

LAIKRAKSTA DIENA PIELIKUMS. CETURTDIENA, 9. JŪNIJS, 2016

Uzņēmēja ● Diena

Atklātība – viens no
biznesa ilgtspējības
stūrakmeņiem **6. lpp.**

Apgūta prasme
izaudzināt savu
darbinieku pašu
spēkiem **8. lpp.**

Ideju un pieredzes
apmaiņa ir ļoti svarīga,
uzskata a/s
Augstsprieguma tīkls
valdes priekšsēdētājs
Varis Boks 5. lpp.

Nepārtraukta izaugsme



Ilgtspēja ir balstīta atbildīgā rīcībā

Arvils Ašeradens,
Ministru prezidenta
biedrs, ekonomikas
ministrs

UZŅĒMĒJDARBĪBAS vides ilgtspēja balstīta visu iesaistīto pušu atbildīgā rīcībā. Likumdevēja atbildība politikas veidošanā, uzņēmēju atbildība darbības īstenošanā un arī sabiedrības atbildīga attieksme produktu un pakalpojumu izmantošanā veicina kopējās biznesa vides veselīgumu un sociāli atbildīgu attīstību.

Korporatīvā sociālā atbildība ir katra uzņēmuma iniciatīva, kam jābūt nevis fragmentāram, bet pastāvīgam pilāram biznesa ilgtermiņa izaugsmes stratēģijas pamatā. Vienlaikus jāapzinās, ka ikviens uzņēmums ir daļa no tās nozares, kurā tas darbojas, tāpēc katra konkrētā uzņēmuma sniegums ietekmē un labās prakses gadījumos stiprina kopējo noza-



res ilgtspēju.

Makroekonomikas ietvarā nozaru attīstības stratēģijām noteikti ir jāiekļauj nozares ilgtspēju veicinoši faktori, kas ilgtermiņā likumsakarīgi rezultējas ar kopējo ekonomikas attīstības tempu kāpināšanu, produktivitātes veicināšanu un darba vietu vairošanu valstī. ●

No skolas sola līdz darba videi

Kārlis Šadurskis
izglītības un zinātnes
ministrs

VIENS no būtiskiem ilgtspējas aspektiem saistīts ar profesionālās izglītības un darba tirgus simbiozi. Nenoliedzami patlaban mūsu prioritāte ir profesionālā izglītība, kas ietvertu darba vidē balstītas mācības. Mērķis ir nodrošināt to, lai profesionālās izglītības iestāžu audzēkņiem prakse notiktu apstākļos, kas ir tuvi tiem apstākļiem, kādi viņiem būs, nonākot reālajā darba vidē. Gribu uzsvērt, ka jau tagad Latvijas profesionālās izglītības iestāžu infrastruktūra realitātē ir augstākā līmenī nekā sabiedrības priekšstats par to. Profesionālās izglītības jomā infrastruktūras līmenis nereti ir pat augstāks nekā darba devējiem. Ar novecojušu priekšstatu: «Kas tad ir *profene*? Nekas īpašs!» profesionālās izglītības iestādes zaudē potenciālos audzēkņus, bet Latvija zaudē potenciālus, izcilus amatniekus. Lai mainītu sabied-



rības priekšstatus, nepieciešams ilgāks laiks nekā vajadzīgs tam, lai uzlabotu materiāli tehnisko bāzi. Lai priekšstatus mainītu, jāstāsta par labajiem profesionālās izglītības sistēmas piemēriem un par sasniegumiem. To apzinoties, mēs daudz sadarbojamies ar nozaru ekspertu padomēm. Darbs profesionālās izglītības un darba tirgus sasaistē ir intensīvs, ideju daudz, bet ideju realizēšana prasa laiku. ●

Ilgtspēja prasa drosmi, l

Ilgtspējas indeksa platīna grupā nemainīgi atrodas **uzņēm**

Āris Žigurs,
Latvenergo galvenais
izpilddirektors,
valdes priekšsēdētājs

ENERĢĒTIKA savā būtībā ir ilgtermiņa nozare, tajā pieņemtie lēmumi ir nozīmīgi vēl daudzām paaudzēm. Tātad risinājumiem, kādi aizmanto tās pilnveidei ražošanas un piegādes jomā, ir jābūt ar ilgtspējīgu domāšanu, par atskaites punktu ņemot nevis šodien, bet rīt dienu.

Enerģētika ir arī nozare, kurā ir vienas no lielākajām investīcijām, un investīciju atdeve un kalpošana lietotāju interesēs jānodrošina vismaz 50 gadu. Latvijas enerģētikā ilgtspējīga domāšana raksturo gan mūsu enerģētiskus, gan vēsturiski realizētos projektus, un tā ir galvenā vadlīnija modernizācijas un rekonstrukcijas projektos. Plāviņu hidroelektrostacija, kas tikko atzīmēja 50. jubileju un tiek rekonstruēta ar mērķi vēl efektīvāk strādāt Latvijas nākotnes labā, ir viens no piemēriem, kas raksturo ne tikai ilgtspējīgu domāšanu, bet vēl jo vairāk – praktisku un reālu ilgtspējīgu saimnieka rīcību.

Uzņēmuma *Latvenergo* darbība apliecina, ka ilgtspēja atstāj pozitīvu ietekmi uz finanšu rezultātiem, un tāpēc mēs arī citus uzņēmumus iedrošinām pievērsties ilgtspējai – ieguvumi būs gan pašam uzņēmumam, gan sabiedrībai. To, ka *Latvenergo* ir vadošais

Enerģētika ir viena no būtiskākajām ekonomikas nozarēm, tās attīstība nozīmē Latvijas drošību

elektroenerģijas komersants Baltijā, lielā mērā nodrošina mūsu darbības politiku, kurā integrēti ilgtspēju veicinoši faktori – ne tikai mūsu videi draudzīgās ražotnes (Rīgas termoelektrostacijas un Daugavas hidroelektrostacijas), bet arī atbildība, ar kādu elektroenerģija tiek piegādāta klientiem. Mūsu panākumus nosaka nevis īstermiņa risinājumi, bet lēmumi ar ilgtermiņa atdevi, pat ja pieņemšanas brīdī tie nav plašā sabiedrībā populāri. Piemērs ir Rīgas termoelektrostacijas, kuru efektīvo darbību šogad, pasargājot sabiedrību no negaidītiem elektroenerģijas cenu pīķiem, pozitīvi novērtēja pat iepriekšējie skeptiķi. Tātad – ilgtspēja prasa arī drosmi, bet drosmē nodrošina atdevi.

Lielisks piemērs ekonomisko interešu un sociāli atbildīgas saimniekošanas apvienošanā ir zaļo obligāciju emisija – finansējuma piesaisti nebūtu iespējams realizēt tik veiksmīgi bez spēcīga

korporatīvās sociālās atbildības atbalsta. Savā būtībā šīs obligācijas ir vērstas uz ilgtspēju – dodot iespēju tās iegādāties investoriem, kuri paši ir ieinteresēti ilgtspējā un ieņēmumi no tām tiek novirzīti zaļajos projektos.

Vērtējot, vai saistībā ar ilgtspēju ieguvumi ir arī uzņēmuma reputācijai, augstvērtīgu darbinieku piesaistē un profesionālāko darbinieku noturēšanā, jāsaka, visos uzņēmumos, pieņemot jaunus darbiniekus, tiek uzdots jautājums – kāpēc izvēlējāties mūsu uzņēmumu? Uzņēmumā *Latvenergo* visbiežāk dzirdētā darbinieku atbilde ir: «Drošība, stabilitāte, laba reputācija, labas atsauksmes no esošajiem darbiniekiem.» Tas pierāda, ka mūsu darbinieki ar savu pieredzi ir labākie ziņneši – arī tā ir ilgtspējas izpausme, iespējams, nozīmīgāka par saņemtajiem apbalvojumiem. Lielākā daļa darbinieku savu izvēli ir izdarījuši motivēti un ilgtermiņā saista karjeru ar *Latvenergo*, savukārt mēs kā darba devējs esam gandarīti par profesionālu un rezultatīvu darbu – tā ir abpusēji izdevīga sinerģija.

Par Ilgtspējas indeksā ietverto korporatīvo sociālo atbildību jāteic, šķiet, tie laiki, kad korporatīvā sociālā atbildība bija kā spoža greznumlieta, ir pagājuši, un uzņēmumi, kuri nopietni un atbildīgi īstenojuši savas sociālās atbildības programmas, to ir pacēlušies jaunā līmenī. Arvien vairāk tiek realizētas ilgtermiņa aktivitā-

Meklē jaunus risinājum

Ilgtspējas indeksa platīna kategorijā tagad ierindojies pa

Kristīne Miežite-Zeltiņa, Rimi Latvia biznesa kontroles vadītāja

ATBILDĪGA attieksme pret vietējo kopienu, darbiniekiem un citām korporatīvās atbildības jomām sakņojas *Rimi* kā uzņēmuma stratēģiskajās prioritātēs. Tā ir daļa no *Rimi* kultūras un vērtībām, tas ir veids, kā mēs strādājam.

Dalība ikgadējā Ilgtspējas indeksā ir viens no instrumentiem, kā mēs varam mērīt savu sniegumu un arī progresu galvenajās jomās, un tās ir stratēģiskā plānošana, tirgus attiecības, darba vide un vietējā kopiena. *Rimi Latvia* Ilgtspējas indeksā piedalās jau sesto gadu pēc kārtas. Divus pirmos gadus mēs ierindojāmies sudraba kategorijā, bet nu jau trīs gadus esam pabijuši zelta kategorijā. Ekspertu augstais novērtējums mūsu korporatīvās atbildības stratēģijai un īstenotajām aktivitātēm liecina par lielisku sniegumu tādās jomās kā vi-

des aizsardzība, mērķtiecīgs ieguldījums vietējās kopienas izaugsmē un arī citās jomās. Tāpat piedalīšanās Ilgtspējas indeksā sniedz iespēju noskaidrot, kurās korporatīvās atbildības jomās savu sniegumu varam vēl vairāk pilnveidot.

Lai nodrošinātu nepārtrauktu izaugsmi, *Rimi* meklē arvien jaunas zināšanas un tehnoloģijas un pakāpeniski ievieš tās savā ikdienas darbā. Ilgtermiņā tas ļauj daudz efektīvāk izmantot esošos resursus. Te varu minēt tādas vides aizsardzības un energoresursu taupīšanas pasākumus kā veikalu automatizācijas sistēmu optimizēšanas procesu, LED spuldžu izmantošanu mūsu veikau apgaismojumā, kombinēto aukstumsistēmu izmantošanu un ir vēl arī citi pasākumi.

Mūsu aprēķini liecina, ka videi draudzīga saimniekošana atmaksājas, jo laikā no 2009. līdz 2014. gadam energoresursu patēriņš uz katru kvadrātmetru ir samazinājies par 12,8%. Neskatoties uz to, ka pēdējos gados atvērti vairāki jauni veikali, palieli-



▲ **RIMI** kā viens no lielākajiem Latvijas mazumtirdzniecības uzņēmumiem piedalījās ilgtspējas indeksa izstrādēšanā par korporatīvās atb

Uzņēmēja Diena

Laikraksta *Diena* pielikums
www.diena.lv/uznemeja-diena

Laikraksta *Diena* galvenais redaktors Gatis Madžīņš
Uzņēmēja Dienas redaktore Magda Riekstiņa
Vāka foto - Aivars Liepiņš



ī, bet drosme nodrošina atdevi

ņēmums Latvenergo. Enerģētikā pieņemtie lēmumi ir nozīmīgi daudzām paaudzēm



▲ «TIE laiki, kad korporatīvā sociālā atbildība bija kā spoža greznumlietiņa, pagājuši, un uzņēmumi, kuri nopietni un atbildīgi īstenojuši sociālās atbildības programmas, to pacēluši jaunā līmenī. Arvien vairāk tiek realizētas ilgtermiņa aktivitātes, no kurām atdeve būs nākotnē un ne tikai uzņēmumam, bet sabiedrībai un valsts ekonomikai,» uzsver Āris Žigurs.

FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

tes, no kurām atdeve būs nākotnē un ne tikai uzņēmumam, bet visplašākajā mērogā sabiedrībai un valsts ekonomikai.

Viens no uzņēmuma *Latvenergo* korporatīvās sociālās atbildības virzieniem ir eksakto un dabaszinātņu prestiža veicināšana jauniešu vidē. No praktiskā viedokļa *Latvenergo* ir un būs vajadzīgi speciālisti, tāpēc jau savlaicīgi ieguldām talantos ar perspektīvu redzēt viņus mūsu kolēģu vidū. Taču plašākā mērogā eksaktās zinātnes ir mūsu nākotnes apdrošināšanas polise – enerģētika ir viena no būtiskākajām Latvijas ekonomikas nozarēm, tās attīstība nozīmē arī Latvijas drošību, no kuras ieguvējs ir katrs valsts iedzīvotājs.

Otrs būtisks virziens, kas tiešā veidā saistīts ar mūsu darbību, ir atbildība pret vidi – mēs ne tikai realizējam liela mēroga programmas ar ievērojamu finansējumu Daugavas krastu uzturēšanai un zivju resursu atjaunošanai, bet sekmējam to, ka atbalstā tiešā veidā iesaistās arī paši darbinieki, piemēram, ārpus darba laika gatavojot zivju mākslīgā nārsta ligzdas. Un vēl – diez vai atradīsit kādu elektromontieri, kurš savā praktiskajā ikdienas darbā nebūtu saskāries ar baltā stārķa aizsardzības programmu, stingri sekojot iekšējai politikai, kas ir jāievēro baltā stārķa un elektroenerģijas patērētāju savstarpējas sadzīvošanas nodrošināšanai.●

umus un ievieš tos ikdienas darbā

es pazīstamais tirdzniecības uzņēmums Rimi Latvia. Pilnveidošanās notiek nepārtraukti



ijas mazumtirdzniecības uzņēmumiem apzinās savu lomu savu patērētāju un ivās atbildības jautājumiem, uzsver Kristīne Miezīte-Zeltiņa. FOTO - KRISTAPS KALNS

nāta tirdzniecības un loģistikas platība, mūsu pašreizējais elektroenerģijas patēriņš ir 2012. gada līmenī. Visas *Rimi* grupas videi draudzīgo saimniekošanu apliecina pērnā gada jūnijā iegūtais vides pārvaldības standarts ISO 14001.

Rimi kā viens no lielākajiem Latvijas mazumtirdzniecības uzņēmumiem apzinās savu lomu savu patērētāju un piegādātāju izglītošanā par dažādiem korporatīvās atbildības jautājumiem. Lai motivētu mūsu piegādātājus pievērst arvien lielāku uzmanību korporatīvās atbildības principiem, 2014. gada izskaņā *Rimi* visās trijās Baltijas valstīs sāka ieviest ilgtspējas pielikumus preču pirkumu līgumos ar piegādātājiem. Šis pielikums tika veidots uz *Rimi Baltic* grupas ilgtspējas pamata un iever dažādas prasības ražotājiem un piegādātājiem par ražotāju un ražošanas metožu, veselības, ētiskajiem, kvalitātes, vides un citiem aspektiem.

Kā sociāli atbildīgs uzņēmums *Rimi* sniedz nozīmīgu ieguldījumu arī vietējās kopienas iz-

Videi draudzīga saimniekošana atmaksājas, jo no 2009. līdz 2014. gadam energoresursu patēriņš uz kvadrātmetru samazinājies par 12,8%

augsmēn ne tikai atbalstot dažādas labdarības iniciatīvas, piemēram, *Enģeļi pār Latviju*, *Štābiņš*, *Labestības diena* un citas, bet arī izglītojot sabiedrību par veselīgu dzīvesveidu. Lai mudinātu Latvijas iedzīvotājus ēst veselīgāk un gatavot mājās, 2015. gadā tika prezentēts *Rimi* gardēžu projekts. Tajā tādi Latvijā zi-

nāmi pavāri un uztura speciālisti kā Mārtiņš Sirmāis, Signe Meirāne, Inga Pūce un citi piedāvā veselīgu maltīšu receptes, kā arī sniedz padomus veselīgam dzīvesveidam. Liels projekts ir *Rimi bērnu maratons*, kas sadarbibā ar *Lattelecom* Rīgas maratona organizatoriem šogad pārauga īpašā *Rimi* bērnu dienā. Šo iniciatīvu kā labāko pērnā gada korporatīvās atbildības projektu novērtēja Zviedrijas biznesa gada balvas žūrija.

Tāpat *Rimi* meklē arvien jaunus veidus, kā sekmēt darbinieku iesaisti. Tiek īstenotas dažādas iniciatīvas, piemēram, *Rimi Veselības mēnesis*, dāvanas ilggadējiem darbiniekiem, labākajiem mēneša veikalu darbiniekiem, notiek saliedēšanas pasākumi, kā arī organizējam dažādas veselīga dzīvesveida veicināšanas pasākumus.

Mūsu rūpes par darbiniekiem novērtēja arī Latvijas Darba devēju konfederācijas Gada balvas žūrija, piešķirot *Rimi Latvia* balvu kā Labākajam darba devējam Latvijā 2015. gadā.●

Ilgtspēja – daļa no uzņēmuma kultūras

Tranzīta nozares uzņēmums – SIA Ventspils nafta termināls – atkal ierindojas Ilgtspējas indeksā

Larss Panclafs,
Ventspils nafta
termināls
ģenerāldirektors

MŪSU uzņēmums SIA *Ventspils nafta termināls* (VNT) ir lielākais un tehnoloģiski modernākais naftas un naftas produktu pārkraušanas uzņēmums Baltijā, tam ir īpaša darba specifika, kas prasa rūpīgu uzmanību visās uzņēmuma darbības jomās. (Jāpiebilst, ka VNT savā ikdienas darbā nodrošina tranzīta pakalpojumus – naftas un naftas produktu pieņemšanu no cauruļvadiem, dzelzceļa vagonu cisternām un no tankkuģiem, to uzglabāšanu un pārkraušanu.)

VNT Ilgtspējas indeksā piedalās jau ceturto gadu un dalības ietvaros veic pilnu uzņēmuma darbības izvērtēšanu pēc kategorijām, salīdzinot uzņēmuma rādītājus ar Ilgtspējas indeksa noteiktajām prasībām.

Kopš 2006. gada, kad VNT vadību pārņēma *Vitol* grupa, kas ir viens no lielākajiem uzņēmuma akcionāriem, esam cītīgi strādājuši, lai uzlabotu uzņēmuma sniegumu atbilstoši augstākajiem nozares starptautiskajiem drošības un kvalitātes standartiem. Tikai kopīgs, ar pilnīgu atdevi veikts profesionāls komandas darbs nodrošina konkurētspēju esošajā tirgus situācijā.

VNT kopumā un es personīgi uzskatu, ka mūsdienās korporatīvā atbildība nav tikai frāze, tā viscaur atspoguļojas mūsu ikdienas darbībā. VNT, novērtējot savu darbību pēc Ilgtspējas indeksa



▲ «VNT nevar izmērīt dalību Ilgtspējas indeksā noteiktā peļņas daļā vai apgrozījuma apjomu izteiksmē, tā ir uzņēmuma kultūra, kas izpaužas mūsu darbībā, attiecībā ar darbiniekiem un sadarbības partneriem. Peļņa ir būtiska, bet ilgtermiņā, lai noturētu ietekmīgu un dinamisku tirgus segmenta pārstāvja pozīcijas, jādoma par uzņēmuma kopējās vērtības stiprināšanu,» uzsver Larss Panclafs.

PUBLICITĀTES FOTO

sa noteiktajiem kritērijiem dažādos aspektos, ir spējīgs izvirzīt jaunus mērķus un saskatīt to, kas būtu jāuzlabo. Izvērtējuma process palīdz atklāt tādas uzlabošanas iespējas, par kurām ikdienā neiedomājamies. Mums ir svarīgi sev pašiem definēt, ko mēs varam darīt labāk. VNT pārstāv augstas kvalitātes standar-

tus un iestājas par vērtībām, kas prasa spēju noturēt uzlikto latiņu nemainīgā vai augšupejošā līmenī.

Dalība Ilgtspējas indeksā nav vadības uzstādījums vai obligātā prasība uzņēmuma gada atskaitē, tā ir uzņēmuma paša iniciatīva, kas ir bijusi neatlaidīgu darbinieku darba rezultāts. VNT vē-

las dalīties pieredzē un parādīt, ka tieši korporatīvā atbildība ir daļa no ikdienas darba un tā nav skatāma atrauti no patstāvīgo pienākumu pildīšanas. Tā ir ikviena mūsdienīga un ilgtspējīga uzņēmuma pamatvērtība.

VNT nevar izmērīt dalību Ilgtspējas indeksā noteiktā peļņas daļā vai apgrozījuma apjomu iz-

teiksmē, tā ir uzņēmuma kultūra, kas izpaužas mūsu darbībā, attiecībā ar darbiniekiem un sadarbības partneriem. Peļņa ir būtiska, bet ilgtermiņā, lai noturētu ietekmīgu un dinamisku tirgus segmenta pārstāvja pozīcijas, mums jādoma par uzņēmuma kopējās vērtības stiprināšanu, īstenojot mūsdienīgu uzņēm-

Lēmumu pieņemšanā tiek ņemta vērā ilgtsp

Cemex sasniedzis Ilgtspējas indeksa platīna grupu. Ilgtspējīga biznesa prakse palīdz komunikācijā ar sadarbības part

Greiems Rasels,
CEMEX
izpilddirektors
Baltijas valstīs, Somijā
un Krievijā un SIA
CEMEX valdes
priekšsēdētājs

UZŅĒMUMS CEMEX izstrādājis savu ilgtspējas stratēģiju, kas integrēta uzņēmuma biznesa modelī un nodrošina, ka mūsu ikdienas aktivitātēs un lēmumu pieņemšanā tiek ņemti vērā ilgtspējas mērķi. Savukārt mūsu darbības izvērtēšana pēc Ilgtspējas indeksa kritērijiem palīdz mums nodrošināt arvien jaunus uzlabojumus mūsu darbībā.

Ilgtspējīga ražošana un darbība ir mūsu biznesa pamats. Ienākot Latvijā, CEMEX investēja vairāk nekā 275 miljonus eiro, lai uzbūvētu Eiropā modernāko un videi draudzīgāko cementa rūpnīcu Brocēnos. Mūsu cementa klienti, it īpaši Zviedrijā un Somijā, augstu vērtē mūsu produktu ilgtspējas



▲ **MŪSU** darbinieki ir uzņēmuma panākumu atslēga, tāpēc mūsu mērķis ir veseli un laimīgi darbinieki, kuri pēc darba dienas var atgriezties pie ģimenes, teic Greiems Rasels. FOTO - VITĀLIJS STĪPNIEKS, DB

priekšrocības vides jomā, un šo klientu atbalsts un lojalitāte ir būtiska uzņēmuma rentabilitātei.

