabiedrībā par dzimumu lomu profesijās, izmantojot medijus, NVO u.c. informācijas nesējus. Savlaicīgi informējot sabiedrību par aktuālajām profesijām nākotnē ļaus veiksmīgāk jauniešiem izvēlēties atbilstošas profesijas. Jelgavas Izglītības pārvaldes pārstāves sniegtā informācija liecina, ka Izglītības pārvaldē ir griezušies uzņēmēji no metālrūpnīcas, lūdzot iespēju skolās informēt skolēnus par nozari, iepazīties ar esošajām darbavietām, darba vidi un apstākļiem rūpnīcā, tādējādi cenšoties mazināt skolēnu

		<p>vidū iespējamus stereotipus par darbu tehniskajās nozarēs.</p> <p>Pašvaldībai sadarbībā ar Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras filiāli, vietējiem uzņēmējiem un izglītības iestādēm arī turpmāk vajadzētu veicināt iniciatīvas vietējo jauniešu profesionālās orientācijas veidošanā (pašvaldības iesaistīšanos šajā procesā nosaka Izglītības likuma 12.pants), cenšoties mazināt stereotipus par dzimumu lomu sadalījumu profesijās, kā arī popularizējot tehniskās nozares.</p>
--	--	---

2.4 Valmieras attīstības stratēģijas analīze

Valmieras attīstības stratēģiju veido divi dokumenti: Valmieras pilsētas sociāli ekonomiskās attīstības stratēģija 2004.- 2011. gads - esošās situācijas apraksts un Valmieras pilsētas sociāli ekonomiskās attīstības stratēģija 2005. – 2012.gads -stratēģijas virzienu, prioritizēto mērķu, mērķu programmu un projektu apraksts. Līdzīgi kā Jelgavas pašvaldības stratēģijā, arī Valmieras stratēģijā ir raksturota pilsētas ekonomiskā un sociālā situācija, aplūkots pilsētas infrastruktūras un komunikāciju stāvoklis. Kā prioritizētās jomas izvirzītas: **uzņēmējdarbība, cilvēka labklājība, infrastruktūra un daba**. Jāsecina, ka arī Valmieras attīstības plānā ne prioritāšu, ne stratēģisko mērķu vidū tieši nav paredzēts risināt ne dzimumu līdztiesības jautājumus, ne jautājumus, kas skar profesiju segregāciju. Tomēr ja pētījumā apskatāmie jautājumi tiešā veidā neparādās, stratēģijās izvirzīto jautājumu risināšanā, piemēram, stratēģiskā mērķa uzņēmējdarbības veicināšanas viena no apakšuzdevumiem *Tirgus prasībām atbilstoša darbaspēka nodrošināšanā* ir minēta apakšprogramma *Izglītības tuvināšana darba tirgus vajadzībām, Tehnisko zinātņu veicināšanas programmas* īstenošanas ietvaros pastarpināti tiktu veicināta dzimumu līdztiesība un profesiju segregācijas mazināšana.

Attīstības stratēģijā atspoguļotā statistiskā informācija nav analizēta dzimumu griezumā. Dzimumgriezumā tiek atspoguļoti vispārējie iedzīvotāju sastāvu raksturojošie demogrāfiskie zīdaiņu rādītāji tādi kā dzimstība un mirstība, bezdarbnieku raksturojums pēc dzimuma, jauniešu vecumā no 20 - 24 gadiem iegūtā izglītības līmeņa raksturojums pēc dzimuma. Valmieras Domes Sociālās palīdzības nodaļas sniegtās palīdzības saņēmēju raksturojums un izsniegto līdzekļu daudzums atspoguļots ar saņēmēju skaitu, izlietoto līdzekļu daudzumu latos un palīdzības veidu, bet netiek uzrādīts, kāda dzimuma pārstāvis sociālo palīdzību lūdzis un saņēmis. Šādi dati palīdzētu atklāt pašvaldības sociāli nenodrošināto iedzīvotāju raksturojumu pēc dzimuma. Sociālās palīdzības pakalpojumi vairāk vērsti uz konkrētām mērķa grupā kā tādām – invalīdiem, no ieslodzījuma vietām atbrīvotajiem u.c. Sievietes vai vīrieši kā sociālo pakalpojumu saņēmēju mērķa grupas netiek izdalītas, taču atsevišķi sociālie pakalpojumi varētu būt orientēti uz noteiktu sieviešu vai vīriešu grupas situācijas uzlabošanu atsevišķās jomās.

4. tabulā uzskaitīto, stratēģijā minēto mērķu sasniegšanā kā vienu no efektīviem instrumentiem var izmantot pasākumus profesiju segregācijas mazināšanai.

4. tabula

Valmieras pilsētas sociāli ekonomiskajā attīstības stratēģijā izvirzīto mērķu analīze no profesiju segregācijas aspekta

Nr.	Attīstības stratēģijā izvirzītie mērķi	Ekspertu komentāri
1.	Palielināt Valmieras uzņēmumu pievienoto vērtību	Šī mērķa sasniegšanā Valmieras pilsētas pašvaldība, kā efektīvu instrumentu var izmantot cilvēkkapitāla veidošanās uzlabošanu. Samazinot segregācijas barjeras noteiktā profesijā, sievietes izvēlas izglīties, apgūt darbam nepieciešamās iemaņas un sekojoši nonāk no zemākas pievienotās vērtības uz augstākas pievienotās vērtības

		darbinieku grupu, tādējādi paaugstinot kopējo pievienoto vērtību.
2.	Plašāka privātā sektora darbība	Pašvaldībai, mazinot stereotipus par dzimumu lomu profesijās un atbalstot gan pašus darba devējus (radot iespēju vairāk sievietēm iesaistīties uzņēmējdarbībā, kas ļautu efektīvāk izmantot viņu potenciālu, tādējādi veicinot uzņēmēju-sieviešu konkurētspēju), kā arī palīdzot jaunu darba vietu radīšanā (kas dos iespēju lielākam darbaspēkam iesaistīties darba tirgū, tā mazinot bezdarbu), tiks veicināta kopējā darba tirgus elastība un radīta veiksmīgāka vide privātā sektora attīstībai.
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitatīva skola • Tirgus prasībām atbilstošs darbaspēks • Izglītots un nodarbināts cilvēks mūža garumā 	<p>Pirmkārt, pašvaldībai būtu jānodrošina kvalitatīvas un ar darba tirgus attīstības tendencēm saskaņotas vispārējās izglītības iegūšanas iespējas pašvaldības izglītības iestādēs.</p> <p>Kā aktuālu problēmu, kura būtu jārisina profesiju segregācijas sakarā, izglītības sistēmā ir minama eksakto priekšmetu zemā popularitāte skolēnu vidū, kuras iespējamie cēloņi ir nepietiekoši radoši un profesionāli eksakto priekšmetu skolotāji, kā arī eksakto pedagogu trūkums skolās vispār, atbilstošas materiāli tehniskās bāzes trūkums eksakto priekšmetu pasniegšanai.</p> <p>Citāts no intervijas ar Valmieras Skolu valdes pārstāvi: „...tādās mācībās kā matemātika, ķīmija, fizika, šeit būs krahs, jo jaunie neizvēlas tos priekšmetus studēt, līdz ar to arī jaunie skolotāji nenāk klāt. Šodien bieži vien nav nekādu resursu, kā pasniegt šos eksaktos priekšmetus, demonstrējot eksperimentus. Domāju, ka tas ir ļoti būtiski...”</p> <p>Problēma jāmeģina risināt, gan izmantojot pašvaldības budžeta ietvaros pieejamos līdzekļus, gan piesaistot ES struktūrfondu finansējumu.</p> <p>Kā pozitīva iezīme minams fakts, ka, lai nodrošinātu pedagogu tālākizglītības iespējas, kas veicinātu izglītības (t.sk. arī eksakto priekšmetu pasniegšanas) kvalitātes celšanos, Valmieras pašvaldība (arī Ventpils) finansiāli atbalsta pašvaldības pedagogu tālākizglītību.</p> <p>Pašvaldībai sadarbībā ar Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras filiāli, vietējiem uzņēmējiem un izglītības iestādēm ir jāpiedalās jauniešu profesionālās orientācijas veicināšanā (Izglītības likuma 12.pants), cenšoties mazināt stereotipus par dzimumu lomu sadalījumu profesijās. Kā liecina pētījuma laikā ekspertu intervijās iegūtā informācija, Valmierā atsevišķi uzņēmēji ir viesojušies skolās un stāstījuši par savu uzņēmumu un pārstāvēto nozari, tādējādi aicinot skolēnus izvēlēties izglītību šajā nozarē. Šādas iniciatīvas arī turpmāk vajadzētu veicināt.</p> <p>Vietējai pašvaldībai, sadarbībā ar rajona pašvaldību ir jāveicina pieaugušo izglītības iespējas, attīstot tālākizglītību, sniedzot iespējas kvalifikācijas celšanai un pārkvalifikācijai. Valmieras rajonā šādas iespējas jau piedāvā Vidzemes Profesionālās izglītības centrs (VPIC), kurš šī EQUAL projekta ietvaros sievietēm piedāvā</p>

		<p>pārkvalifikācijas iespējas tehniskajās nozarēs. Šī projekta ietvaros uzsāktās iniciatīvas profesiju segregācijas mazināšanai, VPIC būtu nepieciešams turpināt.</p> <p>Vēl šo mērķu sasniegšanai var izmantot absolventu adekvātas nodarbinātības un sub-optimālu bezdarbnieku sadales veicināšanu. Tādējādi pārvarot stereotipu barjeras, brīvās darba vietas var aizpildīt sievietes bezdarbnieces, kā arī sākt strādāt profesijās ar augstāku pievienoto vērtību.</p>
--	--	--

3. Pašvaldību iedzīvotāju aptaujas datu analīze

3.1 Izlases realizācija un aptaujas norises apraksts

Kopumā tika veiktas 400 telefonintervijas, katrā pašvaldībā aptaujājot 100 iedzīvotājus vecumā no 18 – 65 gadiem.

Pirms aptaujas uzsākšanas tika veikta anketas pilotāža, kuras mērķis bija pārbaudīt, vai cilvēki saprot visus jautājumus, vai to formulējums un secība nerada psiholoģisku stresu un nevēlēšanos atbildēt. Ņemot vērā pilotāžā aptaujāto iedzīvotāju reakciju un komentārus, aptaujas anketā tika veikti precizējoši labojumi un papildinājumi.

Izlases kopumu veidoja, ņemot par pamatu katras pašvaldības telefongrāmatu, un katrai pašvaldībai atsevišķi aprēķināja soli, pēc kura izlasē tika iekļauts telefona abonementa numurs. To aprēķināja, izdalot kopējo pilsētas abonementu skaitu ar 100, tādējādi izlasē iekļaujamo telefona abonementu skaits izveidojās šāds: Valmierā 56, Ventspilī 75, Jelgavā 88 un Daugavpilī 160. Aptaujājamo respondentu izvēlējās pēc tuvākās dzimšanas dienas principa. Ņemot vērā to, ka izlases kopums ir 400 iedzīvotāji un to, ka pēc nejaušības principa atlasītie respondenti varētu netikt pārstāvēti visās demogrāfiskajās grupās vienlīdz proporcionāli, kā tas būtu pie 1000 respondentu izlases, intervētāji tika instruēti veikt korekcijas aptaujas veikšanas gaitā. Pētījuma problemātikas kontekstā būtiski bija panākt proporcionālu Latvijas vidējiem rādītājiem atbilstošu dzimumu sadalījumu pašvaldības iedzīvotāju aptaujas izlasē. Kad katrā no pašvaldībām bija aptaujāti 65% no nepieciešamā daudzuma, tika apzināts jau veikto interviju respondentu dzimuma un vecuma sadalījums. Ja pašvaldībā aptaujājamo izlase veidojās proporcionāli, tad intervētājs respondenta atlasī turpināja vadoties pēc sākotnējā principa. Ja aptaujāto izlasē kāds no dzimumiem tika pārstāvēts ievērojami vairāk, intervētājs mainīja atlasē principu, proti, respondentu intervijai uzrunāja vadoties nevis pēc dzimšanas dienas principa, bet gan taujāja pēc mazāk pārstāvētā dzimuma pārstāvja.

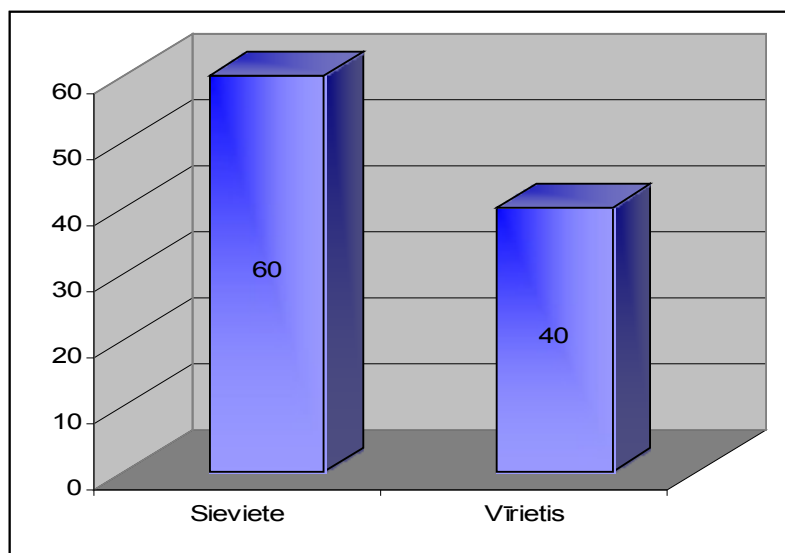
Intervētāju darba kvalitāti pārbaudīja veicot 10% aizpildīto anketu kontroli. Katrā pašvaldībā selektīvi tika izvēlētas 10 aizpildītas aptaujas anketas, uz kurās norādīto telefona numuru BPC eksperte – socioloģe pārzvanīja un pārliecinājās, vai intervija tik tiešām notikusi.

3.2 Respondentu sociāli - demogrāfiskais portrets

Aptaujāto pašvaldību iedzīvotāju dzimumu sadalījums atspoguļots 1. attēlā. Katrā pašvaldībā nedaudz atšķirās aptaujāto sieviešu un vīriešu proporcija. Vistuvāk vidējiem Latvijas rādītājiem bija iedzīvotāju izlase **Daugavpilī**, t.i., 56% sieviešu un 44% vīriešu un

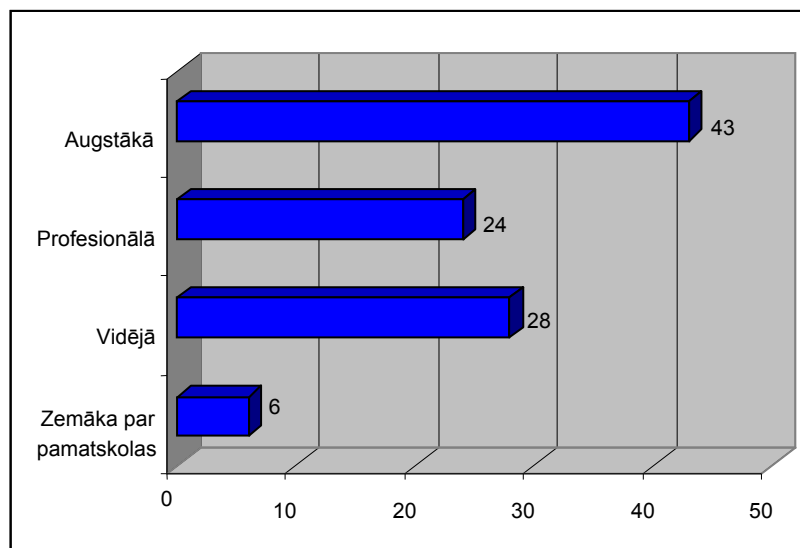
Valmierā – 54% sieviešu un 46% vīriešu, savukārt Jelgavā un Ventspilī izlasē iekļuva vairāk sieviešu nekā tās statistiski ir pārstāvētas valstī, t.i., 68% sieviešu un 32% vīriešu **Jelgavā**, kā arī 61% sieviešu un 39% vīriešu **Ventspilī**.

1. attēls. Aptaujāto iedzīvotāju sadalījums pēc dzimuma %. N=400



Aptaujāto pašvaldību iedzīvotāju izglītības līmenis atspoguļots sekojošā attēlā.

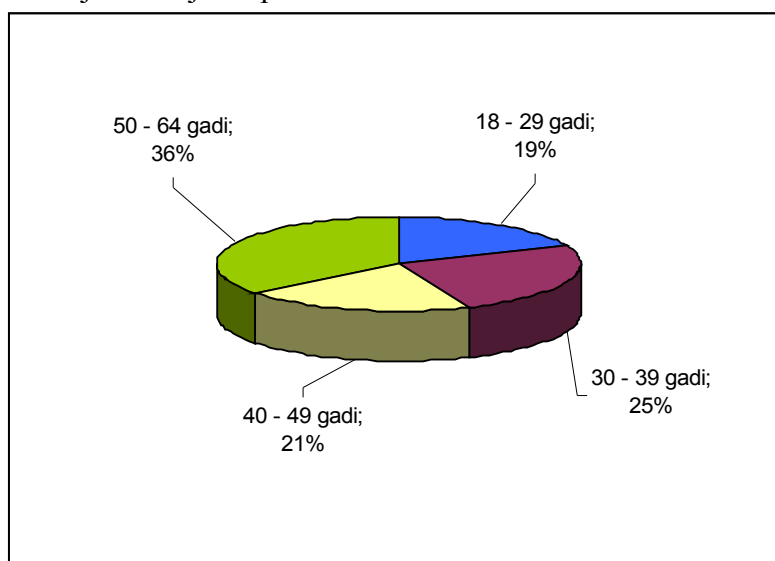
2. attēls. Iegūtais izglītības līmenis %. N=400



Aptaujas izlasē pārstāvēts salīdzinoši liels augstāko izglītību ieguvušo personu skaits. Šāda situācija izveidojās tāpēc, ka atbilžu variantu *augstākā izglītība* varēja uz sevi attiecināt

arī vēl augstskolā studējošie. Katrā atsevišķajā pašvaldībā aptaujāto iedzīvotāju raksturojums pēc iegūtās izglītības līmeņa būtiski neatšķirās. Respondentu izglītības līmenis dzimuma aspektā atbilda valstī raksturīgajai tendencei, proti, augstāko izglītību ieguvušo vidū ir vairāk sieviešu nekā vīriešu. Mūsu aptaujā 49% sieviešu bija augstākā izglītība, savukārt aptaujāto vīriešu vidū augstāko izglītību atzīmējuši 36%. Aptaujāto pašvaldību iedzīvotāju vecuma sadalījums uzrādīts 3. attēlā.

3. attēls. Iedzīvotāju sadalījums pēc vecuma. N=400



Tā kā aptaujas izlase ir nejauša, tad uz 400 aptaujājamajām vienībām iespējams neproporcionāls grupu sadalījums nekā tas būtu 1000 respondentu izlasē.

Pašvaldībās aptaujāto iedzīvotāju vecumu grupu sadalījums atšķirās. **Daugavpilī** jaunieši vecumā no 18 – 29 gadiem veidoja tikai 12%, **Ventspilī** 15%, bet **Valmierā** šī vecuma grupa izrādījās visbiežāk aptaujātā – 31% gadījumu. Visproporcionālākais sadalījums pa vecuma grupām bija **Jelgavā**.

3.3 Pašvaldību attīstības plānu izvērtējums iedzīvotāju skatījumā

3.3.1 Attīstības plānu atpazīstamība

Lielākā daļa visu aptaujāto pašvaldības iedzīvotāju par izstrādātajiem pilsētu attīstības plāniem bija dzirdējuši. 68% respondentu uz šo jautājumu deva pozitīvu atbildi, no tiem 41% droši apgalvoja, izvēloties atbilžu variantu „jā”, bet 27% savu informētības līmeni raksturoja ar „*kaut ko dzirdējis*”. No tiem, kuri atbildēja, ka ir dzirdējuši, gandrīz 20% atzina, ka ir lasījuši vai tuvāk iepazīlušies ar attīstības plāniem. Lūdzot izvērtēt stratēģijā izvirzīto prioritāro jautājumu nozīmīgumu, ceturtdaļa jeb 25 iedzīvotāji absolūtos skaitļos, kuri kopumā bija ziņoši par pilsētu attīstības plānu izstrādi, attieksme raksturojama „*neesmu tā*

iedziļinājies saturā, lai spētu novērtēt”. Savukārt atlikusī daļa 24 personas akceptēja plānos izvirzīto problēmu nozīmīgumu.

Apskatot informētību katrā no četrām pašvaldībām atsevišķi, dati rāda, ka **Daugavpils** un **Jelgavas** aptaujātie iedzīvotāji uz šo jautājumu snieguši procentuāli ļoti līdzīgas atbildes, proti, 33% atzina, ka neko par attīstības stratēģiju nav dzirdējuši, savukārt atlikušie nepilnie 70% vairāk vai mazāk par izstrādāto attīstības plānu bija dzirdējuši. Toties **Valmieras** un **Ventspils** aptaujāto iedzīvotāju atbildes uz šo jautājumu atšķiras no kopējā atbilžu masīva. Valmierieši ievērojami biežāk bija dzirdējuši par savas pilsētas attīstības plānu izstrādi (78%), tāpat arī pārliecinošākā atbilžu varianta „jā” izvēle visbiežāk konstatējama tieši valmieriešu vidū. Aptaujātie ventspilnieki uz jautājumu „Vai esat dzirdējis, ka pilsētai izstrādāta attīstības stratēģija?”, biežāk nekā citās pašvaldībās atbildēja noliedzoši. Telefonaptaujā 39% ventspilnieku uz šo jautājumu atbildēja ar „nē”. Līdzīga tendence vērojama apskatot atbildes par iedzīvotāju tuvāku iepazīšanos ar pilsētas stratēģiju. Aptaujātie valmierieši biežāk nekā citu pašvaldību iedzīvotāji atzina, ka ir lasījuši vai tuvāk iepazīnušies ar stratēģiju.

Analizējot datus no iegūtās izglītības līmeņa, dzimuma un vecuma aspekta, jāsecina, ka 41 līdz 64 gadus vecie iedzīvotāji par stratēģijām bija dzirdējuši biežāk (60%) nekā gados jaunākie. Pusei (49%) par stratēģijām informētajiem iedzīvotājiem iegūta augstākā izglītība. Salīdzinājumam var minēt, ka vidusskolas izglītību ieguvušo vidū par stratēģijām informēti 24% respondentu. Savukārt aptaujāto iedzīvotāju informētība nav saistāma ar kādu konkrētu dzimumu, proti, gan sieviešu, gan vīriešu sniegtajās atbildēs atšķirības netika konstatētas. Arī iedzīvotāju dziļākā interesē, kas aptaujā tika identificēta uzdodot jautājumu „Vai jūs esat lasījis vai iepazīniejis tuvāk ar pilsētas attīstības stratēģiju?”, vīriešu un sieviešu atbilžu procentuālais sadalījums neatšķīrās.

3.3.2 Aktuālākās problēmas pilsētā

Domājot par aktuālākajām problēmām pilsētā no iedzīvotāju redzes viedokļa, aptaujā tika lūgts nosaukt vienu vai divas problēmas, kuras, pilsētā būtu jārisina vispirms. Visās pašvaldībās kopumā dominējošo problēmu sadalījumu atspoguļo 5. tabula.

5. tabula. Prioritārās pilsētās risināmās problēmas. N= 400

	Problēma	%
1.	Ceļu stāvoklis	32
2.	Bezdarbs	27
3.	Siltumapgāde	17
4.	Iedzīvotāju dzīves līmenis	14
5.	Vides piesārņojums	10
6.	Jauniešu problēmas	8
7.	Problēmas pirmsskolas iestādēs	8

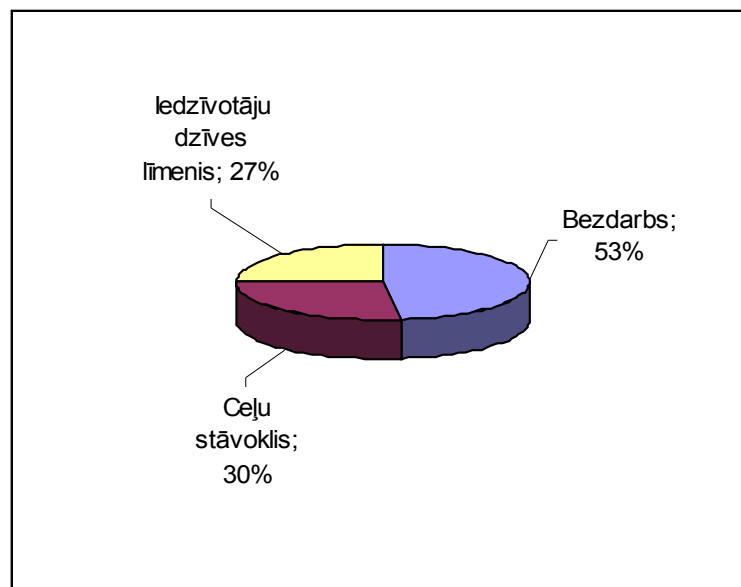
Bez uzskaitītajām problēmām iedzīvotāji minēja vēl virkni dažādu, viņuprāt, aktuālu un risināmu jautājumu loku, tādus kā *māju pasaimniekošana, īpašnieku un īrnieku*

nesaprašanās, korupcija, krāpniecības apkarošana, noziedzības apkarošana sabiedrisko tualēšu sakārtošana, pilsētas kultūrvērtību atjaunošana un saglabāšana, trūkst kultūras, sporta pasākumu, nav atpūtas pasākumu ģimenēm, jāattīsta sabiedriskā ēdināšana, pakalpojumu servisa uzlabošana, veselības aprūpes pakalpojumu uzlabošana.

Apskatot visu pašvaldību iedzīvotāju uzrādītās problēmas dzimumu griezumā, jāatzīst, ka sieviešu un vīriešu viedokļi par to, kuras ir pirmkārt risināmās problēmas pilsētā, kopumā sakrīt. Atšķirīga ir vieta, kurā problēmu ierindo sievietes un vīrieši. Ja sievietēm bezdarba problēma ir pirmajā pozīcijā, tad vīriešiem pirmajā pozīcijā ir ceļu stāvoklis. Lai arī sievietes ceļu stāvokli atzīst kā risināmu jautājumu, tā pieminēšanas biežums ir mazāks, piemēram, vīrieši kā aktualitāti sliktu ceļu stāvokli min par 10% biežāk nekā sievietes. Savukārt sievietes vairāk nekā vīriešus uztrauc nepilnīgā veselības aprūpes sistēma, situācija ar pirmsskolas izglītības iestādēm un kultūras un atpūtas pasākumu trūkums uztrauc. Iepriekšminētos jautājumus izvirzījušas vienīgi sievietes. Vides problēmas kā piesārņojums, attīrīšanas iekārtu uzlabošana, vides sakopšana, kā arī nepietiekamā rūpniecības un ražošanas attīstība uztrauc gan sievietes, gan vīriešus vienādā mērā.

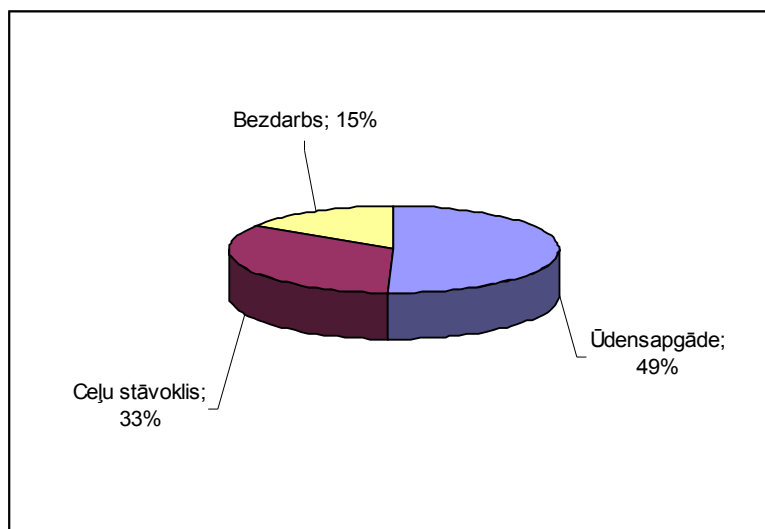
Lai arī vairāk vai mazāk visu pašvaldību iedzīvotāju uz minēto kā prioritāri risināmo problēmu spektrs bija līdzīgs, analizējot iedzīvotāju izvirzītās problēmas katrā atsevišķajā pašvaldībā, konstatējamas atšķirības, it sevišķi aktuālāko problēmu pirmajā trijniekā un iegūto procentu daudzumā. Tā aptaujāto daugavpīliešu skatījumā vispirms risināmo problēmu trijniekā divas ir sociālās problēmas - bezdarbs un zems iedzīvotāju dzīves līmenis. Daugavpīliešu viedoklis par trīs vispirms risināmām problēmām ir atspoguļotas sekojošā attēlā.

4. attēls. Daugavpilī aktuālākās problēmas. N=100



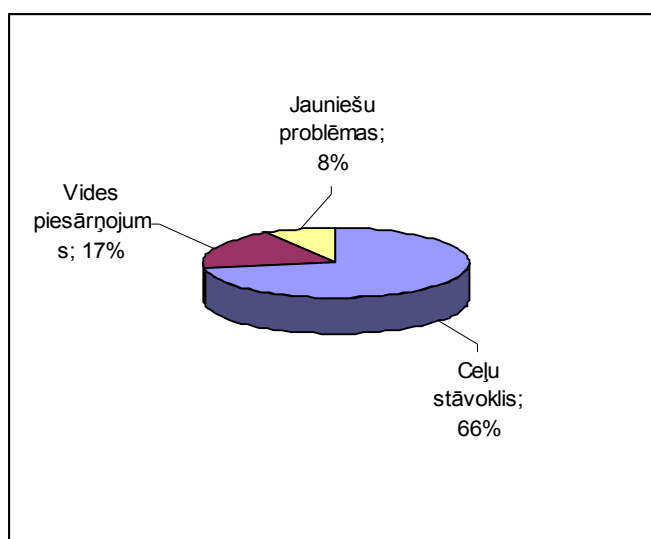
Jelgavniekus savukārt neapmierina ar infrastruktūru saistītās problēmas kā ūdensapgādes problēmas un ceļu stāvoklis. Jelgavnieku viedoklis par aktuālākām problēmām ir atspoguļotas 5. attēlā.

