

# SIEVIEŠU KONKURĒTSPĒJA DARBA TIRGŪ LATGALĒ COMPETITIVENESS OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET IN LATGALE

**Anda ZVAIGZNE**

Rēzeknes Augstskolas Reģionālistikas zinātniskā institūta vadošā pētniece  
Latvijas Lauksaimniecības universitātes docente  
E-pasts: andazvaigzne@inbox.lv

**Inese SAULĀJA**

Latvijas Lauksaimniecības universitātes lektore  
E-pasts: inese.saulaja@llu.lv

**Aija ČERPINSKA**

Rēzeknes Augstskolas lektore  
Rēzekne, Latvija  
E-pasts: aija@ru.lv

**Abstract.** *Competitiveness in the labour market is a range of various factors that assist an employee in getting or retaining a job, while an employer can attract and maintain a labour force adequate to meet the employer's needs. The research aim is to examine the competitiveness of women in the labour market in Latvia and to develop proposals for its improvement. The present research deals with employment trends, especially focusing on statistical data on women. The research also examines statistical data on job vacancies, unemployment, wages, and other related data. To identify the factors influencing women's competitiveness, 214 women were surveyed in Latgale region. According to the survey, there are several factors influencing women's competitiveness in the labour market. Education, length of service, and experience are the most significant factors. The longer women's unemployment period is, the more these women require support to restart their employment and to be competitive in the labour market. Research methods employed: the monographic method, the descriptive method, analysis and synthesis, the graphic method, document analysis, statistical analysis, and a sociological method – a survey. The survey results were processed using the tools of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) and Microsoft Excel.*

**Keywords:** *Employment, Latgale region, women's competitiveness.*

## Ievads

Sabiedrībā bieži vien valda uzskats, ka sievietēm ir grūti būt konkurētspējīgām darba tirgū. Dažkārt tas tiek pamatots ar to, ka viņas ir spiestas pārtraukt darba attiecības sakarā ar bērna piedzimšanu.

Konkurētspējas jēdziens ir atvasināts no jēdziena konkurence. Konkurence ir visas sabiedrības attīstības virzītājspēks. Par konkurences teorijas pamatlicēju var uzskatīt Ā.Smitu, kurš 1776.gadā savā darbā "Pētījums par tautu bagātības dabu un cēloņiem" (6.,14.) pirmais formulēja konkurences jēdzienu, aprakstīja efektīvas konkurences

pamatnoteikumus, kā arī izstrādāja konkurences attīstības un pastiprināšanas modeli.

Tālāk Ā.Smita konkurences teoriju attīstīja D.Rikardo, Dž.Robinsons, Dž.Keins, K.P.Makkonnels, M.Porters, G.Azojevs, A.Judanovs un citi (6.).

Latvijas Republikas Konkurences likumā konkurence definēta kā pastāvoša vai potenciāla ekonomiskā (saimnieciskā) sāncensība starp diviem vai vairākiem tirgus dalībniekiem konkrētajā tirgū (1.).

Daudzu autoru – Račko, Mihejeva, Fathutdinovs (*Фатхутдинов*), Azojevs (*Азоев*) u.c., (6.; 9.;10.;14.) sniegtajām definīcijām pētījumos, avotos par konkurētspēju var saskatīt sekojošas kopīgas pazīmes:

- tā pēc savas būtības nozīmē sacensību,
- kā arī spēju pārspēt, pastāvēt un izturēt konkurenci konkrētajā tirgū;
- pamatā ir doma, ka konkurētspēja ietver tādās darbības, kuras ļauj gūt veiksmi, priekšrocību pār otru.

Konkurētspēja darba tirgū – faktori, kas konkurences apstākļos darba ņēmējam palīdz iegūt vai saglabāt darba vietu, bet darba devējam ļauj piesaistīt un noturēt savām vajadzībām atbilstošu darbaspēku (5.).

Konkurētspējas attīstības iespējas ir cieši saistītas ar valsts attīstību, ar ieguldījumu palielināšanos sabiedrības labklājībā, ar politiskās sistēmas stabilizāciju.

Pēdējos gados Latvijā darba tirgus ir pētīts no dažādiem aspektiem, ir arī pētījumi par iespējām veicināt nodarbinātību, paaugstināt konkurētspēju darba tirgū. Līdzšinējie pētījumi nav palīdzējuši rast pozitīvu risinājumu un konkurētspējas problēma darba tirgū aktualizējas.

I.Ķīkules veidotajā rokasgrāmatā (13.) teikts, ka uzņēmumu vadītāji ne vienmēr saskata, cik lielā mērā viņu ikdienas darbību un personāla politiku ietekmē darbinieku dzimums. Arī paši darbinieki ne vienmēr apzinās, ka, piemēram, aizskarošu izteikumu lietošana par kāda darbinieka dzimumu ir nepieļaujama. Kaut arī darba likumdošana aizliedz atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ, ļoti liela ietekme ir mūsdienu sabiedrības izpratnei par dzimumu lomām, kas ir audzināšanas rezultātā izveidota izpratne par to, kāda uzvedība tiek sagaidīta no sievietes un kāda no vīrieša. Latvijā sabiedrībā strādājošās sievietes augstāk vērtē darba devēja nodrošinātās sociālās garantijas, bet vīrieši – saņemto atalgojumu. Tādēļ sievietes bieži vien piekrīt strādāt bez darba līgumiem. Šāda izvēle varētu būt skaidrojama ar sievietes un vīrieša lomas izpratni: sieviete ir ģimenes un bērnu aprūpētāja, bet vīrietis – galvenais ģimenes apgādnieks un pelnītājs.