Vērtējot, vai saistībā ar ilgtspēju ir ieguvumi uzņēmuma reputācijai un profesionālu darbinieku piesaistes jomā, jāteic, ir svarīgi, ka uzņēmumi ievēro savus solījumus. Mūsu uzņēmuma darbības modelim nepieciešama augsta līmeņa profesionalitāte, un mēs to sasniedzam, rīkojoties konsekventi, ētiski un izpildot dotos solījumus mūsu klientiem, vietējai kopienai un darbiniekiem. Tas viss noteikti palīdz profesionālu darbinieku noturēšanā, kas ir svarīgi jebkura uzņēmuma efektīvai un veiksmīgai darbībai.

Mūsu darbinieki ir uzņēmuma panākumu atslēga, tāpēc mūsu mērķis ir veseli un laimīgi darbinieki, kuri pēc darba dienas var atgriezties pie ģimenes. Mēs esam pārliecināti, ka rūpes par drošību, klientiem, izcilību, komandas darbu un godīgumu palīdzēs sasniegt arvien labākus rezultātus.

Vērtējot ilgtspējas devumu ko-

munikācijā ar sadarbības partneriem, jāteic, komunikācijai vienmēr jābūt atklātai un godīgai. CEMEX apņemšanās veikt biznesu ilgtspējīgi, ētiski, droši un koncentrējoties uz klientiem nav tikai vārdi, bet mūsu visdziļākā pārliecība. Ja tu rīkoies konsekventi un godīgi, arī sadarbība ar partneriem ir atklāta, uz savstarpēju sadarbību balstīta un daudz produktīvāka. Tāpēc mums ilgtspējīga biznesa prakse noteikti palīdz komunikācijā ar sadarbības partneriem.

Rūpējoties par darbiniekiem un sabiedrību, saudzējot resursus un veicinot valsts ekonomisko izaugsmi, mēs savu pārliecību par ilgtspēju īstenojam ikvienā mūsu aktivitātē. Uzskatām, ka, daloties ar labo praksi un izvērtējot savu sniegumu Ilgtspējas indeksā, mēs veicinām gan savu, gan citu uzņēmumu izaugsmi. Tāpat esam pārliecināti, ka, veidojot un uzturot labas un atklātas attiecības ar iesaistītajām pusēm, mēs būvējam labāku nākotni.

ūras

indeksa platīna grupā

muma vadības pieeju un izmanojot labās prakses piemērus.

Ilgtspējas indeksa anketas vērtē neatkarīgs ekspertu sastāvs, turklāt katrs no viņiem izvērtē noteiktu kritēriju kopumu. Pozitīvs novērtējums neapšaubāmi motivē visu VNT komandu un palīdz kopējiem spēkiem pieņemt jaunus izaicinājumus. Ideāli, ja uz skatuves saņem balvu varētu doties visi VNT darbinieki, jo paveiktais ir komandas rezultāts. Mēs nepretendējam būt ideāli, bet vēlamies, lai VNT būtu darbavieta, uz kuru darbinieki dodas ar prieku un entuziasmu. Neraugoties uz to, ka nereti vietējā līmenī saskaramies ar izaicinājumiem, mēs pierādām, ka mums korporatīvā atbildība ir ikdienas darba sastāvdaļa.

Tā kā VNT savā darbībā veic tiešu komunikāciju ne tikai ar pilsētas un valsts, bet arī starptautiska mēroga sadarbības partneriem, mums kā uzņēmumam ir būtiski, ka viņi apzinās mūsu centienus tiekties pēc savas darbības uzlabošanas. Esam saņēmuši daudz pozitīvu atsaucsmju par VNT darbību arī starptautiskā sadarbības līmenī, kas mūsu uzņēmuma ir tikpat svarīgs novērtējums, kā saņemt apbalvojumu Ilgtspējas indeksa novērtējumā. Atzinība ietekmē VNT reputāciju ne tikai mūsu akcionāru, bet arī Sklientu un darbinieku acīs, tā ceļ mūsu pašapziņu.

Es aicinu uzņēmējus piedalīties Ilgtspējas indeksā, tādējādi veicot uzņēmuma pašnovērtējumu. Šī ir lieliska iespēja uzzināt daudz jauna! ●

spēja

as partneriem

Esam gandarīti, ka ar CEMEX Iespēju fonda un citām iniciatīvām varam sniegt savu ieguldījumu reģiona attīstībā un tādas dzīves vides izveidē, kurā labi jūtas mūsu darbinieki un viņu ģimenes. Arī mūsu darbinieki labprāt iesaistās dažādās aktivitātēs – vietējās kopienas iniciatīvu vērtēšanā atbalsta iegūšanai, Labdarības dienās, talkās, atkritumu šķirošanā, resursu taupīšanā un citās aktivitātēs.

Atbildība pret apkārtni vidi ir tikai daļa no korporatīvās atbildības, jo ir arī citi, tikpat būtiski aspekti, piemēram, uzņēmuma ētika, darba apstākļi un atbalsts vietējai kopienai. CEMEX uzņēmumā apvienojam visus šos aspektus, ticot, ka mūsu klienti, vietējās kopienas un iekšējais darbības modelis iegūst no mūsu centieniem panākt labākos rezultātus jebkurā mūsu darbības jomā. Izmantojot CEMEX globālo pieredzi un labās prakses piemērus, mēs nemitīgi uzlabojam uzņēmuma sniegumu. ●



▲ **«MĒS esam starptautiskā vidē strādājošs uzņēmums, cieši sadarbojamies ar Lietuvu, Igauniju un Skandināvijas valstīm. Turklāt mēs kā pārvades sistēmas operators faktiski veicinām elektrības tirgus aktivitāti Latvijā,» uzsver Varis Boks.**

FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

Galvenais – neapstāties un strādāt gudri

Magda Riekstiņa

UZŅĒMUMS *Augstsprieguma tīkls* ieguvis Ilgtspējas čempiona titulu un Ilgtspējas indeksā ierindojas sudraba grupā. Mēs cenšamies uzņēmuma reputāciju noturēt augstā līmenī, uzsver a/s *Augstsprieguma tīkls* valdes priekšsēdētājs **Varis Boks**.

Kāda ir ilgtspēju saistītajai jomai pēdējā laikā esat pievērsuši vislielāko uzmanību?

Pieļauju, ka izaugsme, ko parāda Ilgtspējas čempiona tituls, saistīta ar uzņēmuma pārveidošanu, kas notika, sākot no pērnā gada 1. janvāra. Atbilstoši Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas lēmumam faktiski notika divu uzņēmumu apvienošana, pie mums pārnākot darbiniekiem no uzņēmuma *Latvijas Elektriskie tīkli*. Iepriekš mūsu uzņēmumā bija apmēram 70 darbinieku, tagad ir aptuveni 520. Mūsu uzņēmums ir mainījies, lai gan pamatā uzņēmuma esošā atbildība saglabājusies – mēs atbildam par elektrības pārvades sistēmas funkcionalitāti, attīstību, energosistēmas drošuma kritēriju izpildi un Latvijas energosistēmas vadību kopumā.

Jūsu uzņēmums darbojas jomā, kurā darba drošība ir ļoti būtiska. Kā vērtējat visos līmeņos strādājošo izpratni par darba drošību un tehniskos drošības risinājumus – viss ir ideāli?

Nekad viss nav ideāli. Mūsu uzņēmuma specifika saistīta ar augsta sprieguma elektroiekārtu jomu, līdz ar to ir ļoti nopietnas prasības pret darba drošību, un vēl jo vairāk tāpēc, ka darbos iesaistīts ne tikai mūsu personāls, bet arī personāls no citiem uzņēmumiem, kas sniedz pakalpojumus gan būvniecībā, gan dažādos citos darbos. Mēs cenšamies

Līdz šim mums izdevies ieinteresēt kvalificētus darbiniekus, bet par reputāciju jādomā katru dienu

pārņemt labāko pieredzi no ārvalstu kolēģiem, un informācijas apmaiņa notiek nepārtraukti.

Vairāk pilnveidojumu nepieciešams tehnoloģiju modernizēšanas vai darbinieku izglītības aspektā?

Gan tehnoloģiju jomā, gan darbinieku izglītošanā. Diemžēl prakse rāda, elektrotraumas biežāk gūst tieši pieredzējušie darbinieki, nevis iesācēji, jo iesācējiem parasti ir respekts pret tehnoloģijām un pret darba vides situāciju, savukārt cilvēki, kuri strādā jau gadiem, dažbrīd ieiet rutīnā, nepievērš darba drošībai tik lielu uzmanību, kā jāpievērš, un rezultātā problēmas rodas.

Daudzi uzņēmēji – arī no jūsu nozares – teikuši, ka sastopas ar strādājošo trūkuma problēmu. Kāda ir situācija jūsu uzņēmumā?

Visbūtiskākais faktors darbinieku piesaistē ir uzņēmuma reputācija. Mēs cenšamies uzņēmuma reputāciju noturēt augstā līmenī. Ja uzņēmumam ir laba reputācija, ja par uzņēmumu ir priekšstats kā par labu darba devēju, tad darba tirgū iespējams atrast labus darbiniekus. Protams, notiek darbinieku staigāšana no mūsu uzņēmuma pie ci-

ta nozares darba devēja, bet ar to, ka no darbinieku staigāšanas pilnībā izvairīties nevarēs, jāreķinās ikvienam darba devējam. Mēs sekojam procesiem nozares darba tirgū, analizējam notiekošo no atalgojuma līmeņa un darbinieku motivācijas viedokļa un vērtējam, ko varam uzlabot, lai varētu piesaistīt un noturēt kvalificētus darbiniekus nepieciešamajā skaitā. Līdz šim mums izdevies ieinteresēt un noturēt kvalificētus darbiniekus, bet noliecjam darba devējam par reputāciju darba tirgū jādomā katru dienu.

Kā veidojas sadarbība ar izglītības iestādēm?

Mēs sadarbojamies gan ar Rīgas Tehnisko universitāti, gan ar Latvijas Lauksaimniecības universitāti, gan ar tehniskajām koledžām. Studentiem jāiet praksē, un mūsu uzņēmumā praktikanti tiek apmācīti. Turklāt ir mūsu darbinieku vidū cilvēki, kuri piestrādā izglītības iestādēs kā mācītāji. Jāuzsver, mūsu darbinieku vidū ir liels tehnisko zinātņu doktoru skaits, un viņi var dot savu pieredzi studentiem. Mēs arī atbalstām tādu studentu darbu, kam ir ievirze mūsu uzņēmuma specifiskā, izstrādā.

Vairāku nozaru uzņēmēji pauž viedokli, ka izglītības sistēma nesagatavo nepieciešamos speciālistus pietiekamā skaitā. Kāds ir jūsu viedoklis?

Uzskatu, ka mūsu nozarē izglītības iestādes sagatavo pietiekamu jauno speciālistu skaitu. Turklāt ir darbinieki, kas sāk strādāt pie mums par montieriem, bet paralēli darbam mūsu uzņēmumā gatavi studēt specialitātē un profesionāli izaug par inženieriem. Mūsu uzņēmums nereti finansē atbalsta darbinieku studijas, tieša gan, ar nosacījumu,

ka darbinieks noteiktu laiku turpina darbu pie mums. Manuprāt, tā ir laba motivācijas sistēma darbiniekiem, jo tie, kuri vēlas, var apvienot darbu ar studijām tieši savā specialitātē un, paaugstinot profesionālo kvalifikāciju tieši mūsu nozarē, dot inovatīvu ieguldījumu uzņēmumā.