5.attēls. Jelgavā aktuālākās problēmas. N=100



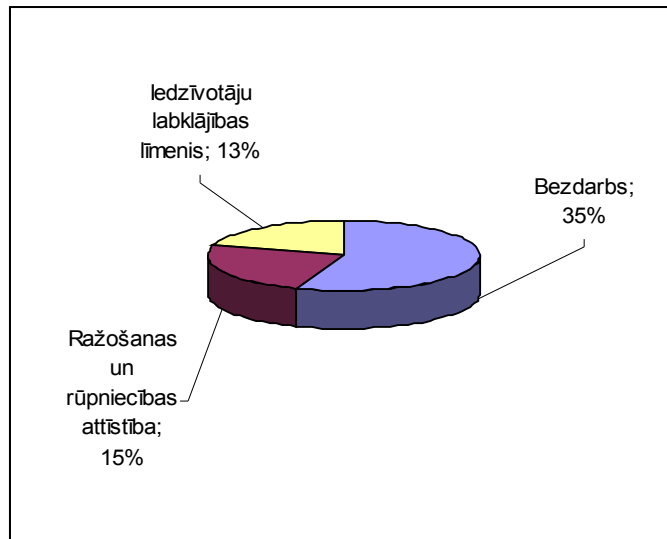
Aptaujāto valmieriešu atbildes raksturoja to viendabīgums, proti, visbiežāk minētā problēma - ceļu stāvoklis – tika uzrādīta četras reizes biežāk nekā otrā pēc nozīmības – vides piesārņojums - un astoņas reizes biežāk nekā trešo pēc nozīmības pozīciju ieņēmusī – ar jauniešiem saistītā problēma. Valmieriešu uzskati par trīs vispirms risināmām problēmām ir atspoguļotas sekojošā attēlā.

6. attēls. Valmierā aktuālākās problēmas. N=100



Ventspils pilsētā aptaujātie iedzīvotāji uzskata, ka vispirms risināmo problēmu trijnieku veido gan sociālās, gan ražošanas attīstības problēmas (skat. 7.attēlu).

7. attēls. Ventspilī aktuālākās problēmas. N=100



Ventspilnieki uzskaitījuši plašu risināmo problēmu klāstu, tas varētu nozīmēt, ka pašvaldības iedzīvotājiem nav sasāpējusi kāda konkrēta problēma. Turklāt visbiežāk minētajai problēmai – bezdarbam – nav augsts procentuālais rādītājs. Salīdzinājumā ar Daugavpils respondentu atbildēm, kurās arī bezdarba problēma ieņem pirmo vietu, daugavpilieši to minējuši ievērojami biežāk nekā ventspilnieki. Ja daugavpiliešu, jelgavnieku un ventspilnieku atbildēs sastopama problēmu dažādība, tad valmieriešus izteikti neapmierināja ceļu stāvoklis. Citas uzrādītās problēmas kā vides piesārņojums, siltumtīklu stāvoklis un problēmas pirmskolas izglītības iestādēs aptaujātos Valmieras iedzīvotājus uztrauc daudzreiz mazāk.

3.3.3 Perspektīvākās nozares pilsētā

Aptaujas anketas saturiskajā kompozīcijā tika iekļauts jautājums par iedzīvotāju prāt pilsētā attīstāmajām nozarēm. Iedzīvotāju sniegtās atbildes apskatāmas izstrādāto pilsētas stratēģiju kontekstā, proti, vai un cik lielā mērā iedzīvotāju viedoklis par perspektīvajām nozarēm sakrīt ar stratēģijā noteiktajām prioritārajām nozarēm.

Tā **Jelgavas pilsētas attīstības stratēģija** kā viens no Jelgavas pilsētas stratēģiskās attīstības virzieniem minēts: „*Veidot Jelgavu par uzņēmējdarbībai pievilcīgu pilsētu ar labvēlīgu vidi investīciju piesaistei un veicināt konkurētspējīgu, dinamisku zinātnietilpīgu ekonomikas attīstību, virzību uz ražošanu un pakalpojumiem ar augstu pievienoto vērtību.*”⁷

Stratēģijā minētās prioritātes, kuras laika termiņā līdz 2010.g. atzītas par pašvaldības budžeta prioritātēm ir „vietējās ekonomikas aktivizēšana un pilsētas ekonomikai nozīmīgu

⁷ Jelgavas pilsētas attīstības stratēģija 2004 – 2010, 28.lpp

nozaru – **metālapstrādes, kokapstrādes un pārtikas rūpniecības** tālāku attīstības veicināšana”.⁸

Saskaņā ar attīstības stratēģijā minēto informāciju, Jelgavā attīstītākās rūpniecības nozares ir pārtikas produktu un dzērienu ražošana, tekstilizstrādājumu ražošana, metālpastrāde, kokapstrāde.

Valmieras pilsētas attīstības stratēģijā minēts ”..viens no Valmieras domes pamata mērķiem ir veicināt tās uzņēmējdarbības rašanos, kas pievieno augstu pievienoto vērtību.” Pievienotās vērtības nozaru grupā tiek minētas nozaru grupas, kuras jau eksistē Valmierā un kuru attīstība būtu vieglāk veicināma nekā pilnīgi jaunu nozaru rašanās:

1. Viesnīcas, ceļojumu aģentūras, restorānu un ēdināšanas pakalpojumi, taksometri, kultūras un izklaides pasākumi, veselības un izglītības pakalpojumi. Šo uzņēmējdarbības grupu Valmieras pilsētas pašvaldībai ir relatīvi visvienkāršāk veicināt. Ar relatīvi nelieliem izdevumiem, izveidojot vienotu klientu informācijas sistēmu, iespējams panākt ārējo patērētāju Valmieras vienas dienas apmeklējumus par vairāku dienu.
2. Finanšu pakalpojumi un datu apstrāde, grāmatvedības pakalpojumi, IT tehnikas apkope. Šīs jomas centrālais projekts varētu būt Baltijas jūras valstīs atpazīts un respektēts apmācību un pētniecības centrs sociotehnisko zinātņu u.c. jomās, iesaistot tajā Vidzemes augstskolu un Vidzemes profesionālās izglītības centru, arodskolas utt.
3. Projektu vadīšana, biznesa konsultācijas, juridiskie pakalpojumi. Šīs jomas attīstības vājākā vieta ir Valmieras pilsētas un reģiona mazais tirgus. Tirgus aktivizēšana būtu panākama ar VPP koncepcijas plašāku izmantošanu, ar mājokļu atjaunošanas projektu stimulēšanu.
4. Tirdzniecības joma sastāv no mazumtirdzniecības un vairumtirdzniecības. Pilsētā ir plaši pieejamas dažādu mazumtirdzniecības sfēru pakalpojumi, sākot ar pārtikas tirdzniecību un beidzot ar apģērbu tirdzniecību, tāpat pilsētā ir pieejamas vairumtirdzniecības bāzes. Pilsētai būtu jāsauglabā pēc iespējas lielāks atbalsts vietējiem tirdzniecības uzņēmumiem, tādejādi sekmējot vietējo tirdzniecības jomas uzņēmēju izaugsmi, aktivitāti un sniegto pakalpojumu kvalitātes paaugstināšanos.
5. Kaut arī Valmierā nav lielas celtniecības firmas, taču celtniecības firmu skaits pilsētā un tās apkaimē ir liels un piedāvājumu klāsts plašs, kas svarīgi jaunu ražotņu būvētājiem.
6. Atzīmējama straujā auto apkalpes firmu attīstība un iespējas to tālākai izaugsmei”.⁹

Kā viens no veidiem kā veicināt augstas pievienotās vērtības uzņēmējdarbību Valmierā ir minēta arī tūrisma pakalpojumu attīstība.

⁸ Jelgavas pilsētas attīstības stratēģija 2004 – 2010, 183.lpp

⁹ Valmieras pilsētas sociāli ekonomiskā attīstības stratēģija 2005 – 2012, 14.lpp

Ventspils pilsētas attīstības stratēģijā (II daļā) minēts, ka pilsētai ir izdevies piesaistīt un veicināt esošo komercsabiedrību attīstību metālapstrādes, mašīnbūves, elektronikas, IT, naftas un ķīmijas pārstrādes, kā arī kokapstrādes jomā. Kā prioritātes Ventspils pašvaldība ir izvirzījusi šādus virzienus:

- „Veicināt Ventspils kā ar industriju saistīta izglītības un zinātnes centra attīstību;
- Dažādot Ventspils ekonomiku, veicinot jaunu komercsabiedrību piesaisti un izveidi, kā arī sekmējot esošo attīstību ārpus tranzīta nozares. Kā pasākumi šim virzienam ir minēti ražošanas attīstība Ventspilī un tūrisma un viesmīlības nozares attīstība”¹⁰

Attīstības stratēģijas rīcības programmā minētas arī konkrētas nozares, kuru attīstība perspektīvā tiks veicināta : **zivsaimniecības attīstība, IT un elektronikas nozares ražojošo sektoru** attīstība Ventspilī, **kokapstrādes ražojošā sektora** attīstība Ventspilī, kā arī dažādi pasākumi **tūrisma nozares pakalpojumu attīstībai** Ventspilī.

Savukārt **Daugavpils pilsētas attīstības stratēģijā** konkrēti netiek uzrādītas un nosauktas prioritāri attīstāmās nozares. Stratēģiskajā dokumentā tiek runāts par ražošanas klāsteru izveides ar Daugavpils uzņēmumu piedalīšanos attīstīšanu un atbalstīšanu, jaunāko tehnoloģiju un inovāciju ieviešanu pilsētas ražošanā, mazo un vidējo uzņēmumu ražošanas sfērā atbalstīšana, kā arī jaunas ekonomiskās domāšanas un darba stila veidošana.

Iedzīvotāju aptaujā uz jautājumu par trim nozarēm, kuras, viņuprāt, būtu attīstāmas, atbildēs nosaukto nozaru secība atspoguļota 6. tabulā.

6. tabula. Attīstāmās nozares pašvaldībā. N=400

		%
1.	Izglītība	63
2.	Tūrisms	57
3.	Informāciju un komunikāciju tehnoloģijas	42
4.	Mašīnbūve	36
5.	Metālapstrāde	26
6.	Elektrotehnika un elektronika	23
7.	Tirdzniecība	13

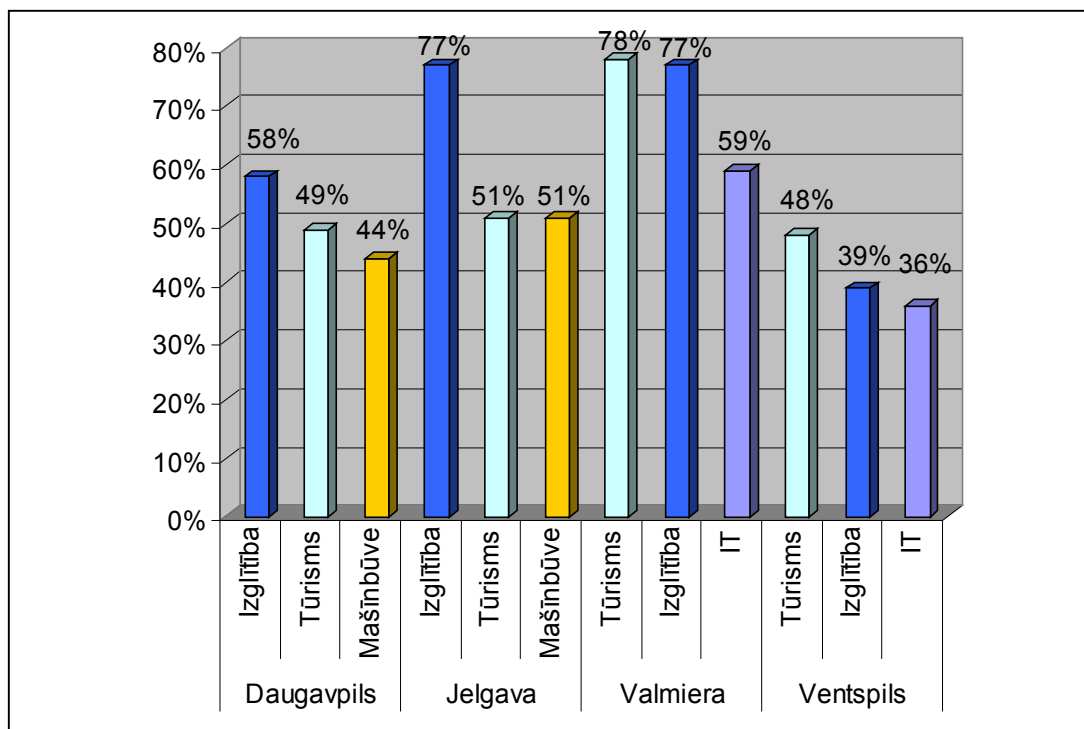
Izglītība un tūrisms kā pirmās divas dominējošās attīstāmās nozares konstatējamas visās četrās pašvaldībās. Nedaudz atšķiras šo nozaru rangi, proti, Daugavpilī un Jelgavā pirmajā pozīcijā ir izglītība, kam seko tūrisma nozare, bet Valmierā un Ventspilī pirmo pozīciju ieņem tūrisms, kam seko izglītība. Trešajā vietā nozaru rangā Daugavpilī un Jelgavā ierindojas mašīnbūve, savukārt Valmierā un Ventspilī – informāciju un komunikāciju tehnoloģijas.

Arī šajā jautājumā ventspilnieki pauduši izteiktu viedokļu dažādību, kad netiek novērota kādas nozares dominēšana pār citiem, kā tas vērojams valmieriešu skatījumā.

¹⁰ Ventspils pilsētas attīstības stratēģija 2005 – 2015 gadam

Valmieras respondenti līdzīgi kā citos jautājumos arī šajā jomā pauž izteikti vienotu viedokli, t.i. augstu noteiktu atbilžu procentuālo rādītāju (skat. 8 attēlu).

8. attēls. Pašvaldībās attīstāmās nozares. N=400



Analizējot respondentu sniegtās atbildes dzimumu griezumā, sieviešu un vīriešu viedokļi par pilsētā attīstāmajām nozarēm būtiski neatšķiras.

3.4 Dzimumiem atbilstošu/neatbilstošu profesiju stereotipu izplatība

Viens no segregāciju skaidrojošajiem faktoriem, kuram ir būtiska loma, ir stereotipu un darba tirgus struktūras radīta darba meklētāju tendence izdarīt pašierobežojošu izvēli, tas ir, sievietēm izvēlēties “sieviešu” un vīriešiem – “vīriešu” profesijas. Equal projekta „Atvērtu darba tirgu sievietēm” ietvaros 2005. gadā veiktajā pētījumā tika secināts, ka lielākajā daļā tautsaimniecības nozaru pārsvarā strādā viena dzimuma darbinieki, kas liecina par ievērojamu dzimumu segregāciju nodarbinātības jomā. Ievērojami lielāks sieviešu īpatsvars konstatēts šādās nozarēs - veselība un sociālā aprūpe, izglītība, apdrošināšana un pensiju finansēšana, mazumtirdzniecība, viesnīcas un restorāni¹¹.

¹¹ Pētījuma ziņojums „Par iespējām sievietēm iesaistīties darba tirgū”, BSZI, Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projektā „Atvērtu darba tirgu sievietēm”, 2005. gada, novembris

Šādas izvēles pamatā pārsvarā ir šādi segregācijas iemesli: darba devēju diskriminācija un strukturālās/sistēmiskās barjeras, kuras segregācijas un stereotipu rezultātā izveidojušās darba tirgū. Tomēr ir svarīgi nodalīt darba ņēmēju izvēli kā atsevišķu dzimumu profesionālās segregācijas iemeslu, jo būtiski, ka šādas sākotnējās izvēles pamatā ir nevis tieša darba devēju rīcība vai saskare ar sistēmiskām barjerām, bet gan priekšstati par to, ka šie faktori eksistē un ierobežo. Tas nozīmē, ka pašu (nākamo) darbinieku stereotipi lielā mērā izveidojas, pirms tie nonāk darba tirgū. No tā izriet, ka uz segregācijas cēloņu novēršanu vērstai politikai jāietekmē ne vien situācija darba tirgū, bet gan arī, un, iespējams, pirmkārt, veidi, kādos tiek uzturēti un nodoti tālāk stereotipi un priekšstati par dzimumu iespējām darba tirgū. Galvenie priekšstatu veidi un to struktūras, ar kuru palīdzību stereotipi tiek uzturēti, ir izglītības sistēma, darba tirgus un profesiju tēls plašsaziņas līdzekļos un sabiedrībā, un ģimene.

Izvērstāki profesiju segregācijas cēloņu skaidrojumi no darba ņēmēju aspekta atspoguļoti 2. pielikuma Metodoloģijas dokumentā.

3.4.1 Darba ņēmēju izvēle

Lai identificētu darba ņēmēju pašierobežojošās izvēles izplatību projekta ietvaros aptaujātajās pašvaldībās, šī fenomena noteikšanai, tika izvirzīti indikatori, kurus jautājumu veidā iekļāva iedzīvotāju aptaujas anketā. Darba ņēmēju izvēle tika konstatēta, noskaidrojot cilvēku rīcības motīvus izvēloties profesiju/darbu, kā arī to, cik lielā mērā stereotipi ietekmē šo izvēli. Aptaujā stereotipu klātesamību pārbaudīja ar šādiem jautājumiem:

„Sakiet, lūdzu, vai darbs nosauktajās jomās ir vairāk piemērots vīriešiem, sievietēm vai dzimumam nav nozīmes?”;

„Novērtējiet, lūdzu, vai jūs gribētu strādāt nosauktajās profesijās?”;

„Kā jūs vērtējat situāciju, ka ir sieviešu un vīriešu profesijas?”;

„Kādā gadījumā jūs piekristu strādāt savam dzimumam it kā nepiemērotā profesijā?”

„Vai piekristat apgalvojumam, ka sievietes bieži izvēlas profesijas tikai tāpēc, ka pastāv priekšstats, ka tās ir piemērotas sievietēm?”

Pašvaldību iedzīvotājiem tika lūgts nosaukt profesiju, kurā būtu labi, ja tajā vīrieši strādātu vairāk nekā līdz šim. Kopumā 41% visu pašvaldību iedzīvotāju uzskatīja, ka ir labi tā, kā tas ir. 32% aptaujāto atbildēja, ka skolotāju profesijā būtu labi, ja strādātu vairāk vīriešu. Aptaujā iedzīvotāji minēja gan konkrētas profesijas, gan institūcijas, kurās vēlējās redzēt strādājam vairāk vīriešus, piemēram, *veselības aprūpē, pilsētas domē, apkalpojošajā sfērā, sociālajā darbā, pastnieki* u.c. Nosaukts tika plašs spektrs profesiju, tomēr par statistiski nozīmīgiem uzskatāmi tikai divi atbilžu varianti – *skolotāji izglītības sistēmā un ir labi tā, kā tas ir.*

To, ka ar esošo profesiju segregāciju nodarbinātībā pašvaldību iedzīvotāji ir apmierināti, apliecināja iegūtās atbildes uz jautājumu: *„Kā jūs vērtējat situāciju, ka ir sieviešu un vīriešu profesijas?”*. Dalījumu „sieviešu” profesijās un „vīriešu” profesijās kā normālu fenomenu atzina 58%, bet kā labu – 12% visu pašvaldību iedzīvotāji. Jāsecina, ka

absolūtais vairākums (70%) šādu dalījumu atbalsta. Apskatot rezultātus reģionālajā griezumā, tomēr vērojama viedokļu atšķirība. Kaut gan kopumā visās pašvaldībās iedzīvotāji profesiju dalījumu „sieviešu” un „vīriešu” uztver kā normālu, katrā pašvaldībā atbilžu procentuālais sadalījums ir savādāks. Visizteiktāk „sieviešu/vīriešu” profesijas atbalstīja daugavpilieši (81%), nedaudz mazāk (74%) valmierieši, bet aptaujātie jelgavnieki un ventspilnieki 61% gadījumu atzina profesiju segregāciju par normālu parādību. Analizējot kā profesiju segregācijas fenomenu vērtē sievietes un vīrieši, atklājās, ka visbūtiskākās atšķirības uzrāda polārie viedokļi. Sievietes ievērojami biežāk (29%) profesiju dalījumu „sieviešu/vīriešu” vērtēja negatīvi nekā vīrieši (18%). Tomēr statistiski nozīmīgas atšķirības konstatējam, datus apskatot pēc aptaujāto iedzīvotāju valodas un iegūtā izglītības līmeņa. Ja, atbildot par profesiju segregāciju, latviešu tautības respondenti, šo parādību novērtēja kā „labi” 8% gadījumu, tad krievu tautības respondenti segregāciju „labi” novērtēja 18% gadījumu. Aptuveni līdzīga procentuālā starpība konstatējama atbilžu variantam, kas segregāciju vērtē negatīvi. Tā atbilžu variantu „slikti” izvēlējās 29% latviešu un 17% krievu tautības respondentu. No tiem, kuri profesiju dalījumu vērtēja negatīvi, 53% bija iegūta augstākā izglītība, salīdzinājumā ar vidusskolas izglītību ieguvušajiem, no kuriem tikai 19% segregāciju vērtēja negatīvi.

Cik nozīmīgi varētu būt priekšstati par to, kas ir piemērots izvēloties profesionālo nodarbošanos, atklāj atbildes uz apgalvojumu „*Sievietes izvēlas profesijas tāpēc, ka pastāv priekšstats, ka tās ir piemērotas sievietēm*”. Vairāk kā puse (55%) piekrita šim apgalvojumam, savukārt 38% nepiekrita. Sievietes pašas šo apgalvojumu atbalstīja 58% gadījumu, vīrieši nedaudz mazāk – 50% gadījumu.

Analizējot respondentu atbildes atsevišķu pašvaldību līmenī, daugavpiliešu un ventspilnieku sieviešu un vīriešu viedokļi vērtējami kā līdzīgi. Aptaujātās Valmieras sievietes izteiktāk nekā Valmieras vīrieši bija pārliecinātas, ka sievietēm profesijas izvēli ietekmē priekšstati par viņu dzimumam piemērotu vai nepiemērotu nodarbošanos, t.i., 65% valmierietes un 45% valmieriešu izvēlējās atbilžu variantu „jā”. Savukārt jelgavniekiem abu dzimumu viedoklis atšķīrās atbilžu varianta „nē” izvēles biežumā. 33% aptaujāto jelgavnieču noliedza, ka sievietēm profesijas izvēle būtu saistīta ar priekšstatu par piemērotību tai, kamēr aptaujātie jelgavnieki tikai 21% gadījumu nepiekrita šim apgalvojumam.

Lai noskaidrotu efektīvāko veidu, kā ietekmēt cilvēku rīcību, hipotētiski tika uzdots jautājums, kādā gadījumā viņi piekristu strādāt savam dzimumam it kā nepiemērotā profesijā. Vairāk kā pusei (52%) motivējošs nosacījums būtu labs atalgojums. Kā svarīgs faktors (35%) atzīmējams apstāklis, ka „nepiemērotā” profesija respondentam patīk. Skatot datus dzimumu griezumā, var secināt, ka caurmērā vīriešiem labs atalgojums kā motivējošs apstāklis būtu svarīgāks nekā sievietēm. Līdzīgi jauniešiem vecumā no 18 – 29 gadiem atalgojumam piešķirta lielāka nozīme nekā tas vērojams citās vecuma grupās. Tāds apstāklis kā, profesijai piemītošas nepieciešamās iemaņas jeb nodarbošanās padodas, sievietes četras reizes biežāk nekā vīriešus iedrošinātu strādāt darbu nepiemērotā profesijā. Jāatzīmē, ka salīdzinoši bieži (16%) figurēja atbilžu variants „*nekādā gadījumā nepiekrīstu*”, turklāt vērojamas izteiktas viedokļu atšķirības pašvaldību griezumā. Tā daugavpilieši 26% gadījumu nekad nepiekrīstu strādāt dzimumam it kā nepiemērotā profesijā, turpretim valmierieši tikai 8% pauda šādu attieksmi. Statistiski nenoizīmīgs respondentu daudzums minēja vēl šādus apstākļus: *ir iegūta*

izglītība šajā jomā, ir izaugsmes iespējas, var taisīt karjeru, interesanta profesija, ja fiziski var spēt, labi darba apstākļi, varu strādāt arī bez īpašiem nosacījumiem un papildus labumiem.

Neskatoties uz labu atalgojumu kā vienu no motivējošākajiem faktoriem darba tirgū, lūdzot iedzīvotājus nosaukt profesiju, kurā viņi gribētu strādāt un iemeslu, kādēļ tieši šajā profesijā, materiālais ienesīgums izvēļu ranga tabulā ierindojās trešajā vietā ar 22%. Ievērojami biežāk (52%) kā iemesls tika uzrādīts „interesanta profesija” un 40% - „individuālajām spējām atbilstoša profesija”. Bez anketā piedāvātajiem atbilžu variantiem figurēja tādi kā: *var plānot darba laiku, radošs darbs, patīk to darīt, cilvēki cienā, gandarījums, bērņības sapnis, izdarīt labu sabiedrībai, skaista daba, maza atbildība, ģimenes tradīcija, izaicinājums*. Apskatot konkrētās iedzīvotāju nosauktās profesijas, 26% no respondentiem minēja to profesiju, kurā viņi strādā patlaban. Tādējādi var uzskatīt, ka katrs trešais atbildējušais indivīds savu profesiju izvēlējies iepriekšminēto iemeslu dēļ. Pavisam kopā aptaujā iedzīvotāji nosauca vairāk kā 50 dažādu profesiju, taču to pieminēšanas biežums nepārsniedza 5% robežu. Biežāk nosauktās profesijas uzrādītas 7. tabulā.

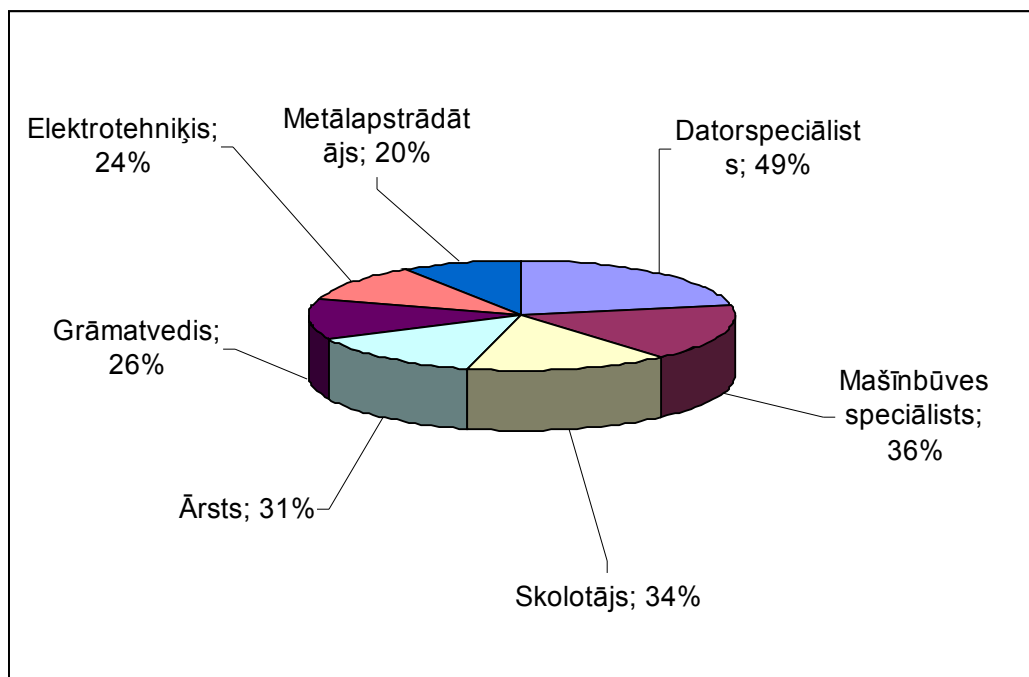
7. tabula. Profesija, kurā gribētu strādāt. N=400

		%
1.	Tajā profesijā, kurā strādāju patreiz	26
2.	Ārsts	6
3.	Uzņēmējs	5
4.	Datorspeciālists	5
5.	Menedžeris	3
6.	Grāmatvedis	3
7.	Kultūras jomā	3
8.	Dizaineris	3
9.	Jebkurā profesijā	3
10.	Nezinu	5

Viedoklis par atsevišķu profesiju piemērotību konkrētam dzimuma pārstāvim tika noskaidrots, lūdzot izvērtēt dažas tautsaimniecības nozares no dzimuma aspekta. Kā visizteiktākās **vīrietim piemērotās jomas** tika atzītas **metālapstrāde un mašīnbūve (95%), celtniecība (90%), elektronika un elektrotehnika (73%)**. Jomas, kuras tika novērtētas kā **dzimumneitrālas** bija **publiskā pārvalde (79%) un finanses un finanšu operācijas (76%)**, iedzīvotāji atzina, ka lai strādātu šajās jomās „*dzimuma nav nozīmes*”. Tik izteikta viedokļa par tikai sievietēm piemērotām profesijām kā dati uzrādīja iedzīvotāju uzskatu vienotību, kas ir piemērots vīrietim, nebija. Darbu medicīnā, tirdzniecībā, izglītībā un kultūrā, pārtikas ražošanā un informāciju un komunikāciju tehnoloģijās vairāk kā puse respondentu uzskatīja par piemērotu abu dzimumu pārstāvjiem. Tomēr tirdzniecības nozari un izglītību un kultūru gandrīz katrs trešais aptaujātais uzskatīja par piemērotāku sievietēm, kamēr informāciju un komunikāciju tehnoloģijas – vīriešiem. Profesiju piemērotību skatot pašvaldību griezumā, aptaujāto daugavpīliešu viedoklis bija tuvāks tradicionālajam priekšstatam par sievietēm/vīriešiem atbilstošām darbības jomām nekā citās pašvaldībās.

Noskaidrojot pašu respondentu vēlēšanos strādāt projektā pētāmajās nozarēs kā elektrotehnikā, informāciju tehnoloģijās, metālapstrādē, rezultāti rāda, ka no minētajām nozarēm visbiežāk cilvēki gribētu strādāt par datorspeciālistiem (skat. 9. attēlu). Reģionālajā griezumā iedzīvotāju atbildes izteiktas tendences neuzrāda, savukārt **rezultāti dzimumu griezumā apstiprina aptaujāto respondentu sievietēm un vīriešiem tipisko izvēli**, t.i., sievietes gribētu strādāt par grāmatvedēm, ārstēm un skolotājām, bet vīrieši – elektrotehniķiem un metālapstrādātājiem. Profesija, kurā vienlīdz daudz gribētu strādāt gan sievietes (50%), gan vīrieši (47%), ir datorspeciālists.