Pētījuma mērķis ir izpētīt sieviešu konkurētspēju darba tirgū Latgalē un sniegt priekšlikumus tās uzlabošanai.

Pētījuma mērķa sasniegšanai izvirzīti darba uzdevumi:

1. Izpētīt sieviešu galvenās nodarbinātības tendences Latgalē;
2. Izvērtēt sieviešu aptaujas datus par viņu konkurētspēju darba tirgū Latgalē;
3. Sniegt priekšlikumus sieviešu konkurētspējas uzlabošanai darba tirgū Latgalē.

Pētījuma periods par sieviešu galvenajām nodarbinātības tendencēm ir no 2008.g. līdz 2012.g. Sieviešu aptaujas veikšanas periods ir 2012.g. decembris – 2013.g. februāris. Pētījuma vieta – Latgales reģions.

Pētījumā pielietotās metodes: monogrāfiski aprakstošā metode, kā arī analīzes un sintēzes, grafiskā, dokumentu analīzes, datu grupēšanas, socioloģisko pētījumu metode – anketēšana.

Aptauju rezultāti apkopoti ar sociālo zinātņu statistikas paketes (SPSS) datu un Microsoft Excel analīzes rīkiem.

### **Sieviešu nodarbinātības galvenās tendences Latgalē**

Pētot statistisko informāciju par Latvijas reģioniem, daudzi darba tirgus rādītāji ir atšķirīgi tieši Latgales reģionā, salīdzinot ar citiem reģioniem.

Brīvo darba vietu skaits liecina par iespējām sievietēm atrast darbu Latgalē un citos Latvijas reģionos. 1.tab. dati parāda, ka Latgalē brīvo darba vietu skaits 2012.g. salīdzinājumā ar 2008.g., ir samazinājies par 62%, kas ir par 6 procentpunktiem mazāk nekā Latvijā kopumā.

*1.tabula*

Brīvo darbavietu skaits Latgalē salīdzinājumā ar citiem Latvijas reģioniem  
laika periodā no 2008. līdz 2012.g.  
(*autoru veidots pēc 12.; 8.*)

Reģioni	2008	2009	2010	2011	2012	Izmaiņas (+/-) 2012/2008, %
Rīga	7183	1434	1397	2082	2358	-67
Pierīga	1226	300	139	358	433	-64
Vidzeme	280	70	93	106	152	-45
Kurzeme	737	161	107	175	129	-82
Zemgale	529	169	53	72	49	-91
Latgale	606	243	211	216	230	-62
Latvija	10561	2377	2000	3009	3351	-68

Visstraujākais darba vietu skaita samazinājums Latvijas reģionos bija 2009.g., kas skaidrojams ar ekonomiskās situācijas pasliktināšanos valstī kopumā.

Pēc Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) datiem, bezdarbnieki Latvijā tiek klasificēti dažādās riska grupās: ilgstošie bezdarbnieki (ilgāk par 1 gadu), jaunieši (no 15 līdz 24 gadiem), pirmspensijas vecuma bezdarbnieki, personas ar invaliditāti, personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma un personas pēc soda izciešanas ieslodzījuma vietās. No 2008.g. līdz 2012.g. bezdarbnieku skaits Latgalē katru gadu pieauga visās riska grupās. Latgalē sieviešu bezdarbnieču skaita pārsvars pār vīriešu bezdarbnieku skaitu bija gandrīz visās riska grupās, izņemot grupā – personas pēc soda izciešanas ieslodzījuma vietās (2.tab.).

Ilgstošo bezdarbnieku grupā sieviešu skaits 2012.g. salīdzinājumā ar 2008.g. pieauga par 435%, bet sieviešu bezdarbnieču pēc bērna kopšanas atvaļinājuma skaits par 27%. Būtiski jāatzīmē, ka Latgalē pētāmajā periodā pieauga sieviešu bezdarbnieču skaits pēc soda izciešanas ieslodzījuma vietās 6 reizes vairāk, bet attiecīgi bezdarbnieces ar invaliditāti 2012.gadā pieauga 4 reizes vairāk nekā 2008.g. (2.tab.).

*2.tabula*

Bezdarbnieku skaits riska grupās Latgalē no 2008. līdz 2012.g. (11.)