Ilgtspēja saistīta arī ar atbildību pret vidi. Kā vērtējat izpratni par to Latvijas sabiedrībā kopumā?

Domāju, ka laika gaitā cilvēki aizvien vairāk sajūtīs paši savas rīcības un savu izvēļu ietekmi uz vidi, piemēram, pieaugot elektrottransporta proporcijai transporta līdzekļu vidū, cilvēki sajūtīs svaiga gaisa efektu pilsētās. Ja 90% braucēju pilsētā pārvietotos ar elektromobiļiem, gaiss pilsētā nenoliedzami kļūtu tīrāks un katrs to reāli sajustu. Ja pieņemam, ka pēc gadiem 20–40 transporta sistēma mainīsies un elektromobiļi tiks lietoti plašāk nekā patlaban, cilvēki redzēs, ka paši ar savām darbībām un izvēlēm sakārtojuši apkārtni vidi.

Latvijā prognozējat elektrības patēriņa kāpumu vai kritumu?

Latvijas energosistēma ir tik maza, ka, ienākot kādam vērienīgam, elektrību lielos apjomos tērējošam uzņēmumam, kāds, piemēram, ir *Liepājas metalurģis*, tas var radīt tik lielu elektrības patēriņa kāpumu, ka uzreiz būtiski ietekmē elektroenerģijas tirgu. Tas, lai vērienīgs uzņēmums ar lielu elektrības patēriņu Latvijā sāktu darbu, mazāk atkarīgs no energosistēmas, vairāk – no ekonomisko apstākļu kopuma. Tieši ekonomiskajai situācijai kopumā ir liela nozīme, lai radītu priekšnoteikumus energoietilpīga uzņēmuma darbības sākšanai mūsu valstī. ●

Atklātība – viens no biznesa

Atklātības politikas īstenošana un iedzīvināšana praksē nenotiek strauji –



Guntars
Gūte

PIEAUGOT konkurencei gan globāli, gan arī vietējā mērogā, uzņēmējiem rodas aizvien jauni izaicinājumi, kuru pārvarēšana ir pamats jau iegūtās tirgus daļas noturēšanai un paplašināšanai.

Būtisks instruments izaicinājumu pārvarēšanai ir uzņēmuma atklātība gan pret sabiedrību kopumā, gan pret klientiem un sadarbības partneriem. Diemžēl pērn decembrī prezentētais Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta pētījums par lielāko Latvijas uzņēmumu atklātību liecina, ka tikai katrs desmitais uzņēmums publiskojis savus komercdarbības principus un tikai 7% proaktīvi definējuši prasības saviem piegādātājiem un apakš-uzņēmējiem, turklāt šo uzņēmumu vidū ir tikai piecas valsts un pašvaldību kapitālsabiedrības. Lai gan 85% no pētījumā ietvertajiem uzņēmumiem izstrādātas interneta vietnes, vidēji visi lielākie uzņēmumi publisko tikai 36% no tās informācijas, kuru svarīgi zināt klientiem, sadarbības partneriem un citām personām.

«Atklātība ir viens no atbildīga biznesa pamatprincipiem, tomēr ar nožēlu jāatzīst, ka Latvijas uzņēmumus kopumā nevar vērtēt kā atklātus. Faktiski tikai katrs desmitais no lielajiem uzņēmumiem publisko visu būtiskāko informāciju par sevi,» secina Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta vadītāja Dace Helmane.

2016. gadā saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/95/ES noteiktiem lieliem uzņēmumiem un grupām būs obligāts pienākums atklāt tā dēvēto nefinanšu un dažādības vadības informāciju. Direktīvas prasības attieksies uz kapitālsabiedrībām, kuru vērtspapīri iekļauti regulētajā tirgū, kredīties-tādēm, apdrošināšanas un pār-apdrošināšanas sabiedrībām, kuru bilanci datumā vidējais darbinieku skaits pārsniedz 500 un bilanci kopsumma pārsniedz 20 000 000 eiro vai neto apgrozījums pārsniedz 40 000 000 eiro.

Ir atklāts

Latvijas dzelzceļa (LDZ) koncerna gada apgrozījums ir vairāk nekā 400 miljonu eiro. Koncerns ik gadu valsts budžetā iemaksā ap 100 miljoniem eiro, nodarbinā ap 12 000 cilvēku un pēdējos gados īstenojis vairāk nekā 325 miljonus eiro vērtus investīciju projektus. «Tas neizbēgami nozīmē, ka labas korporatīvās pārvaldības nodrošināšana ir nevis mūsu izvēle, bet pienākums. Mēs esam atbildīgi par cilvēkiem, infrastruktūru un ievērojamo daļu Latvijas ekonomikas,» atzīst LDZ



▲ **KAD pērn ilgtspējas indeksa veidotāji – Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts – veica pētījumu par to, cik atklāti ir 500 mūsu valstī lielākie uzņēmumi, bija patikami ieraudzīt, ka Latvijas dzelzceļa atklātība bija novērtēta ar 92,9%, kamēr vidējais rādītājs bija tikai 53,8%, pauž Latvijas dzelzceļa prezidents Edvins Bērziņš.**

PUBLICITĀTES FOTO

Atklātība

Publiskotās informācijas apjoms dažādās jomās

- Bankas: 73,1%
- Telekomunikācijas: 62,5%
- Slimnīcas: 60%
- Apdrošināšana: 56,3%
- Piena pārstrāde: 44,4%
- Būvniecība: 38,8%
- Farmācija mazumtirdzniecībā: 36,3%
- Kravu pārvadājumi: 35%
- Auto tirdzniecība un serviss: 33,8%
- Kokapstrāde: 30,6%
- Mazumtirdzniecība: 24,4%
- Dzērienu vairumtirdzniecība: 21,3%
- Piena produktu vairumtirdzniecība: 17,5%
- Naftas produktu vairumtirdzniecība: 13,8%

Avots: InCSR

prezidents Edvins Bērziņš.

Labā korporatīvā pārvaldība ietver virkni būtisku nosacījumu, no kuriem daudzi jau sen LDZ definēti un tiek pielietoti praksē – to vidū dažādas vadlīnijas un politikas, kas nosaka uzņēmuma pārvaldes struktūru un procesus, iepirkumu organizēšanas un mārketinga komunikācijas praksi, ziedojumu politiku un vides

aizsardzības politiku, darba vidi un atalgojuma principus, skaidro LDZ vadītājs.

«Esmu pārliecināts, ka tikai atklātība un uz sadarbību vērstā uzņēmuma, kas gatavs uz klausīt un iesaistīt dažādus partnerus un ieinteresētās puses, var būt sekmi ilgtermiņā, var būt ilgtspējīgs,» uzsver E. Bērziņš.

Pēdējos gados LDZ mērķtieciīgi strādājis, lai paaugstinātu koncerna darbības atklātību un caurspīdīgumu, nodrošinot sabiedrībai viegli pieejamu informāciju par būtiskākajiem koncerna darbības rādītājiem. Uzņēmumā izstrādāta principiāli jauna mājaslapa, kurā pieejama informācija gan par koncerna pārvaldi, stratēģiju un attīstības mērķiem, gan par spēkā esošajām politikām, gan arī visa aktuālā informācija, piemēram, par koncerna uzņēmumu darbību, finanšu rezultātiem un ikmēneša kravu apgrozījumu. «Ik gadu publiskojam integrētu Gada pārskatu un Korporatīvās sociālās atbildības ziņojumu, kas pēdējos gados pieejams ērti pārskatāmā elektroniskajā formātā saitē www.parskati.ldz.lv. Tuvākajos gados plānojam pāriet uz starptautiski atzīto GRI (Global Reporting Initiative) standartu ilgtspējas ziņojumu sagatavošanā, tādējādi demonstrējot gata-

vību atklāti runāt par sabiedrībai nozīmīgiem koncerna darbības aspektiem,» akcentē LDZ prezidents.

Arī koncerna iekšējā informācijas aprīte ir ļoti aktīva – ikvienam ir pieejams gan internets ar visu darbam aktuālo informāciju un arī ziņām par koncerna jaunumiem, gan arī iknedēļas žurnāls, kurā tiek sniegta visa būtiskākā informācija darbiniekiem. «Galu galā – darbinieks ir pirmais un galvenais ikviena uzņēmuma vēstnieks, un koncernā, kur strādā vairāk nekā 1% Latvijas nodarbināto, ikviena darbinieka informētība un iesaiste ir daudzkārt nozīmīgāka nekā mazā uzņēmumā, kur aktualitātes un ikdienas problēmas ar visiem darbiniekiem iespējams izrunāt nekavējoties un aci pret aci,» akcentē E. Bērziņš.

Kad pērn ilgtspējas indeksa veidotāji – Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts – veica pētījumu par to, cik atklāti ir 500 lielākie Latvijas uzņēmumi, bija patikami ieraudzīt, ka LDZ atklātība šajā pētījumā bija novērtēta ar 92,9%, kamēr vidējais rādītājs visu *Top 500* uzņēmumu vidū Latvijā ir tikai 53,8%, pauž E. Bērziņš.

«Šis rezultāts apliecina, ka ejam pareizajā virzienā, tomēr nebūt nenozīmē, ka esam visu jau

izdarījuši. Atklātība informācijas publiskošanā, izmantojot gan savus informācijas kanālus, gan arī mediju un dažādu publisku pasākumu starpniecību, ir tikai pirmais solis. Nākamais ir atklātības, atvērtas ilgtermiņa sadarbības veidošana ar dažādām sabiedrības grupām, partneriem, klientiem un nevalstiskajām organizācijām. Mēs nebaidāmies sadarbības partnerus iesaistīt konsultāciju procesā un uzklau-sīt kritiku un ieteikumus. Pērn, īstenojot pasažieru infrastruktūras modernizācijas projektu Jelgavas un Jūrmalas līnijās, iesaistījām Invalīdu un viņu draugu apvienību *Apeirons*, kas palīdzēja jaunos peronus un modernizētās stacijas padarīt ērti pieejamus ikvienam. Šogad esam uzsākuši sarunu procesu ar pašvaldībām, lai kopīgi attīstītu cilvēkiem un ekonomiskajai izaugsmei labvēlīgu infrastruktūru,» klāsta LDZ vadītājs.

Viņš gan uzsver – bez šaubām, šāda atklātības politikas īstenošana un iedzīvināšana praksē prasa laiku – īpaši jau lielā uzņēmumā, kur pārmaiņas notiek lēni. Gan tāpēc, ka liela kuģa kursu ne tikai nevar strauji mainīt, gan arī tāpēc, ka cilvēki nelabprāt maina ieradumus. Tomēr pakāpeniski pārmaiņas notiek, un, lai tās īstenotu pārdomāti,

ilgtspējības stūrakmeņiem

arī tāpēc, ka cilvēki nelabprāt maina ieradumus un pretojas pārmaiņām

Mēs labprāt komunicējam ar medijiem



IEVA KEIŠA

LATVIA TOURS DIREKTORE

Šogad sākām veidot *Latvia Tours Ceļojumu indeksu*, kas atspoguļo ne vien ceļošanas tendences, bet arī sniedz iespēju indeksu izmantot kā instrumentu makroekonomikas attīstības vērtēšanai un prognozē-

šanai. Mēs arī labprāt komunicējam ar medijiem un sniedzam tos interesējošo informāciju. Ņemot vērā nestabilo drošības situāciju pasaulē, krīzes gadījumos primāri komunicējam ar klientiem, kurus krīze skārusi personiski – sniedzot padomus, kā labāk rīkoties, vai informējot par situāciju, lai pārliecinātos par klientu drošību. Īpašā sadaļā jaunajā www.bplus.lv mājaslapā ikvienam pieejama svaigākā informācija ne tikai par laika apstākļiem, kas ietekmē lidojumus, bet arī par drošības brīdinājumiem. Pieejama arī operatīva informācija par notikumiem pasaulē un to ietekmi uz gaisa satiksmi, kā arī brīdinājumi par gaidāmajiem drošības vai satiksmes ierobežojumiem, piemēram, streikiem. Tieši šajā griezumā visbiežāk arī saņemam žurnālistu jautājumus, jo tūrisma aģentūras var sniegt ieskatu par reālo situāciju dažādos galamērķos.