9. attēls. Gribētu strādāt šajās profesijās. N=400



To, ka pastāv sievietēm un vīriešiem raksturīga profesiju izvēle, apstiprināja aptaujāto ekspertu viedoklis un sniegtie dati. Visu aptaujāto pilsētu NVA filiāļu pārstāvji, raksturojot bezdarbnieku sievietes un bezdarbnieku vīriešu pārkvalificēšanās specialitātes izvēli, atspoguļoja līdzīgu tendenci – vīrieši izvēlas pārkvalificēties celtniecības nozarē, metālapstrādē, atslēdznieku, autovadītāju specialitātē, savukārt sievietes izvēlas tirdzniecības un pakalpojumu nozari, sekretāres, šuvējas specialitātes.

Pētot, kā ģimenes stāvoklis varētu ietekmēt iedzīvotāju izvēli strādāt kādā profesijā vai noslodzes apjomu, tika lūgts novērtēt, vai tas, ka cilvēks ir precējies/neprecējies vai viņam ir/nav bērni, hipotētiski atspoguļotos viņa nodarbinātībā. Ģimenes stāvoklis visbiežāk (42%) ietekmētu personas nodarbinātības slodzes apjomu, proti, to vai tiek strādāts pilnu slodzi, pusslodzi vai vispār netiek strādāts. To, ka situācija ģimenē varētu ietekmēt profesiju, atzina 32% aptaujāto. Turklāt būtiskas atšķirības netika konstatētas ne atsevišķo pašvaldību, ne dzimumu griezumā.

3.5 Dzimumu diskriminācijas izplatība darba tirgū

Ir radīti vairāki teorētiskie virzieni, kuros profesionālās segregācijas skaidrojums pieņem, ka “sieviešu” un “vīriešu” profesiju izveidošanās un pastāvēšana ir darba devēju diskriminējošas rīcības rezultāts. Sākotnējā segregācija rada tendenciozas lēmumu pieņēmēju grupas un priekšstatus par dzimumiem atšķirīgu “piemērotību” dažādām profesijām un darbībām (stereotipus), kuru rezultātā, izvēloties darbiniekus, tiek realizēta tieša diskriminācija vai veidojas apstākļi, kuru ietekmē diskriminācija kļūst (mikro) ekonomiski racionāla. Vienā no teorētiskajiem virzieniem, kura pamatlicējs ir G. Bekers (Gary Becker, 1957),- Darba tirgus diskriminācijas teorijā – tiek deklarēts, ka darba devējs piešķir augstāku iepriekšnoteiktu virsvērtību vienam dzimumam (rasei, tautībai, vecumam) vai arī vienu no dzimumiem vērtē zemāk. Šāds darba devējs izvēlēties zemāk vērtētās grupas pārstāvi vienīgi tad, ja būs iespējams kompensēt uztverto vērtības zaudējumu ar zemāku atalgojumu. Turklāt pat tad, ja darba devējam pašam būs neitrāla attieksme pret abu dzimumu darbiniekiem, tomēr sabiedrībā valdošā vai ieinteresēto pušu (kolēģu, klientu) attieksme būs priekšroku dodoša vienam no dzimumiem, darba devējs diskriminēs, ekonomisku motīvu vadīts. Šo teoriju attīstot, radusies racionālās tendenciozitātes teorija.

Plašāki darba devēju diskrimināciju skaidrojošie teorētiskie pieņēmumi izklāstīti 2. pielikumā: Metodoloģija.

3.5.1 Darba devēju izvēle

Lai identificētu darba devēju ierobežojošās izvēles izplatību aptaujātajās pašvaldībās, kā pārbaudes indikators tika izvirzīts diskriminācijas jēdziens, kuru aptaujas anketā tika iekļauts šādos jautājumos:

„Kam, jūsaprāt, sievietei vai vīrietim ir vieglāk atrast darbu jūsu pilsētā?”

„Vai jums personīgi kādreiz ir bijusi situācija, ka tas, ka jūs esat sieviete/vīrietis ir traucējis iegūt darbu?”

„Vai kādam no jūsu paziņu loka tā ir gadījies, ka viņa dzimums – tas, ka viņš ir vīrietis/sieviete traucējis iegūt darbu?”

Tieša vai netieša diskriminācija ir parādība, ar kuras palīdzību var identificēt, abu dzimumu līdztiesību jebkurā sociālās dzīves sfērā. Lai apzinātu situāciju pašvaldībās konkrēti sieviešu un vīriešu līdztiesības jomā darba tirgū, aptaujas anketā tika iekļauti jautājumi, kas atklāj diskriminācijas faktu. Analizējot pašvaldību aptaujas rezultātus kopumā dzimums ir traucējis iegūt darbu, paaugstinājumu amatā 11% atbildējušo respondentu. Absolūtos skaitļos tās ir 45 personas, no kurām 38 sievietes un 7 vīrieši. Visās pašvaldībās tika identificēti gadījumi, kad dzimums personai ir traucējis iegūt darbu vai paaugstinājumu amatā. Ventspilī 6 personas, Daugavpilī – 8, Valmierā – 15, bet Jelgavā – 16 personas uzskatīja, ka saskārušās ar dzimuma diskrimināciju. Attiecinot šo parādību ne tikai uz sevi, bet paplašinot problēmas aptveres loku, iekļaujot dati rāda, ka ar diskrimināciju saskārušies 18% jeb 73 personas no

aptaujāto respondentu paziņu loka. Valmierā – 23, Jelgava – 19, Daugavpilī – 18 un Ventspilī – 13 personas atbildēja, ka paziņām viņu dzimums traucējis iekārtoties darbā. No aptaujāto sieviešu vidus ar diskrimināciju bija saskārušās respondentes no visām pašvaldībām, taču visbiežāk tās bija valmierietes un jelgavnieces, savukārt uz šo jautājumu apstiprinoši atbildējušie vīrieši bija no daugavpilieši un jelgavnieki.

Raksturojot diskriminēto personu sociālos un demogrāfiskos rādītājus, jāsecina, ka sievietēm, kurām atteikts darbs viņu dzimuma dēļ, lielākajai daļai (24 personām no 38) iegūta augstākā izglītība, bet diskriminētajiem vīriešiem (5 personām no 7) – vidusskolas izglītība. Diskriminētās sievietes galvenokārt bija 18 – 39 gadu vecumā, bet vīrieši 40-49 gadus veci. Tāpat lielākā daļa diskriminēto gan vīriešu, gan sieviešu bija latviešu tautības pārstāvji un uz aptaujas momentu algoti darbinieki.

Tā kā viens no aptaujas jautājumiem tika attiecināts uz pašu respondentu, bet otrs vērsts uz plašāku problēmas aptveres auditoriju, abos jautājumos iegūtie skaitliskie un procentuālie rādītāji ir apvienojami. Tādējādi jākonstatē, ka aptaujātajās pašvaldībās gandrīz 30 % gadījumu novērota dzimumu diskriminācija iekārtojoties darbā vai pretendējot uz paaugstinājumu amatā. Diskrimināciju pēc dzimuma konstatējuši arī citi pētnieki, tā 21% iedzīvotāju atzinuši, ka šī parādība pašvaldībā pastāv¹². Taču apskatot šajā aptaujā iegūtos datus un salīdzinot ar datiem, kas iegūti veicot reprezentatīvu (N=2006) Latvijas iedzīvotāju aptauju, jāsecina, ka abos pētījumos iegūtie rezultāti uzrādījuši identiskas tendences. SKDS veiktajā pētījumā¹³ tika konstatēts, ka 30% Latvijas iedzīvotāju (gan viņi personiski, gan tuvākie radnieki un paziņas) *saskārušies ar situāciju, kad viņi bija neizdevīgākā stāvoklī tieši dzimuma dēļ – piesakoties darbā vai saņemot amata paaugstinājumu.*

Visaptverošākai izpratnei par darba devēju un darba ņēmēju ierobežojošās izvēles iemesliem un izplatības apmēriem, viedokļi tika iegūti veicot ekspertu intervijas ar uzņēmēju pārstāvjiem un katras aptaujātās pilsētas NVA filiāles vadītājiem. „*Pastāv stereotipi. Gan no darba ņēmēja (vairāk vidējās paaudzes cilvēki), gan no darba devēja puses. Darba devēja negatīvā attieksme ietekmē cilvēku vēlmi pretendēt uz darbu „netipiskā” jomā* „: šādu viedokli pauda Ventspils NVA filiāles pārstāve.

Jautājums, kurš nevarētu tikt klasificēts kā diskriminācijas fenomenu atspoguļojošs, bet gan vairāk norādītu uz iespējām vai priekšrocībām darba tirgū, ir „*Jūsaprāt, sievietei vai vīrietim ir vieglāk atrast darbu jūsu pilsētā?*”. Gandrīz puse (47%) uzskatīja, ka dzimumam nav nozīmes. 40% aptaujāto iedzīvotāju atbildēja, ka vīrietim ir vieglāk atrast darbu, savukārt 9% respondentu domāja, ka sievietei. Analizējot datus katras atsevišķās pašvaldības griezumā daugavpiliešu, jelgavnieku un valmieriešu viedokļu vidējais procentuālais sadalījums bija līdzīgs. Ventspilnieki biežāk nekā citu pašvaldību iedzīvotāji uzskatīja, ka darbs viņu pilsētā vieglāk atrodams ir vīrietim. Viedokļu dažādība par to, kuram no dzimumiem ir vieglāk atrast darbu, vērojama datus apskatot pa respondentu vecumu grupām. Jaunieši vecumā no 18 – 29 gadiem biežāk (47%) nekā citas vecuma grupas atbildēja, ka vieglāk darbu atrast ir tieši vīrietim. Šajā vecuma grupā atbilžu variantu – *sievieti* - izvēlējās 8% respondentu. Salīdzinājumā ar 40 – 49 gadus vecajiem pašvaldību iedzīvotājiem, kuriem

¹² Pētījuma ziņojums “Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās” ANO Attīstības programma, Rīga, 2003/2004, 38.lpp

¹³ Pētījuma ziņojums „Sieviešu un vīriešu lomas sabiedrībā”, SKDS, , Rīga, 2001, 122.lpp

dominēja viedoklis, ka dzimumam nav nozīmes darba iegūšanā, un arī *sievieti*, kurai vieglāk atrast darbu, izvēlējās divas reizes biežāk (15%) minētās vecuma grupas pārstāvju nekā 18-29 gadus vecie jaunieši.

Analizējot datus katrā pašvaldībā atsevišķi un dzimuma šķērsgriezumā, izrādījās, ka Daugavpils vīriešu un sieviešu domas par to, kuram no dzimumiem vieglāk atrast darbu viņu pilsētā sakrīt, proti, puse abu dzimumu iedzīvotāju uzskatīja, ka dzimumam nav nozīmes. Līdzīgi situāciju savā pilsētā vērtēja arī abu dzimumu valmierieši. Aptaujātās jelgavnieces pārliecinoši (53%) atbildēja, ka Jelgavā veiksmīgai darba meklēšanai nav saistības ar konkrētu dzimumu, savukārt jelgavnieki pārliecinoši uzskatīja, ka vīrietim pilsētā darbu atrast ir vieglāk. Savukārt aptaujāto Ventspils iedzīvotāju atbildes bija apgriezti proporcionālas jelgavnieku situācijas uztverei, proti, ventspilnieces pārliecinoši atbildēja, ka vīrietim ir vieglāk atrast darbu, bet ventspilnieki, ka dzimumam nav nozīmes. Jāatzīst, ka līdzīga tendence, proti, ka vīrietim ir vieglāk atrast darbu, tika konstatēta arī ANO Attīstības programmas finansētā projekta “Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās” veiktā pētījuma ietvaros¹⁴.

¹⁴ Pētījuma ziņojums “Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās” ANO Attīstības programma, Rīga, 2003/2004, 21.lpp

4 Pilsētu attīstības stratēģiju satura analīzes no profesiju segregācijas aspekta

Profesiju dzimumu segregācijas seku identifikācija, aprēķins un analīze ir veidota šādos posmos:

1. Katras pilsētas attīstības stratēģijas satura analīze no dzimumu perspektīvas, kuras ietvaros ir konstatēts un analizēts:
 - nozaru nodarbinātības raksturojums pēc dzimuma principa;
 - nodarbinātības situācijas raksturojums pēc dzimuma principa.
2. Profesiju dzimumu segregācijas identifikācija un analīze katrā pilsētā, kuras ietvaros ir aprēķināti un analizēti **profesiju segregācijas koeficienti (PSK)**.
3. Segregācijas ietekmes kvantifikācija, kuras ietvaros ir aprēķināti iespējamie ekonomiskie ieguvumi, kuri var rasties, realizējot attīstības dokumentos plānotās aktivitātes, ņemot vērā sociālo, demogrāfisko un ekonomisko situāciju pilsētā.

Attīstības stratēģijās tiek minētas problēmas, kuru rašanos gan tieši, gan netieši ietekmē profesiju segregācija un kuras var efektīvi risināt, pievēršot pastiprinātu uzmanību segregācijas novēršanai profesijās. Dažu pilsētas attīstību stratēģijās šo problēmu risināšanai tiek piedāvāti dažādi pasākumu kopumi, taču tajos nepieminot dzimumu segregācijas mazināšanas iespējas profesijās. Ja minētās problēmas, kas skar sociālo un ekonomisko vidi pašvaldībās netiks risinātas kompleksi ar profesiju segregācijas novēršanu un mazināšanu, tad rezultāti var nebūt optimāli.

Visu pilsētu attīstības stratēģijās kā prioritārās un attīstāmās nozares tiek minētas: apstrādes rūpniecība, būvniecība, tirdzniecība, transports, tūrisms, izglītība un zinātne, kurās tad arī pastāv būtiska dzimumu segregācija.

Arī profesijas, kuru darbinieki ir bezdarbnieku statusā pārklājas visās pašvaldībās. Ievērojams skaits sieviešu bezdarbnieku visās pilsētās ir sekojošās profesijās: grāmatveži, pārdevēji, skolotāji, šuvēji, pavāri, apkopēji un sargi; vīriešu bezdarbnieku skaits ir celtnieku profesijās. Tieši profesijās: grāmatveži, pārdevēji, skolotāji, šuvēji un pavāri arī ir lielākais piedāvāto brīvo darbavietu skaits. Jāņem vērā, ka pētījumā lielākoties izmantoti 2004.-2005.g. statistikas dati, kas neatbilst darba tirgus situācijai 2006.g., jo, piemēram, saskaņā ar NVA datiem, 2006.g. 10 darba tirgū pieprasītāko profesiju vidū (profesijās, kurās ir lielākais reģistrēto brīvo darba vietu skaits) ir celtnieka profesija¹⁵.

4.1 Profesiju segregācijas identifikācija un analīze

Lai apjaustu pēc iespējas vairāk veidu, kā mazināt cēloņus, kas rada labvēlīgu vidi profesiju horizontālajai segregācijai, tālāk tiks apkopota pieejamā statistiskā informācija par

¹⁵ Avots: www.nva.gov.lv

pilsētām no profesiju segregācijas perspektīvas un aprēķināti iespējamie ekonomiskie ieguvumi, ja tiks mazināta un novērsta profesiju horizontālā segregācija. Tas savukārt sniedz ieskatu, kādā veidā pilsētu pašvaldības varētu mazināt profesiju segregāciju un kādas aktivitātes pašvaldības varētu realizēt, lai vēl sekmīgāk sasniegtu izvirzītos mērķus.

Lai šī pētījuma ietvaros dotu vienotas vadlīnijas, uz kuru pamata salīdzināt nozares un profesijas un identificēt potenciālās uzlabojumu jomas, tiek piedāvāts izmantot koeficientu, kas raksturotu katras profesijas viena dzimuma dominanti – **Profesiju Segregācijas Koeficients (PSK)**.

PSK var aprēķināt sievietēm un vīriešiem. Tā kā PSK lielumi ir apgriezti proporcionāli, tādēļ ir aprēķināts tikai PSK sievietēm, kur zemas PSK vērtības norāda uz zemu sieviešu pārstāvējumu profesijā (PSK vērtība ir mazāka par 1) un augstas PSK vērtības norāda uz augstu pārstāvējumu (attiecīgi PSK vērtība ir lielāka par 1).

Būtiski ir izšķirt **horizontālos** un **vertikālos PSK**, jo tie var savstarpēji kompensēties, tādēļ katrai profesijai jāaprēķina atsevišķais koeficients un tikai tad jāaprēķina kopējais PSK, analīzē izmantojot visus trīs lielumus.

Katrai profesijai ir izšķirti **vertikālais PSK** (kas parāda, vai vidējā bruto darba samaksa mēnesī ir lielākā sievietēm vai vīriešiem, kur aprēķinot vidējo darba samaksu mēnesī, darbinieki, kuri strādāja nepilnu darba laiku, pārrēķināti pilna laika vienībās), **horizontālais PSK** (kas raksturo, vai profesijā ir vairāk nodarbinātas sievietes vai vīrieši attiecībā pret katras kārtas darbaspējīgajiem iedzīvotājiem), kurus izmanto **kopējā PSK** aprēķināšanai (te tiek sareizināti abi iepriekšējie koeficienti, kas parāda vispārējo stāvokli). Analīzē ir izšķirti šie trīs PSK koeficienti, jo ir jāņem vērā, ka dažos gadījumos horizontālais un vertikālais PSK kompensējas, tādējādi kopējais PSK neparāda reālo situāciju.

PSK aprēķina sekojošā veidā:

$$PSK_{kop} = PSK_{horiz} \times PSK_{vert},$$

kur PSK_{kop} ir kopējais profesiju raksturojošais segregācijas koeficients, PSK_{horiz} ir horizontālo segregāciju raksturojošais koeficients un PSK_{vert} ir vertikālo segregāciju raksturojošais koeficients.

PSK_{horiz} aprēķina pēc sekojošas formulas:

$$PSK_{horiz} = \frac{x_{siev}}{x_{kop}} \times \frac{n_{kop}}{n_{siev}},$$

kur x_{siev} ir profesijā nodarbināto sieviešu skaits (pārrēķinot pilna laika ekvivalentā (turpmāk PLE), nozīmē pilnu darba slodzi skaitu. Sievietes, kas strādā mazāk nekā pilnu slodzi tiek pieskaitītas ņemot vērā slodzes koeficientu), x_{kop} ir kopējais profesijā nodarbināto skaits (pārrēķinot PLE), n_{siev} ir darba vecumā esošo sieviešu skaits un n_{kop} ir kopējais darba vecumā esošo iedzīvotāju skaits attiecīgajā reģionā.

Visbeidzot PSK_{vert} aprēķina pēc sekojošas formulas:

$$PSK_{vert} = \frac{a_{siev}}{a_{vid}},$$

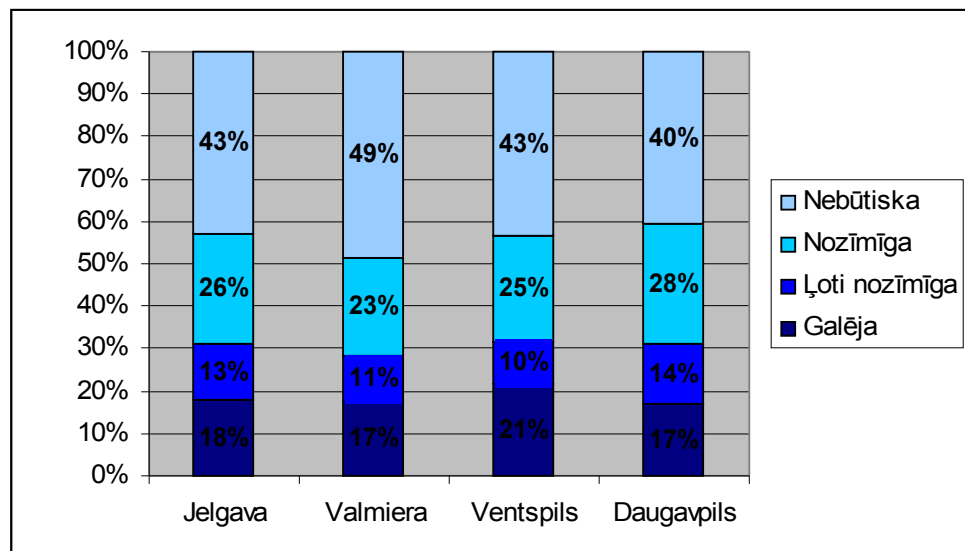
kur a_{siev} ir vidējā mēneša bruto darba samaksa sievietēm konkrētajā profesijā un a_{vid} ir vidējā mēneša bruto darba samaksa visiem darbiniekiem.

4.2 Segregācijas ietekmes kvantifikācija

Tika salīdzināti Jelgavas, Valmieras, Ventspils un Daugavpils pilsētu PSK ar Valsts vidējiem PSK koeficientiem. Tie gandrīz visās profesijās ir mazāki, tas nozīmē, ka šo pilsētu pašvaldībās (kā arī Zemgales, Vidzemes, Kurzemes un Latgales reģionā kopumā) pastāv lielāka dzimumu segregācija par sliktu sievietēm nekā valstī kopumā, tomēr visā Latvijā PSK koeficientus uzlabo Rīga, kurā situācija krasi atšķiras no pārējām Latvijas pilsētām.

Tā kā galējas, ļoti nozīmīgas un nozīmīgas profesiju segregācijas ir konstatētas (apskatot kopējā PSK rādītājus) vairāk kā 55% profesijās Jelgavas pašvaldībā, vairāk kā 50% profesijās Valmieras pašvaldībā, 60% profesijās Ventspils pašvaldībā un vairāk kā 55% profesijās Daugavpils pašvaldībā (skatīt sekojošo attēlu), tad ekonomiskie ieguvumi, kurus var iegūt pašvaldības, mazinot profesiju segregāciju, ir aprēķinātas visām nozarēm kopumā.

10. attēls Kopējā profesiju segregācijas %



Analīzē ir apskatīti būtiskākie kvantificējamie ekonomiskie ieguvumi, ko var gūt pašvaldības mazinot profesiju horizontālo segregāciju. Ieguvumi ir aprēķināti visām nozarēm

kopumā, ņemot vērā konkrēto situāciju Jelgavas, Valmieras, Ventspils un Daugavpils pašvaldībās, profesijās, izglītības un sabiedrības jomās.

Iespējamie ekonomiskie ieguvumi ir modelēti balstoties uz faktu, ka kopējā profesiju segregācija ir par labu vīriešiem. Tas nozīmē, ka vidējais kopējais PSK ir zemāks par 1. Attiecīgi kopējā PSK vērtība Jelgavas pašvaldībā ir 0,96, kopējā PSK vērtība Valmieras pašvaldībā ir 0,96, kopējā PSK vērtība Ventspils pašvaldībā ir 0,93 un kopējā PSK vērtība Daugavpils pašvaldībā ir 0,97.

Katra ieguvuma aplēsei ir izmatota pēc iespējas precīzāka statistiskā informācija, bet dati, kuri nebija pieejami empīriskā formātā, tika aizstāti ar ekspertu vērtējumiem.

Visi ekonomiskie ieguvumi ir aprēķināti vienam gadam, aprēķinos izmantojot datus, kas iegūti par 2004. un 2005. gadu.

Pašvaldību ieguvumu aplēsē izglītības jomu Jelgavas pilsētā pārstāv Latvijas Lauksaimniecības universitāte (LLU), Valmieras pilsētā pārstāv Vidzemes augstskola (ViA), Ventspils pilsētā Ventspils Augstskola (VeA) un Daugavpils pilsētā Daugavpils Universitāte (DU).

Zemāk ir uzskatīti četri būtiskākie ieguvumi, kas rodas mazinoties profesiju segregācijai un doti to aplēses metožu apraksti.

4.3 Ieguvums samazinot sub-optimālu bezdarbnieku sadali

Šī ieguvuma loģika ir: stereotipu dēļ sievietes bezdarbnieces neizvēlās „vīriešu” profesijas. Pārvarot stereotipu barjeras, brīvās darba vietas var aizpildīt sievietes bezdarbnieces.

Ekonomiskais *ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes (IRIE)*, pārvarot stereotipu un sistemātiskas diskriminācijas barjeras, tiek aprēķināts: salīdzinot pār-apmācāmo sieviešu bezdarbnieču skaitu (PSB) un nozarē trūkstāšo darbinieku skaitu (NTD) gada laikā un mazāko no tiem reizīnot ar darbinieku tīro papildvērtību (DTP).

Kur DTP tiek aprēķināts izmantojot sekojošus datus: a) vidējā darba alga sievietēm uz vienu darbinieku nozarē gada laikā (VA_s), b) vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā ($SOC_IZM_{uz_bezd}$) un c) vidējās apmācības izmaksas pārprofilējot darbiniekus (APM_IZM). DTP iegūst saskaitot a) un b) lielumus un atņemot c) lielumu.

Tādējādi pašvaldības ekonomiskā ieguvuma aplēse konkrētam laika periodam ir iegūstama pēc formulas:

$$IRIE = MIN(PSB; NTD) \times (VA_s + SOC_IZM_{uz_bezd} - APM_IZM) \quad (1)$$

4.3.1 Jelgavas pašvaldības ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes

8.tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

8.tabula

Jelgavas pilsētas IRIE aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Pār-apmācāmo sieviešu bezdarbnieču skaits (PSB)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Jelgavas filiāle (NVA)	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	428
Nozarē trūkstošo darbinieku skaits (NTD)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Jelgavas filiāle	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.10.2004. līdz 30.09.2005.	242
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde (CSP)	Nepublicētie CSP statistikas dati par Zemgales reģionu	Uz 2004. gada oktobri	2'064,00
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā (SOC_IZM _{uz_bezd})	Jelgavas pilsētas sociālo lietu pārvalde (SLP) un NVA	Nepublicētie SLP un NVA statistikas dati	No 01.10.2004. līdz 30.09.2005.	23,8
Apmācības izmaksa pārprofilējot darbiniekus (APM_IZM)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Jelgavas nodaļa	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	204,86

Ievietojot šīs vērtības formulā (1) gada laikā ekonomiskais ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes ir **235'800 LVL/gadā**.

4.3.2 Valmieras pašvaldības ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes

9. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

9.tabula

Valmieras pilsētas IRIE aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Pār-apmācāmo sieviešu bezdarbnieču skaits (PSB)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Valmieras filiāle	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz	233

	(NVA)		31.11.2005.	
Nozarē trūkstošo darbinieku skaits (NTD)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Valmieras filiāle	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 30.11.2005.	246
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde (CSP)	Nepublicētie CSP statistikas dati par Vidzemes reģionu	Uz 2004. gada oktobri	2'000,88
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā (SOC_IZM _{uz_bezd})	Valmieras pilsētas Sociālās palīdzības nodaļa (SPN) un NVA	Nepublicētie SPN un NVA statistikas dati	No 01.01.2004. līdz 31.12.2005	22,14
Apmācības izmaksa pārprofilējot darbiniekus (APM_IZM)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Valmieras nodaļa	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	176,67

Ievietojot šīs vērtības formulā (1) gada laikā ekonomiskais ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes ir **430'733,43** LVL/gadā.

4.3.3 Ventpils pašvaldības ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes

10. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

10. tabula

Ventpils pilsētas IRIE aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Pār-apmācāmo sieviešu bezdarbnieču skaits (PSB)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Ventpils filiāle (NVA)	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	664
Nozarē trūkstošo darbinieku skaits (NTD)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Ventpils filiāle	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.09.2004. līdz 31.08.2005.	280
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde (CSP)	Nepublicētie CSP statistikas dati par Kurzemes reģionu	Uz 2004. gada oktobri	2'061,00
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā	Ventpils pilsētas Sociālās aprūpes	Nepublicētie SAP un NVA statistikas	No 01.01.2004. līdz 31.12.2005.	65,68

laikā (SOC_IzM _{uz_bez})	pārvalde (SAP) un NVA	dati		
Apmācības izmaksa pārprofilējot darbiniekus (APM_IzM)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Ventspils nodaļa	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	165,73

Ievietojot šīs vērtības formulā (1) gada laikā ekonomiskais ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes ir **548'577,03** LVL/gadā.

4.3.4 Daugavpils pašvaldības ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes

11. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

11. tabula

Daugavpils pilsētas IRIE aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Pār-apmācāmo sieviešu bezdarbnieču skaits (PSB)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Daugavpils filiāle (NVA)	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	1565
Nozarē trūkstošo darbinieku skaits (NTD)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Daugavpils filiāle	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.09.2004. līdz 31.08.2005.	298
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde (CSP)	Nepublicētie CSP statistikas dati par Latgales reģionu	Uz 2004. gada oktobri	1'899,24
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā (SOC_IzM _{uz_bez})	Daugavpils pilsētas domes Sociālo lietu pārvalde (SLP) un NVA	Nepublicētie SLP un NVA statistikas dati	No 01.01.2004. līdz 31.12.2005.	19,60
Apmācības izmaksa pārprofilējot darbiniekus (APM_IzM)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Daugavpils nodaļa	Nepublicētie NVA statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	168,93

Ievietojot šīs vērtības formulā (1) gada laikā ekonomiskais ieguvums no resursu izmantošanas efektivitātes ir **521'910,47** LVL/gadā.

4.4 Ieguvums uzlabojot absolventu adekvātu nodarbinātību

Ieguvuma loģika ir: darba devēju diskriminācijas un sistemātisku diskriminācijas barjeru dēļ sievietes, kas pabeidz augstākās un profesionālās izglītības iestādes, nevar atrast

darbu savā specialitātē un vai nu nestrādā vispār, vai strādā citās profesijās. Mazinot dzimumu segregāciju, daļa no absolventēm atradīs reģionā darbu savā profesijā un varēs realizēt atbilstošu pievienoto vērtību.

Ekonomiskais *ieguvums no absolventu adekvātas nodarbinātības (IAAN)* attiecīgajā gadā, pārvarot stereotipu un sistemātiskas diskriminācijas barjeras, ir aprēķināms: neatbilstoši nodarbināto absolventu sieviešu skaitu (NNA) reizinot ar vidējo bruto gada alga sievietēm (VA_{siev}) un to pareizinot ar proporciju no NNA, ko varētu piesaistīt reģionā (p).