Riska grupas	2008		2009		2010		2011		2012	
	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.
Ilgstošie bezdarbnieki (ilgāk par 1 gadu)	3048	2095	4942	3966	9554	7938	10252	8149	16331	13129
Jaunieši ( no 15 līdz 24 gadiem)	1022	868	2324	2433	2686	2596	2103	1665	2784	2174
Pirmspensijas vecuma bezdarbnieki	1104	1090	1956	1772	2185	1901	2243	1949	3169	2861
Personas ar invaliditāti	583	621	847	925	1146	1265	1316	1361	2535	2593
Personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma	624	8	825	21	805	36	716	15	793	14
Personas pēc soda izciešanas ieslodzījuma vietās	5	49	8	102	11	100	8	78	30	165

Visvairāk bezdarbnieces Latgalē bija ar vispārējo izglītību: 2012.g. 45% no kopējā sieviešu bezdarbnieču skaita (3.tab.). Ar bezdarbnieku

riska grupām jāstrādā karjeras konsultantiem, psihologiem, veicinot šo cilvēku motivāciju, ieinteresētību atgriezties darba tirgū, jāizstrādā un jāievieš efektīvi nodarbinātības pasākumi, kas tieši fokusēti uz cilvēkiem, kas ilgstoši bijuši ārpus darba tirgus.

No 3.tab. datiem izriet, ka 2012.g. salīdzinājumā ar 2008.g., bezdarbnieču skaits ar vispārējo izglītību ir audzis par 45 % un ar profesionālo izglītību par 46%, bet savukārt ar augstāko izglītību par 116%.

3.tabula

Bezdarbnieču skaits pēc izglītības Latgalē no 2008. līdz 2012.g. (11.)

Izglītības līmenis	2008		2009		2010		2011		2012	
	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.	Siev.	Vīr.
zemāka par pamatzglītību	154	155	283	373	348	477	344	408	401	357
vispārējā izglītība	4404	3883	7721	8369	8721	8786	8070	7507	6391	5750
profesionālā izglītība	3938	3840	7170	8170	7654	8169	6962	6842	5750	5678
augstākā izglītība	734	441	2223	1194	2065	1014	1903	788	1586	678
nav dokumentāri apliecināta	21	47	32	52	35	46	2	5	68	10

Pēc Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2010.g. profesiju grupā *vadītāji* Latgalē bija nodarbinātas 4,7 tūkstoši sievietes, bet vīrieši – 5,2 tūkstoši. Turpretim vienkāršajās profesijās Latgalē bija nodarbinātas 9,2 tūkstoši sievietes un tikai 3,2 tūkstoši vīrieši (2.;4.).

Pēc statistiskajiem datiem visvairāk bija bezdarbnieces ar vispārējo izglītību: 2012.g. 45% no kopējā sieviešu bezdarbnieču skaita. Latgales reģiona izglītības iestādēm jāveic aktīvāk vidējās speciālās, augstākās izglītības, mūžizglītības, kā arī tālmācības nozīmīguma un iespēju popularizēšana.

Saskaņā ar ES statistikas biroja datiem, darba samaksas atšķirība starp abiem dzimumiem Latvijā bija lielāka nekā vidēji Eiropā, kur tā 2012.gadā bija 16,4%. un tendence algu atšķirībās turpina pieaugt, salīdzinoši 2008.gadā algu atšķirība bija 13,4%. Latvijā kopumā starp abiem dzimumiem bruto darba samaksas atšķirība 2012.gadā salīdzinājumā ar 2008.gadu palielinājusies par 2%. Arī darba samaksa Latgalē starp dzimumiem ir atšķirīga: vidējā bruto darba samaksa mēnesī sievietēm ir 345 Ls, bet vīriešiem – 374 Ls. (3.) Vērtējot Latgalē bezdarbnieču skaitu pēc bezdarba laika ilguma laika periodā no 2008.g. līdz 2012.g., var secināt, ka 2012.g. salīdzinot ar 2008.g. par 17% samazinājies bezdarbnieču skaits, kurām bezdarba ilgums ir līdz 6

mēnešiem (11.). 2012.g. salīdzinājumā ar 2008.g. par 24% palielinājies bezdarbnieču skaits, kurām bezdarba ilgums bija no 6 līdz 12 mēnešiem. Savukārt par 244% pieaudzis bezdarbnieču skaits ar bezdarba ilgumu no 1 līdz 3 gadiem un par 219% tādu, kurām bezdarba ilgums ir 3 gadi un vairāk (11.). Jo garāks ir bezdarba laika ilgums, jo vairāk šīm sievietēm būs nepieciešams atbalsts (karjeras konsultācijas, kvalifikācijas celšanas kursi u.c.), lai atsāktu aktīvās darba gaitas un tās būtu konkurētspējīgas darba tirgū.