šogad LDZ nolēmis pievienoties divām organizācijām, kuras veicina ilgtspējīgākas pārvaldības ieviešanu Latvijas uzņēmējdarbības vidē – Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtam un Baltijas Korporatīvās pārval-

dības institūtam. «Lai gan mums kā valsts kapitālsabiedrībai nosacījumus – arī atklātības jomā – nosaka Pārresoru koordinācijas centra izstrādātās vadlīnijas, vēlamies iet tālāk un būt patiešām efektīvi un labi pārvaldīts kon-

cerns ne tikai tāpēc, ka tā kāds prasa, bet arī tāpēc, lai paši varētu sekmīgāk un līdzsvarotāk attīstīties nākotnē. Šogad dzelzceļam Latvijā atzīmējam 155. gadadienu – pirms vairāk nekā pusotra gadsimta tika atklāta dzelzceļa līnija Rīga–Daugavpils, kas likusi pamatu tautsaimniecības attīstībai Latvijas teritorijā. Esmu pārliecināts, ka dzelzceļa loma ir tikpat svarīga un veicinās Latvijas ekonomikas izaugsmi arī turpmāko pusotru gadsimtu un vēl ilgāk – ja mēs šodien liksim pamatu labai, mūsdienīgai pārvaldībai un spēsim izveidot efektīvu sadarbību ar partneriem visdažādākajās jomās,» akcentē E. Bērziņš.

Jāmaina domāšana

Uzņēmumu atklātība ir ļoti cieši saistīta ar ekonomiskajiem aspektiem, jo jebkas, kas attiecas uz ilgtspējību, risku mazināšanu, saistīts ar uzņēmuma atklātību, akcentē uzņēmuma *McCANN Consulting* valdes priekšsēdētājs un Ilgtspējas indeksa eksperts Arnis Vērzemnieks. «Šajā aspektā būtiska ir uzņēmēju domāšanas maiņa. Latvijā aizvien dominē domāšana, ka jāslepj informācija. Sa-

vukārt citur pasaulē uzņēmumi veido dialogus ar visām iesaistītajām personām jau produkta vai pakalpojuma izstrādes pirmsākumos. Klientam tiek uzdots jautājums – ko jūs gribat, kas jums visvairāk noderētu? Rezultāts ir ekonomiskais ieguvums – uzņēmums var izveidot produktu vai pakalpojumu, ar kuru nopelnīt, savukārt patērētājs iegūst tieši to, kas viņam nepieciešams,» akcentē A. Vērzemnieks un piebilst, ka arī Latvijā vērojama šīs tendences attīstība – uzņēmēji aizvien biežāk ir gatavi publiski stāstīt par savu biznesa praksi.

Eksperts akcentē, ka uzņēmums spēs būt patiesi atklāts un atvērts tikai tad, ja būs skaidri definējis mērķi, uz kuru virzās, un kā to plāno sasniegt. Viņš atgādina, ka uzņēmuma atklātība nenozīmē visdažādākā veida informācijas sniegšanu medijiem savā mājaslapā un citos komunikācijas kanālos, jo informācijas sniegšanai jābaltstās skaidri definētā darbības stratēģijā.

«Ja uzņēmums nolemj pēkšņi atbalstīt bērnus, sirmgalvjus vai dzīvnieku patversmi, jābūt skaidram pamatojumam, kā tas

atbilst uzņēmuma ilgtermiņa stratēģijai un kā ietekmēs nākotnes darbības rezultātus. Nevar tā vienkārši pateikt – mēs to izdarījām, jo tajā brīdī tas likās forši. Man kā uzņēmuma akcionāram gribas skaidri redzēt, kāpēc mana nauda tiek novirzīta tam vai citam mērķim – kāds ir iemesls un ko uzņēmums ar to grib sasniegt,» akcentē eksperts un piebilst, ka svarīgi šajā procesā ir nodalīt mārketingu no ilgtspējības, jo, «ja uzņēmums sponsorē sporta komandu, tas ir klasisks mārketingu un tā pamata mērķis ir nodrošināt uzņēmuma publicitāti, veidot tēlu. Savukārt savstarpējā daudzvirzienu komunikācija ar patērētāju, nevalstiskajām organizācijām, biznesa partneriem vai valsts struktūrām ir informācijas sniegšana un dialoga veidošana ar skatījumu nākotnē».

A. Vērzemnieks pauž gandarījumu par to, ka arī Latvijas uzņēmumi aizvien vairāk izprot atklātības tiešo ietekmi uz uzņēmuma ilgtspējību, tāpēc, lai gan lēnām, tomēr palielinās to uzņēmumu skaits, kuri sniedz maksimāli plašu publisko informāciju par sevi. ●

IZGLĪTĪBA IR VĒRTĪBA!

Swedbank



ļespējamās misijas
domubiedrs

Apgūta prasme izaudzēt savu

Uzņēmēji atzīst – vairs nevar gaidīt, ka izglītības iestādes sagatavos visām

Guntars Gūte

KARJERAS izvēle ir viens no svarīgākajiem lēmumiem jaunieša dzīvē, kas ietekmē arī darba devēju iespējas piesaistīt profesionālus darbiniekus.

Tāpēc neizbrīna fakts, ka aizvien vairāk uzņēmēju aktīvi iesaistās dažādos izglītības projektos un īsteno paši savas aktivitātes, lai atbalstītu jauniešu vēlmi studēt tieši uzņēmējam vajadzīgajās specialitātēs.

Trūkt labu speciālistu

Demogrāfisko bedri visspēcīgāk izjūt augstskolas, tomēr tas ir tikai laika jautājums, līdz kvalificētu darbinieku trūkums kļūs kritiski svarīgs arī biznesam, turklāt konkurence būs vērojama ne vien starp uzņēmumiem, bet arī nozaru griezumā, uzskata komunikāciju uzņēmuma *McCANN Consulting* Klientu servisa direktore Elīna Dobulāne.

«Jau šobrīd redzam, ka atsevišķas nozares investē resursus, lai radītu interesi par tām. Pamātā tās ir nozares, kur vērojama darbaspēka novecošana vai ir asa konkurence par jaunajiem speciālistiem. Pirms pāris gadiem mēs lielākoties runājām par zemas kvalifikācijas darbinieku aizceļošanu, šobrīd jautājums kļūst aktuāls arī kvalificētu speciālistu līmenī,» norāda E. Dobulāne.

Ir interesanti redzēt, kā darba ņēmēju trūkums uzņēmumu vadītājiem liek domāt par sava uzņēmuma atpazīstamību un reputāciju. Pirms dažiem gadiem daļa uzņēmumu vadītāju neredzēja jēgu investēt uzņēmuma reputācijā, šobrīd pat visskeptiskāk noskaņotie vadītāji atzīst nepieciešamību pēc tā, skaidro eksperte. «Klasiska ir frāze: «Mēs nevaram atrast labus darbiniekus, jo viņi par mums neko nezina. Mums vajag kaut ko darīt.» Tomēr jāsaprot, ka uzņēmuma reputācijas veidošana nav vienas dienas uzdevums,» uzsver E. Dobulāne.

Vienlaikus lielāki iniciatīvai vajadzētu nākt «arī no izglītības iestādēm, kurām jāklūst elastīgākām, pielāgojot programmas darba tirgus vajadzībām. Izglītības iestādēm daudz proaktīvāk jāveido dialogs ar nozarēm un uzņēmumiem, jābūt gatavām piesaistīt pasniedzējus, kuriem ir ne vien akadēmiskā, bet arī profesionālā pieredze,» uzskata E. Dobulāne un piebilst – patlaban tipiskākās sadarbības formas starp biznesu un mācību iestādēm ir uzņēmumu stipendijas, kopīgi pētījumi, finansiāls atbalsts infrastruktūras izveidošanai, kas nepieciešama mācību darbā, un uzņēmumu speciālistu vieslekcijas. «Šīs aktivitātes vērtējamas pozitīvi, tomēr joprojām trūkst strukturētas pieejas nozaru griezumā, kas nestu ilgtermiņa efektu biznesa videi,» akcentē E. Dobulāne.

Svarīga ir perspektīva

E. Dobulāne uzsver, ka būtisks



▲ «**IZCILA** izglītības sistēma sagatavo radošus, kritiski domājošus un uzņēmīgus cilvēkus, kas spēs piesaistīt mūsu valsts izaugsmei tik nepieciešamās investīcijas, veicināt inovācijas, dot savu ieguldījumu zinātnes un pētniecības attīstībā,» uzskata Māris Mančinskis un uzsver, ka jaunu zināšanu nepārtraukta apguve ir arī *Swedbank* iekšējās kultūras neatņemama sastāvdaļa.

FOTO - KRISTAPS KALNS, DIENAS MEDIJA

Pirms dažiem gadiem daļa vadītāju neredzēja jēgu investēt uzņēmuma reputācijā, šobrīd pat visskeptiskākie atzīst nepieciešamību pēc tā. Elīna Dobulāne

faktors, lai jaunieši iesaistītos uzņēmēju piedāvātajos izglītības projektos, ir iespēja praksē pielietot izglītības iestādē iegūtās zināšanas, kā arī potenciālas darba iespējas pēc izglītības iestādes beigšanas. Tas ļauj jauniešiem savlaicīgi izvērtēt, vai izvēlēta profesija atbilst tam, ko viņi vēlas darīt nākotnē. Būtiska problēma ir tā, ka lielai daļai jauniešu, uzsākot studijas, ir vājš priekšstats par to, ko praktiski nozīmē izvēlēta profesija. Bieži

sākotnējo izvēli nosaka nevis reālās darba iespējas, bet profesijas prestižs vienaudžu vidū.

Uzņēmēju atbalsts izglītības programmām ir plaši izplatīta prakse ārvalstīs, turklāt ar daudzus gadus ilgām tradīcijām, uzsver E. Dobulāne un norāda, ka «Latvijā šī prakse pamazām attīstās».

A/s *Latvijas kuģniecība* (LK) ir viens no uzņēmumiem, kas jau ilgstoši sniedz savu ieguldījumu jūrniecības nozares attīstībā, gan organizējot stipendiju konkursus šīs nozares studentiem, gan arī sniedzot finansiālu atbalstu nozares izglītības sistēmas uzlabošanai. «Jūrniecības profesiju apguve ir sarežģīts izaicinājums, un studiju ceļš nebūt nav vienkāršs. LK piešķirto stipendiju galvenais mērķis ir sniegt materiālu atbalstu studentiem un veicināt jauniešu vēlmi studēt ar jūrniecību saistītās specialitātēs. LK atbalsta senās jūrniecības tradīcijas Latvijā un vēlas rosināt jauniešu interesi par šo tradīciju saglabāšanu. Vienmēr ir paties prieks, ka pēc veiksmīgu studiju pabeigšanas jaunieši uzsāk darba gaitas tieši mūsu uzņēmumā,» stāsta LK komunikācijas konsultante Ketija Strazda.