Tādējādi pašvaldības IAAN aplēse konkrētam laika periodam ir iegūstama pēc formulas:

$$IAAN = p \times NNA \times AV_s \quad (2)$$

4.4.1 Jelgavas pašvaldības ieguvums no absolventu adekvātas nodarbinātības

12. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

12. tabula

Jelgavas pilsētas IAAN aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Neatbilstoši nodarbināto absolventu sieviešu skaits (NNA)	LLU izglītības un NVA nodarbinātības ekspertu aplēse	Aptaujas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	227
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA_{siev})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Zemgales reģionu	Uz 2004. gada oktobri	2064
Proporcija no NNA, ko varētu piesaistīt reģionā (p)	LLU izglītības un NVA nodarbinātības ekspertu aplēse	Aptaujas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	30%

Ievietojot šīs vērtības formulā (2) gada laikā ekonomiskais ieguvums uzlabojot absolventu adekvātu nodarbinātību ir **140'620LVL**/gadā.

4.4.2 Valmieras pašvaldības ieguvums no absolventu adekvātas nodarbinātības

13. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

13.tabula

Valmieras pilsētas IAAN aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Neatbilstoši nodarbināto absolventu sieviešu skaits (NNA)	ViA izglītības ekspertu aplēse un D. Aizstrautas diplomdarbs	Aptaujas dati un statistikas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	30
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Vidzemes reģionu	Uz 2004. gada oktobri	2'000,88
Proporcija no NNA, ko varētu piesaistīt reģionā (p)	ViA izglītības ekspertu aplēse un D. Aizstrautas diplomdarbs „Valsts augstskolu absolventu nodarbinātības tendences Latvijā”	Aptaujas dati un statistikas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	28%

Ievietojot šīs vērtības formulā (2) gada laikā ekonomiskais ieguvums uzlabojot absolventu adekvātu nodarbinātību ir **17'009,08 LVL/gadā**.

4.4.3 Ventspils pašvaldības ieguvums no absolventu adekvātas nodarbinātības

14. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

14.tabula

Ventspils pilsētas IAAN aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Neatbilstoši nodarbināto absolventu sieviešu skaits (NNA)	VeA izglītības speciālistes aplēse	Aptaujas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	17
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Kurzemes reģionu	Uz 2004. gada oktobri	2'061,00
Proporcija no NNA, ko varētu piesaistīt reģionā (p)	VeA izglītības speciālistes aplēse	Aptaujas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	25%

Ievietojot šīs vērtības formulā (2) gada laikā ekonomiskais ieguvums uzlabojot absolventu adekvātu nodarbinātību ir **8'862,30** LVL/gadā. (Ja aprēķinos izmantotu speciālista aplēsi, tad IAAN būtu 18'610,83.)

4.4.4 Daugavpils pašvaldības ieguvums no absolventu adekvātas nodarbinātības

15. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

15. tabula

Daugavpils pilsētas IAAN aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Neatbilstoši nodarbināto absolventu sieviešu skaits (NNA)	DU ekspertu aplēse un LSA pētījuma „Studentu aptauja” statistikas dati	Aptaujas dati un nepublicētie LSA pētījuma „Studentu aptauja” dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	354
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Latgales reģionu	Uz 2004. gada oktobri	1'899.24
Proporcija no NNA, ko varētu piesaistīt reģionā (p)	DU ekspertu aplēse un LSA pētījuma „Studentu aptauja” statistikas dati	Aptaujas dati un nepublicētie LSA pētījuma „Studentu aptauja” dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	17%

Ievietojot šīs vērtības formulā (2) gada laikā ekonomiskais ieguvums uzlabojot absolventu adekvātu nodarbinātību ir **114'270,43** LVL/gadā.

4.5 Ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos

Ieguvuma loģika ir: ja profesijās pastāv būtiska segregācija, tad sievietes neizvēlās apgūt šo profesiju iemaņas un izvēlas zemākas pievienotās vērtības darbavietas (neizmanto savu potenciālu pilnībā). Samazinot segregācijas barjeras noteiktā profesijā, sievietes izvēlas izglītoties, apgūt darbam nepieciešamās iemaņas un sekojoši nonāk no zemākas pievienotās vērtības uz augstākas pievienotās vērtības darbinieku grupu.

Pašvaldības ekonomiskais **ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos (ICVV)** attiecīgajā gadā, pārvarot stereotipus un sistemātiskas diskriminācijas barjeras, ir aprēķināts apskatot par cik varētu palielināties absolventu sieviešu alga, ja tiktu pārvarētas stereotipu barjeras un viņas būtu apguvušas vīriešu profesijas. Tas tiek rēķināts sekojoši: pilsētas augstākās izglītības sieviešu kārtas absolventu skaitu (AI_s) reizinot ar starpību starp vidējo

bruto gada alga vīriešiem (VA_{vir}) un sievietēm (VA_{siev}), to reizinot ar atgriešanās koeficientu (K) un izdalot ar diskonta likmi (r).

Sekojoši ekonomiskā ieguvuma aplēse konkrētam laika periodam iegūstama pēc formulas:

$$ICVV = AI_s \times (VA_v - VA_s) \times K \div r \quad (3)$$

4.5.1 Jelgavas pašvaldības ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos

16. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

16. tabula

Jelgavas pilsētas ICVV aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
LLU sieviešu kārtas absolventu skaits (AI_s)	Centrālā statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Zemgales reģionu	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	757
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA_{siev})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 2004. gada oktobri	2064,00
Vidējā bruto gada alga vīriešiem (VA_{vir})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 2004. gada oktobri	2213,76
Atgriešanās koeficients (K)	LLU izglītības un NVA nodarbinātības ekspertu aplēse	Aptaujas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	20%
Diskonta likme (r)	http://partnet.vtt.fi/rosebud/products/deliverable/Report_WP3_final_june_2004.pdf	"EU Guide to cost-benefit analysis of investment projects"	2003. gads.	7%

Ievietojot šīs vērtības formulā (3) gada laikā ekonomiskais ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos ir **323'909** LVL/gadā.

4.5.2 Valmieras pašvaldības ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos

17. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

17.tabula

Valmieras pilsētas ICVV aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
ViA sieviešu kārtas absolventu skaits (AI _s)	Centrālā statistikas pārvalde	Statistikas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	66
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 2004. gada oktobri	2'000,88
Vidējā bruto gada alga vīriešiem (VA _{vīr})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 2004. gada oktobri	2'086,56
Atgriešanās koeficients (K)	ViA izglītības ekspertu aplēse un D. Aizstrautas diplomdarbs	Aptaujas dati un statistikas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	20%
Diskonta likme (r)	http://partnet.vtt.fi/rose/bud/products/deliverable/Report_WP3_final_june_2004.pdf	"EU Guide to cost-benefit analysis of investment projects"	2003. gads	7%

Ievietojot šīs vērtības formulā (3) gada laikā ekonomiskais ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos ir **16'156,80 LVL/gadā**.

4.5.3 Ventpils pašvaldības ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos

18. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

18. tabula

Ventpils pilsētas ICVV aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
VeA sieviešu kārtas absolventu skaits (AI _s)	Centrālā statistikas pārvalde	Statistikas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	86
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 2004. gada oktobri	2'061,00

Vidējā bruto gada alga vīriešiem (VA _{vīr})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 2004. gada oktobri	2'457,24
Atgriešanās koeficients (K)	VeA izglītības speciālistes aplēse	Aptaujas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	15%
Diskonta likme (r)	http://partnet.vtt.fi/rosebud/products/deliverable/Report_WP3_final_june_2004.pdf	"EU Guide to cost-benefit analysis of investment projects"	2003. gads.	7%

Ievietojot šīs vērtības formulā (3) gada laikā ekonomiskais ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos ir **73'021,37 LVL/gadā**.

4.5.4 Daugavpils pašvaldības ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos

19. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

19. tabula

Daugavpils pilsētas ICVV aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
DU sieviešu kārtas absolventu skaits (AI _s)	Centrālā statistikas pārvalde	Statistikas dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	1264
Vidējā bruto gada alga sievietēm (VA _{siev})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 2004. gada oktobri	1'899,24
Vidējā bruto gada alga vīriešiem (VA _{vīr})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 2004. gada oktobri	1'979,40
Atgriešanās koeficients (K)	DU ekspertu aplēse un LSA pētījuma „Studentu aptauja” statistikas dati	Aptaujas dati un nepublicētie LSA pētījuma „Studentu aptauja” dati	Par 2004./2005. akadēmisko gadu	25%
Diskonta likme (r)	http://partnet.vtt.fi/rosebud/products/deliverable/Report_WP3_final_june_2004.pdf	"EU Guide to cost-benefit analysis of investment	2003. gads.	7%

projects"

Ievietojot šīs vērtības formulā (3) gada laikā ekonomiskais ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos ir **361'865,14 LVL/gadā**.

4.6 Ieguvums veicinot darba tirgus elastību

Ieguvuma loģika: ierobežota profesijas un pārkvalifikācijas izvēle palielina bezdarba periodu, tādējādi palielinot strukturālo bezdarbu. Samazinot stereotipus un diskriminējošas barjeras pārejai no „sieviešu” uz „vīriešu” profesijām, samazinās vidēji bez darba pavadīto dienu skaits. Šo dienu ieguvumu reizina ar bezdarba ekonomiskajām izmaksām – daļu no kopējā algu apjoma, par kuru iespējams palielināt nodarbinātību.

Ekonomiskais **ieguvums no strukturālā bezdarba samazināšanas (ISBS)**, pārvarot stereotipu un sistemātiskas diskriminācijas barjeras, tiek aprēķināts sekojoši: sieviešu bez darba pavadītā laika samazinājuma attiecību pret vidējo bez darba pavadīto laiku (BLB_{attiec}) reizina ar strukturālā bezdarba procentiem (u_{strukt}), to savukārt reizina ar sieviešu īpatsvaru bezdarbnieku starpā (\bar{i}_{siev}), ko savukārt reizina ar vērtību, kura rodas summējot kopējo algu apjomu gadā (KAA) un darbaspējīgo iedzīvotāju skaita pašvaldībā (n_{iedz}) reizinājumu ar vidējo bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā ($SOC_IZM_{uz_bezd}$).

Tādējādi pašvaldības ISBN aplēse konkrētam laika periodam ir iegūstama pēc formulas:

$$ISBN = BPL_{attiec} \times u_{strukt} \times \bar{i}_{siev} \times (KAA + n_{iedz} \times SOC_IZM_{uz_bezd}) \quad (4)$$

4.6.1 Jelgavas pašvaldības ieguvums no strukturālā bezdarba samazināšanas

20. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

20. tabula

Jelgavas pilsētas ISBN aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Vidējais bez darba pavadītais laiks profesijas bezdarbniekiem atsevišķi sievietēm un vīriešiem (BLB_{siev}), ($BLB_{vīr}$)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Jelgavas filiāle	Nepublicētie statistikas dati	No 01.10.2004. līdz 30.09.2005.	0,246
Strukturālā bezdarba procents (u_{strukt})	NVA un CSP	Nepublicētie statistikas dati	No 01.10.2004. līdz 30.09.2005.	0,41%
Darbaspējīgo iedzīvotāju	Centrālās	Nepublicētie	Uz 01.01.2005.	43'222

skaits pašvaldībā (n_{iedz})	statistikas pārvalde	statistikas dati		
Sieviešu īpatsvars bezdarbnieku starpā (\bar{I}_{siev})	Nodarbinātības valsts aģentūra, Jelgavas filiāle	Nepublicētie statistikas dati	No 01.10.2004. līdz 30.09.2005.	66%
Kopējais bruto algu apjoms (KAA)	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Zemgales reģionu	Uz 2004. gada oktobri	34'313'275
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā ($SOC_IZM_{uz_bezd}$)	Jelgavas pilsētas sociālo lietu pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Par 2005. gadu	23,8

Ievietojot atbilstošās vērtības formulā (4) gada laikā ekonomiskais ieguvums veicinot darba tirgus elastību ir **23'275 LVL/gadā**.

4.6.2 Valmieras pašvaldības ieguvums no strukturālā bezdarba samazināšanas

21. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

21. tabula

Valmieras pilsētas ISBN aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Vidējais bez darba pavadītais laiks profesijas bezdarbniekiem atsevišķi sievietēm un vīriešiem (BLB_{siev}), ($BLB_{vīr}$)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Valmieras filiāle	Nepublicētie statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	0,32
Strukturālā bezdarba procents (u_{strukt})	NVA un CSP	Nepublicētie statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	1,23%
Darbaspējīgo iedzīvotāju skaits pašvaldībā (n_{iedz})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 01.01.2005.	37328
Sieviešu īpatsvars bezdarbnieku starpā (\bar{I}_{siev})	Nodarbinātības valsts aģentūra, Valmieras filiāle	Nepublicētie statistikas dati	No 01.12.2004. līdz 31.11.2005.	47%
Kopējais bruto algu apjoms (KAA)	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Vidzemes reģionu	Uz 2004. gada oktobri	31'522'740,51

Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā (SOC_IZM _{uz_bezd})	Valmieras pilsētas Sociālās palīdzības nodaļa	Nepublicētie statistikas dati	No 01.01.2004. līdz 31.12.2005.	22,14
--	---	-------------------------------	---------------------------------	-------

Ievietojot atbilstošās vērtības formulā (4) gada laikā ekonomiskais ieguvums veicinot darba tirgus elastību ir **60'277,82 LVL/gadā**.

4.6.3 Ventpils pašvaldības ieguvums no strukturālā bezdarba samazināšanas

22. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

22.tabula

Ventpils pilsētas ISBN aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Vidējais bez darba pavadītais laiks profesijas bezdarbniekiem atsevišķi sievietēm un vīriešiem (BLB _{siev}), (BLB _{vīr})	Nodarbinātības valsts aģentūra, Ventpils filiāle	Nepublicētie statistikas dati	No 01.09.2004. līdz 31.08.2005.	0,37
Strukturālā bezdarba procents (u _{strukt})	NVA un CSP	Nepublicētie statistikas dati	No 01.09.2004. līdz 31.08.2005.	0,76%
Darbaspējīgo iedzīvotāju skaits pašvaldībā (n _{iedz})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 01.01.2005.	28587
Sieviešu īpatsvars bezdarbnieku starpā (I _{siev})	Nodarbinātības valsts aģentūra, Ventpils filiāle	Nepublicētie statistikas dati	No 01.09.2004. līdz 31.08.2005.	69%
Kopējais bruto algu apjoms (KAA)	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Kurzemes reģionu	Uz 2004. gada oktobri	29'136'619,68
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā (SOC_IZM _{uz_bezd})	Ventpils pilsētas Sociālās aprūpes pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	No 01.01.2004. līdz 31.12.2005.	65,68

Ievietojot atbilstošās vērtības formulā (4) gada laikā ekonomiskais ieguvums veicinot darba tirgus elastību ir **59'929,37 LVL/gadā**.

4.6.4 Daugavpils pašvaldības ieguvums no strukturālā bezdarba samazināšanas

23. tabulā ir apkopoti aprēķinos izmantoto datu avoti, ievākšanas metodes un laika periodi, par kuriem šī informācija ir iegūta:

23.tabula

Daugavpils pilsētas ISBN aprēķinam izmantoto datu avoti un vērtības

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Datu avots</i>	<i>Datu ievākšanas metodes</i>	<i>Laika periods</i>	<i>Vērtība</i>
Vidējais bez darba pavadītais laiks profesijas bezdarbniekiem atsevišķi sievietēm un vīriešiem (BLB_{siev}), ($BLB_{vīr}$)	Nodarbinātības valsts aģentūra, Daugavpils filiāle	Nepublicētie statistikas dati	No 01.09.2004. līdz 31.08.2005.	0,23
Strukturālā bezdarba procents (u_{strukt})	NVA un CSP	Nepublicētie statistikas dati	No 01.09.2004. līdz 31.08.2005.	2,1%
Darbaspējīgo iedzīvotāju skaits pašvaldībā (n_{iedz})	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	Uz 01.01.2005.	73186
Sieviešu īpatsvars bezdarbnieku starpā (\bar{I}_{siev})	Nodarbinātības valsts aģentūra, Daugavpils filiāle	Nepublicētie statistikas dati	No 01.09.2004. līdz 31.08.2005.	59%
Kopējais bruto algu apjoms (KAA)	Centrālās statistikas pārvalde	Nepublicētie statistikas dati par Latgales reģionu	Uz 2004. gada oktobri	52'300'257,97
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā ($SOC_IZM_{uz_bezd}$)	Daugavpils pilsētas domes Sociālo lietu pārvalde	Nepublicētie statistikas dati	No 01.01.2004. līdz 31.12.2005.	19,60

Ievietojot atbilstošās vērtības formulā (4) gada laikā ekonomiskais ieguvums veicinot darba tirgus elastību ir **154'501,47 LVL/gadā**.

4.7 Rezumējums

Tā kā Jelgavas, Valmieras, Ventspils un Daugavpils pilsētu attīstības stratēģijās profesiju segregācijas sociālā un ekonomiskā ietekme nav apzināta un aktualizēta, kā arī attīstības stratēģijās nav minēta profesiju segregācijas mazināšanas stratēģijas pielietošana, tādēļ Jelgavas, Valmieras, Ventspils un Daugavpils pilsētu attīstības stratēģijās vai ikgadējos Nodarbinātības veicināšanas plānos ir jāiekļauj pasākumi profesiju segregācijas mazināšanai,

lai varētu veiksmīgāk integrēt pieejamos cilvēkresursus un ilgtermiņa ietaupīt valsts, pašvaldības un ražotāju resursus.

Paredzot pašvaldībā realizēt profesiju segregāciju mazinošus stratēģiskos pasākumus, **kopējais ekonomisko ieguvumu potenciāls (KEIP)**, ko katra pašvaldība varētu gūt viena gada laikā ir:

- Jelgavas pilsētas pašvaldībai KEIP, veicinot dzimumu segregācijas mazināšanos, ir **723'605 LVL/gadā**;
- Valmieras pilsētas pašvaldībai KEIP, veicinot dzimumu segregācijas mazināšanos, ir **524'177,13 LVL/gadā**;
- Ventspils pilsētas pašvaldībai KEIP, veicinot dzimumu segregācijas mazināšanos, ir **693'491,88 LVL/gadā**;
- Daugavpils pilsētas pašvaldībai KEIP, veicinot dzimumu segregācijas mazināšanos, ir **1'152'547,51 LVL/gadā**.

Katras pašvaldības kompetencē atliek izvērtēt, vai KEIP ir nozīmīgs vai nē, kā arī apzināt un novērtēt kā segregācijas novēršanas un mazināšanas radītais efekts ietekmēs turpmāko pilsētu ekonomiskās un sociālās vides attīstību, un attiecīgi izvēlēties piemērotāko stratēģiju.

24. tabula

Dzimumu segregācijas identifikācija profesijās Jelgavā, Valmierā, Ventspilī un Daugavpilī

Pilsēta	Galēja segregācija	Ļoti nozīmīga segregācija	Nozīmīga segregācija
Jelgava	<p>Galēji zems sieviešu pārstāvējums: elektroinženieri, policisti, būvnieki, sanitārtehniķi, būvelektriķi, metinātāji, elektromehānisko iekārtu mehāniķi, transporta līdzekļu vadītāji, ēku būvniecības strādnieki u.c.</p> <p>Galēji augsts sieviešu pārstāvējums: netika identificēts.</p>	<p>Ļoti zems sieviešu pārstāvējums: mehānikas inženieri, elektrotehnikas speciālisti, inženiermehānikas speciālisti, metālapstrādes darbgaldu strādnieki, u.c.</p> <p>Ļoti augsts sieviešu pārstāvējums: matemātiķi, statistiķi, farmaceiti, grāmatveži, arhivisti, bibliotekāri, filologi, tulki, inženierķīmijas speciālisti, feldšeri, pirmsskolu skolotāji, u.c.</p>	<p>Zems sieviešu pārstāvējums: programmētāji, būvniecības speciālisti, civilās drošības un aizsardzības speciālisti, fizikas un inženierzinātņu speciālisti, komercdarījumu pakalpojumu speciālisti, aģenti un tirdzniecības starpnieki, apsardzes darbinieki, enerģētisko un līdzīgu iekārtu operatori, u.c.</p> <p>Augsts sieviešu pārstāvējums: ķīmijas inženieri, vidējās, profesionālās, pamatizglītības un speciālo skolu skolotāji, ekonomisti, filologi, tulki, pārvaldes sekretāri, sociālie darbinieki, tūrisma speciālisti, veikalu pārdevēji, maiznieki un konditori, u.c.</p>

<p>Valmiera</p>	<p>Galēji zems sieviešu pārstāvējums: programmētāji, mehānikas inženieri, inženiermehānikas speciālisti, būvnieki, namdari un galdnieki, metālapstrādes strādnieki, metinātāji, metālapstrādes darbgaldu strādnieki, transporta līdzekļu vadītāji u.c. Galēji augsts sieviešu pārstāvējums: netika identificēts.</p>	<p>Ļoti zems sieviešu pārstāvējums: vecākie skaitļošanas speciālisti, policisti, elektronisko iekārtu mehāniķi, ēku būvniecības strādnieki u.c. Ļoti augsts sieviešu pārstāvējums: zobārsti, farmaceiti, psihologi, vecākie sociālie darbinieki, inženierķīmijas speciālisti, higiēnisti, dietologi, medicīniskās aprūpes personāls, pirmsskolu skolotāji, bibliotekāri, sekretāri, u.c.</p>	<p>Zems sieviešu pārstāvējums: politisko un sabiedrisko organizāciju amatpersonas, uzņēmumu un iestāžu vadītāji, skaitļošanas sistēmu konstruktori un analītiķi, elektronikas un telesakaru inženieri, optisko un elektronisko iekārtu speciālisti, ēku būvniecības strādnieki u.c. Augsts sieviešu pārstāvējums: arhitekti, pilsētu, veterināri, grāmatveži, bibliotekāri, ekonomisti, filozofi, vēsturnieki, politologi, statistiķi, matemātiķi, sociālie darbinieki, bibliotekāri, viesmīļi, bārmeņi un bufetnieki, veikalu pārdevēji, tehnoloģiskā procesa operāciju kontrolieri, u.c.</p>
<p>Ventspils</p>	<p>Galēji zems sieviešu pārstāvējums: elektroinženieri, kuģu un gaisa kuģu speciālisti, būvnieki, metālapstrādes un mašīnbūves strādnieki, sstransporta līdzekļu vadītāji, kuģu komandas un tām radniecīgu profesiju darbinieki, u.c. Galēji augsts sieviešu pārstāvējums: netika identificēts.</p>	<p>Ļoti zems sieviešu pārstāvējums: elektronikas un telesakaru inženieri, civilās drošības un aizsardzības speciālisti, policisti, u.c. Ļoti augsts sieviešu pārstāvējums: farmaceiti, grāmatveži, psihologi, inženierķīmijas speciālisti, higiēnisti, dietologi, dzemdību palīdzības personāls, pirmsskolu skolotāji, bibliotekāri, sekretāri, pasta piegādes un šķirošanas darbinieki, u.c.</p>	<p>Zems sieviešu pārstāvējums: politisko un sabiedrisko organizāciju amatpersonas, uzņēmumu un iestāžu vadītāji, programmētāji, būvinženieri, fizikas un inženierzinātņu speciālisti, būvniecības speciālisti, darba drošības inspektori, ostu operatīvie darbinieki, metālapstrādes darbgaldu strādnieki, u.c. Augsts sieviešu pārstāvējums: ķīmijas inženieri, vecākie veselības aprūpes speciālisti, zobārsti, veterināri, vidējās, profesionālās izglītības un pamatizglītības skolotāji, ekonomisti, filologi, tulki, vecākie sociālie darbinieki, feldšeri, bibliotēku, pasta darbinieki, veikalu pārdevēji, u.c.</p>
<p>Daugavpils</p>	<p>Galēji zems sieviešu pārstāvējums:</p>	<p>Ļoti zems sieviešu pārstāvējums:</p>	<p>Zems sieviešu pārstāvējums:</p>

	<p>optisko un elektronisko iekārtu speciālisti, būvnieki, metālapstrādes strādnieki, metinātāji, radio un televīzijas iekārtu mehāniķi, metāla kausēšanas un termiskās apstrādes iekārtu operatori, transporta līdzekļu vadītāji, u.c.</p> <p>Galēji augsts sieviešu pārstāvējums: netika identificēts.</p>	<p>elektronikas inženieri, mežkopji, autobusu, trolejbusu un tramvaju vadītāji, u.c.</p> <p>Ļoti augsts sieviešu pārstāvējums: matemātiķi, statistiķi, farmaceiti, vēsturnieki, politologi, psihologi, sociālie darbinieki, dietologi, pirmsskolu tūrisma skolotāji, bibliotēku speciālisti, darbinieki, u.c.</p>	<p>uzņēmumu un iestāžu vadītāji, analītiķi, valsts pārvaldes vecākie speciālisti, darba drošības inspektori, radio, televīzijas un citi diktori, restauratori, metālapstrādes darbgaldu strādnieki, u.c.</p> <p>Augsts sieviešu pārstāvējums: ķīmijas inženieri, zobārsti, vidējās un profesionālās izglītības skolotāji, grāmatveži, juristi, ekonomisti, filologi, tulki, fizioterapeiti, pārvaldes sekretāri, sociālie darbinieki, atpūtas organizēšanas speciālisti, viesmīļi, veikalu pārdevēji un preču demonstrētāji, u.c.</p>
--	--	--	--

Šīs ir profesijas, kurām būtu pastiprināti jāpievērš uzmanība, novēršot profesiju segregācijas cēloņus un ieguldot līdzekļus šo profesiju segregācijas mazināšanai, pašvaldības gūtu lielāko ekonomisko atdevi.

Kopumā tika izvērtēti dažādi ekonomisko ieguvumu apmēri un iegūts, ka Jelgavas ekonomika varētu iegūt vairāk nekā **700'000 LVL/gadā**, Valmieras – **500'000 LVL/gadā**, Ventspils – **650'000 LVL/gadā** un Daugavpils – **1'000'000 LVL/gadā**, ja profesiju segregācijas negatīvie ekonomiskie efekti tiktu novērsti pilnībā. Lai arī šīs summas sastāda tikai nedaudz vairāk nekā 1%-3% no pašvaldību budžetiem, tie tomēr ir ievērojami ieguvumi, lai dzimumu segregācijas mazināšanu profesijās nozīmētu kā vienu no sabiedrības attīstības prioritātēm, ņemot vērā arī sociālos ieguvumus.

5 Secinājumi

No ekonomikas viedokļa, ņemot par pamatu statistikas datus un modelējot pašvaldību potenciālos ieguvumus no dzimumu proporcijas līdzsvarošanas profesiju segregācijai pakļautās nozarēs, jāsecina, ka pašvaldību ekonomiskais ieguvums nav liels salīdzinot ar pašvaldību budžetiem. Līdztekus jāpiezīmē, ka šis ekonomiskais efekts gūstams tikai ilgā laika posmā intensīvi strādājot ar iedzīvotāju uzskatiem un stereotipiem, kas neapšaubāmi ir samērā dārgs process. Analīze liecina, ka veicinot dzimumu līdztiesību darba tirgū, pašvaldība zināmu daļu ieguldījumu spēs atgūt caur augstāku nozaru produktivitāti un efektīvāku cilvēkkapitāla attīstību un izmantošanu, taču nevar apgalvot, ka šie ieguvumi ilgtermiņā izrādīsies būtiskāki nekā pašvaldību tēriņi šo jautājumu risināšanai īstermiņā.

Taču dzimumu līdztiesība ir viena no pamattiesībām, kopīgajām ES vērtībām un nepieciešamajiem nosacījumiem ES izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas mērķu sasniegšanai. Kopš 2004. gada 1. maija arī Latvijai ir saistoši ievērot ES direktīvas, neskatoties uz lielākās Latvijas iedzīvotāju daļas, tai skaitā aptaujāto pašvaldību iedzīvotāju, neizpratni par dzimumu līdztiesības jautājumu aktualitāti un nozīmi. Vietējā līmeņa plānošanas dokumentos var tikt iekļauts dzimumu līdztiesības princips kā izstrādājot, tā arī īstenojot un novērtējot dažādas sociālās un ekonomiskās programmas un projektus, tādējādi integrējot ES strukturālās politikas horizontālos mērķus.

Jāsecina, ka stereotipi un priekšstati par dzimumiem piemērotām/nepiemērotām profesijām ievērojami ietekmē Latvijas darba ņēmēju izvēli gan sākotnēji izvēloties izglītības virzienu, kurā mācīties un ar to saistīto profesiju, gan arī nonākot bezdarbnieka statusā, izvēloties pārkvalificējamo specialitāti. Ņemot vērā darba tirgū esošo darbaspēka trūkumu atsevišķās nozarēs un specialitātēs, iedzīvotāju izteiktai profesionālajai neelastībai tieši pastāvošo stereotipu dēļ ir gan sociālās, gan ekonomiskas sekas. Dzimumu līdztiesības kā problemātikas aktualizēšana valstiskā līmenī veicinās dzimumu līdztiesības principu īstenošanu arī reģionu un pašvaldību līmenī.

6 Ieteikumi

Sekojošie ieteikumi ir adresēti pašvaldībām profesiju segregācijas mazināšanai un dzimumu līdztiesības principu integrēšanai to attīstības plānošanas dokumentos

❑ Veicot pilsētu attīstības stratēģiju, rīcības programmu un citu plānošanas dokumentu aktualizēšanu, **ir nepieciešams tajos iekļaut sociālās un ekonomiskās problēmas raksturojošus statistikas datus dzimumu griezumā**. Tas sniegs iespēju pamatotāk izvērtēt noteiktas problēmas dzimumu griezumā un palīdzēs izlemt par pasākumu nepieciešamību noteikta dzimuma grupas atbalstam.

❑ Pētījumā iesaistīto pašvaldību attīstības stratēģijās profesiju segregācijas tematika neparādījās, ir nepieciešams to aktualizēt, sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūras vietējo filiāli, **izstrādājot** ikgadējo **Nodarbinātības veicināšanas plānu** un paredzot tajā noteiktus pasākumus profesiju segregācijas mazināšanai. Tā kā atsevišķās pašvaldībās perspektīvā tiek paredzēts izstrādāt pašvaldības **Nodarbinātības veicināšanas stratēģiju**, konkrētus pasākumus profesiju segregācijas problēmu risināšanai ir iespējams paredzēt šajā dokumentā.

❑ Pētījuma ietvaros atspoguļotie profesiju segregācijas rādītāji atspoguļo situāciju ne tikai konkrētās pētījumā iesaistītās 4 pašvaldībās, bet arī to pārstāvētajos reģionos, tad **iniciatīvas profesiju segregācijas problēmu risināšanai varētu tikt realizētas reģionu līmenī**, sadarbojoties kopīga projekta realizācijai piemēram, vairākām pašvaldībām.