### **Aptaujas rezultāti par sieviešu konkurētspēju darba tirgū Latgalē**

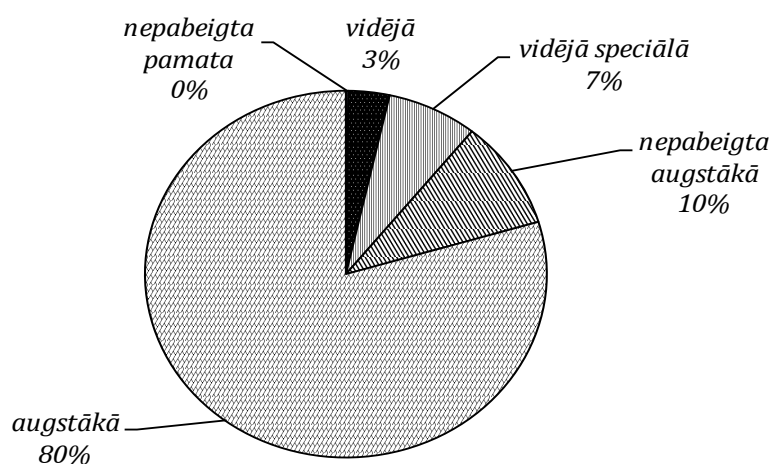
Raksta autore veica aptauju ar mērķi noskaidrot kādas problēmas pastāv sievietēm, integrējoties darba tirgū (no darba ņēmēju viedokļa). Šajā pētījumā izklāstīti rezultāti par sieviešu konkurētspēju darba tirgū, kā arī ieteikti priekšlikumi, kas būtu maināms vai ko būtu nepieciešams ieviest.

Izpētes laiks bija 2012.g. decembris – 2013.g. februāris. Pētījuma teritorija – Latgales reģions.

Aptaujas anketas tika izsūtītas divos veidos: rakstiskā formā un elektroniski. Kopā bija saņemtas 214 pētījumam derīgas aizpildītas anketas.

Aptaujas 45 jautājumi tika izklāstīti uz 6 lpp. Aptaujas aizpildīšanas laiks – līdz 10 minūtēm. Lai atvieglotu respondentiem anketas aizpildīšanu, anketā pārsvarā tika iekļauti slēgta tipa jautājumi. Atbilžu varianti, ar mērķi paaugstināt pētījumu rezultātu ticamību, bija vairāki. Aptauju rezultāti apkopoti ar sociālo zinātņu statistikas paketes (SPSS) 19.0 datu un Microsoft Excel analīzes rīkiem.

Respondenta raksturojums pēc izglītības līmeņa ir augsts, jo gandrīz 80 % respondentu ir ar augstāko izglītību (1.att.).

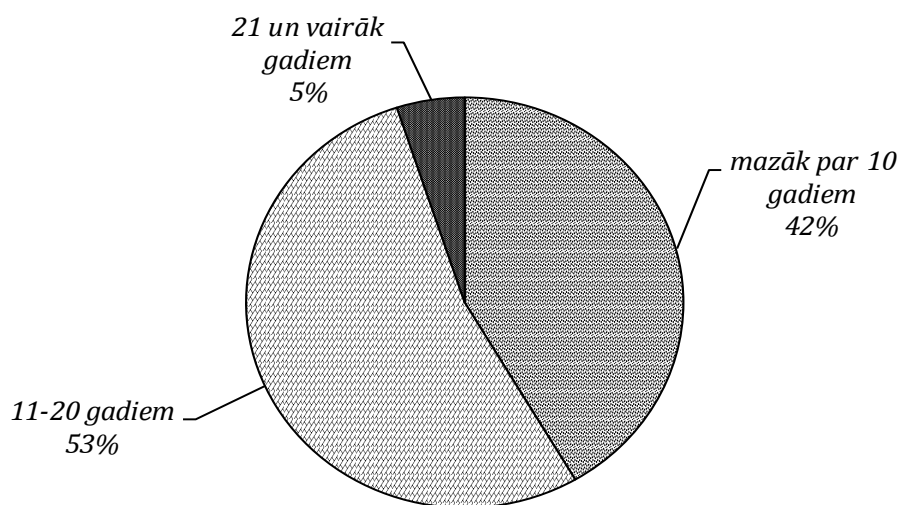


1.attēls. Aptaujāto sieviešu izglītības līmenis Latgalē (%)  
(autoru veidota pēc aptaujas datiem)

Pēc aptaujas datiem redzams, ka 80 % aptaujāto sieviešu ir augstākā izglītība, 10 % nepabeigta augstākā izglītība, 7 % vidējā speciālā, bet 3 % – vidējā vispārējā. Nepabeigta pamata izglītība ir tikai diviem respondentiem jeb 0,2 %. Ņemot vērā atbildes uz aptaujas anketas nākamo jautājumu „Jūsu nodarbošanās”, augstais izglītības līmenis ir saprotams, jo vislielāko īpatsvaru aizņem skolotājas – 15,2 % un lektores – 13,3 %, tad seko grāmatvedes – 8,4 %, administratores – 5,6 %. Liels īpatsvars ir pārdevējām – 5,1 %, jo šajā amatā strādā divi respondenti ar augstāko izglītību, bet 22 – ar nepabeigtu augstāko, kā arī 12 – ar vidējo vispārējo un 10 ar vidējo speciālo izglītību.

Veicot ietekmes līmeņa pārbaudi starp pazīmēm „izglītība” un „konkurētspēja darba tirgū”, secināts, ka izglītība būtiski ( $p=0,000$ ;  $\alpha=0,05$ ) ietekmē sieviešu konkurētspējas novērtējumu darba tirgū. Ar novērtējumu „ļoti augstu” savu konkurētspēju novērtēja sievietes ar augstāko izglītību. Savukārt, ar novērtējumu „zemāk par vidējo” savu konkurētspēju novērtē sievietes ar vidējo vispārējo izglītību.