LK pauž gandarījumu, ka stipendiātu pulkā iekļūst arī daļā dzimuma pārstāves, kuras apliecina sieviešu konkurētspēju šajā nozarē. Pērn puse no četriem

konkursa kārtībā izraudzītajiem stipendiātiem bija meitenes, kuras apgūst studijas studiju programmā *Jūras transports – kuģa vadīšana*. LK atklāj, ka šogad tiks palielināts kopējais stipendiju fonds, tādējādi nodrošinot finansiālu atbalstu lielākam talantīgo jūrniecības studentu skaitam. Stipendiju konkursa nolikums un precīzs stipendiātu skaits nākamajam mācību gadam tiks paziņots līdz jūnija beigām.

Šobrīd uzņēmumam izveidojusies veiksmīga sadarbība ar vairākām jūrniecības mācību iestādēm. Tikpat svarīgs kā mecenātu darbs attiecībā uz studentiem ir arī LK sniegtais finansiālais atbalsts nepieciešamo mācību līdzekļu iegādei un mācību tehnoloģiju uzlabošanai, ērtākai un mūsdienīgākai mācību procesa organizēšanai. Piemēram, šogad aprīlī Latvijas Jūras akadēmijā ar LK atbalstu iegādājās augstsprieguma simulatoru, bet pērn rudenī līdz ar ES līdzfinansējumu LK palīdzēja izveidot Navigācijas studiju laboratoriju. Līdzīgas atbalsta programmas īsteno aizvien vairāk uzņēmēju.

Ar skatu skolā

Swedbank izglītības atbalsta programmas īsteno divos virzienos – gan atbalstot jauniešu izglītību mācību iestādēs, gan arī vei-

cinot darbinieku tālākizglītību un kompetences paaugstināšanu, tādējādi atbalstot gan potenciālo, gan arī jau esošo darbinieku tālākās karjeras veidošanas iespējas, stāsta *Swedbank* vadītājs Latvijā Māris Mančinskis.

Swedbank ir viena no tradīcijām bagātās programmas *Iespējamā misija* idejas radītājām. *Iespējamā misija* tika dibināta, ticot, ka Latvijas izglītības kvalitāte šodien noteiks mūsu valsts attīstību rīt. Izglītības kvalitātes celšana tieši ietekmē valsts ekonomiku, veselības aprūpi, cilvēktiesību jautājumus un nabadzības samazināšanos. Latvijas izglītības politikas uzdevums būtu radīt priekšnoteikumus, lai par skolotājiem vēlētos kļūt tieši talantīgākie un spējīgākie jaunieši, kuri tic katra bērna spējam gūt panākumus, akcentē M. Mančinskis. Mērķis ir panākt, «lai jaunie skolotāji mācību procesā prasmīgi izmantotu dažādus instrumentus un metodes, kas ne tikai sniegtu bērniem zināšanas, bet arī attīstītu dzīvē noderīgas prasmes. *Iespējamā misija* pierādījusi, ka pat Latvijas apstākļos iespējams skolās dabūt vislabākos – spēcīgus jaunos līderus. *Iespējamās misijas* iesaukumi ir pierādījuši, ka iedvesmojoši skolotāji iedod patiesu zinātkāri skolēnos, un tas ir tikpat būtiski, kā dot zināšanas. Turklāt *Iespējamā misija* palīdz vecākiem un sabiedrībai izprast galveno sakarī-

darbinieku pašu spēkiem

darba devēja profesionālajām prasībām atbilstošus speciālistus

Arī uzņēmumiem darba tirgū jāprot popularizēt pašiem sevi



RAINA DŪRĒJA

KĪMIJAS UN FARMĀCIJAS
UZŅĒMĒJU ASOCIĀCIJAS IZPILD-
DIREKTORE

Šobrīd izjūtam kvalificēta darbaspēka trūkums, kam ir dažādi iemesli – gan daudz aizbraukušo darbā uz ārzemēm, gan arī tas, ka iepriekšējos

gados būtiski samazinājās jauniešu interese apgūt eksaktās zinātnes. Izveidojusies situācija, kad uzņēmēji konkurē, mēģinot raisīt jauniešos interesi. Tāpēc mūsu asociācija pērn uzsāka dažādas aktivitātes, kuru mērķauditorija ir ne tikai jaunieši, bet arī visi tie, kuri tiešā veidā var rosināt jauniem izdarīt labāko izvēli – vecāki, skolotāji. Jūtam, kustība pozitīvajā virzienā sākusies, jaunieši labprāt iesaistās mūsu rīkotajās aktivitātēs, konkursos. Esam izveidojuši arī īpašu mājaslapu www.kimiko.lv, kuras pamata ideja ir veicināt un uzturēt jauniešu interesi par farmāciju un ķīmiju. Būtiski saprast, ka daudzus iepriekšējos gadus bija iesīkstējuši stereotipi, ka šī nozare ir sarežģīta un neprestīža. Stereotipi jālauz, aktivitātēs iesaistoties arī uzņēmumiem, kuri līdz šim veiksmīgi strādājuši, taču nav aktīvi popularizējuši sevi.

bu izglītībā – teicamas izglītības sistēmas centrā ir teicams skolotājs,» pauž *Swedbank* vadītājs un piebilst, ka skolēnu aptaujas liecina – *Iespējamās misijas* skolotāju stiprās puses ir dažādu mācību metožu izmantošana, individuāla pieeja bērniem un spēja iz-

skaidrot mācību vielu, piemeklējot saprotamus piemērus no dzīves. Tas nodrošina mācību vielas lielāku sasaisti ar realitāti. Skolēni uzsver *Iespējamās misijas* dalībnieku spēju motivēt un ieinteresēt savā priekšmetā, ka arī novērtē iespēju darboties patstāvīgi.

«Mums ir svarīgi, lai bērni mācību mācīties un būtu motivēti to darīt visu gadu. Kas attiecas uz dalībniekiem, tad būtu melots, ja es teiktu, ka šie gadi skolā ir viegli, tomēr tas ir lielisks veids, kā attīstīt sevi, palīdzot attīstīties skolēniem. *Iespējamā misija* nopietni rūpējas par to, lai jaunajiem dalībniekiem būtu pieejams viss nepieciešamais atbalsts darbam skolā,» izklāsta M. Mančinskis.

«Par *Iespējamās misijas* skolotājiem var kļūt tikai spējīgākie un motivētākie jaunieši, un pat tad darbs skolā, visticamāk, ir grūtākais, ko viņi jebkad darijuši. Lai izglītībā varētu notikt pārmaiņas, vajadzīgi līderi, kam ir vīzija, iniciatīva, atbilstoša augstākā izglītība un galvenais – vēlme strādāt ar bērniem un jauniešiem. *Iespējamā misija* gatavo šādus līderus. Piedaloties projektā, dalībnieki strādā kā pilna laika skolotāji, pasniedzot mācību priekšmetu savā specialitātē. Parāli skolotāja darbam dalībnieki divus gadus apgūst pedagogijas un vadības prasmes *Iespējamās misijas* Līderības attīstības programmā. Vairāk nekā 60% no 84 *Iespējamās misijas* absolventiem turpina darbu skolā vai izglītības sistēmā. Taču iegūtā līderības

pieredze ir pārnesama uz jebkuru citu nozari. Ja viņi spējuši šo, viņi spēs jebko,» ir pārliecināts *Swedbank* vadītājs.

M. Mančinskis norāda – *Iespējamā misija* negatavo skolēnus darbam bankā, bet gan ļauj skolās ienākt jauniem, progresīviem skolotājiem, kuri spēj ne tikai iemācīt kādu mācību priekšmetu, bet arī iedvesmot skolēnus.

«Ja runājam par jaunu profesionāļu piesaisti tieši darbam bankā, tad *Swedbank* jau vairākus gadus darbojas jauniešu attīstības programma *Jauno talantu banka*, kuras ietvaros augstskolu studentiem ir iespēja izglītības iestādē iegūtās zināšanas pārbaudīt praksē un gūt praktisku pieredzi profesionāļu vadībā. Šīs programmas ietvaros studentiem tiek piedāvāts elastīgs, ar mācībām savienojams darba grafiks un programma sadalīta trīs posmos: jauniem ir iespēja uzsākt darbu *Swedbank* vispirms kā praktikantam, tad turpināt savu profesionālo pilnveidi kā jaunākajam asistentam un visbeidzot kļūt par jaunāko speciālistu. Absolvējot *Jauno talantu banku*, sevi pierādījušiem jauniešiem tiek piedāvāts darbs *Swedbank*,» iespējamo karjeras attīs-

tību ilustrē M. Mančinskis.

Viņš arī akcentē, ka nepārtraukta izglītošanās ir *Swedbank* darbinieku ikdiena – jaunu zināšanu nepārtraukta apguve ir bankas iekšējās kultūras neatņemama sastāvdaļa, savukārt *Swedbank* Akadēmija jau 20 gadu ir tā iekšējā augstskola, kas atkarībā no katra darbinieka nākotnes mērķiem, iecerēm un ikdienas darbā nepieciešamajām zināšanām nodrošina iespēju apgūt ko jaunu. «Mēs mācāmies no ārvalstu un vietējiem ekspertiem, mēs mācāmies viens no otra, mums ir mentoru programmas, grupu apmācības un dažādas citas formas, kā nodrošināt zināšanu pārnesi. Turklāt esam novērojuši, ka vēlme mācīties ir lipīga,» skaidro M. Mančinskis un piebilst, ka «ik gadu 1,5–2% no atalgojuma budžeta tiek investēti darbinieku attīstībā».

«Mēs rūpējamies arī par pēctecības nodrošināšanu, apzināti to plānojam. Bankā pastāv īpaša nākotnes līderu programma, turklāt, zinot, ka mūsu darbinieki ir zinoši un iniciatīvas bagāti, atbrīvojoties kādai vakancei, vispirms vakanto amatu piedāvājam jau esošajiem darbiniekiem,» rezultātā *Swedbank* vadītājs. ●



STRĀDĀ VESELS

Meklē idejas,
kā uzlabot
darba vidi
uzņēmumā?

Ienāc ➡ www.stradavesels.lv

Bez maksas

24/7

Aprēķini nelaimes gadījumu izmaksas

Atpazīsti bīstamību

Novērtē savas zināšanas



Labklājības ministrija



Valsts sociālās
apdrošināšanas aģentūra



Valsts darba
inspekcija

RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE

DARBA DROŠĪBAS UN
VIDES VESELĪBAS INSTITŪTS
RSU aģentūra

Šis materiāls sagatavots ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras atbalstu kā daļa darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna.

Kā uzlabot darba spējas

Veselīga dzīvesveida principus uzņēmumiem vērts ieviest arī darbā

Ieva Štāle

PASAULĒ veiktie pētījumi apliecina – jo augstāks ir iedzīvotāju izglītības līmenis, jo veselīgāk cilvēki ēd un vairāk laika atvēl sportiskajām aktivitātēm. Turklāt mūsdienās veselīgs dzīvesveids vairs netiek uzverts kā sarežģīts process, kam jāvelta daudz laika un finanšu resursu.