❑ Ir nepieciešams veicināt **starpinstitucionālo un starpsektorālo sadarbību nodarbinātības problēmu, t.sk. profesiju segregācijas jautājumu risināšanā**. Sadarbība jāveido gan valsts (NVA, PKIVA, valsts arodskolas un finansētās augstskolas), gan pašvaldību (pašvaldību domes, Izglītības pārvaldes, vispārizglītojošās skolas, pieaugušo izglītības centri u.c.), gan darba devēju un nevalstisko institūciju starpā. Šajā jomā vairākās no pētījumā iesaistītajām pašvaldībām ir vairāki piemēri, kuri jau tiek realizēti dzīvē (Dienvidlatgales profesionālās izglītības un nodarbinātības veicināšanas konsultatīvā padome, sadarbība uzņēmēju, NVA un pašvaldības starpā, izmantojot Daugavpils uzņēmēju/investoru klubu, Valmierā – Uzņēmēju konsultatīvā padomi, Jelgavā Izglītības pārvaldes sadarbība ar Jelgavas tirgotāju un ražošanas asociāciju).

❑ Profesiju segregācijas jautājumus pašvaldībās ir iespējams risināt, strādājot pie **vispārējās un profesionālās izglītības kvalitātes uzlabošanas, īpašu uzmanību pievēršot eksakto priekšmetu pasniegšanai skolās, skolu materiāli tehniskās bāzes uzlabošanas, pedagogu tālākizglītības iespēju nodrošināšanas**. Lai veicinātu lielāku meiteņu interesi par eksaktajiem priekšmetiem, nepieciešams skolās veicināt un atbalstīt iniciatīvas, kas vērstas tieši uz šo mērķa grupu.

☐ Ir nepieciešams popularizēt tehniskās nozares skolēnu vidū, informējot tos par izglītības un darba iespējām tehniskajās nozarēs, lielāku uzmanību pievēršot tieši meiteņu ieinteresēšanai par šīm nozarēm. Turpretī **zēnus nepieciešams informēt par izglītības un darba iespējām sociālajā sektorā**. Šī uzdevuma realizācijā jāsadarbojas gan vispārīzglītojošām skolām, gan arodskolām un reģionā esošajām augstskolām, kā arī Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūrai, darba devējiem, pašvaldībai. Kā liecina ziņojuma 2.nodaļā sniegtā informācija, darbs šajā virzienā pētījumā iesaistītajās pašvaldībās jau notiek.

☐ Jāveicina pieaugušo tālākizglītības iespējas un mūžizglītības piedāvājums, **iespēja pārkvalificēties un apgūt jaunu profesiju cilvēkiem pusmūžā (40-50 gadu vecumā)**, kuriem jau ir noteikta profesionālā pieredze un izglītība, bet kuri dažādu iemeslu dēļ (zemā atalgojuma, profesijas zemā prestiža u.c.) vēlas pārkvalificēties citā jomā.

☐ Projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskās sadarbības partneri no Anglijas un Somijas profesiju segregācijas problēmu risināšanai un darbaspēka trūkuma risināšanai tehniskajās nozarēs piedāvā **kursus zudušās kvalifikācijas atgūšanai sievietēm, kuras kādreiz ir ieguvušas izglītību tehniskajās nozarēs**, bet ilgāku laiku iegūtajā specialitātē dažādu iemeslu dēļ nav strādājušas, taču ir izlēmušas atgriezties darbā tehniskajās nozarēs, kurās kādreiz ir ieguvušas izglītību. Iespējams, ka šo pieredzi varētu pārņemt arī Latvijā, piemēram, pieaugušo izglītības centri vai augstskolas.

Pielikums 1 Izmantotās literatūras saraksts

1. Daugavpils pilsētas attīstības stratēģijas projekts
2. Jelgavas pilsētas attīstības stratēģija 2004 -2010
3. Valmieras pilsētas sociāli ekonomiskās attīstības stratēģija 2005.-2012.gads
4. Ventspils pilsētas attīstības stratēģija 2005.-2015.gadam
5. Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006-2010, Komisijas Paziņojums padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai, Reģionu komitejai, Eiropas Komisija, 2006
6. LR Lablājības ministrijas vadlīnijas pārvaldes institūciju darbiniekiem, izstrādājot savu un izvērtējot citu valsts institūciju sagatavotos normatīvos aktus, politikas dokumentus, projektus, anotācijas atbilstoši LR MK instrukcijām “Kārtība, kādā aizpildāma normatīvā akta anotācija”, www.lm.gov.lv
7. "EU Guide to cost-benefit analysis of investment projects", 2003, http://partnet.vtt.fi/rosebud/products/deliverable/Report_WP3_final_june_2004.pdf
8. Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība”, LR Finanšu ministrija, Rīga 2006, www.esfondi.lv
9. Pētījuma ziņojums „Par iespējām sievietēm iesaistīties darba tirgū”, BSZI, Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projektā „Atvērtu darba tirgu sievietēm”, 2005
10. Pētījuma ziņojums “Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās” ANO Attīstības programma, Rīga, 2003/2004
11. Pētījuma ziņojums „Sieviešu un vīriešu lomas sabiedrībā”, SKDS, Rīga, 2001
12. Pētījums „Studentu aptauja”, Latvijas Studentu apvienība
13. Nodarbinātības valsts aģentūras mājas lapa www.nva.gov.lv
14. Bakalaura darbs "Valsts augstskolu absolventu nodarbinātības tendences Latvijā", D.Aizstrauta, Vidzemes augstskola, 2006

Pielikums 2 Metodoloģija

Ievads

Dzimumu profesionālā segregācija ir plaši sastopams fenomens ikvienā reģionā, visos ekonomiskās attīstības līmeņos, visās politiskajās sistēmās, kā arī dažādās reliģiskajās, sociālajās un kulturālajās vidēs. Tas ir viens no svarīgākajiem un pastāvīgajiem darba tirgus aspektiem visā pasaulē. Eksistē daudzi apsvērumi, kāpēc būtu jāpievērš īpaša uzmanība profesiju segregācijai. Viens no būtiskākajiem apsvērumiem ir tas, ka profesiju segregācija ir galvenais darba tirgus neelastības un ekonomiskās neefektivitātes avots. Ievērojama daudzuma darbaspēka izstumšana no plaša profesiju loka, kā tas ir patlaban pasaulē, ir cilvēkkapitāla neefektīva izmantošana, darba tirgus neelastīguma pastiprināšana un ekonomikas spējas mainīties samazināšana. Ņemot vērā globalizācijas un starptautiskās konkurences pieaugošo nozīmi, minētie faktori ir ļoti svarīgi. Turklāt dzimumu profesionālā segregācija galvenokārt attiecināma uz sievietēm. Tas negatīvi ietekmē sieviešu statusu, ienākumus, kā arī tādus sociālos rādītājus kā mirstību, saslimtību, nabadzību un ienākumu nevienlīdzību. Dzimumu stereotipi negatīvi ietekmē arī izglītības un apmācības sistēmas, kā arī šāda uz dzimumu balstīta nevienlīdzība atstāj ietekmi uz nākamajām paaudzēm.

Profesiju segregācija, kuras pamatā ir piederība kādam dzimumam ir svarīgs darba tirgus fenomens, kurš izpelnījies lielu uzmanību no politikas veidotāju un lēmēju puses saistībā ar vienlīdzību, efektivitāti un sociālo taisnīgumu galvenokārt jau starptautiskā līmenī. Lai arī Latvijā dzimumu profesionālā segregācija pastāv jau gadu simtus, tās gan sociālā, gan ekonomiskā ietekme nav pietiekami apzināta un aktualizēta. Latvijā vēsturiski izveidojusies situācija, ka nodarbināto vidū sieviešu īpatsvars ir lielāks pakalpojumu sfērā – medicīna, izglītība, tirdzniecība, savukārt zems sieviešu īpatsvars ir uzņēmēju un vadošo speciālistu vidū. Sieviešu segregāciju dažādās nodarbošanās sfērās sekmē darba specifiskas prasības un darba apmaksas līmenis. Par vienādu darbu pienākas vienāda darba samaksa, taču statistiskie dati atspoguļo ainu, ka gandrīz visās tautsaimniecības nozarēs alga sievietēm ir mazāka par vīriešu darba algu. Eksistē vēl dažas būtiskas tendences nodarbinātības jomā Latvijā, kuras prasa aktīvāku lēmumu pieņemšanu un risinājumu rašanu. Par tādām uzskatāmas izteiktās nodarbinātības līmeņa atšķirības dažādos Latvijas reģionos, augsts ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars, darbaspēka neatbilstība mūsdienu prasībām un nepietiekošā elastība ātrām strukturālām pārmaiņām darba tirgū. Tāpat svarīgs Latvijas situāciju raksturojošs fenomens ir studējošo sadalījums pa studiju tematiskajām grupām, kurš neatbilst tautsaimniecības vajadzībām un darba tirgum. Visu šo problēmu risināšanai ir nepieciešams rast atbalstu valstiskā līmenī, taču ne tikai. Arī vietējo pašvaldību līmenis ir viens no valsts pārvaldes līmeņiem, kur gan dzimumu līdztiesības, gan profesiju segregācijas jautājumus varētu risināt visefektīvāk, jo ir iespējams apzināt situāciju katrā konkrētajā pašvaldībā. Turklāt pašvaldību un pašvaldību institūciju rīcībā ir pietiekami daudz ietekmes instrumentu, izmantojot kurus ir iespējams ietekmēt situāciju vēlamajā virzienā. Visefektīvāk par tādiem instrumentiem var kalpot rīcībpolitikas dokumenti, kuru ietvaros izstrādāt programmas, plānus un projektus.

1. Pētījuma struktūra

Metodoloģija balstīsies uz Latvijas situācijai atbilstošām segregācijas mazināšanas teorētiskajām un praktiskajām nostādnēm kontekstā ar tās cēloņiem un sekām. Zinātniskās literatūras izpētes uzdevums šī projekta ietvaros ir, izmantojot mūsdienu sociālo teoriju sasniegumus, konstatēt profesiju segregācijas fenomena eksistenci un cēloņus Latvijā un atrast konceptuālo instrumentāriju, kas varētu tikt pielietots Latvijas situācijas kontekstā arī pašvaldību līmenī. Ir nepieciešamība pēc iespējami plaša teoriju spektra izmantošanas. Īpaši tas ir nozīmīgi tādēļ, ka pētījums koncentrējas ne tikai uz profesiju segregācijas fenomena kā fakta konstatāciju, bet arī tā cēloņu skaidrošanu un iespējamo novēršanas vadlīniju izstrādāšanu. Metodoloģijas dokumentā iekļautas sekojošas sadaļas: pētījuma mērķa, uzdevumu, metožu un laika grafiks; profesiju segregācijas cēloņu atspoguļojums dažādās sociālo teoriju pieejās; profesiju segregācijas radītā iespējamā sociālā un ekonomiskā ietekme; segregācijas novēršanas stratēģiju pārskats; vadlīnijas pašvaldībām aktuālo segregācijas seku identificēšanai un aplēsei, kas izteiktas kvantificējamu koeficientu un formulu veidā; vadlīnijas pašvaldībā aktuālajai segregācijas cēloņu un seku novēršanai.

1.1 Pētījuma mērķis:

Veikt 4 Latvijas pašvaldībās (Jelgava, Valmiera, Daugavpils, Ventspils) izstrādāto attīstības plānu analīzi no profesiju segregācijas aspekta.

1.2 Pētījuma mērķa sasniegšanai izvirzīti sekojoši uzdevumi:

- Izvērtēt pašvaldību attīstības plānus no profesiju segregācijas un dzimumu līdztiesības viedokļa 2 līmeņos:
 - situācijas analīzes līmenis;
 - teorētiskais analīzes līmenis;
- Veikt pašvaldību institūciju un uzņēmumu statistisko analīzi, ņemot vērā profesiju segregācijas aspektu;
- Noskaidrot pašvaldību pārstāvju, uzņēmēju, NVO pārstāvju un darbinieku, kā arī pašvaldību iedzīvotāju izpratni un informētību par profesiju segregāciju un ar to saistīto problēmu risināšanas aktualitāti;
- Noskaidrot deputātu un citu lēmumu pieņēmēju gatavību un iespējas ņemt vērā dzimumu perspektīvu, izstrādājot politikas un stratēģiskos dokumentus;
- Aplēst profesiju segregācijas radītos sociālos un ekonomiskos efektus, kā arī tās iespējamās finansiālos ieguvumus un zaudējumus;
- Izstrādāt ieteikumus profesiju segregācijas mazināšanai pašvaldību līmenī.

1.3 Pētījuma mērķa sasniegšanai un uzdevumu realizēšanai tiks izmantotās sekojošās pētījumu metodes.

Projekta ietvaros tiks kombinētas vairākas metodes gan datu ieguvē, gan analīzē:

- III. Pašvaldību iedzīvotāju kvantitatīva aptauja, kā pētījuma instrumentu izmantojot aptaujas anketu.

Kvantitatīvās aptaujas mērķis:

- Noskaidrot mērķa grupas pieredzi un vēlamo situāciju attiecībā uz pētījuma problemātiku;

Kopumā paredzēts veikt 400 telefonintervijas, katrā pašvaldībā aptaujājot 100 iedzīvotājus vecumā no 18 – 65 gadiem. Iespējamās kļūdas lielums pie 400 respondentu izlases veido 5%, kas atbilst vispārpieņemtajiem standartiem. Tādējādi plānotais interviju daudzums ir uzskatāms par reprezentatīvu. Kvantitatīvie dati sniedz makro sociālās situācijas kontekstu dziļākai un adekvātākai individuālo apstākļu, kā arī vispārējo tendenču izpētei. Telefonaptauja ir paredzēta kā papildus metode plašākas informācijas ieguvei par profesionālās segregācijas situāciju katrā pašvaldībā. Pirms aptaujas uzsākšanas tiks veikta pilotāža, kuras mērķis būs pārbaudīt, vai cilvēki saprot visus jautājumus, vai to formulējums un secība nerada psiholoģisku stresu un nevēlēšanos atbildēt. Telefonintervijas metode ir vienkāršāk organizējama un veicama. Iegūto datu drošticamība ir augstāka, jo iespējams 100% pārbaudīt intervētāju darbu un iegūto anketu kvalitāti. Tiks veikta 10% aizpildīto anketu kontrole. Izlases kopums tiks veidots ņemot par pamatu telefongrāmatu un noteikts izmantojot soļa metodi. Ir paredzēts izveidot anketu ar slēgtiem un atklātiem jautājumiem. Aptaujas anketas jautājumi saturiski tiks formulēti pamatojoties uz profesiju segregācijas cēloņu skaidrojošo teoriju bāzes, kura detalizētāk apskatīta 2. sadaļā - profesiju segregācijas cēloņi, kā arī balstoties uz padziļinātajām ekspertu intervijām. Anketas tiks ievadītas datorā un apstrādātas izmantojot speciālu programmatūru (SPSS Windows). Iegūtie dati tiks analizēti veidojot tabulas, grafikus, pielietojot statistiskās analīzes metodes.

IV. Kvalitatīva ekspertu aptauja, izmantojot padziļināto daļēji strukturēto interviju metodi.

Kvalitatīvo ekspertu interviju mērķis ir padziļināti noskaidrot:

- Izvēlēto respondentu attieksmi un reālās situācijas novērtējumu katrā konkrētajā pašvaldībā par profesiju segregāciju un dzimumu līdztiesības jautājumiem;
- Kāda ir pieredze dzimumu līdztiesības principu integrēšanai politikas un plānošanas dokumentos, institūciju attīstības plānošanas procesā;
- Kāda ir pieredze projektu realizēšanā, kas orientēti uz stereotipu mazināšanu sabiedrībā;
- Cik liela ir gatavība un iespējas integrēt dzimumu līdztiesības un profesiju segregācijas mazināšanai izstrādātos ieteikumus konkrētā eksperta pārstāvētajā institūcijā;
- Kā dzimumu līdztiesības principi tiek ievēroti pašvaldības institucionālajā vidē un citās institūcijās.

Kopumā paredzēts veikt 28 ekspertu intervijas, kurās kā eksperti tiks izraudzīti pašvaldību vadītāji, izpilddirektori, par stratēģisko plānošanu atbildīgie darbinieki, deputātiem, profesionālo asociāciju un uzņēmēju pārstāvji. Daļēji strukturēto interviju jautājumi tiks formulēti pamatojoties uz profesiju segregācijas cēloņu skaidrojošo teoriju bāzes, kuras detalizētāk apskatītas 2. sadaļā - profesiju segregācijas cēloņi. Intervijas tiks ierakstītas diktofonā vai protokolētas (ja respondents nevēlas, lai intervija tiktu ierakstīta

diktofonā), to saturs atšifrēts teksta formātā. Interviju teksti tiks kodēti, tiks veidota grupēšana, klasifikācija un veikta analīze.

V. Pašvaldību attīstības plānu un statistikas analīze.

Pašvaldības dokumentu analīzes mērķis ir:

- izvērtēt, cik lielā mērā plānotās aktivitātes un vīzijas veicinās/kavēs dzimumu līdztiesību un profesiju segregāciju katrā konkrētajā pašvaldībā;
- ņemot vērā sociālo, demogrāfisko, ekonomisko situāciju pilsētā, novērtēt sociālo ietekmi un aprēķināt iespējamus ekonomiskos ieguvumus un zaudējumus, kuri varētu rasties, realizējot attīstības dokumentos plānotās aktivitātes.

Pašvaldības attīstības plāns un statistikas dati tiks analizēti izmantojot dokumentālo analīzes metodi. Tā kā dokumentālajā informācijā atspoguļojas gan reālā īstenība, gan dokumenta radītāja attieksme pret to, tiks novērtēts, cik objektīvi dokumentā atspoguļo reālo īstenību. Kā galvenā dokumentālās analīzes metode tiks izmantota neformalizētā metode – tradicionālā dokumentu analīze. Tajā vajadzīgo informāciju no teksta (attīstības plāna) iegūst ar loģiskās analīzes operācijām – sintēzi, salīdzināšanu un novērtēšanu. Nepieciešamības gadījumā izmantos arī formalizēto metodi – kontentanalīzi, ar kuras palīdzību noteiks, kādā veidā un apjomā informācijas masīvā (attīstības plānā) ir pārstāvētas interesējošās jēdzieniskās vienības, kas konkrētā pētījuma ietvaros ir dzimumu līdztiesību un profesiju segregāciju atspoguļojošās jēdzieniskās vienības.

Attīstības plānu analīzi veidos 2 līmeņi:

1) situācijas analīzes līmenis, kura ietvaros tiks konstatēts un analizēts:

- vai attīstības plānā ietvertie pasākumi tiešā vai netiešā veidā diskriminēs kādu dzimuma grupu;
- vai paredzētie pasākumi varētu tieši vai netieši veicināt/kavēt profesiju segregācijas un dzimumu lomu stereotipu nostiprināšanos pašvaldībā;
- pētāmo nozaru (IT, metālapstrādes, elektrotehnikas un elektronikas, izglītības un tautsaimniecības) nodarbinātības raksturojums pēc dzimuma principa;
- nodarbinātības/bezdarba situācijas raksturojums pēc dzimuma principa.

2) teorētiskais analīzes līmenis, kura ietvaros tiks aprēķināti un analizēti profesiju segregācijas koeficienti PSK, kā arī modelēti iespējamie segregācijas cēloņu novēršanas risinājumi. Detalizētākas koeficientu aprēķināšanas metodes atspoguļotas 5.sadaļā – vadlīnijas reģionāli aktuālo segregācijas seku identifikācijai, aplēsei un analīzei.

1.4 Pētījuma laika grafiks.

Pētījums “Pašvaldību stratēģiju analīze” noritēs no 2005.gada 1.jūlija līdz 2006.gada 14.septembrim. Detalizētāk pētījumā aktivitātes iedalās sekojoši:

2005.gada jūlijs – 2005.gada oktobris – pētījuma metodoloģijas izstrāde. Metodoloģijas izstrādes laika posmā paredzētie uzdevumi ietver:

- profesiju segregāciju skaidrojošo socioloģisko un ekonomisko teoriju apguvi, uz kuru bāzes veidot un analizēt pētāmo problēmu loku;

- iepazīties ar katras pašvaldības izstrādātajiem attīstības plāniem un vizīšu laikā noskaidrot katras pašvaldības aktuālākajām risināmajām problēmām nodarbinātības sfērā;
- izstrādāt matemātiski kalkulējamus koeficientus, ar kuru palīdzību indentificēt un raksturot situāciju pašvaldībās profesiju segregācijas jomā;
- izstrādāt daļēji strukturēto kvalitatīvo intervijās uzdodamo jautājumu tēmas;
- izstrādāt kvantitatīvajā telefonintervijā uzdodamo jautājumu tēmas.

2005.gada oktobris – 2006.gada februāris – ekspertu intervijas un aptaujas anketas izstrāde. Konkrētajā laika posmā paredzētie uzdevumi ietver:

- daļēji strukturētu interviju ar 28 ekspertiem veikšanu Jelgavas, Valmieras, Daugavpils un Ventspils pašvaldībās;
- statistisko datu avotu apzināšana un iegūšana;
- veikto ekspertu interviju šifrēšana;
- kvantitatīvās telefoninterviju anketas izstrāde un pilotāža Gulbenes pašvaldībā;
- kvantitatīvās telefonintervijas izlases kopuma kaskulēšana.

2006.gada marts – telefoninterviju veikšana.

Konkrētajā laika posmā paredzēts:

- izstrādāt un veikt instruktāžu intervētājiem;
- veikt kopumā 400 telefonintervijas, katrā pašvaldībā aptaujājot 100 iedzīvotājus.

2006.gada aprīlis – maijs – iegūto telefoninterviju anketu apstrāde un datu ievade.

Konkrētajā laika posmā paredzēts:

- izveidot datu ievades maketu;
- veikt atklāto jautājumu kodēšanu;
- veikt datu ievadi un tīrīšanu.

2006.gada jūnijs – septembris – gala atskaites gatavošana.

Konkrētajā laika posmā paredzēts:

- veikt telefonintervijās iegūto datu analīzi;
- veikt ekspertu intervijās iegūtās informācijas analīzi;
- veikt statistisko datu analīzi;
- veikt profesiju segregācijas ietekmes ekonomiskās aplēses, izmantojot izstrādātos koeficientus;
- izstrādāt rekomendācijas pašvaldībām profesiju segregācijas mazināšanai

2. Segregācijas cēloņi

Pētījumu un teorētisko interpretāciju bāzi profesionālās segregācijas jautājumos veido plašs statistiskās informācijas daudzums, kas raksturo situāciju dzimumu diskriminācijas, kā arī vertikālās un horizontālās segregācijas jomā gan vairākās ES valstīs, gan pasaulē. Pieejamas teorētisko darbu kopas, kurā izvirzītas dažādas hipotēzes par profesionālās segregācijas cēloņiem un sekām, kā arī aprakstošas informācijas kopas par politikas virzieniem, iniciatīvām un stratēģijām, kas tiek pielietotas Eiropā un pasaulē, lai mazinātu dzimumu profesionālo segregāciju. Politikas virzieni ir balstīti uz attiecīgu segregācijas cēloņu identifikāciju teorētiskajos un praktiskajos pētījumos.

Dzimumu profesionālās segregācijas cēlonis ir dzimumu stereotipi. Daudzi pētnieki ir pamatojuši to, ka dzimumu segregācija profesionālās darbības jomās ir viens no to rašanās cēloņiem, kļūst skaidrs, ka segregācija ir pašturpinošs fenomens. Tas nozīmē, ka dzimumu segregācija rada nodarbošanās grupas, kuras kļūst par stereotipu objektu. Segregācija ir sākotnēja, tad tā tiek stereotipizēta un tādējādi pastiprinās un turpinās.

Teorijas par dzimumu segregācijas cēloņiem iedalāmas četrās grupās. Kompleksās teorijas, kuras mūsdienās piemērojamas segregācijas pētīšanai, pārsvarā aptver vairākas grupas.

- Teorijas, kuras kā skaidrojošo faktoru pēta darba devēju izvēli diskriminēt;
- Teorijas, kuras kā skaidrojošo faktoru pēta darba meklētāju izvēli ierobežot savas iespējas darba tirgū;
- Teorijas, kuras identificē sistēmiskas barjeras darba tirgū jeb strukturālās diskriminācijas teorijas;
- Teorijas, kuras vērstas uz individuālu objektīvu dzimumu atšķirību, kuras nosaka segregāciju, pētīšanu.

2.1. Dzimumu atšķirības

Viens no pirmajiem dzimumu profesionālās segregācijas skaidrojumiem pamato segregācijas pastāvēšanu ar sieviešu un vīriešu attieksmju, īpašību un uzvedības atšķirībām, no kurām likumsakarīgi izriet, ka sievietes un vīrieši izvēlas un veic atšķirīgas nodarbošanās vai saņem nevienlīdzīgu atalgojumu. Šī skaidrojuma un tā mūsdienu atzaru pamatā ir cilvēkkapitāla teorija.

Cilvēkkapitāla teorija

Sākotnējā cilvēkkapitāla teorija pamato vertikālās un horizontālās dzimumu profesionālās segregācijas pastāvēšanu ar atšķirībām dažādu dzimumu darbinieku cilvēkkapitālā, tas ir, uzsver, ka sievietēm ir zemāks cilvēkkapitāls gan ienākot darba tirgū (zemāks izglītības līmenis, izglītība mazāk piemērotās jomās), gan darba tirgū iegūtais (mazāka pieredze īslaicīgas vai pārtrauktas nodarbinātības, kura saistāma ar laulību,

mājsaimniecību un bērnu aprūpi). Saskaņā ar šo teoriju sievietes atbilstoši ir nodarbinātas ierobežotā profesiju amplitūdā un strādā par mazāku atalgojumu zemākās produktivitātes dēļ.

Saskaņā ar cilvēkkapitāla teoriju, sievietes arī izvēlas profesijas, kuras ir piemērotākas viņu izglītībai un vajadzībām: sievietes izvēlas elastīgu darba laiku, stabilitāti, nomaksātu sociālo nodokli un legālu nodarbinātību, kas ļauj nezaudēt darbu, aizejot bērna kopšanas atvaļinājumā – tādējādi kompensējot zemāko atalgojumu ar citiem ieguvumiem.

Tomēr ir pietiekams skaits pētījumu, kuros demonstrē, ka ar profesionālo darbību saistītos jautājumos statistiski nozīmīgas dzimumu atšķirības nepastāv (Eagly & Johnson, 1990, Donnell & Hall, 1980). Arī pētījumi, kuros salīdzinātas sievietes un vīrieši ar līdzvērtīgu izglītību un pieredzi, un kurus līdzvērtīgi ietekmē/neietekmē ģimenes stāvoklis rāda, ka segregācija nav pilnībā izskaidrojama ar cilvēkkapitāla un individuālo dzimumu atšķirību teorijām.

2.2 Sistēmiskās barjeras

Šī teoriju grupa vērs uzmanību uz to, ka profesionālās segregācijas pastāvēšanas turpināšanos nosaka darba tirgū un sabiedrībā izveidojušies apstākļi un likumsakarības, kas ir sākotnējās segregācijas radītu ekonomisku faktoru vai stereotipu rezultāts, bet kurus vairs tieši nenosaka un neietekmē atsevišķu indivīdu vai grupu izvēle.

Starpgrupu teorija

Sākotnēji šī teorija radīta, lai skaidrotu grupu savstarpējo mijiedarbību sabiedrībā, un to bieži izmantojuši organizāciju psihologi, lai analizētu grupu attiecības organizācijās. Adaptētā teorija pieņem, ka organizācijās darbojas divu veidu grupas. Pastāv “organizācijas grupas”, kuras balstītas uz darba uzdevumu veikšanu, un “identitātes grupas”, kuras raksturo, piemēram, dzimums, vecums vai tautība. Teorija apgalvo, ka segregācija pastāv, jo abas grupas savstarpēji pārklājas, un tādējādi veido priekšstatu, ka “organizācijas grupas” var tikt kvalitatīvi un atbilstoši veidotas vienīgi no pastāvošās “identitātes grupas” pārstāvjiem. Izveidojušies priekšstati var tikt tālāk izkropļoti, ja grupu dalījums atspoguļo sabiedrību kopumā, piemēram, sievietes koncentrētas zema prestiža profesijās un amatos, vai vadībā strādā tikai vīrieši.

Divu sektoru darba tirgus teorija

Divu sektoru darba tirgus teorija norāda, ka darba tirgū ir divas nodarbošanās kopas: primārā (kurai ir augsts prestižs un atalgojums) un sekundārā (zemāks prestižs un atalgojums), un ka starp šīm grupām ir zema darbinieku mobilitāte. Tādējādi fakts, ka daudzas sievietes ir nodarbinātas “sekundārajos” nodarbošanās veidos (tādos kā uzkopšana un aprūpe), nozīmē, ka viņas ir piesaistītas šim sektoram. Interesanti, ka pat nosacīti augsta stāvokļa amatos var pastāvēt dalījums “primārajos” un “sekundārajos”. Ja analizē situāciju Latvijā saskaņā ar minēto teoriju, tad jāsecina, ka liels sieviešu skaits ir nodarbināts izglītības iestādēs, savukārt uzņēmējdarbībā dominē vīrieši.

Nelabvēlīgās profesijas un nelabvēlīgās darbavietas

Šis fenomens skaidrojams ar vēsturiskas segregācijas radītām darbavietām un profesijām, kurās nodarbināts tikai viens dzimums. Šādā darba vietā sākot strādāt otra dzimuma pārstāvim, pat izslēdzot darbinieka un darba devēja stereotipu faktorus, darbinieks var saskarties ar nelabvēlīgu darba klimatu šādā organizācijā. Nelabvēlīga darba vieta var ietekmēt darbinieku gan sociāli, gan ekonomiski, gan arī apgrūtināt tā darba apstākļus. Otra dzimuma pārstāvis šādā vidē var nokļūt izstumtā lomā, kas padara profesiju sociāli nelabvēlīgu, kā arī var sastapties ar aizspriedumainiem vai maz informētiem lēmumu pieņēmējiem, kolēģiem un klientiem, kuriem šāds darbinieks nozīmē “novirzi no normas”. Darba apstākļus var apgrūtināt, piemēram, atsevišķu labierīcību un gērbtuvju vai dušas telpu (darbavietās, kur tās nepieciešamas) trūkums un piemērotu darba tērpu trūkums. Šāda profesionālā vide var būt gan sociāli, gan arī ekonomiski un personiski neapmierinoša, ierobežojot atalgojumu, izaugsmi un personisko attīstību. Šādi arī bez tiešas noraidošas darba devēja rīcības jau izveidojušies faktori ierobežo sieviešu dalību “vīriešu” profesijās (un arī otrādi).