Lai varētu analizēt konkurētspēju darba tirgū, svarīgs faktors ir darba stāžs. Pēc aptaujas datiem redzams, ka 53 % respondentu ir ar darba stāžu no 11 līdz 20 gadiem (2.att.).



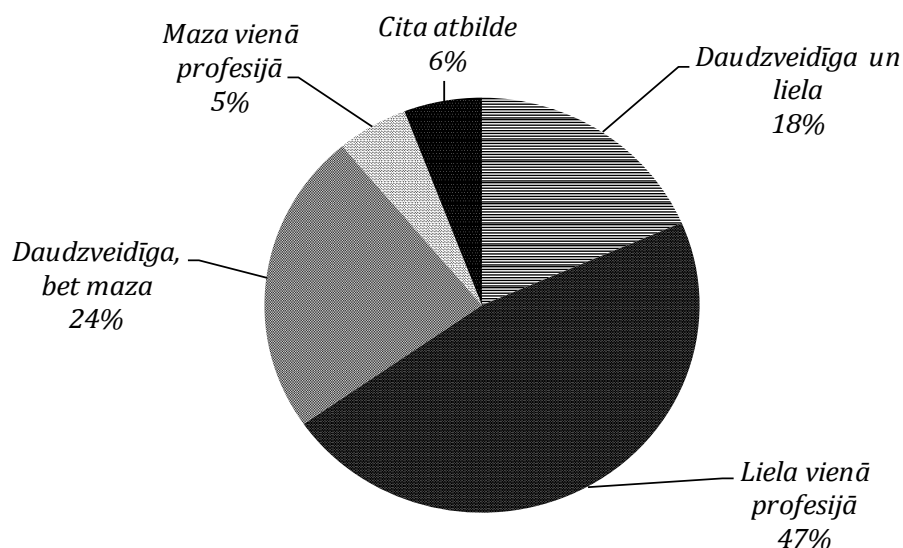
2.attēls. Aptaujāto sieviešu darba stāžs Latgalē (%)  
(autoru veidota pēc aptaujas datiem)

Tikai 5 % respondentu ir ar darba stāžu 21 un vairāk gadi, bet 42 % – mazāk par 10 gadiem.

Analizējot faktora „darba stāžs” ietekmi uz sieviešu konkurētspēju darba tirgū Latgalē, secināts, ka darba stāžs būtiski ( $p=0,000$ ;  $\alpha=0,05$ ) ietekmē sieviešu konkurētspējas novērtējumu darba tirgū. Gandrīz puse no respondentiem ar darba stāžu mazāk par 10 gadiem savu

konkurētspēju novērtēja „augstāk par vidējo”. Jo augstāks ir darba stāžs, jo sievietes savu konkurētspēju vērtē zemāk, vairāk kā puse to novērtēja kā „vidēju”.

Tā kā garš darba stāžs ne vienmēr nozīmē lielu pieredzi, tad tika pētīts faktora „darba pieredze” ietekme uz sieviešu konkurētspēju darba tirgū Latgalē. Ar šo aptaujas jautājumu tiek noskaidrots, vai darba stāžs (pieredze) ir vienā profesijā vai vairākās.



3.attēls. Aptaujāto sieviešu darba pieredze Latgalē, (%)  
(autoru veidota pēc aptaujas datiem)

Pēc 3.att. datiem redzams, ka respondentu darba pieredze ir liela vienā profesijā (46,8%). Nākamā aptaujāto grupa ir tādi, kuriem darba stāžs ir mazs, bet daudzās profesijās (23,6%), kā arī aptaujātie, kuriem ir gan daudzveidīga, gan liela pieredze (18,5%). Kā cits atbilžu variants tika norādīts: vidēja vienā profesijā, pietiekami plaša un vidēja.

Izrādās, ka darba pieredze būtiski ( $p=0,000$ ;  $\alpha=0,05$ ) ietekmē sieviešu konkurētspējas novērtējumu darba tirgū. Lai arī visaugstāk savu konkurētspēju darba tirgū novērtē sievietes ar lielu pieredzi vienā profesijā, tomēr gandrīz tikpat sieviešu augstu vērtē savu konkurētspēju ar lielu un daudzveidīgu pieredzi.

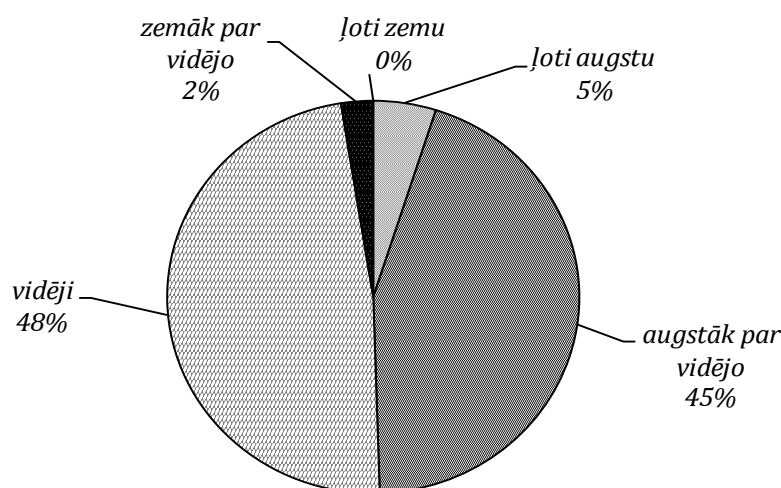
Respondentu konkurētspējas novērtēšanai tika piedāvāti sekojoši atbilžu varianti: ļoti augstu, augstāk par vidējo, vidēji, zemāk par vidējo un ļoti zemu. Rezultāti apkopoti 4.att.