Glūži pretēji – veselīgas maltītes pagatavošanai var patērēt mazāk laika un līdzekļu nekā tad, ja pēc nopietnas darba dienas, cenšoties iespējami ātrāk remdēt izsalkumu, pusdienvakariņas iegādājamies veikalā jau gatavo ēdienu nodaļā vai kulinārijā.

Tomēr, kā noskaidrots pētījumu kompānijas TNS pērn veiktajā pētījumā, kurā piedalījās 15–74

gadus veci Latvijas iedzīvotāji, vairāk nekā puse jeb 51% aptaujāto apstiprinājuši, ka, neraugoties uz saspringto dzīvesveidu, par sevi nerūpējas tik daudz, cik vajadzētu. Speciālisti savukārt uzsver – ja veselīga dzīvesveida principus attiecībā uz ēšanas paradumiem vai iesaisti vides pasākumos un fiziskajās aktivitātēs ieviešam arī darbā, tas neprasa ne

īpašus papildu izdevumus, ne lielākas pūles vai laiku. Te gan liela nozīme arī darba devēju attieksmei – vai uzņēmums ir tendēts tikai uz peļņu, vai arī ir ieinteresēts savu darbinieku labsajūtā.

Arī Rīgas Stradiņa universitātes Sporta un uztura katedras docente Laila Meija novērojusi – jo izglītotāks pats cilvēks un jo cienījamāks ir uzņēmums, un jo

inteligentāka ir uzņēmuma vadība, jo vairāk uzmanības tiek pievērsts veselīgam dzīvesveidam darba apstākļos un arī darbinieku iesaistē vides pasākumos. «Latvijā šādu uzņēmumu kļūst arvien vairāk,» atzīst ārste dietoloģe Laila Meija, kuru uzņēmumi aizvien biežāk aicina savus darbiniekus izglītēt par veselīga dzīvesveida pamatprincipiem. ●



▲ «TAS, KĀ mēs ēdam, kā kustamies, ir mūsu dzīves normāla daļa, pret to jāizturas atbildīgi, bet bez stresa – ar prieku,» uzsver ārste dietoloģe Laila Meija.

FOTO - KRISTAPS KALNS, DIENAS MEDIJI

Arī ēdienreize var ietekmēt darba spējas

Ieva Štāle

EIROPAS Darba drošības un veselības aizsardzības (EU-OSHA) aģentūra, organizējot informatīvu kampaņu *Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā*, uzsver – palīdzot darbiniekiem apgūt veselībai nekaitīgus darba paņēmienus un radot labus darba apstākļus, ikviens uzņēmējs var uzlabot savu darbinieku labklājību, pagarināt strādājošo

darba mūžu un tā veicināt efektīvu uzņēmuma darbību.

Ārste dietoloģe Laila Meija apstiprina: «No biznesa viedokļa raugoties – jo veselīgāks ir darbinieks un veselīgāk viņš ēd, jo mazāk viņam problēmu un lielākas darba spējas. Uzņēmumiem ir jābūt ieinteresētiem veselīga dzīvesveida uzturēšanā darba vidē.»

Ir vairāki modeļi, kā darba devējs var veicināt darbinieku veselīgas maltītes izvēli pusdienlai-

kā. Viens no populārākajiem veidiem Skandināvijā ir iespēja pusdienas ņemt līdzi uz darbu un maltīti ieturēt darba devēja atvēlētajā virtuvītē ar ledusskapi, iespēju uzsildīt ēdienu un sagatavot tēju vai kafiju. Šāds pusdienošanas veids kļūst aizvien iecienītāks arī Latvijā. «Tie cilvēki, kuri ņem uz darbu līdzi ēdienu, biežāk domā par uztura veselīgumu,» saka L. Meija. Daktere novērojusi, ka Latvijas uzņēmumu-

Izglītotiem cilvēkiem ir lielāka interese par to, kā uzturs ietekmē dzīves kvalitāti un darba spējas

mos darbiniekiem tiek nodrošinātas arī uzkodas, arvien biežāk tie ir augli un dārzeņi.

Savukārt, ja pusdienot jāiet uz darba devēja piedāvāto vai vienkārši ģeogrāfiski tuvāko ēdināšanas uzņēmumu, ir tikai dabiski ļaut pusdienotājiem izteikt vēlmes attiecībā uz ēdienkarti. «Ir daudz pozitīvu piemēru, ko dzirdu no saviem pacientiem. Dzirdu arī tādus piemērus, ka ēdināšanas uzņēmumā tiek atrasts

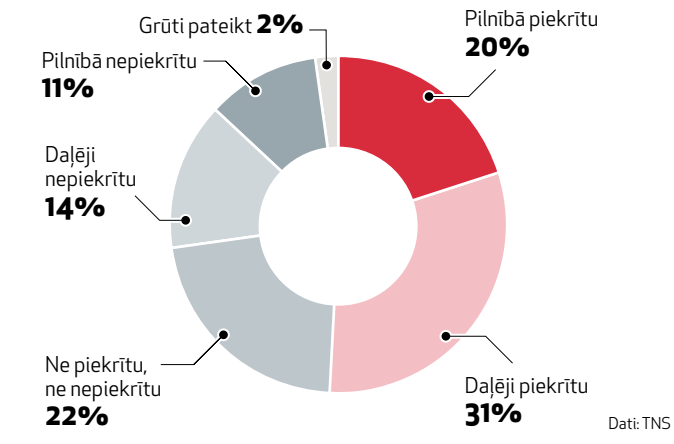
kompromiss starp tā biznesa interesēm un klientu vēlmēm est veselīgi. Protams, ne vienmēr visi cilvēki ēdīs veselīgi, bet svarīgi, lai būtu pieejams veselīgs ēdiens tiem, kuri tādu ēst vēlas,» saka diētas ārste un turpina: «Ir farmācijas kompānijas, ir lielle uzņēmumi, kuri reizi gadā aicina diētas ārstus, uztura speciālistus stāstīt par veselīga uztura pamatprincipiem, par jaunākajiem atklājumiem dietoloģijas nozarē. Liela interese ir par tādu uzturu, kas uzlabo smadzeņu darbības efektivitāti. Nesen kāds privātais uzņēmums kopā ar uztura speciālistiem pat izveidoja speciālu ēdienkarti, lai darbiniekiem veicinātu efektīvāku domāšanu. Izglītotiem cilvēkiem ir lielāka interese par to, kā uzturs ietekmē dzīves kvalitāti un darba spējas.»

Runājot par veselīga uztura pamatprincipiem, ārste dietoloģe norāda – uzturā pirmajai, lielākajai daļai jābūt augu valsts produktiem, lai mazinātu risku saslimt ar cukura diabētu, sirds un asinsvadu slimībām un ļaundabīgajiem audzējiem. «Tāpēc augu valsts daļai ēdienkartē ir jābūt pietiekami lielai, bet tieši augļu un dārzeņu daļai – vismaz pusei no tā, ko patērējam uzturā. Piecas porcijas dienā – vismaz trīs dārzeņu un divas augļu porcijas – visa gada garumā,» mudi-na iegaumēt L. Meija.

Otra uzturā būtiskākā daļa ir liesie olbaltumvielu produkti – dzīvnieku valsts olbaltumvielas (gaļa, zivis un olas) un augu olbaltumvielas. ANO 2016. gadu

Saspringts dzīvesveids un nepietiekamas rūpes par sevi

Vai jūs piekrītat apgalvojumam: «Tā kā man ir saspringts dzīvesveids, es par sevi nerūpējos tik daudz, cik vajadzētu?»



pasludinājusi par pākšaugu gadu, iesakot uzturā vairāk lietot pupas, lēcas, zirņus, respektīvi, pākšaugus, kuros ir gan olbaltumvielas, gan ogļhidrāti, gan šķiedrvielas. Šie olbaltumu produkti tiešām ir vērtīgi. Trešajai vai ceturtajai uztura daļai jāsa-stāv no salikto ogļhidrātu produktiem. Cilvēkiem, kuri nav sportisti, nebūtu vēlami rafinēto miltu produkti, kas satur cieti un kalpo tikai kā enerģijas avots (piemēram, baltmaize, manna) un kam nav pievienotās vērtības – vitamīnu, minerālvielu, šķiedrvielu, bet galvenais – tie nedod ilgstošu sāta nodrošinājumu, kā-du varam saņemt no pilngraudu

produktiem. Starp citu, arī kar-tupeļi un maize pieder salikto ogļhidrātu grupai. Uzturā ietei-cams lietot griķus, rīsus, maka-ronus – vēlams pilngraudu miltu makaronus, var arī kartupeļus (bet ne frī). Pa kādai maizes šķē-lei dienā lietot var droši. Ēdien-kartē iekļaujami arī piena pro-dukti, taču ne saldi un trekni. «Produktus katrā produktu gru-pā vajag mainīt sezonāli un atka-rībā no garšas izjūtas. Tāda ēdienkarte nav ne sarežģīta, ne īpaši dārga. Turklāt pusdienās, ņemot ēdienu līdzī uz darbu, dārzeņus iesaku likt atsevišķā kastītē, atvēlot tiem pietiekamu daudzumu,» aicina L. Meija.

Intelektuālā darba darītājiem ārste iesaka ar ēdienu neuzņemt pārāk daudz kaloriju, vairāk lie-tot smadzeņu darbībai svarīgās omega3 taukskābes, kas atroda-mas zivīs un linsēklās, kā arī vi-tamīnus un antioksidantus, kas ir svaigos augļos un dārzeņos. Ie-teicams uzturā iekļaut arī rieks-tus. «Uzkodas ir normāla uztura sastāvdaļa, taču nevajadzētu pārspīlēt ar nemitīgu to lietoša-nu, jo tā stimulējam cukura izda-līšanos asinīs, un tas nelabvēlīgi ietekmē vielmaiņu. Labāk darba laikā ielānot uzskodu reizes, iz-vēloties vērtīgus produktus,» ie-saka mediķe.