Infrastruktūras barjeras

Darba tirgū pastāv arī citi objektīvi sociāli-ekonomiski faktori, kuru rezultātā daudzām sievietēm iespējas piedalīties darba tirgū ir ierobežotas. Tie ir ne tikai individuālo labklājību mazinoši, bet arī kā dzimumu segregācijas cēloņi, kurus novēršot tiktu veicināta sieviešu pilnvērtīgāka dalība darba tirgū. Tie galvenokārt saistīti ar sociālo nodrošinātību vai tās trūkumu strādājošajiem un nestrādājošajiem. Starp būtiskākajiem no tiem, kuri ietekmē sieviešu kā darba ņēmēju izvēli, minama bērnu aprūpes pieejamība ārpus mājsaimniecības un ēnu ekonomika jeb “aplokšņu algu” problēma.

2.3. Darba devēju izvēle

Šis profesionālās segregācijas skaidrojums un tā virzieni pieņem, ka “sieviešu” un “vīriešu” profesiju izveidošanās un pastāvēšana ir darba devēju diskriminējošas rīcības rezultāts. Sākotnējā segregācija rada tendenciozas lēmumu pieņēmēju grupas un priekšstatus par dzimumiem atšķirīgu “piemērotību” dažādām profesijām un darbībām (stereotipus), kuru rezultātā, izvēloties darbiniekus, tiek realizēta tieša diskriminācija vai veidojas apstākļi, kuru ietekmē diskriminācija kļūst (mikro)ekonomiski racionāla.

Darba tirgus diskriminācijas teorija

Saskaņā ar darba tirgus diskriminācijas teoriju, kuras pamatlicējs ir G. Bekers (Gary Becker, 1957), darba devējs piešķir augstāku iepriekšnoteiktu virsvērtību vienam dzimumam (rasei, tautībai, vecumam) vai arī vienu no dzimumiem vērtē zemāk. Šāds darba devējs izvēlēsies zemāk vērtētās grupas pārstāvi vienīgi tad, ja būs iespējams kompensēt uztverto vērtības zaudējumu ar zemāku atalgojumu. Turklāt pat tad, ja darba devējam pašam būs neitrāla attieksme pret abu dzimumu darbiniekiem, tomēr sabiedrībā valdošā vai ieinteresēto pušu (kolēģu, klientu) attieksme būs priekšroku dodoša vienam no dzimumiem, darba devējs diskriminēs, ekonomisku motīvu vadīts. Šo teoriju attīstot, radusies racionālās tendenciozitātes teorija.

Racionālās tendenciozitātes teorija

Racionālās tendenciozitātes teorijas pārstāvji uzskata, ka darba devēji diskriminē par labu vienam dzimumam gan ekonomisku, gan sociālu motīvu vadīti – ja pastāv priekšstats, ka šādu izvēli pozitīvi vērtēs īpašnieki, direktori, kolēģi, kolektīvs, klienti un citas ieinteresētās puses. Šo organizatoriskās izvēles diskriminācijas teoriju pamato pētījumi, kuros atklājas, ka, ja uz amatu kandidē divas personas ar identisku cilvēkkapitālu un piemērotību amatam, darba devēju izvēli nosaka kandidātu dzimums. Šie pētījumi gan neļauj izdarīt skaidrus secinājumus par diskriminācijas cēloņiem organizācijās.

Lēmuma izmaksu teorija

Lēmuma izmaksu teorija balstās uz pieņēmumu, ka darba devēji darbinieku meklēšanas un izvērtēšanas procesā investē laiku un citus resursus. Darba devējs darbojas vidē, kurā pastāv augstas meklējumu un informācijas izmaksas. Papildinot minēto pieņēmumu ar faktu, ka starp noteiktām darbinieku grupām (tādām kā vīrieši un sievietes) **vidēji** pastāv atšķirības produktivitātē, prasmēs, pieredzē darba devējam ir racionāli diskriminēt noteiktas darbinieku grupas, ja atšķirību uzturēšana (vidēji) starp dažādu grupu cilvēkkapitālu izmaksā mazāk nekā lēmuma izmaksas, kuras saistītas ar piemērotu individuālu jebkuras grupas kandidātu identificēšanu. Tādējādi lēmuma izmaksu teorija piedāvā skaidrojumu, kāpēc dažas profesijas ir gandrīz pilnībā “vīriešu”, kaut gan daudzām atsevišķām sievietēm ir atbilstošāka izglītība, labākas prasmes nekā daudziem atsevišķiem vīriešiem.

2.4. Darba ņēmēju izvēle

Viens no segregāciju skaidrojošajiem faktoriem, kuram ir būtiska loma, ir stereotipu un darba tirgus struktūras radīta darba meklētāju tendence izdarīt pašierobežojošu izvēli, tas ir, sievietēm izvēlēties “sieviešu” un vīriešiem – “vīriešu” profesijas. Šādas izvēles pamatā pārsvarā ir augstāk aprakstītie segregācijas iemesli: darba devēju diskriminācija un strukturālās/sistēmiskās barjeras, kuras segregācijas un stereotipu rezultātā izveidojušās darba tirgū. Tomēr ir svarīgi nodalīt darba ņēmēju izvēli kā atsevišķu dzimumu profesionālās segregācijas iemeslu, jo būtiski, ka šādas sākotnējās izvēles pamatā ir nevis tieša darba devēju rīcība vai saskare ar sistēmiskām barjerām, bet gan **priekšstati** par to, ka šie faktori eksistē un ierobežo. Tas nozīmē, ka pašu (nākamo) darbinieku stereotipi lielā mērā izveidojas, pirms tie nonāk darba tirgū. No tā izriet, ka uz segregācijas cēloņu novēršanu vērstai politikai jāietekmē ne vien situācija darba tirgū, bet gan arī, un, iespējams, pirmkārt, veidi, kādos tiek uzturēti un nodoti tālāk stereotipi un priekšstati par dzimumu iespējām darba tirgū. Galvenie priekšstatu veidi un to struktūras, ar kuru palīdzību stereotipi tiek uzturēti, ir izglītības sistēma, darba tirgus un profesiju tēls plašsaziņas līdzekļos un sabiedrībā, un ģimene. Būtiskākie stereotipi, kuri ierobežo priekšstatus par karjeras izvēli un darba meklējumu iespējām, ir:

1) Priekšstats par darba tirgu.

Saskaņā ar cilvēkkapitāla teoriju, sievietēm ir zemāka izglītība un mazāk piemērotu prasmju nekā vīriešiem. Šajā sadaļā būtiski ņemt vērā, ka attiecība starp sievietes izglītību,

pieredzi un nodarbošanos ir divvirzienu: kaut arī ir tiesa, ka sievietēm netiek piedāvāts darbs atsevišķos sektoros viņu zemākās piemērotības dēļ (izglītības un pieredzes izpratnē), daudzas sievietes neizvēlas (skola un ģimene viņas nevirza izvēlēties) iegūt izglītību un pieredzi sektoros, kuros sievietēm darba tirgū ir ierobežotas iespējas vai priekšstats par tādām.

2) Nelabvēlīgo profesiju stereotips un profesijas tēls.

Nodaļā “Sistēmiskās barjeras” tiek analizēta sākotnējās segregācijas veicināta “nelabvēlīgo profesiju” izveidošanās. Vienkāršojot, tās ir profesijas, kurās nodarbināti pārsvarā tikai viena dzimuma pārstāvji un otra dzimuma pārstāvis šādā vidē var nokļūt izstumtā lomā, kas padara profesiju sociāli nelabvēlīgu, kā arī sastopas ar aizspriedumainiem lēmumu pieņēmējiem, kolēģiem un klientiem, kuriem šāds darbinieks nozīmē “novirzi no normas”. Šāda profesionālā vide var būt gan sociāli, gan arī ekonomiski un personiski neapmierinoša, ierobežojot atalgojumu, izaugsmi un personisko attīstību.

Šajā nodaļā būtiski ņemt vērā, ka priekšstats par nelabvēlīgajām profesijām bieži pārsniedz realitāti. Plašsaziņas līdzekļos, piemēram, vadošo un ar informācijas tehnoloģijām saistīto profesiju tēls uzsver vīriešu dominanti tajās. Skaitliski šī dominante arī pastāv, tomēr, kā pierāda statistiski nozīmīga individuālu sieviešu daudzuma panākumi tajās, ne viena, ne otra nav “nelabvēlīgā profesija” nodaļā “Sistēmiskās barjeras” aplūkotajā izpratnē. Kaut arī kā jebkurā vidē, kurā vīrieši un sievietes nav vienlīdz plaši pārstāvēti, tai ir zināmas “nelabvēlīgās profesijas” iezīmes, šobrīd tās tomēr galvenokārt ir profesijas, kuras sievietes izvēlas retāk, tādējādi pašas nodrošinot segregācijas turpināšanos un ierobežojot savas iespējas darba tirgū.

3) Piemēroto profesiju stereotips.

Šis ir stereotips, par kura uzturēšanu visvairāk ir atbildīga skola un ģimene. Šī brīža situācijā, kurā sievietes ir galvenokārt atbildīgas par mājas darbu veikšanu un bērnu aprūpi ģimenē (UNDP, „Pārskats par tautas attīstību” 1999), taču vīrieši – par tehnisko un remontdarbu veikšanu mājās, kamēr humanitārās zinātnes skolās galvenokārt pasniedz sievietes, bet eksaktās – vīrieši, veidojas priekšstati par atsevišķu darbību un profesiju atšķirīgu piemērotību dažādiem dzimumiem. Turklāt daudzās pamatizglītības iestādēs meitenes joprojām apgūst mājturību, kamēr zēni – darbmācību. Kaut arī šāds dalījums šo priekšmetu apgūvē arī tieši ietekmē dzimumu vidējo cilvēkkapitālu, šobrīd ir būtiski apzināties, ka daudz spēcīgāka ir tā ietekme uz dzimumu priekšstatiem par sev “piemērotām” un “nepiemērotām” profesijām.

2.5. Kopsavilkums

Daudzveidīgie segregācijas cēloņi, kuri aplūkoti šajā sadaļā, visi ietekmē dzimumu profesionālās segregācijas pastāvēšanu un turpināšanos, un tie ir jāaplūko kompleksi, jo darbojas paralēli. Redzams, ka galvenais profesionālās segregācijas iemesls ir priekšstati un stereotipi, kuri ietekmē darba devējus darbinieku izvēlē un vadībā un darbiniekus – izvēloties izglītību un profesiju, kā arī ir realizējušies ārējos šķēršļos dzimumu integrācijai

darbavietā, sociālos un ekonomiskos faktoros. No tā izriet, ka segregācijas novēršanas rīcībpolitikai jātiek vērstai uz priekšstatu un stereotipu mazināšanu un ierobežošanu.

3. Segregācijas ietekme

Dzimumu diskriminācija darbavietā un profesionālā segregācija ilgtermiņā ietekmē vairākus būtiskus ekonomiskos mainīgos, un tā negatīvi ietekmē ekonomiku kopumā. Galvenie faktori, kurus segregācija ietekmē, ir: cilvēkkapitāls, darbaspēka resursi, darbaspēka izmaksas, darba tirgus elastība, produktivitāte, konkurētspēja un sociālās izmaksas, tai skaitā sabiedrības un indivīda labklājība. Ekonomikas kontekstā retāk aplūkoti un grūtāk kvantificējami faktori ir audzināšanas kvalitāte ģimenē, sociālie stereotipi, izglītība skolās un ārpus tām, kā arī sociālā noslāņošanās un izstumtība.

3.1. Sub-optimāla resursu sadale

Funkcionējošai tirgus ekonomikai, kura vēlas nodrošināt stabilu un strauju izaugsmi, nepieciešami labākie darbinieki ar augstvērtīgām prasmēm īstajā vietā un īstajā laikā. Pētījumi liecina, ka daudzas sievietes sastopas ar barjerām, kuras tām liedz optimāli izmantot savas spējas. Tas šīs spējas un to labāko pielietojumu atņem visam darba tirgum, reģionālajai un valsts ekonomikai kopumā. Daudzas profesijas saglabā gandrīz nepieejamu statusu sievietēm, citas – vīriešiem, bet vienlaikus straujāk attīstošās industrijas pieredz liela mēroga prasmju un kvalificētu darbinieku trūkumu sektoros, kuros sievietes ir neproporcionāli zemu pārstāvētas. Tādējādi sieviešu prasmes, kuras ir resurss, netiek optimāli izmantotas ekonomikā.

3.2. Darbaspēka resursi

Jāņem vērā, ka tirgus dalījums “sieviešu” un “vīriešu” profesijās, kurā sieviešu profesijas bieži ir ar mazāku prestižu, atalgojumu un produktivitāti, ietekmē arī kopējo darba tirgū uzkrāto un pieejamo cilvēkkapitālu: izglītību, prasmes un pieredzi. Ja sievietēm ir vieglāk pieejamas zemas pievienotās vērtības profesijas, kā arī tādas nodarbošanās, kurās jau darbojas “pārapmeklētības” fenomens, un grūti pieejamas citas, dzimumu segregācija kļūst par vienu no noteicošajiem faktoriem, kurš kavē vienmērīgu prasmju un darbinieku sadalījumu ekonomiski efektīvā veidā, nodrošina zemu darba tirgus mobilitāti, zemāku vidējo produktivitāti un dzīves līmeni.

Zemāks pieejamo cilvēkresursu daudzums rada neadekvātu spiedienu uz atalgojumu dažos sektoros, kamēr citos pārmērīgi liela konkurence mākslīgi pazemina atalgojumu, ierobežotās izvēles dēļ, radot sociāli atstumtas grupas.

Pētījumi pierāda, ka zemāki diskriminācijas indikatori organizācijā (un dzimumu aspektā proporcionāls kolektīvs) asociējami ar zemāku darbaspēka apgrozījumu, zemāku slimības dienu un kavējumu skaitu, tādējādi samazinot netiešās izmaksas. Tam pievienojas arī zemākas darbinieku rekrutēšanas un izglītības izmaksas.

3.3. Darbaspēka izmaksas

Dzimumu profesionālajai segregācijai ir dažāda ietekme uz darbaspēka resursu izmaksām dažādos ekonomikas sektoros. Tomēr pieredze gan Latvijā, gan citās valstīs rāda, ka ekonomikas izaugsmei būtiskākajos augstas pievienotās vērtības sektoros segregācijas ietekme ir divkārši negatīva un darbaspēka tirgu kropļojoša: tā ierobežo ieejamo resursu daudzumu un neadekvāti palielina pieejamo resursu izmaksas, kā arī galējās darbaspēka izmaksas par vienu tā vienību.

Ja kā teorētisko bāzi segregācijas aplūkošanai izmanto divu sektoru darba tirgus teoriju, tad kļūst skaidrs, ka tā saucamās “sieviešu profesijas” ir vairāk koncentrētas ekonomikas sekundārajos sektoros. Daudzi no šiem sektoriem ir ar zemākiem izaugsmes rādītājiem nekā pārējā ekonomika. Iespējams pamatot, ka šie sektori iegūst no tā saucamās pār-apmeklētības, un tajos darbaspēka izmaksas ir zemākas zemās darbaspēka elastības un mobilitātes dēļ. Taču pat šajos sektoros, kuriem parasti nav, kā minēts, augstu izaugsmes rādītāju un iespēju, šis ieguvums tādējādi netiek realizēts. Tomēr jāņem vērā, ka, ja darbaspēka segregācijas novēršanas stratēģijas nav pietiekami visaptverošas, tām var būt negatīva ietekme uz šiem ekonomikas sektoriem, jo veicinot lielāku darbaspēka resursu mobilitāti un elastību, šie resursi izrādīs tendenci aizplūst no zemāk apmaksātajiem sektoriem.

Segregācija, kura ietekmē primāro darba tirgus sektoru, galvenokārt izpaužas tā, ka nozarēs, kurām to straujās izaugsmes dēļ būtu nepieciešami papildus darbaspēka resursi, to pieejamība ir ierobežota un izmaksas – augstas. Daudzos Latvijas reģionos šī tipa nozarēs prevalē “vīriešu profesijas”. Sievietēm pieeja nodarbinātībai šajās nozarēs ir ierobežota. Pirmkārt, ja darba tirgus būtu vienlīdz atvērts abu dzimumu darbiniekiem, vidējās darbaspēka izmaksas nedaudz samazinātos. Pat, ja pieņem tā saukto darba algu lejupvērsto neelastību (kura nozīmē, ka tiešās darbaspēka izmaksas – algas – varētu nesamazināties), pieejami papildus resursi būtiski palielinātu nozaru produktivitāti. Otrkārt, šobrīd daudzviet Latvijā kvalificēta darbaspēka trūkuma problēmu risina ar pieaugušo tālākizglītības palīdzību, kas ir veiksmīgs īstermiņa risinājums, it īpaši ieviešot programmas sieviešu iesaistīšanai netipiskās profesijās, kurās nepieciešams darbaspēks. Tomēr pieaugušo pārkvalifikācija nozīmē augstas valsts un ražotāju izmaksas par papildus darbaspēka vienību, turklāt vienlaikus tiek nelietderīgi izmantoti resursi, sievietēm izvēloties profesijas, kuras darba tirgū nav pieprasītas (šo izvēli ietekmē dzimumu stereotipi izglītības sistēmā un sabiedrībā), un pēc tam pārizglītojoties. Ar segregācijas novēršanas stratēģijām, kuras vērstas uz segregācijas cēloņu novēršanu tās pamatos, varētu tikt nodrošināta tirgum atbilstoša pirmreizējā izglītība, sagatavojot kvalificētus darbiniekus sektoriem, kur tie nepieciešami, un ilgtermiņā ietaupot valsts, pašvaldību un ražotāju resursus.

Pētījumi pierāda arī, ka zemāki diskriminācijas indikatori organizācijās un dzimumu aspektā proporcionāls kolektīvs asociējams ar zemāku darbaspēka apgrozījumu, zemāku slimības dienu un kavējumu skaitu, tādējādi samazinot netiešās izmaksas. Tam pievienojas augstāk aprakstītās zemākas darbinieku rekrutēšanas un izglītības izmaksas.

3.4 Cilvēkkapitāls

Jau minētajā darbaspēka resursu kontekstā vērts pievērst uzmanību tam, ka segregācijas cēloņi, kuri sakņojas izglītības sistēmas stereotipizācijā un segregācijā, arī būtiski ietekmē cilvēkkapitālu, kurš kļūst pieejams darba tirgū. Ņemot vērā sabiedrībā dominējošos stereotipus, kuru eksistenci pierāda pastāvošā profesionālā segregācija, gan pamata izglītības sistēmā uzkrātais cilvēkkapitāls, gan tālākās izglītības izvēli nosaka ne tikai individuālā interese, spējas un piemērotība, bet arī priekšstati un stereotipi par atsevišķu profesiju pieejamību un piemērotību. Kontekstā ar divu sektoru darba tirgus teoriju, ir skaidrs, ka situācijā, kurā sievietes ir nodarbinātas galvenokārt sekundārajā sektorā, stereotipi, kuri ietekmē jauniešu izvēli, nav labvēlīgi maksimālai cilvēkkapitāla potenciāla attīstīšanai. Tie ierobežo ne tikai sievietes, kuras identificējas ar zemākas pievienotās vērtības sektoru profesijām, kuru ‘identitātes grupa’ ir sievietes, bet arī vīriešus, kuri, iespējams, vēlētos strādāt strauji augošajos pakalpojumu sektoros, kuru identitātes grupa ir sievietes.

3.5 Darba tirgus elastība, bezdarbs un restrukturizācija

Ierobežota profesijas un pārkvalifikācijas izvēle palielina bezdarba periodu, tādējādi palielinot strukturālo bezdarbu, kā arī tirgus adaptācijas transakciju izmaksas. Samazinot stereotipu un diskriminējošas barjeras pārejai no „sieviešu” uz „vīriešu” profesijām, palielinātos darba tirgus elastīgums un mobilitāte, un samazinātos gan bezdarbnieku, gan vidēji bez darba pavadīto dienu skaits. Jau īstermiņā segregācijas un tirgus barjeru novēršanas politika nestu ieguvumus zemāku bezdarba izmaksu veidā valstij un pašvaldībām; ilgtermiņā tiktu nodrošināts pašregulējošs un efektīvs darbaspēka resursu sadalījums un darbaspēka migrācija, kas nodrošinātu arī augstāku produktivitāti visās ekonomikas nozarēs.

3.6 Konkurētspēja

Jo izteiktāks ekonomikā ir tā saucamais divu sektoru ekonomikas fenomens apvienojumā ar dzimumu segregāciju tajos, jo zemāka konkurētspēja ir šādas ekonomikas industrijai. Divu sektoru ekonomikas uzspiestā rigiditāte un noslāņošanās ierobežo attīstību, ierobežojot primārajā sektorā pieejamos cilvēkresursus un kopējo kvalificēta darbaspēka īpatsvaru un apjomu, tādējādi mazinot vidējo un kopējo produktivitāti ekonomikā. Pilnībā neattīstot cilvēkkapitālu, tiek ierobežots arī ekonomikas inovāciju potenciāls, kura, kā rāda pasaules pieredze, ieslīgst stagnācijā arī tad, ja atstāta viena dzimuma ziņā laikmetā, kurā patērīna izvēli izdara abu dzimumu patērētāji, daudzās preču grupās – galvenokārt sievietes. Augstās sociālās izmaksas, kuras rada segregācijas negatīvā ietekme uz darba tirgu un

individuālo labklājību, paaugstina nodokļu nastu, kas arī bremzē ekonomikas izaugsmi un preču cenu konkurētspēju eksporta un vietējos tirgos.

Ir pamats uzskatīt, ka zemāks segregācijas līmenis veicinātu ēnu ekonomikas īpatsvara samazināšanos darbaspēka augstākas mobilitātes un efektīvāka resursu sadalījuma dēļ. Arī šis faktors ietekmē ekonomikas kopējo konkurētspēju.

3.7. Sociālās izmaksas

Dzimumu profesionālajai segregācijai ir būtiska tieša un netieša ietekme uz valsts un sabiedrības sociālajām izmaksām. Zemā darba tirgus elastība palielina bezdarbu un tā izmaksas. Šobrīd augstas ir arī darbinieku pārkvalificēšanās izmaksas neadekvātas izglītības un prasmju dēļ, par ko ir daļēji atbildīga profesionālā segregācija un dzimumu stereotipi. Ar laiku novēršot to ietekmi uz karjeras un apmācības izvēli, šīs izmaksas varētu krasī samazināt un pārkvalificēšanos izmantot tikai kā papildus līdzekli, reaģējot uz tirgus šokiem un ekonomikas restrukturizāciju.

Darba tirgus struktūras un Latvijas demogrāfiskās struktūras dēļ palielinās arī nodokļu nasta: sievietes galvenokārt ir nodarbinātas ekonomikas sekundārajā sektorā, tādējādi nopelnot mazāk nekā vīrieši, turklāt sieviešu pensionēšanās vecums ir zemāks. Taču sieviešu mūža ilgums Latvijā pārsniedz vīriešu mūža ilgumu. Šajā situācijā izveidojas liela paredzamā nodokļu nasta nākamajām paaudzēm. Ja sieviešu un vīriešu sadalījums abos ekonomikas sektoros būtu vienlīdzīgs un vairāk sieviešu strādātu primārajā ekonomikas sektorā, šī situācija uzlabotos, jo sievietes pašas spētu sev nodrošināt adekvātas pensijas, kā arī nākamo paaudžu uzlabotais labklājības līmenis un augstākie nodokļu ienākumi atvieglotu spiedienu uz nodokļu maksātājiem un valsts budžetu.

Būtiska būtu segregācijas samazināšanas ietekme uz sabiedrības un individuālo labklājību kopumā. Kā redzams, samazinot dzimumu profesionālo segregāciju, daļas nodarbināto labklājība uzlabotos pieejamāka darba tirgus rezultātā – ja “vīriešu profesijas” būtu atvērtākās, vairāk sieviešu strādātu par augstāku atalgojumu. Taču ilgākā laika periodā ekonomikai kopumā iegūstot no labāka cilvēkkapitāla izmantojuma un attīstības, kā arī produktivitātes un konkurētspējas paaugstināšanās, celtos visu iedzīvotāju labklājība, kura tādējādi šobrīd uzskatāma par dzimumu profesionālās segregācijas cenu.

4. Segregācijas novēršanas stratēģiju pārskats

Profesiju segregācijas samazināšanas stratēģijas ir vērstas uz:

1. Segregācijas ilgtermiņa cēloņu – stereotipu un aizspriedumu – mazināšanu un apkarošānu sabiedrībā: darbs ar dzimumu lomu uztveri, profesiju tēliem utt.
2. Individu personisko stereotipu mazināšanu: darbs ar darba devējiem un darba meklētājiem, iedrošinot neordināru karjeras izvēli (jauniešiem), pārkvalifikāciju uz pieprasītu „pretējā dzimuma profesiju” pieaugušo izglītības centros, darbā ar bezdarbniekiem un maznodrošinātajiem, izglītojot darba devējus par potenciālajiem ieguvumiem.
3. Daba tirgus sistēmisko un strukturālo ierobežojošo faktoru novēršanu: veicinot divu dzimumu kolektīviem piemērotus darba apstākļus, veicinot sieviešu nodarbinātību, radot bērnu aprūpes centrus pašvaldībās vai veicinot tādu veidošanos uzņēmumos, utt.

Profesiju segregācijas novēršanas stratēģijas ir iedalāmas arī pēc tā, uz kuru mērķa grupu orientētas:

1. Bērni un jaunieši izglītības sistēmā.
2. Sabiedrība un ģimene.
3. Darba devēji – uzņēmēji.
4. Darba ņēmēji – darbinieki.
5. Darba ņēmēji – bezdarbnieki.

Profesiju segregācijas novēršanas stratēģijas ir iedalāmas arī pēc savas metodoloģijas:

1. Dialoga un problemātikas aktualizācijas tipa: stereotipu mazināšana diskusijā atklātā vai slēgtā forumā (sabiedrība, prese, profesionālas asociācijas, sadarbības padomes);
2. Programmiskās: piedāvājot papildus modulū, praktiskas nodarbības un citas izmaiņas skolu un augstskolu programmās;
3. Dokumentāras (normatīvie akti, memorandi, utt.);
4. Sistēmu motivējošas: rada motivāciju racionāliem ekonomikas aģentiem mainīt rīcības modeļus, dzimumu profesionālo segregāciju mazinošā virzienā;
5. Sistēmu regulējošas: t.s. pozitīvā diskriminācija u.c. stratēģijas, kuras paredz ekonomikas aģentu rīcības diskriminējošas rīcības ierobežošanu un segregācijas novēršanu veicinošu rīcību ar likumu.

Pasaules pieredze rāda, ka par visefektīvākajām atzītas uz izglītību attiecināmās stratēģijas ar konkrētu mērķa grupu, kur tiek strādāts ar konkrētas mērķa grupas iespēju un perspektīvas paplašināšanu un specifisku mērķi (piemēram, palielināt to 14 -17 gadus veco skolēnu skaitu un dzimumu integrāciju, kuri izvēlas eksakto zinātņu fakultatīvos priekšmetus) un ilgtermiņa perspektīvu. Efektīvas stratēģijas parasti neaprobežojas ar dzimumu problemātiku, bet saskaras, ņem vērā un strādā ar šo faktoru.

Skaidrs arī, ka stratēģijām ir jādarbojas paralēli: ir svarīgi strādāt gan ar darba devēju, gan darba ņēmēju uztveri un motivāciju, gan sabiedrības attieksmi; saprotams, ka turklāt arī

iespēju robežās jānovērš jebkādi sistēmiskie faktori, kuri rada un uztur dzimumu profesionālo segregāciju.

Pētījuma pašvaldību stratēģiju analīzes kontekstā, balstoties uz iegūtajiem gan aptauju, interviju un statistiskajiem datiem, plānots izstrādāt un piedāvāt pašvaldībai optimālāko profesiju segregācijas novēršanas stratēģijas modeli, par pamatu ņemot kādu no minētajām stratēģijām un pielāgojot to katras pašvaldības aktualitātēm.

5. Vadlīnijas reģionāli aktuālo segregācijas seku identifikācijai, aplēsei un analīzei

Identificējot profesiju segregāciju, pirmkārt, jāatceras, ka profesiju segregācija var nozīmēt un var arī nenozīmēt trūkumus darbaspēka tirgū. Ja profesiju segregācijai pastāv uz objektīvām dzimumu atšķirībām balstīti iemesli, iespējams, profesiju segregācija ir neizbēgama un ekonomiski izdevīga. Tādējādi profesiju dzimuma segregācija ir apskatāma kā sabiedrības parādība, kas neizbēgami raksturo jebkuru profesiju. Tādēļ profesiju segregācijas identificēšana un šādas segregācijas ekonomisko efektu aplēse šādā izpētē ir stingri nodalāma un apskatāma atsevišķi.

Šīs metodikas ietvaros piedāvāts konkrētās pašvaldības analīzi veikt divos posmos. Pirmkārt, veikt atsevišķo profesiju dzimumu segregācijas izvērtējumu, lai pārliecinātos, vai konkrētā profesijā novērojama dzimumu segregācija un vai tā ir par labu sievietēm vai vīriešiem. Otrkārt, izvēloties konkrētās profesijas, kuru ietvaros identificēta nelabvēlīga segregācija (segregācija, kuras pamatā nav objektīvas dzimumu atšķirības) un kurās būtu iespējams samazināt segregācijas sekas, aplēst ekonomiskos ieguvumus, ko būtu iespējams gūt reģiona ekonomikai, ja segregāciju izdotos samazināt.

5.1. Profesiju segregācijas identifikācija

Profesiju Segregācijas Koeficients (PSK)

Lai šī pētījuma ietvaros dotu vienotas vadlīnijas, uz kuru pamata salīdzināt nozares un profesijas un identificēt potenciālās uzlabojumu jomas, tiek piedāvāts izmantot koeficientu, kas raksturotu katras profesijas viena dzimuma dominanti – Profesiju Segregācijas Koeficientu (PSK). Šo koeficientu var piemērot veselai nozarei, taču lietderīgāk šo koeficientu aprēķināt atsevišķām profesiju grupām vai pat profesijām, ja pieejami adekvāti statistikas dati. Līdzīgi šo koeficientu var piemērot visai valstij kopumā, vai arī aplūkot mazākas teritoriālās vienības, konkrētajā gadījumā – pašvaldības. PSK var aprēķināt sievietēm un vīriešiem. Šie lielumi ir apgriezti proporcionāli, tādēļ parasti aprēķina tikai PSK sievietēm, kur zemas PSK vērtības norāda uz zemu sieviešu pārstāvējumu profesijā un augstas PSK vērtības norāda uz augstu pārstāvējumu. Būtiski ir izšķirt horizontālos un vertikālos PSK, jo tie var savstarpēji kompensēties, tādēļ katrai profesijai jāaprēķina atsevišķais koeficients un tikai tad jāaprēķina kopējais PSK, analīzē izmantojot visus trīs lielumus.