Pēc aptaujas datiem redzams, ka visvairāk aptaujāto savu konkurētspēju darba tirgū vērtē augstāk par vidējo (45%) un vidēji (48%). Tikai 5 % to novērtē kā ļoti augstu un 2% – zemāk par vidējo.



Kopumā pēc 4.att. datiem redzams, ka sievietes samērā augstu vērtē savu konkurētspēju darba tirgū. Pēc aptaujas datiem parādās vairāki ietekmējošie faktori. Tā kā respondenti ir sievietes, tad viens no būtiskiem faktoriem, kas ietekmē sievietes konkurētspēju darba tirgū ir bērni (7.). Ņemot vērā, ka bērna piedzimšana būtiski ietekmē konkurētspēju darba tirgū, tika analizēta, kā mainījās sievietes konkurētspēja darba tirgū. Atbilžu varianti anketā bija: daudz labāka nekā pirms bērna/-iem, tāda pati, kāda bija, mazliet pazeminājās bērnu dēļ, daudz zemāka nekā pirms bērna/-iem.

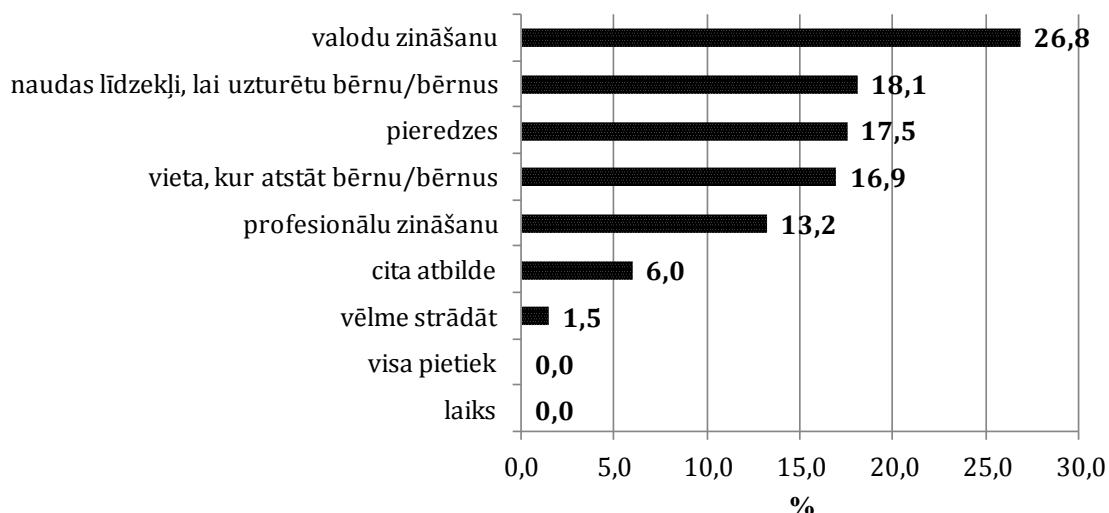
Izrādās, ka bērni būtiski ( $p=0,000$ ;  $\alpha=0,05$ ) ietekmē sievietes konkurētspējas novērtējumu darba tirgū. Visvairāk sievietes uzskata, ka darba pārtraukuma rezultātā kvalifikācija ir palikusi tāda pati kā bija (atsevišķām profesijām tas ir ļoti būtiski). Mazāk respondentu bija atzīmējušas, ka kvalifikācija mazliet pazeminājās bērnu dēļ.



4.attēls. Aptaujāto sievietes konkurētspējas novērtējums darba tirgū Latgalē (%)  
(autoru veidota pēc aptaujas datiem)

Aptaujas laikā tika sīkāk noskaidrots, kas pietrūkst veiksmīgai konkurētspējai darba tirgū (5.att.).

Kā liecina aptaujas rezultāti, tad visvairāk respondentiem pietrūkst valodu zināšanu (26,8%), naudas līdzekļi, lai varētu uzturēt bērnus (18,1%), pieredzes trūkums (17,5%) un vieta, kur atstāt bērnus (16,9%). Diezgan augsts īpatsvars ir profesionālo zināšanu trūkumam un tas varētu nozīmēt, ka cilvēkiem nav iespēju pilnveidoties vai celt kvalifikāciju.



5.attēls. Aptaujāto sieviešu atbilžu sadalījums pēc pazīmes, kas pietrūkst viņu veiksmīgai konkurētspējai darba tirgū Latgalē (%)  
(autoru veidota pēc aptaujas datiem)

Anketās parādās ieteikumi arī darba devējiem. Viņiem būtu jānodrošina sievietēm adekvāti darba apstākļi, atalgojums, kā arī sievietēm pēc bērna piedzimšanas jānodrošina atbilstošs darba režīms, izskaidrojot nepilna laika nodarbinātības iespējas.

Pēc respondentu ieteikumiem, NVA filiālēm un vietējām pašvaldībām vajadzētu uzlabot informācijas pieejamību par nodarbinātības iespējām.

### Secinājumi un priekšlikumi

1. Bezdarbnieku skaits Latgalē no 2008.g. līdz 2012.g. ar katru gadu pieauga visās riska grupās. Latgalē pētījuma periodā būtiski pieauga sieviešu – bezdarbnieču skaits pēc soda izciešanas ieslodzījuma vietās un bezdarbnieču ar invaliditāti skaits. Ar bezdarbnieku riska grupām jāstrādā karjeras konsultantiem, psihologiem, veicinot šo cilvēku motivāciju, ieinteresētību atgriezties darba tirgū, jāizstrādā un jāievieš efektīvi nodarbinātības pasākumi, kas tieši fokusēti uz cilvēkiem, kas ilgstoši bijuši ārpus darba tirgus.
2. Pēc statistiskajiem datiem visvairāk bija bezdarbnieces ar vispārējo izglītību: 2012.g. 45% no kopējā sieviešu bezdarbnieču skaita. Latgales reģiona izglītības iestādēm jāveic aktīvāk vidējās speciālās, augstākās izglītības, mūžizglītības, kā arī tālmācības nozīmīguma un iespēju popularizēšana.
3. Aptaujas dati liecina, ka sieviešu konkurētspēju darba tirgū būtiski ietekmē izglītības līmenis, darba stāžs, darba pieredze, kvalifikācija u.c. faktori.

4. Latgalē NVA filiālēm jāveic sieviešu – bezdarbnieču vidū efektīvāks informēšanas darbs par viņu tiesībām, pienākumiem, par iespējām un jārada pārlicība, ka viņas var atrast darbu, kā arī būtiski mainīt savu dzīvi. Pēc respondentu ieteikumiem, NVA filiālēm un vietējām pašvaldībām vajadzētu uzlabot informācijas pieejamību par nodarbinātības iespējām.
5. Latgales reģiona darba devējiem no savas puses jānodrošina sievietēm adekvāti darba apstākļi, atalgojums, kā arī sievietēm pēc bērna piedzimšanas jānodrošina atbilstošs darba režīms, izskaidrojot nepilna laika nodarbinātības iespējas.
6. Papildus darba devējiem būtu nepieciešams vairāk sniegt apmācību (profesionālā pilnveidošana, valodu apmācība u.c.) – sevišķi sievietēm, kas ir bijušas darba pārtraukumā ilgāku laika periodu.

### **Izmantotā literatūra un avoti**

#### **Normatīvie akti**

1. Konkurences likums.LR Saeimas 2001.g. 4.okt. likums. *Latvijas Vēstnesis*. 2001. 23.okt. Nr. 151 (2538).

#### **Analītiskā literatūra**

2. Bruto darba samaksa vidēji mēnesī pa profesiju pamatgrupām Latgalē 2010.gadā (LVL).Darba samaksas struktūras apsekojuma rezultāti 2010.gadā: statistisko datu krājums – Rīga: *CSP*, 212 lpp.
3. Bruto darba samaksa vidēji mēnesī pa statistiskajiem reģioniem 2010.gadā (LVL). Darba samaksas struktūras apsekojuma rezultāti 2010.gadā: statistisko datu krājums – Rīga: *CSP*, 212 lpp.
4. Darbinieku skaita sadalījums pa profesiju pamatgrupām Latgalē 2010.gadā (tūkst.). Darba samaksas struktūras apsekojuma rezultāti 2010.gadā: statistisko datu krājums – Rīga: *CSP*, 212 lpp.
5. Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas (2007). Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „*Labklājības ministrijas pētījumi*” nr.vpd1/esf/nva/04/np/3.1.5.1./0001/0003, Jelgava, 2007
6. MIHEJEVA L. (2004) *Konkurence, konkurences salīdzināšanas priekšrocības un konkurētspēja/ Uzņēmējdarbība lauku ilgtspējīgā attīstībā*, Jelgava: SIA „Jelgavas tipogrāfija”, 193-207lpp.
7. SAULAJA I. (2012) Analysis of Factors Affecting the Labour Market in Latvia, *International Journal of Arts and Sciences, International Journal of Business and Management Studies*, volume 01, number 01, 119-126 p. ISSN: 2158-1479
8. ZVAIGZNE A., SAULAJA I., ZEIFERTE DZ. (2013) Main factors of direct effect on employment in Latvia In: Proceedings of the international scientific conference „*Economic Science for Rural Developmen*”, Jelgava, April 25-26, Latvia University of Agriculture. № 31: *Integrated and sustainable regional development*, p.190-197, ISSN 1691-3078; ISBN 978-9934-8304-7-1 Abstracted/Indexed: ISI Web of Knowledge, AGRIS, EBSCO.
9. АЗОЕВ Г.Л. *Конкуренция: анализ, стратегия и практика* Монография. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.

10. ФАТХУТДИНОВ Р.А. „Управление конкурентоспособностью организации” 2-е изд., испр. и доп. - М.: Эксмо, 2005. — 544 с.