PSK aprēķināšana

PSK aprēķina sekojošā veidā:

$$PSK_{kop} = PSK_{horiz} \times PSK_{vert},$$

kur PSK_{kop} ir kopējais profesiju raksturojošais segregācijas koeficients, PSK_{horiz} ir horizontālo segregāciju raksturojošais koeficients (skat. Horizontālā segregācija) un PSK_{vert} ir vertikālo segregāciju raksturojošais koeficients (skat. Vertikālā segregācija).

PSK_{horiz} aprēķina pēc sekojošas formulas:

$$PSK_{horiz} = \frac{x_{siev}}{x_{kop}} \times \frac{n_{kop}}{n_{siev}},$$

kur x_{siev} ir profesijā nodarbināto sieviešu skaits (pārrēķinot pilna laika ekvivalentā, turpmāk – PLE, PLE nozīmē pilnu darba slodzi skaitu. Sievietes, kas strādā mazāk nekā pilnu slodzi tiek pieskaitītas ņemot vērā slodzes koeficientu), x_{kop} ir kopējais profesijā nodarbināto skaits (pārrēķinot PLE), n_{siev} ir darba vecumā esošo sieviešu skaits un n_{kop} ir kopējais darba vecumā esošo iedzīvotāju skaits attiecīgajā reģionā.

Visbeidzot PSK_{vert} aprēķina pēc sekojošas formulas:

$$PSK_{vert} = \frac{a_{siev}}{a_{vid}},$$

kur a_{siev} ir vidējā mēneša bruto darba samaksa sievietēm konkrētajā profesijā un a_{vid} ir vidējā mēneša bruto darba samaksa visiem darbiniekiem.

Sastādot PSK tabulas reģiona profesijām jāizmanto pēc iespējas reprezentatīvāki dati, kas atspoguļotu patieso nozaru nodarbinātības datus, ņemot vērā slēptās nodarbinātības korekcijas, ja tādas ir pieejamas. Var izmantot arī tuvinātus datus, attiecīgi ņemot vērā PSK aprēķinu neprecizitātes.

PSK interpretācija

Kad izvēlētajām profesijām aprēķinātas PSK vērtības, tās var izmantot absolūtai analīzei vai salīdzināt savā starpā un citu reģionu PSK vērtībām. Apskatot PSK vērtības absolūti, jāvadās pēc tā, ka neeksistējot nekādām profesijas dzimumu atšķirībām, PSK vērtībai jābūt vienādai ar 1. Aprēķinot PSK vērtības sievietēm, PSK vērtības virs 1 norādīs, ka šajās profesijās pastāv segregācija par labu sievietēm (iespējama vīriešu diskriminācija), bet PSK vērtības zem 1 – segregāciju par labu vīriešiem (iespējama sieviešu diskriminācija). Analizējot Latvijas profesiju segregācijas datus aptuvenās vadlīnijas nosakot segregācijas nozīmi, būtu sekojošas:

- Profesijām ar PSK novirzi no 1 lielāku nekā 0,9, segregācija ir galēja, pastāv vai nu dzimumu fizisko īpašību būtiska nepiemērotība profesijas veikšanai, vai arī ļoti spēcīga diskriminācija
- Profesijām ar PSK novirzi no 1 lielāku nekā 0,8, segregācija ir ļoti nozīmīga. Visdrīzāk šīs ir tipiskās „sieviešu” un „vīriešu” profesijas. Visdrīzāk ticams, ka šīs segregācijas cēloņi ir spēcīgi stereotipi un aizspriedumi. Šajās profesijās segregācijas mazināšanas pasākumi būtu visaktuālākie.
- Profesijām ar PSK novirzi no 1 starp 0,8 un 0,4, segregācija ir nozīmīga un tās mazināšana dotu pozitīvu ieguldījumu ekonomikā, taču šo profesiju apjoms un daudzveidība padara atsevišķas profesijas par grūti „apkalpojamām”. Šo

profesiju segregācijas mazināšanai būtu piemērotāki vispārēji pasākumi stereotipu mazināšanai un dzimumu lomu definīciju mīkstināšanai.

- Profesijām ar PSK novirzi no 1 zem 0,4, segregācija nepastāv vai arī nav būtiska.

Metodoloģijas pielikumā pievienota tabula ar visas Latvijas kopējiem profesiju PSK datiem. Analizējot konkrētās pašvaldības datus, tos var salīdzināt ar Latvijas vidējiem PSK konkrētajā profesijā, taču jāatceras, ka kopumā profesijās pastāv segregācija Latvijas līmenī.

Analizējot pašvaldības PSK datus pirmkārt jāpievērš uzmanība īpaši augstām un īpaši zemām PSK vērtībām, kā arī PSK vērtībām, kas būtiski atšķiras no Latvijas vidējām vērtībām augstākas segregācijas virzienā.

5.2. Segregācijas ietekmes kvantifikācija

Kad identificētas profesijas, kurās segregācija uzskatāma par būtisku, jāizvērtē, vai un kādus ekonomiskus ieguvumus pašvaldība var iegūt mazinot profesiju segregāciju šajās profesijās. Šeit jāņem vērā, ka šādi ieguvumi ir lielākoties ilgtermiņa un tūlītēju efektu nedos, bet ilgākā laika posmā var dot pat ļoti ievērojamus ieguvumus pašvaldībai. Tāpat jāatzīmē, ka šajā metodikā dotas vadlīnijas tikai atsevišķu, tipiski būtiskāko ieguvumu kvantifikācijai. Konkrētās pašvaldības var identificēt citus būtiskus kvantificējamus vai nekvantificējamus ieguvumus vai zaudējumus samazinot segregāciju atsevišķās profesijās.

Zemāk uzskatīti četri būtiskākie ieguvumi, kas rodas mazinoties profesiju segregācijai un doti to aplēses metožu apraksti. Šos ieguvumus ir vērts aprēķināt tikai tām profesijām, kuras identificētas kā potenciāli problemātiskas dzimumu segregācijas ziņā. Ticams, ka visus šos ieguvumu nebūs iespējams kvantificēt datu trūkuma vai specifisku reģiona iezīmju dēļ. Zemāk aprakstītā metodika uzskatāma tikai par vadlīnijām ekonomisko efektu aplēsei un tās pielietošanā jāņem vērā konkrētā situācija reģionā un profesijā, kā arī izglītības jomā un sabiedrības struktūrā.

Aprakstos izmantots pieņēmums, ka profesiju horizontālā segregācija ir par labu vīriešiem (profesijas sievietes horizontālais PSK ir zem 1).

Katra ieguvuma aplēsei ir nepieciešami dati un informācija, kas var būtu un var nebūt pieejama pašvaldībai. Iespējams, daļu no nepieciešamās informācijas ir iespējams aizstāt ar tuvinājumiem no pieejamās informācijas, taču šo tuvinājumu izstrāde ir individuāla katrai situācijai. Īss nepieciešamās informācijas apkopojums dots tabulā zemāk:

<i>Nepieciešamie dati</i>	<i>Iespējamais datu avots</i>
<i>Ieguvums samazinot sub-optimālu bezdarbnieku sadali (IRIE)</i>	
Pār-apmācāmo bezdarbnieču skaits (PSB)	Valsts Nodarbinātības Aģentūras statistika
Nozarē trūkstošo darbinieku skaits (NTD)	Valsts Nodarbinātības Aģentūras statistika
Vidējā pievienotā vērtība uz vienu profesijas darbinieku (PVN _{uz_darb})	Centrālās Statistikas Pārvaldes statistika
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā (SOC_IZM _{uz_bezd})	Valsts Nodarbinātības Aģentūras statistika
Apmācības izmaksa pārprofilējot darbiniekus (APM_IZM)	Valsts Nodarbinātības Aģentūras statistika
<i>Ieguvums uzlabojot absolventu adekvātu nodarbinātību (IAAN)</i>	
Neatbilstoši nodarbināto absolventu skaits (NNA)	Augstskolu absolventu aptaujas vai speciālas sieviešu-absolventu aptaujas
Vidējā pievienotā vērtība uz vienu profesijas darbinieku (PVN _{uz_darb})	Centrālās Statistikas Pārvaldes statistika
Proporcija no NNA, ko varētu piesaistīt reģions (p)	Augstskolu absolventu aptaujas vai karjeras speciālistu aplēse
<i>Ieguvums uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos (ICVV)</i>	
Papildus profesiju apgūt gribošo sieviešu skaits (PAS), vai	Intervijas ar skolēniem un studējošajiem
programmā studējošo sieviešu skaits, programmā studējošo kopējais skaits, valstī studējošo sieviešu skaits, valstī studējošo kopējais skaits.	Izglītības un zinātnes ministrijas statistika
Vidējā pievienotā vērtība uz vienu profesijas darbinieku (PVN _{uz_darb})	Centrālās Statistikas Pārvaldes statistika
Vidējā pievienotā vērtība uz vienu profesijas darbinieku alternatīvā profesijā (PVN _{alt})	Profesijas izvēle – studenšu aptauja vai karjeras ekspertu aplēse, pievienotā vērtība - Centrālās Statistikas Pārvaldes statistika
Augstākās izglītības izmaksas (AIZG_IZM)	Izglītības un zinātnes ministrijas statistika
Atgriešanās koeficients (K)	Augstskolu absolventu aptaujas vai karjeras speciālistu aplēse
Diskonta likme (r)	Pašvaldības finanšu izmaksu aprēķini vai pašvaldību aizņēmumu procentu likme
<i>Ieguvums veicinot darba tirgus elastību (ISBS)</i>	
Vidējais bez darba pavadītais laiks profesijas bezdarbniekiem atsevišķi sievietēm un vīriešiem (BPL)	Valsts Nodarbinātības Aģentūras statistika

Strukturālā bezdarba procents (u_{strukt})	Ekonomiskā modelēšana pašvaldībā vai arī valsts vidējais procents
Darbspējīgo iedzīvotāju skaits pašvaldībā (n_{iedz})	Centrālās Statistikas Pārvaldes statistika
Sieviešu īpatsvars bezdarbnieku starpā (I_{siev})	Valsts Nodarbinātības Aģentūras statistika
Nozares kopējā pievienotā vērtība gadā (PVN)	Centrālās Statistikas Pārvaldes statistika
Vidējā bezdarbnieka sociālā palīdzība gada laikā ($SOC_IZM_{\text{uz_bezd}}$)	Valsts Nodarbinātības Aģentūras statistika

Ieguvums samazinot sub-optimālu bezdarbnieku sadali

Ieguvuma loģika:

Stereotipu dēļ sievietes bezdarbnieces neizvēlās „vīriešu” profesijas. Pārvarot stereotipu barjeras, brīvās darba vietas var aizpildīt sievietes bezdarbnieces.

Lai izvērtētu cik lielā mērā būtu iespējams palielināt ieguvumu no resursu izmantošanas efektivitāti (IRIE) pārvarot stereotipu un sistemātiskas diskriminācijas barjeras, papildus PSK aprēķiniem nepieciešams aprēķināt sekojošus koeficientus un rādītājus:

Pār-apmācāmo Sieviešu Bezdarbnieču (PSB) Skaitu, Nozarē Trūkstošo Darbinieku (NTD) Skaitu un Darbinieka Tīro Papildvērtību (DTP) (nozares uzņēmumu ieguvums, plus sociālās sistēmas ieguvums, mīnus vidējie papildus apmācības ieguldījumi). Ekonomiskā ieguvuma aplēsi iegūst salīdzinot PSB un NTD lielumus un mazāko no tiem reizinot ar DTP. Šo aplēsi iespējams veikt gan vienā konkrētā gadā, gan, izmantojot prognozes nepieciešamajiem lielumiem, arī ilgākā laika posmā.

- PSB lielumu iespējams aplēst izmantojot Valsts Nodarbinātības Aģentūras (VNA) datus par bezdarbniekiem pa profesiju grupām un dzimumu griezumā izvēloties profesiju grupas, kuru speciālistes ir iespējams pārkvalificēt par nepieciešamās profesijas speciālistēm. PSB norāda, cik sieviešu būtu iespējams pārkvalificēt par nepieciešamās profesijas speciālistēm, ja nebūtu stereotipisku un sistemātisku barjeru sieviešu dalībai šajā profesijā.
- NTD lielumu var aplēst izmantojot Valsts Nodarbinātības Aģentūras (VNA) datus par nozaru pieprasīto speciālistu skaitu attiecīgajā profesijā. NTD parāda, cik speciālistu trūkst attiecīgās nozares uzņēmumiem.
- DTP lielumu vienam gadam var aplēst izmantojot sekojošus datus: a) vidējo pievienoto vērtību uz vienu darbinieku nozarē gada laikā (vai nu pašvaldības vidējo, vai, ja nav pieejams pašvaldības, valsts vidējo, dati no Centrālās Statistikas Pārvaldes) – $PVN_{\text{uz_darb}}$, b) vidējo bezdarbnieka sociālo palīdzību gada laikā (pašvaldības un VNA dati) – $SOC_IZM_{\text{uz_bezd}}$ un c) vidējo apmācības izmaksu pārprofilējot darbiniekus (pašvaldības un VNA dati, ja iespējams, aplēst tieši pārprofilēšanas izmaksas starp apskatāmajam nozarēm, ja ne – vidējās pārprofilēšanas izmaksas) – APM_IZM . DTP iegūst saskaitot a) un b) lielumus un atņemot c) lielumu.

Sekojoši ekonomiskā ieguvuma aplēse konkrētam laika periodam iegūstams pēc sekojošas formulas:

$$IRIE = MIN(PSB; NTD) \times (PVN_{uz_darb} + SOC_IZM_{uz_bezd} - APM_IZM)$$

Ieguvums, uzlabojot absolventu adekvātu nodarbinātību

Ieguvuma loģika:

Darba devēju diskriminācijas un sistemātisku diskriminācijas barjeru dēļ sievietes, kas pabeidz augstākās un profesionālās izglītības iestādes, nevar atrast darbu savā specialitātē un vai nu nestrādā vispār, vai strādā citās profesijās. Mazinot dzimumu segregāciju, daļa no absolventēm atradīs reģionā darbu savā profesijā un varēs realizēt atbilstošu pievienoto vērtību.

Lai izvērtētu cik lielā mērā būtu iespējams palielināt ieguvumu no absolventu adekvātas nodarbinātības (IAAN) attiecīgajā gadā pārvarot stereotipu un sistemātiskas diskriminācijas barjeras, papildus PSK aprēķiniem nepieciešams aprēķināt sekojošus koeficientus un rādītājus:

- Neatbilstoši nodarbināto absolventu (NNA) skaits nozarē ir aplēšams no augstskolu absolventu aptaujām izvēloties attiecīgo nozaru specialitāšu sievietes-absolventus, kas tiek nodarbinātas ne savā specialitātē.
- Nozares pievienotās vērtības apjomu uz darbinieku gadā (PVN_{uz_darb}): vidējo pievienoto vērtību uz vienu darbinieku nozarē gada laikā (vai nu pašvaldības vidējo, vai, ja nav pieejams pašvaldības, valsts vidējo, dati no Centrālās Statistikas Pārvaldes).

Ieguvums no IAAN aprēķināms pēc sekojošas formulas:

$$AAN = p \times NNA \times PVN_{uz_darb}, AAN > IAAN$$

kur p – proporcija no visiem valsts NNA, ko varētu nodarbināt attiecīgā reģiona nozares uzņēmumos.

Alternatīvi IAAN var aplēst pēc formulas:

$$AAN = p \times NNA \times AIZG_IZM, AAN > IAAN$$

kur $AIZG_IZM$ ir augstākās izglītības izmaksas. Šādā veidā aplēsts IAAN ir mazāks, nekā pilna vērtība, ko iespējams iegūt nodarbinot absolventus, bet datu trūkuma gadījumā var kalpot par tuvinātu aplēsi.

Ieguvums, uzlabojot cilvēkkapitāla veidošanos

Ieguvuma loģika:

Ja profesijās pastāv būtiska segregācija, sievietes neizvēlās apgūt šo profesiju iemaņas un izvēlas zemākas pievienotās vērtības darbavietas (neizmanto savu potenciālu pilnībā). Ja ir samazinās

barjeras darba noteiktā profesijā, sievietes izvēlas izglītoties un sekojoši nonāk no zemākas PVN uz augstākas PVN darbinieku grupu.

Lai izvērtētu cik lielā mērā būtu iespējams palielināt ieguvumu no cilvēkkapitāla veidošanās veicināšanas (ICVV) pārvarot stereotipu un sistemātiskas diskriminācijas barjeras, papildus PSK aprēķiniem nepieciešams aprēķināt sekojošus koeficientus un rādītājus:

- Papildus noteiktās profesijas specialitāti apgūt gribošo sieviešu skaits (PAS). Šo rādītāju vislabāk aprēķināt izmantojot intervijas ar vidusskolas skolēniem un studējošajiem, taču ja šādas aptaujas nav iespējams veikt statistiski pietiekamā apmērā, var izmantot pieņēmumu, ka papildus apmācāmo sieviešu skaits būs sekojošs:

$$PAS = n_{stud} \times (x_{siev} / x_{kop}) - n_{siev},$$

kur n_{stud} ir kopējais izvēlētajā programmā(s) studējošo skaits, n_{siev} ir izvēlētajā programmā(s) studējošo sieviešu skaits, x_{kop} ir kopējais studējošo skaits (valstī), x_{siev} ir kopējais studējošo sieviešu skaits (valstī).

- Cilvēkkapitāla papildvērtība (CPV), kas rodas, studējošajām sievietēm pārejot uz augstākas pievienotās vērtības profesijām. CPV aprēķins ir tuvināts un to var aplēst, izmantojot alternatīvo ieguvumu principu. Jāizvēlas profesija, kas būtu ticamākā šo sieviešu izvēlētajā profesijā, ja tās nebūtu izvēlējušās augstākas pievienotās vērtības profesiju (alternatīvā profesija). Alternatīvās profesijas var noteikt, aptaujājot meitenes, studentes vai skolnieces, un uzdotot jautājumus par profesiju izvēli starp dažādiem profesiju pāriem. Šo profesiju vai profesiju grupu var noteikt arī eksperti, kas pārzina izglītības sistēmu, programmas un karjeras attīstības jautājumus. Tad jāapskata izvēlētajā profesijas pievienotā vērtība (PVN_{izv}) un alternatīvā profesijas pievienotā vērtība (PVN_{alt}) uz vienu darbinieku.

CPV aprēķina pēc sekojošas formulas:

$$CPV = NPV^{i=1}_{prof_dz} (PVN_{izv}^i - PVN_{alt}^i) / (1+r)^i - AIZG_IZM,$$

kur $prof_dz$ ir vidējais sieviešu darba mūža ilgums, r – diskonta likme un $AIZG_IZM$ ir augstākās izglītības izmaksas.

- K – atgriešanās koeficients, kas parāda, cik liela daļa no apmācītajām sievietēm atgriezīsies strādāt konkrētajā pašvaldībā. Šo koeficientu aplēš izmantojot absolventu vidējos atgriešanās rādītājus.

Sekojoši ekonomiskā ieguvuma aplēse konkrētam laika periodam iegūstams pēc sekojošas formulas:

$$ICVV = K \times PAS \times CPV$$

Ieguvums, veicinot darba tirgus elastību

Ieguvuma loģika:

Ierobežota profesijas un pārkvalifikācijas izvēle palielina bezdarba periodu, tādējādi palielinot strukturālo bezdarbu. Samazinot stereotipu un diskriminējošas barjeras pārejai no „sieviešu” uz „vīriešu” profesijām, samazinās vidēji bez darba pavadīto dienu skaits. Šo dienu ieguvumu reizina

ar bezdarba ekonomiskajām izmaksām – daļu no nozares pievienotās vērtības, par kuru iespējams palielināt nodarbinātību.

Lai izvērtētu, cik lielā mērā būtu iespējams palielināt ieguvumu no strukturālā bezdarba samazināšanas (ISBS) pārvarot stereotipu un sistemātiskas diskriminācijas barjeras, papildus PSK aprēķiniem nepieciešams aprēķināt sekojošus koeficientus un rādītājus:

- Bez darba pavadītā laika samazinājuma attiecība pret vidējo bez darba pavadīto laiku (BPL). BPL_{attiec} aplēš no līdzvērtīgu profesiju grupas sieviešu bez darba pavadītā laika (BPL_{siev}) atņemot līdzvērtīgu profesiju grupas vīriešu bez darba pavadīto laiku ($BPL_{vīr}$) un dalot ar BPL_{siev} :

$$BPL_{attiec} = (BPL_{siev} - BPL_{vīr}) / BPL_{siev}$$

- Strukturālā bezdarba procentu (u_{strukt}), ko aplēš pēc pieejamajām bezdarba analīzēm un ekonomiskajiem modeļiem. Ja nav pieejami nekādi bezdarba analīzes dati, izmanto valsts vidējo strukturālā bezdarba procentu.
- Kopējo darbaspējīgo iedzīvotāju skaits (n_{iedz}), izmantojot Centrālās Statistikas Pārvaldes datus.
- Sieviešu īpatsvars bezdarbnieku starpā (\bar{I}_{siev}). Aprēķina kā attiecību starp sieviešu bezdarbnieču skaitu un kopējo bezdarbnieku skaitu.
- Nozares kopējā pievienotā vērtība (PVN), ko iegūst izmantojot Centrālās Statistikas Pārvaldes datus.
- Vidējo bezdarbnieka sociālo palīdzību gada laikā (pašvaldības un VNA dati) – $SOC_IZM_{uz_bezd}$

Sekojoši ekonomiskā ieguvuma aplēse konkrētam laika periodam iegūstams pēc sekojošas formulas:

$$ISBS = BPL_{attiec} \times u_{strukt} \times \bar{I}_{siev} \times PVN + BPL_{attiec} \times u_{strukt} \times \bar{I}_{siev} \times n_{iedz} \times SOC_IZM_{uz_bezd}$$

6. Vadlīnijas reģionāli aktuālai segregācijas cēloņu un seku novēršanai

Pētījuma ietvaros balstoties uz pašvaldību stratēģiju un situācijas analīzi jāveido ieteikumi pašvaldības stratēģisko dokumentu pilnveidošanai. Pilnveidojot stratēģiskos dokumentus jāiedala divus analīzes līmeņus.

Pirmkārt, jānodrošina ieteikumi dokumentu pilnveidošanai, lai nodrošinātu formālās likumdošanas prasības, kas paredz dzimumu līdztiesības ievērošanu.

Otrkārt, jānodrošina ieteikumi dokumentu pilnveidošanai, kas dod iespēju pašvaldībai piemērot attīstības prioritātes atbilstoši identificētajām profesiju dzimumu segregācijas seku novēršanas iespējām. Tas iekļauj nepieciešamo stratēģisko dokumentu un to sadaļu identifikāciju, kuru modifikācija ļautu iestrādāt nepieciešamās izmaiņas sistemātiskā veidā, kā arī jaunu identificēto sadaļu nepieciešamo korekciju norādes.

Papildus stratēģisko dokumentu modifikācijas ieteikumiem, nepieciešams apkopot un formulēt pašvaldības specifisku rīcību, pasākumu un aktivitāšu ieteikumus, jo pašvaldību plānošanas dokumenti ne vienmēr iekļauj tik detalizētu plānošanas pakāpi un iespējams, maksimālo efektu var iegūt ne tikai modificējot plānošanas dokumentus, bet arī pašvaldības specifiskas iniciatīvas un projektus, kas netiek atspoguļoti stratēģiskajos dokumentos.

PSK aprēķins profesijām Latvijā, balstoties uz Centrālās Statistikas Pārvaldes datiem no 2004. gada oktobra profesiju apsekojuma.

Profesijas	Pilnu darba laika darbinieku skaits, tk.		Vidējā bruto darba samaksa mēnesī, latos			PSK siev horiz	PSK siev vert	PSK
	Pavisam	Sievietes	Pavisam	Sievietes	Vīrieši			
Kopā	677.1	346.9	207.79	190.89	226.19	1.02	0.92	0.94
1. LIKUMDEVĒJI, VALSTS AMATPERSONAS, IERĒDŅI VADĪTĀJA AMATĀ UN VADĪTĀJI	84.0	33.1	326.25	296.19	345.85	0.79	0.91	0.72
Likumdevēji, valsts amatpersonas un ierēdņi vadītāja amatā	8.9	5.1	366.43	333.62	411.02	1.16	0.91	1.05
Valsts amatpersonas un ierēdņi vadītāja amatā	4.9	2.6	383.15	362.03	407.36	1.07	0.94	1.01
Kolektīvie vadītāji	41.5	16.8	444.80	377.47	490.81	0.81	0.85	0.69
Vispārējie vadītāji	33.7	11.2	183.07	170.71	189.37	0.66	0.93	0.62
2. VECĀKIE SPECIĀLISTI	115.4	74.3	283.20	269.03	309.62	1.29	0.95	1.22
Fiziķi, ķīmiķi, matemātiķi,	17.2	5.6	317.96	275.36	338.42	0.65	0.87	0.56

inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti								
Fiziķi, ķīmiķi un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	0.6	0.4	248.47	236.17	275.87	1.40	0.95	1.33
Matemātiķi, statistiķi un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	0.2	0.2	363.75	333.62	454.51	1.53	0.92	1.40
Vecākie skaitļošanas speciālisti	4.3	1.1	385.56	352.23	396.62	0.50	0.91	0.46
Skaitļošanas sistēmu konstruktori un analītiķi	1.1	0.3	451.30	426.33	462.30	0.62	0.94	0.59
Programmētāji	2.5	0.5	341.21	309.64	348.95	0.40	0.91	0.36
Citi vecākie skaitļošanas speciālisti	0.7	0.2	442.79	332.65	503.19	0.71	0.75	0.53
Arhitekti, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	11.7	4.0	285.14	256.59	299.64	0.68	0.90	0.61
Arhitekti, pilsētu, satiksmes un teritorijas attīstības plānotāji	1.2	0.7	206.81	203.18	211.58	1.12	0.98	1.10
Būvinženieri	1.8	0.4	292.53	262.07	302.28	0.48	0.90	0.43
Elektroinženieri	1.0	0.1	298.98	304.61	298.07	0.29	1.02	0.29
Elektronikas un telesakaru inženieri	1.6	0.2	369.40	338.00	374.96	0.30	0.91	0.28
Mehānikas inženieri	1.4	0.2	271.74	247.55	274.92	0.24	0.91	0.22
Ķīmijas inženieri	0.3	0.3	297.62	294.89	308.72	1.60	0.99	1.59
Ģeodēzijas un kartogrāfijas inženieri	1.1	0.5	244.40	246.48	242.96	0.82	1.01	0.83
Citi arhitekti, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	3.3	1.6	283.29	259.22	305.87	0.97	0.92	0.89
Kuģu un gaisa kuģu vadīšanas vecākie speciālisti	0.4	0.0	632.97	186.50	635.01	0.01	0.29	0.00
Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	8.1	6.3	291.70	276.34	344.02	1.56	0.95	1.48
Vecākie veselības aprūpes speciālisti (izņemot slimnieku kopējus)	6.7	5.2	298.29	285.28	341.30	1.55	0.96	1.48
Ārsti	4.4	3.1	336.11	328.77	352.74	1.39	0.98	1.36
Zobārsti	0.6	0.5	256.98	245.78	313.67	1.67	0.96	1.59
Veterināri	0.2	0.1	159.11	161.71	153.90	1.33	1.02	1.35
Farmaceiti	1.5	1.5	211.55	211.31	233.59	1.98	1.00	1.98
Vecākie slimnieku kopšanas un vecmāšu profesiju	0.7	0.7	226.92	226.64	267.40	1.98	1.00	1.98

speciālisti								
Vecākie mācību iestāžu speciālisti	32.5	27.1	283.31	277.42	312.18	1.67	0.98	1.64
Koledžu, universitāšu un citu augstāko mācību iestāžu akadēmiskie amati	3.7	2.1	413.21	382.35	457.26	1.16	0.93	1.07
Vidējās izglītības un profesionālās izglītības mācību iestāžu skolotāji	14.4	12.1	273.04	278.03	248.36	1.68	1.02	1.71
Pamatizglītības mācību iestāžu un pirmsskolu skolotāji	10.1	9.4	252.39	254.64	225.61	1.86	1.01	1.88
Speciālo skolu skolotāji	1.6	1.4	310.20	310.91	306.20	1.71	1.00	1.72
Citi vecākie mācību iestāžu speciālisti	2.6	2.1	235.43	235.26	236.35	1.62	1.00	1.62
Citi vecākie speciālisti	57.7	35.2	271.32	260.33	289.89	1.22	0.96	1.17
Vecākie uzņēmējdarbības speciālisti	24.7	19.1	279.73	253.59	376.83	1.55	0.91	1.40
Grāmatveži	15.1	14.3	238.72	233.72	318.92	1.89	0.98	1.85
Vecākie personāla un profesionālās orientācijas speciālisti	1.1	1.0	309.46	279.33	474.66	1.69	0.90	1.53
Projektu vadīšanas speciālisti	4.1	1.6	390.08	357.98	411.97	0.78	0.92	0.72
Citi vecākie uzņēmējdarbības speciālisti	3.9	2.0	328.70	311.87	346.13	1.03	0.95	0.97
Juristi	3.0	1.8	430.37	427.10	435.71	1.22	0.99	1.21
Arhīvistu, bibliotekāru un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	1.9	1.8	175.21	175.15	176.12	1.88	1.00	1.88
Vecākie sabiedrisko un humanitāro zinātņu speciālisti	3.7	3.1	287.94	273.34	361.62	1.67	0.95	1.58
Ekonomisti	2.0	1.6	365.65	342.67	461.53	1.61	0.94	1.51
Filologi, tulki un tulkotāji	0.6	0.6	206.90	197.53	265.47	1.73	0.95	1.65
Psihologi	0.4	0.4	214.02	214.38	206.78	1.91	1.00	1.91
Vecākie tūrisma speciālisti	0.2	0.2	213.70	218.34	197.73	1.55	1.02	1.58
Rakstnieki un citu radošo profesiju vecākie speciālisti	3.4	2.0	272.05	266.91	279.36	1.16	0.98	1.13
Zinātnes darbinieki	0.8	0.5	218.51	201.81	239.47	1.16	0.92	1.07
Valsts pārvaldes vecākie speciālisti	20.2	7.0	242.72	254.01	236.75	0.69	1.05	0.72
3. SPECIĀLISTI	82.7	53.3	234.72	218.33	264.72	1.29	0.93	1.20
Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	16.1	4.6	263.56	224.93	278.85	0.57	0.85	0.49

Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	8.7	2.0	246.82	235.48	250.27	0.47	0.95	0.44
Ķīmijas un fizikas speciālisti	0.3	0.2	198.54	209.59	179.47	1.34	1.06	1.42
Būvniecības speciālisti	1.8	0.3	201.08	211.92	199.16	0.31	1.05	0.33
Elektrotehnikas speciālisti	1.2	0.1	252.93	248.85	253.37	0.20	0.98	0.20
Elektronikas un telesakaru speciālisti	1.7	0.2	289.36	287.01	289.74	0.28	0.99	0.28
Inženiermehānikas speciālisti	2.0	0.3	256.01	237.75	258.78	0.27	0.93	0.25
Inženierķīmijas speciālisti	0.3	0.2	223.77	223.84	223.31	1.73	1.00	1.73
Citi fizikas un inženierzinātņu speciālisti	1.1	0.5	260.76	238.01	282.48	0.97	0.91	0.88
Skaitļošanas tehnikas speciālisti	4.4	2.0	261.38	222.48	293.70	0.92	0.85	0.78
Skaitļošanas tehnikas speciālisti	2.8	0.8	302.66	279.63	312.06	0.59	0.92	0.55
Skaitļošanas tehnikas operatori	1.6	1.2	189.88	183.85	207.15	1.50	0.97	1.46
Optisko un elektronisko iekārtu speciālisti	0.3	0.1	193.44	219.81	186.43	0.43	1.14	0.49
Kuģu un gaisa kuģu speciālisti	1.1	0.0	447.78	304.77	452.43	0.06	0.68	0.04
Drošības tehnikas un kvalitātes kontroles inspektori	1.5	0.4	254.41	179.86	281.87	0.55	0.71	0.39
Darba drošības inspektori	1.1	0.3	244.44	161.90	271.90	0.51	0.66	0.34
Dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	15.9	15.0	187.65	185.21	226.91	1.89	0.99	1.86
Dabaszinātņu un tām radniecīgu nozaru speciālisti	1.7	1.2	202.76	183.59	245.31	1.36	0.91	1.23
Veselības aprūpes speciālisti (izņemot medicīniskās aprūpes un dzemdību palīdzības personāls)	3.8	3.6	195.06	194.16	206.56	1.86	1.00	1.85
Feldšeri	1.6	1.5	204.78	203.12	234.72	1.91	0.99	1.89
Higiēnisti	0.2	0.2	150.18	147.58	204.28	1.90	0.98	1.87
Zobārstu asistenti	0.3	0.3	156.14	152.10	204.89	1.84	0.97	1.79
Fizioterapeiti un tiem radniecīgu profesiju speciālisti	0.4	0.4	191.92	190.96	197.99	1.73	0.99	1.72
Veterinārfeldšeri	0.1	0.1	120.19	123.16	111.14	1.54	1.02	1.58
Farmaceitu asistenti	0.6	0.6	215.98	216.86	106.82	1.98	1.00	1.99
Citi medicīnas speciālisti (izņemot medicīniskās	0.4	0.4	190.32	191.78	171.48	1.86	1.01	1.88

aprūpes un dzemdību palīdzības personāls)								
Medicīniskās aprūpes un dzemdību palīdzības personāls	10.2	10.2	182.53	182.41	199.17	1.99	1.00	1.99
Māsas	9.9	9.8	181.57	181.45	199.17	1.99	1.00	1.98
Dzemdību palīdzības personāls	0.4	0.4	209.98	209.98	-	2.00	1.00	2.00
Mācību iestāžu speciālisti	10.3	9.5	223.73	223.85	223.18	1.84	1.00	1.84
Pamatizglītības mācību iestāžu skolotāji	3.6	3.3	259.07	262.78	223.83	1.84	1.01	1.86
Pirmsskolu skolotāji	4.8	4.8	192.14	192.04	213.09	1.99	1.00	1.99
Speciālo skolu skolotāji	0.7	0.6	279.51	280.36	272.09	1.71	1.00	1.71
Citu mācību veidu speciālisti	1.2	0.8	213.17	213.09	213.99	1.33	1.00	1.33
Citi speciālisti	40.4	24.3	244.91	235.44	259.38	1.20	0.96	1.15
Finanšu un tirdzniecības speciālisti	12.4	6.0	296.41	292.56	300.04	0.96	0.99	0.95
Komercedarījumu pakalpojumu speciālisti, aģenti un tirdzniecības starpnieki	8.5	3.8	231.62	219.99	241.28	0.90	0.95	0.86
Pārvaldes speciālisti	11.0	9.1	252.33	246.28	282.62	1.66	0.98	1.62
Pārvaldes sekretāri un tiem radniecīgu profesiju speciālisti	3.8	3.1	250.02	238.11	301.02	1.63	0.95	1.55
Tiesību un tām radniecīgu jomu speciālisti	0.8	0.5	286.28	292.29	277.73	1.10	1.02	1.13
Uzskaites speciālisti	4.4	4.1	254.68	252.91	279.69	1.86	0.99	1.85
Statistiķi, matemātiķi un tiem radniecīgu profesiju speciālisti	0.4	0.3	189.65	182.06	232.73	1.70	0.96	1.63
Citi pārvaldes speciālisti	1.6	1.2	248.21	241.61	265.92	1.46	0.97	1.43
Muitas, nodokļu un tiem radniecīgu jomu speciālisti	0.9	0.7	243.87	238.38	273.21	1.69	0.98	1.65
Civilās drošības un aizsardzības speciālisti	1.3	0.2	214.67	206.15	216.07	0.29	0.96	0.28
Sociālie darbinieki	1.6	1.5	166.32	165.89	173.27	1.88	1.00	1.88
Mākslas, sporta, kultūras un atpūtas speciālisti, bibliotekāri	4.8	2.9	168.87	157.43	186.71	1.23	0.93	1.14
4. KALPOTĀJI	51.9	41.8	178.26	172.84	201.04	1.61	0.97	1.56
Iestāžu kalpotāji	39.3	31.3	178.97	173.38	201.54	1.59	0.97	1.54
Sekretāri un kancelejas tehnikas operatori	8.7	8.4	189.20	188.33	209.69	1.92	1.00	1.92

Uzskaites darbinieki	12.6	11.8	179.23	178.84	184.09	1.87	1.00	1.87
Uzskaites un grāmatvedības darbinieki	11.1	10.7	175.52	176.99	151.81	1.92	1.01	1.93
Statistikas un finanšu darbinieki	1.5	1.2	210.51	197.80	253.76	1.54	0.94	1.45
Materiālo vērtību un transporta darbības uzskaites darbinieki	14.5	8.0	184.63	167.33	205.86	1.10	0.91	1.00
Bibliotēku, pasta un tiem radniecīgu jomu darbinieki	2.9	2.6	143.04	138.80	176.69	1.79	0.97	1.74
Bibliotēku un kartotēku darbinieki	1.1	1.0	164.76	164.80	163.45	1.94	1.00	1.94
Pasta piegādes un šķirošanas darbinieki	1.4	1.2	125.95	119.60	170.47	1.75	0.95	1.66
Citi kancelejas darbinieki	0.6	0.6	148.54	146.01	185.03	1.87	0.98	1.84
Klientu apkalpotāji	12.6	10.4	175.97	171.15	199.19	1.65	0.97	1.61
Kasieri un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	9.9	8.3	168.27	166.35	178.31	1.68	0.99	1.66
Klientu informētāji	2.7	2.1	205.25	190.80	257.39	1.58	0.93	1.47
5. PAKALPOJUMU UN TIRDZNIECĪBAS DARBINIEKI	89.8	65.4	127.04	115.53	159.34	1.46	0.91	1.32
Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	48.6	31.6	132.84	120.11	157.51	1.30	0.90	1.18
Ceļojumu un transporta pakalpojumu darbinieki	2.5	2.1	177.46	175.92	187.09	1.73	0.99	1.71
Saimniecību vadītāji un sabiedriskās ēdināšanas darbinieki	19.6	15.0	125.91	117.92	153.11	1.53	0.94	1.43
Saimniecību vadītāji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	5.4	3.7	155.20	145.65	174.57	1.34	0.94	1.26
Pavāri	8.0	6.8	118.58	113.75	145.92	1.69	0.96	1.62
Viesmīļi, bārmeņi un bufetnieki	5.7	4.4	105.89	101.63	121.16	1.52	0.96	1.46
Aprūpes un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	12.0	11.4	118.02	116.97	134.40	1.89	0.99	1.87
Bērnu uzraudzītāji	4.8	4.7	107.77	107.45	129.99	1.97	1.00	1.97
Individuālās klīniskās un stacionārās aprūpes darbinieki	6.2	5.6	126.80	125.49	139.85	1.83	0.99	1.81
Individuālās mājaprūpes darbinieki	0.9	0.8	111.10	111.40	107.76	1.88	1.00	1.89
Citu pakalpojumu veidu darbinieki	1.2	1.0	97.59	92.34	152.84	1.74	0.95	1.65

Apsardzes darbinieki	13.3	2.1	155.07	128.05	159.98	0.32	0.83	0.26
Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	41.2	33.8	120.29	111.27	163.56	1.64	0.93	1.52
Veikalu pārdevēji un preču demonstrētāji	37.4	30.2	124.06	114.16	167.58	1.62	0.92	1.49
Kiosku un tirgus pārdevēji	3.8	3.6	90.96	91.45	84.80	1.87	1.01	1.88
6. KVALIFICĒTI LAUKSAIMNIECĪBAS UN ZIVSAIMNIECĪBAS DARBINIEKI	3.9	2.0	152.57	133.79	172.53	1.03	0.88	0.90
Preču dārzu un labības audzētāji	1.0	0.6	133.06	123.94	149.13	1.27	0.93	1.18
Prečprodukcijas lopkopji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	1.4	1.1	140.86	141.17	139.77	1.53	1.00	1.53
Mežkopji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	1.0	0.1	204.19	160.55	207.78	0.15	0.79	0.11
Zivsaimniecības darbinieki un mednieki	0.4	0.2	109.18	103.31	114.15	0.94	0.95	0.89
7. KVALIFICĒTI STRĀDNIEKI UN AMATNIEKI	98.1	21.0	166.32	137.33	174.53	0.43	0.83	0.35
Ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki	27.5	1.1	150.22	140.46	150.65	0.08	0.94	0.08
Būvnieki	17.3	0.3	143.73	137.77	143.83	0.03	0.96	0.03
Būvnieki	5.8	0.1	136.13	146.21	136.03	0.02	1.07	0.02
Mūrnieki	1.5	0.0	133.49	97.49	133.96	0.03	0.73	0.02
Betonētāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	1.2	0.0	184.37	169.04	184.59	0.04	0.92	0.04
Namdari un galdnieki	4.8	0.0	140.71	105.38	141.03	0.01	0.75	0.01
Citi būvnieki, montētāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	3.9	0.1	149.84	144.13	150.03	0.07	0.96	0.06
Apdares būvdarbu strādnieki	7.1	0.1	165.91	137.67	166.23	0.02	0.83	0.02
Sanitārtehniķi	4.4	0.0	157.12	160.26	157.10	0.01	1.02	0.01
Būvelektriķi	1.7	0.0	193.04	131.82	193.30	0.01	0.68	0.01
Krāsotāji un citu darbu strādnieki	3.0	0.8	150.83	141.70	154.20	0.54	0.94	0.50
Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	39.5	1.1	197.28	171.27	198.03	0.06	0.87	0.05
Metālapstrādes strādnieki	6.9	0.1	186.13	171.70	186.41	0.04	0.92	0.04

Metinātāji	4.6	0.1	193.51	180.91	193.70	0.03	0.93	0.03
Metāla konstrukciju montētāji	1.5	0.0	175.43	109.70	176.26	0.03	0.63	0.02
Kalēji un instrumentu izgatavotāji	6.7	0.4	184.15	158.28	185.76	0.12	0.86	0.10
Instrumentatslēdznieki	2.3	0.0	168.04	175.55	167.90	0.04	1.04	0.04
Metālapstrādes darbgaldu strādnieki	3.3	0.2	190.28	161.90	192.10	0.12	0.85	0.10
Mehāniķi un atslēdznieki	14.8	0.1	193.08	192.82	193.08	0.01	1.00	0.01
Transporta līdzekļu mehāniķi un atslēdznieki	8.2	0.0	168.12	183.19	168.05	0.01	1.09	0.01
Rūpniecības un lauksaimniecības mašīnu mehāniķi un atslēdznieki	6.6	0.1	225.33	199.04	225.57	0.02	0.88	0.02
Elektromehānisko un elektronisko iekārtu mehāniķi un montieri	11.0	0.5	217.51	177.38	219.32	0.09	0.82	0.07
Elektromehānisko iekārtu mehāniķi	8.3	0.3	216.06	181.43	217.61	0.08	0.84	0.07
Elektronisko iekārtu mehāniķi	1.0	0.0	192.44	159.09	193.40	0.06	0.83	0.05
Elektrolīniju mehāniķi	1.0	0.0	248.55	168.49	251.45	0.07	0.68	0.05
Precīzijas izstrādājumu, roku darba mākslas priekšmetu izgatavotāji, iespiedēji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	2.2	1.0	146.33	140.67	151.29	0.94	0.96	0.90
Citi radniecīgu profesiju strādnieki un amatnieki	29.0	17.7	142.31	134.94	154.06	1.22	0.95	1.16
Pārtikas produktu ražotāji	9.5	6.8	135.63	131.24	147.42	1.44	0.97	1.40
Miesnieki, zivju pārstrādātāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	4.4	2.8	129.54	123.51	140.26	1.27	0.95	1.21
Maiznieki un konditori	4.1	3.3	136.38	132.62	153.12	1.61	0.97	1.57
Piena produktu ražotāji	0.6	0.5	169.09	167.27	175.28	1.55	0.99	1.54
Kokapstrādes strādnieki un mēbeļu izgatavotāji	9.2	1.8	150.54	148.85	150.96	0.39	0.99	0.39
Koksnes pirmapstrādes strādnieki	3.9	0.7	137.26	142.81	136.08	0.35	1.04	0.36
Mēbeļu un citu koka izstrādājumu ražotāji	4.5	0.9	157.55	154.78	158.24	0.40	0.98	0.40
Kokapstrādes instrumentu un darbagaldu regulētāji	0.8	0.2	185.42	147.89	197.92	0.50	0.80	0.40

Audumu, apģērbu izgatavotāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	7.1	6.7	127.11	126.73	134.56	1.90	1.00	1.90
Kažokādu izstrādātāji, ādmiņi, apavu izgatavotāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	0.3	0.1	102.27	108.20	98.31	0.88	1.06	0.93
Tehnoloģiskā procesa operāciju kontrolieri, laboranti un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	2.9	2.2	181.50	163.02	240.82	1.52	0.90	1.37
8. IEKĀRTU UN MAŠĪNU OPERATORI UN IZSTRĀDĀJUMU MONTIERI	74.8	11.8	176.45	170.91	177.49	0.32	0.97	0.31
Rūpniecisko iekārtu operatori	14.9	2.5	168.45	180.17	166.12	0.33	1.07	0.36
Ieguves un minerālu apstrādes operatori	0.7	0.1	165.63	290.80	154.63	0.16	1.76	0.28
Koksnes apstrādes un papīra rūpniecības iekārtu operatori	5.9	1.0	155.23	190.20	148.52	0.33	1.23	0.40
Ķīmisko izejvielu pārstrādes iekārtu operatori	1.1	0.2	266.78	235.68	275.87	0.45	0.88	0.40
Enerģētisko un līdzīgu iekārtu operatori	6.4	1.1	150.05	149.89	150.08	0.35	1.00	0.35
Stacionāro iekārtu un mašīnu operatori, montieri un montētāji	15.9	7.5	182.00	164.63	197.69	0.95	0.90	0.86
Metāla un minerālizejvielu apstrādes iekārtu operatori	0.8	0.1	201.89	152.38	205.99	0.15	0.75	0.11
Ķīmiskās produkcijas ražošanas iekārtu operatori	1.2	0.8	172.80	165.78	186.30	1.31	0.96	1.25
Gumijas un plastmasas produkcijas ražošanas iekārtu operatori	0.9	0.2	195.00	169.69	203.74	0.51	0.87	0.44
Automātisko un pusautomātisko koksnes apstrādes mašīnu operatori	1.0	0.2	242.42	282.46	232.26	0.41	1.17	0.47
Iespieddarbu, grāmatsiešanas, papīra un kartona produkcijas ražošanas iekārtu operatori	0.9	0.3	222.36	166.14	249.29	0.64	0.75	0.48
Tekstilpreču, kažokādu, ādu un to izstrādājumu	3.7	3.3	149.64	145.01	197.18	1.82	0.97	1.76

ražošanas iekārtu operatori								
Pārtikas un tiem radniecīgu produktu pārstrādes iekārtu operatori	1.5	0.9	217.02	215.64	218.73	1.12	0.99	1.11
Montieri un montētāji	3.7	0.9	171.65	162.32	174.48	0.46	0.95	0.44
Citu iekārtu operatori un montētāji	2.1	0.9	177.52	163.26	187.08	0.82	0.92	0.75
Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un ceļšanas mašīnu un iekārtu operatori	44.1	1.8	177.22	184.03	176.92	0.08	1.04	0.09
Lokomotīvu mašīnisti un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	3.3	0.8	223.06	161.09	244.05	0.51	0.72	0.37
Transporta līdzekļu vadītāji	30.8	0.5	161.92	220.78	160.86	0.03	1.36	0.05
Vieglo automobiļu, taksometru, mazietilpīgo kravas automobiļu un mikroautobusu vadītāji	12.4	0.1	161.72	139.24	161.89	0.01	0.86	0.01
Autobusu, trolejbusu un tramvaju vadītāji	4.5	0.4	218.90	247.01	216.01	0.18	1.13	0.21
Kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji	13.9	0.0	143.52	126.81	143.56	0.00	0.88	0.00
Lauksaimniecības, zemes darbu, ceļšanas un citu kraušanas iekārtu operatori	9.1	0.5	199.77	178.99	200.93	0.11	0.90	0.10
Lauksaimniecības un mežsaimniecības mašīnu, mehānismu un iekārtu operatori	3.4	0.0	166.94	110.19	167.45	0.01	0.66	0.01
Zemes racēju un tiem līdzīgu mašīnu operatori	2.1	0.0	219.98	143.75	220.08	0.00	0.65	0.00
Autoceltņu un citu kraušanas iekārtu operatori	1.7	0.4	226.88	195.06	235.48	0.43	0.86	0.37
Autokrāvēju operatori	1.8	0.1	216.18	137.02	220.23	0.10	0.63	0.06
Kuģu komandas un tām radniecīgu profesiju darbinieki	1.0	0.0	310.88	233.24	311.56	0.02	0.75	0.01
9. VIENKĀRŠĀS PROFESIJAS	71.4	43.1	125.51	111.60	147.26	1.21	0.89	1.07
Tirdzniecības un apkalpošanas jomas vienkāršās profesijas	49.6	36.6	109.05	107.49	113.50	1.48	0.99	1.45
Palīgi mājas darbos, apkopēji, veļas mazgātāji un	26.4	24.3	105.83	105.49	109.65	1.84	1.00	1.83

tiem radniecīgu profesiju strādnieki								
Ēku uzraugi, logu mazgātāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	7.2	2.8	112.10	110.86	112.92	0.78	0.99	0.77
Ēku uzraugi	6.5	2.5	110.55	109.40	111.28	0.76	0.99	0.75
Transporta līdzekļu, logu un citu priekšmetu mazgātāji	0.7	0.3	126.46	121.08	132.01	1.03	0.96	0.99
Kurjeri, bagāžas nesēji, šveicari un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	3.7	1.9	115.37	108.00	123.06	1.03	0.94	0.96
Atkritumu savācēji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	12.1	7.5	112.33	112.69	111.74	1.23	1.00	1.24
Ielu slaucītāji, sētnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	11.8	7.4	112.01	112.92	110.45	1.25	1.01	1.26
Lauksaimniecības, zivsaimniecības un tām radniecīgu nozaru vienkāršās profesijas	3.0	1.3	128.83	118.83	136.47	0.85	0.92	0.79
Raktuvju, būvniecības, rūpniecības un transporta vienkāršās profesijas	18.8	5.3	170.30	139.32	182.51	0.56	0.82	0.46
Raktuvju un būvniecības strādnieki	4.3	0.5	177.46	130.03	183.70	0.22	0.73	0.16
Raktuvju un karjeru strādnieki	0.4	0.1	197.35	168.49	207.86	0.51	0.85	0.44
Ceļu, dambju un tiem līdzīgu būvju būvniecības un ekspluatācijas strādnieki	2.1	0.3	217.97	122.90	234.89	0.27	0.56	0.15
Ēku būvniecības strādnieki	1.8	0.1	129.97	110.34	130.96	0.10	0.85	0.08
Rūpniecības un citi strādnieki	8.8	4.5	152.77	140.81	165.36	1.03	0.92	0.95
Transporta strādnieki un krāvēji	5.7	0.3	192.22	131.83	195.42	0.10	0.69	0.07

Pielikums 3 Aptaujas anketa



PROFESIJU
SEGREGĀCIJAS
MAZINĀŠANA



Pašvaldību iedzīvotāju aptauja par dzimumu līdztiesības jautājumiem un profesiju segregāciju.

Telefona numurs, pa kuru tika sazvānīts respondents _____

Intervijas uzsākšanas laiks _____ st. _____ min.

1. Vai jūs esat dzirdējis, ka pilsētai ir izstrādāta attīstības stratēģija/ attīstības plāns? (<i>iespējama tikai viena atbilde</i>)	1. Jā
	2. Kaut ko esmu dzirdējis
	3. Nē → pāriet pie 4.jautājuma
	4. NA

2. Vai jūs esat lasījis vai iepazīies tuvāk ar pilsētas stratēģiju/ attīstības plānu? (<i>iespējama tikai viena atbilde</i>)	1. Jā
	2. Nē → pāriet pie 4.jautājuma
	3. NA

3. Novērtējiet, cik lielā mērā - pilnīgi, daļēji vai nepiekrītat tām lietām, kuras stratēģijā tiek izvirzītas par nozīmīgām? (<i>iespējama tikai viena atbilde</i>)	1. Pilnīgi piekrītu
	2. Daļēji piekrītu
	3. Pilnīgi nepiekrītu
	4. Neesmu tā iedziļinājies saturā, lai varētu novērtēt
	5. NA

4. Padomājiet tagad par to, kas Jūsu pilsētas iedzīvotājiem būtu svarīgi. Nosauciet vienu vai divas problēmas, kuras, jūsuprāt, pilsētā būtu jārisina vispirms? (*iespējamās divas atbildes*)

1. _____ 2. _____

5. Es jums nosaukšu 7 nozares, izvēlieties, lūdzu, ne vairāk kā 3 no minētajām nozarēm, kuras, jūsuprāt, pilsētā būtu jāattīsta, jo tām ir perspektīva. (<i>iespējamās trīs atbildes</i>)	1. Izglītība
	2. Metālapstrāde
	3. Tirdzniecība
	4. Mašīnbūve
	5. Elektrotehnika un elektronika
	6. Informāciju un komunikāciju tehnoloģijas
	7. Tūrisms
	8. Cita nozare (kāda?)
	9. NA

6. Kam, Jūsaprāt, sievietei vai vīrietim ir vieglāk atrast darbu Jūsu pilsētā? (<i>iespējama viena atbilde</i>)	1. Sievietei
	2. Vīrietim
	3. Dzimumam nav nozīmes
	4. NA

7. Nosauciet, jūsuprāt, vislabāk apmaksāto profesiju mūsu pilsētā? (*iespējama viena atbilde*)

1. _____

2. Nezinu

8. Domājot par mūsu pilsētu, nosauciet, lūdzu, profesiju, kurā būtu labi, ja tajā vīrieši strādātu vairāk nekā līdz šim. Kas tās varētu būt par profesijām?	1. _____
	2. _____
	3. Ir labi tā, kā tas ir

9. Es nosaukšu dažas profesijas, novērtējiet, lūdzu, vai Jūs pats gribētu stādāt par: (*katrā rindīņā jābūt atzīmētam vienam atbilžu variantam*)

	Jā	Nē	NA
1. Grāmatvedi	1	2	3
2. Elektrotehniķi	1	2	3
3. Datorspeciālistu	1	2	3
4. Ārstu	1	2	3
5. Metinātāju/metālapstrādātāju	1	2	3
6. Skolotāju/pasniedzēju	1	2	3
7. Mašīnbūves speciālistu	1	2	3

10. Es jums nosaukšu dažas tautsaimniecības jomas. Sakiet, lūdzu, vai darbs nosauktajās jomās, jūsuprāt, ir vairāk piemērots vīriešiem, sievietēm vai dzimumam nav nozīmes? (*katrā rindīņā jābūt atzīmētam vienam atbilžu variantam*)

	vairāk sievietēm	vairāk vīriešiem	dzimumam nav nozīmes
1. Veselības aprūpe/medicīna	1	2	3
2. Elektronika un elektrotehnika	1	2	3
3. Celtniecība	1	2	3
4. Izglītība un kultūra	1	2	3
5. Informāciju un komunikāciju tehnoloģijas (telefonsakari, programmēšana)	1	2	3
6. Pārtikas ražošana	1	2	3
7. Metālapstrāde un mašīnbūve	1	2	3
8. Tirdzniecība	1	2	3
9. Publiskā pārvalde (valsts un pašvaldības iestādes)	1	2	3
10. Finanšu un finanšu operācijas	1	2	3

11. Vai jūs piekristat apgalvojumam, ka sievietes bieži izvēlas noteiktas profesijas tikai tāpēc, ka pastāv priekšstats, ka tās ir piemērotas sievietēm?	1. Jā
	2. Nē
	3. Nezinu

12. Pastāv profesijas, kurās pārsvarā strādā sievietes (piemēram, skolotājas) un profesijas, kurās pārsvarā strādā vīrieši (piemēram, šoferi). Kā jūs vērtējat šādu situāciju, ka ir sieviešu un vīriešu profesijas? <i>(iespējama viena atbilde)</i>	1.Labi
	2.Normali
	3.Slikti
	4.NA
13. Kādā gadījumā jūs piekristu strādāt savam dzimumam it kā nepiemērotā profesijā? <i>(iespējamās ne vairāk kā divas atbildes)</i>	1. Labi maksā
	2. Padodas
	3. Patīk
	4. Ir prestiža
	5. Ir pieprasīta darba tirgū
	6. Nekādā gadījumā nepiekristu
	7. Cits variants
14. Es nosaukšu iespējamus nodarbinātības veidus. Saki, lūdzu, kurš no minētajiem variantiem visatbilstošāk raksturo Jūs? <i>(iespējama viena atbilde)</i>	1. Algots darbinieks
	2. Uzņēmējs
	3. Pašnodarbināta persona
	4. Bezdarbnieks
	5. Mājsaimniece/bērna kopšanas atvaļinājumā
	6. Students/skolnieks
	7. Invalīds
	8. Cits
15. Nosauciet, lūdzu, profesiju/nodarbošanos – par ko jūs strādājat? <i>Ja cilvēks patlaban nestrādā, tad jautā, par pēdējo nodarbošanos/profesiju, kurā viņš ir strādājis līdz tagadējam nestrādājošā statusam.</i>	1. _____
	2. Nekad neesmu strādājis
16. Neskatoties uz to, par ko jūs tagad strādājat vai nestrādājat vispār, saki, kādā profesijā jūs <u>gribētu</u> strādāt? <i>(iespējama viena atbilde)</i>	_____
17. Saki, kādu iemeslu dēļ jūs gribat strādāt iepriekšminētajā profesijā? <i>(iespējamās ne vairāk kā trīs atbildes)</i>	1. Atbilst manām spējām
	2. Interesanta profesija
	3. Materiāli ienesīga
	4. Šajā specialitātē vienmēr varēs atrast darbu
	5. Labas perspektīvas manā pilsētā
	6. Labas karjeras iespējas
	7. Cits variants (kāds?)
18. Vai jums personīgi kādreiz ir bijusi situācija, ka tas, ka jūs esat sieviete/vīrietis ir traucējis iegūt darbu, paaugstinājumu amatā?	1. Jā
	2. Nē
	3. Neatceros
	4. NA

19. Vai kādam no jūsu paziņu loka, tā ir gadījies, ka viņa dzimums – tas, ka viņš ir sieviete/vīrietis ir traucējis iegūt darbu, paaugstinājumu amatā?	1. Jā
	2. Nē
	3. Neatceros
	4. NA

20. Novērtējiet, lūdzu, vai Jūsu ģimenes stāvoklis (precējies/neprecējies, ir/nav bērni) ir ietekmējis, ietekmē vai nākotnē var ietekmēt

	Jā	Nē	NA
1. Profesiju, kurā jūs strādājat	1	2	3
2. Noslodzi – pilnu, pusslodzi, vai vispār nestrādājat	1	2	3

21. Nosauciet, lūdzu, visus ģimenes locekļus, ar kuriem Jums ir kopīga ikdienas saimniecība. (katru atbilstošo atbilžu variantu atzīmē)	1. Dzīvoju viens (-a)
	2. Bērns/bērni
	3. Dzīvesbiedrs
	4. Vecāki
	5. Radnieki
	6. Cits
	7. NA

22. Vai Jūs esat tā persona Jūsu ģimenē, kurai ir vislielākie ienākumi?	1. Jā
	2. Nē
	3. Mani ienākumi ir vienādi ar citu/citiem ģimenes locekļiem
	4. NA

23. Sakiet, lūdzu, cik Jums ir pilni gadi? _____

24. Kāda ir Jūsu pabeigta izglītība?	1. Zemāka par pamatskolas/ pamatskolas
	2. Vidusskolas /vidējā vispārējā
	3. Profesionālā ar/ bez vidējās izglītības
	4. Augstākā/studēju augstskolā
	5. Nav atbildes

25. Jūsu dzimums 1. sieviete 2. vīrietis

Paldies par interviju!

Aizpildīt uzreiz pēc intervijas!

Intervijas beigšanas laiks: _____ st. _____ min.

Intervētājas vārds uzvārds: _____

Intervijas datums: _____

Intervijas valoda: 1. latviešu; 2. krievu

Respondenta dzīvesvieta: 1. Daugavpils; 2. Jelgava; 3. Valmiera; 4. Ventspils