#### Interneta resursi

11. *Bezdarbnieku skaits Latgalē 2008.-2012.gadam* [tiešsaiste]. [atsauce 2013.g. 3.dec.] Pieejas veids: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6&mid=404&txt=416&t=stat>
12. *Brīvās darbavietas pa statistiskajiem reģioniem vidēji gadā2008.-2012.gadam*: [tiešsaiste]. [atsauce 2013.g. 3.dec.] Pieejas veids: [http://data.csb.gov.lv/Selection.aspx?px\\_tableid=Sociala\lkgad%C4%93jie+statistikas+dati\Aiz%C5%86emt%C4%81s+un+br%C4%ABvas+darbvietas+apmaks%C4%81tais+darba+laiks\jvs0060g.px&px\\_language=lv&px\\_type=PX&px\\_db=Sociala&rxid=cdbc978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0](http://data.csb.gov.lv/Selection.aspx?px_tableid=Sociala\lkgad%C4%93jie+statistikas+dati\Aiz%C5%86emt%C4%81s+un+br%C4%ABvas+darbvietas+apmaks%C4%81tais+darba+laiks\jvs0060g.px&px_language=lv&px_type=PX&px_db=Sociala&rxid=cdbc978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0)
13. *Ķīkule I.Rokasgrāmata arodbiedrību speciālistiem „Vai dzimumam ir nozīme, aizstāvotsavas tiesības darba tirgū?”* [tiešsaiste]. [atsauce 2014.g. 10.janv.]. Pieejas veids: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201003/dzimumvienl\\_7.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201003/dzimumvienl_7.pdf)
14. *RAČKO E. Latvijas reģionu konkurētspējas novērtēšana un paaugstināšanas potenciāls Eiropas Savienībā* [tiešsaiste]. [atsauce 2014.g. 14.janv.]. Pieejas veids: [http://du.lv/files/000/008/032/kopsavilkums\\_racko\\_save.pdf?1377776973](http://du.lv/files/000/008/032/kopsavilkums_racko_save.pdf?1377776973)

### Summary

The present research focuses on women's competitiveness in the labour market in Latgale. An opinion prevails in the society that it is difficult for women to be competitive in the market. Sometimes it is justified by the fact that women are forced to interrupt their employment because of childbirth.

The research aim is to examine the competitiveness of women in the labour market in Latvia and to develop proposals for its improvement.

Competitiveness in the labour market is a range of various factors that assist an employee in getting or retaining a job, while an employer can attract and maintain a labour force adequate to meet the employer's needs.

The present research deals with employment trends, especially focusing on statistical data on women. The research also examines statistical data on job vacancies, unemployment, wages, and other relevant data.

The number of the unemployed in Latgale increased among all risk groups every year in the period 2008-2012. In Latgale, the number of unemployed women released from imprisonment and the number of disabled women considerably rose in 2012 compared with 2008.

Career advisers and psychologists have to work with the risk groups of the unemployed, raising their motivation and interest in returning to the labour market; besides, effective employment measures focusing particularly on the individuals who were out of job for a long period have to be designed and introduced.

An analysis of statistical data on the distribution of the unemployed women by education shows that most unemployed women had secondary education – 45% of the total number of the unemployed women in 2012. In Latgale region, the educational institutions have to popularise the opportunities for and significance of secondary special education, higher education, lifelong learning, as well as distance learning.

According to Eurostat data, the difference in wages between both genders in Latvia is greater than on average in Europe, where it was 16.4% in 2012, and this difference

continues increasing; to compare, the difference in wages in 2008 was equal to 13.4%. Wages differ between both genders in Latgale: the average gross monthly wage for women totalled LVL 345, while for men it reached LVL 374.

To identify the factors influencing women's competitiveness, 214 women were surveyed in Latgale region. According to the survey, there are several factors influencing women's competitiveness in the labour market. Education, length of service, and experience, are the most significant factors. The longer women's unemployment period is, the more these women require support to restart their employment and to be competitive in the labour market.

The affiliates of the State Employment Agency (SEA) have to hold effective informative activities among the unemployed women regarding their rights, responsibilities, and opportunities and to convince them that they can find a job as well as significantly change their lives. According to the respondents, the SEA affiliates and local authorities should improve the availability of information on the employment opportunities.

In Latgale region, employers, on their part, have to provide appropriate working conditions and an adequate wage for women, as well as women after childbirth have to have an appropriate working schedule, focusing on part-time employment.

Additionally, employers have to hold more training activities (to build up professional skills, foreign language skills, etc.) – especially for women who interrupted their employment for a long period.

Research methods employed: the monographic method, the descriptive method, analysis and synthesis, the graphic method, document analysis, statistical analysis, and a sociological method – a survey. The survey results were processed using the tools of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) and Microsoft Excel.

Additionally, employers have to hold more training activities (to build professional skills, foreign language skills, etc.) – especially for women who had interrupted their employment for a long period.

Research methods employed: the monographic method, the descriptive method, analysis and synthesis, the graphic method, document analysis, statistical analysis, and a sociological method – a survey. The survey results were processed using the tools of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) and Microsoft Excel.