Sēdoša darba darītājiem ar lie-kā svara problēmām īpaši jāpie-vērš uzmanība tam, lai uzskoda nesaturētu daudz cukura vai slēpto tauku, kādus satur, pie-mēram, saldie jogurti, dažādi ce-pumi vai čipsi un desveida uzko-das. Ja liekā svara tendence ne-piemīt, nav pārāk jāraizējas par uzskodu daudzumu, bet par pro-porcijām un izvēli. «Rieksti, bur-kāni, augļi, ziemā – kāļi, dārzeņu un augļu čipsi, kaltētas ogas plā-notā uzskodas reizē ir veselīgi. Arī tumšā šokolāde ir veselīga, bet tā jālieto saprātīgos daudzumos – 20–30 gramu dienā. Veselīga ēša-na nav īslaicīga diēta, tā ir nor-māla dzīves sastāvdaļa. Tā ietek-mē katru mūsu šūnu, līdz ar to visu organismu un arī darba spē-jas. Tas, kā mēs ēdam, kā kusta-mies, ir mūsu dzīves normāla daļa, pret to jāizturas atbildīgi, bet bez stresa – ar prieku,» saka L. Meija. ●

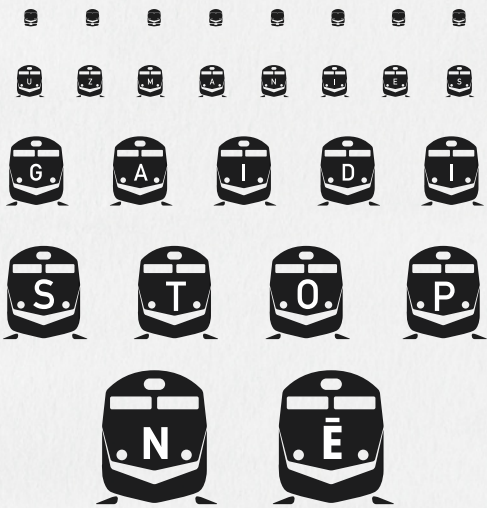
Vērtējums

Darba apstākļu vērtējums Latvijā un kopumā ES

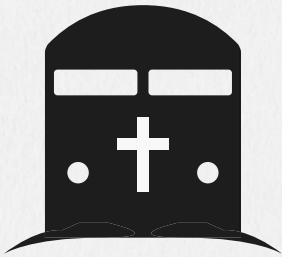
- 84,8% strādājošo Latvijā ir apmierināti ar darba apstākļiem un darba vidi.
- 34,3% uzskata, ka darba devējs ņem vērā viņu ieteikumus par darba apstākļu, vides vai darba tiesisko attiecību uzlabošanu.
- 59,1% strādājošo darba dienu pavada vienveidīgā pozā, piemēram, ilgstoši sēž vai stāv kājās.
- 53,6% darbs ietver vienveidīgu kustību izpildīšanu.
- Tikai 14,7% strādājošo tiek piedāvātas darba devēja apmaksātas sporta nodarbības.
- Latvijā gados vecākie darbinieki slimo retāk nekā jaunākie darbinieki. Gada laikā 55–80 gadu vecuma grupā ne reizi nav saslimuši 63,2% nodarbināto, 25–34 gadu vecuma grupā – 56,6%.
- Līdz 2030. gadam 30% visu strādājošo Eiropas Savienībā (ES) būs vecumā no 55 līdz 64 gadiem.
- 87% ES iedzīvotāju piekrīt, ka labi darba apstākļi pagarina darba mūžu un palīdz saglabāt veselību.
- 6% no ES strādājošajiem vecumā virs 50 gadiem pārtrauc aktīvās darba gaitas hronisku arodslimību vai invaliditātes dēļ.

Avots: EU-OSHA un pētījums Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013

VILCIENU REDZI?



PAR



VĒLU

DZIRDI REDZI DZĪVO

NEPĀRVĒRTĒ SAVAS SPĒJAS DZELZCEĻA TUVUMĀ

dzirdiredzidzivo.lv





▲ JOGAS nodarbības uzņēmumā DHL Latvia notiek reizi nedēļā darbdienas pēdējā stundā.

FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

Lai nepiedzīvotu izdegšanu

Atbildīgi uzņēmumi ir **ieinteresēti uzturēt veselīga dzīvesveida principus** darba vidē

Ieva Štāle

ZAĻĀ un veselīgā dzīvesveida jēdziens mūsdienās vairs nesaisītās tikai ar atkritumu šķirošanu, tas ietver rūpes par vidi un par savu veselību visdažādākajās formās, sākot no brīvā laika pavadīšanas, esot fiziski aktīvam un izvēloties ekoloģiski nekaitīgākos pārvietošanās līdzekļus, beidzot ar darbinieku iesaisti vidi saudzējošos un veselību stiprinošos pasākumos darbavietās.

«Lai arī sabiedrībā nereti zaļo dzīvesveidu sasaista ar modes tendencēm, tīras vides saglabāšana nākamajām paaudzēm ir arī mūsu katra sirdsapziņas un sociālās atbildības jautājums,» uzsver Latvijas Zaļā punkta valdes priekšsēdētāja Sigita Namatēva.

Zaļais punkts sekmē vides izglītību, īstenojot izglītojošas kampaņas, un veicina atbildīgu uzņēmējdarbību, sadarbojoties ar uzņēmumiem. Zaļā punkta vadītāja atzīst, ka Latvijā uzņēmumos aizvien vairāk tiek pievērsta uzmanība zaļā dzīvesveida filozofijai – dažu uzņēmumu īpašnieki un vadītāji tā ceļ uzņēmuma reputāciju, citiem tā ir patiesa rūpe. «Viss atkarīgs no organizācijas kultūras,» saka S.



▲ **LATVIJĀ** uzņēmumos aizvien vairāk tiek pievērsta uzmanība zaļā dzīvesveida filozofijai – dažu uzņēmumu īpašnieki un vadītāji tā ceļ uzņēmuma reputāciju, citiem tā ir patiesa rūpe, saka Latvijas Zaļā punkta vadītāja Sigita Namatēva un uzsver: «Viss atkarīgs no organizācijas kultūras.»

FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

Namatēva.

Lai darbinieki laimīgāki

Viens no tādiem uzņēmumiem

ir SIA *DHL Latvia*, kur ieviesta vides pārvaldības sistēma un notiek dalītā atkritumu šķirošana. Jau pirms desmit gadiem, atsau-

coties ANO aicinājumam darbavietās realizēt vidi saudzējošas aktivitātes Vides dienas ietvaros, uzņēmums aizsāka akciju *Bike to*

Work (Uz darbu ar divriteni – latv. val.). Lai arī sākumā darbinieku atsaucība nebijusi liela, ar laiku ideja iedzīvojusies un, kā stāsta *DHL Latvia* Kvalitātes nodaļas vadītāja Linda Liepiņa, no aptuveni 100 Rīgas biroja darbiniekiem tagad ar divriteni uz darbu brauc jau teju 20 darbinieku, turklāt daži arī ziemas apstākļos.

«Mums katru gadu notiek darbinieku aptauja arī par darba vidi. Pērn darbinieki pauda viedokli, ka attālā darbavietas lokācija Mārupē pie lidostas traucē viņiem pagūt apmeklēt sporta nodarbības pēc darba. Tāpēc nolēmām reizi nedēļā organizēt jogas nodarbības darbavietā,» stāsta L. Liepiņa un turpina: «Nodarbības notiek vienu reizi nedēļā daļēji darba laikā – darbdienas pēdējā stundā. Uzņēmuma vadītājs uzskatīja – labāk upurēt šo vienu apmaksāto darbdienas stundu, lai darbinieki justos laimīgāki. Darbinieki vairs nesūdzas, ka nevar pagūt uz sporta nodarbībām, viņi ir izkusējušies savā darbavietā un ir apmierinātāki ar dzīvi.»

Uzņēmums organizē arī veselības nedēļas, kurās aicina lektorus stāstīt par veselīga dzīvesvei-

da principi. Šogad lektore no Baltijas Fizioterapijas centra darbiniekus izglītoja par vingrošanu darbavietā, bet praktiskajā nodarbībā ierādīja vingrinājumus pie galda sēdošajiem, lai mazinātu saspringumu dažādās ķermeņa daļās. Uzņēmumā ir trīs virtuves ar iespējām ne tikai uzsildīt, bet arī pagatavot ēdienu. Savukārt stresa mazināšanai ir pieejams šautriņdēlis, galda hokejs un mazs basketbola grozs – tā bijusi pašu darbinieku iniciatīva ar mērķi darba vidē justies iespējami komfortablāk.

Drošība arī ceļā

Viens no uzņēmuma *Coca-Cola HBC Latvia* stratēģiskajām mērķiem ir veicināt un pilnveidot aktīvu un veselīgu dzīvesveidu popularitāti Latvijas iedzīvotāju vidū, īstenojot programmu *Par aktīvu dzīvesveidu!*.

«Ikvienam uzņēmuma darbiniekam esot uzņēmuma vēstnesim, šis princips tiek īstenots arī darbinieku un viņu ģimeņu vidū, pārmaiņas sabiedrībā sākot pašiem ar sevi,» skaidro uzņēmuma *Coca-Cola HBC Latvia* sabiedrisko attiecību speciāliste Dace Dricka.

Ik gadu uzņēmumā tiek īstenota *Move Week* jeb Veselības un sporta nedēļa, iesaistot ikvienu darbinieku kopā ar ģimeni dažādos individuālo un komandu sporta veidos, kā arī pieaicinot uztura speciālistu, kura uzdevums ir izklāstīt informāciju par veselīga dzīvesveida un uztura principiem. Pasākumu ietvaros pieejami arī veselības pārbaudes punkti un konsultācijas, bet

Uzņēmuma vadītājs uzskatīja – labāk upurēt vienu apmaksāto darbadienas stundu, lai darbinieki justos laimīgāki

sportā aktīvākie kolēģi dalās pieredzē, iedvesmojot citus kolēģus.

Lai uzturētu sacensību garu, kā arī motivētu regulārām, ne tikai kampaņveida sportiskajām aktivitātēm, vasarā uzņēmumā norit projekts *Vasaras sportiskais izaicinājums*, kura ietvaros darbinieki sacenšas, izmantojot *Enodomondo* aplikāciju. Šogad izaicinājumu plānots organizēt Baltijas līmenī, tā iedvesmojoties panākumiem arī kopā ar uzņēmuma *Coca-Cola HBC* igauņu un lietuviešu kolēģiem.

«Uzņēmuma pārstāvjiem tiek segta dalība lielākajos ikgadējos pasākumos. Darbinieki ik gadu aktīvi iesaistās skriešanas maratonos, piedalās *MTB velomaratona* sacensībās sezonas garumā, kā arī pārstāv uzņēmumu 80

kilometru taku skrējienā un 107 kilometru skrējienā maršrutā no Rīgas līdz Valmierai. Tāpat darbinieku veselības apdrošināšana nodrošina regulāras iknedēļas fizisko aktivitāšu nodarības,» stāsta D. Dricka.

Uzņēmums rūpējas par drošu darba vidi, arī darbiniekiem esot ceļā. «Lai veicinātu atbildīgu braukšanu un paaugstinātu kopējo drošību, esot ceļā, darbinieku automašīnas ir aprīkotas ar *Mobileye* sistēmu, kas analizē autovadītāja braukšanas uzvedību un apkārtējo vidi un dod signālu vadītājam, ja rodas kādi apdraudējumi. Sistēma brīdina gan par pārsniegto ātrumu, gan par distances neievērošanu, gan par gājēju un velo vai moto braucēju esamību priekšā, turklāt tā autovadītājam signalizē arī par nobraukšanu no savas joslas, tādējādi ar signalizēšanas palīdzību ļaujot izvairīties no ceļu satiksmes negadījumiem. Vēl darbiniekiem un arī viņu ģimenes locekļiem pieejams *Alert Driving* jeb drošas braukšanas tiešsaistes apmācību kurss ar reālās vides satiksmes simulāciju, bet ziemā tika rīkotas drošas braukšanas apmācības *Drošas braukšanas skolā*,» pastāsta *Coca-Cola HBC Latvia* pārstāve.

Iemācījušies pat salsu

Veselīgas darba vides nodrošināšanai, kā arī dažādām veselības un veselīga dzīvesveida veicināšanas aktivitātēm gan birojā, gan veikalos lielu uzmanību pievērš uzņēmums *Rimi Latvia*. Piemēram, darbiniekiem tiek nodrošinātas veselības apdrošināšanas

polises, divas reizes gadā tiek rīkotas Donoru dienas. Smēķēšana šajā uzņēmumā ir iespējama tikai ierobežotās vietās.

«Pie mums regulāri tiek veikta darba vides novērtējums. Darba drošības speciālists vienreiz gadā apmeklē visus veikalus, izzinot šādus jautājumus. Birojā pakāpeniski mainām darba galdus uz stāvgaldiem, tāpat plānojam veikalos samazināt palešu augstumus un kastu smagumus, lai atvieglotu veikalu darbinieku ikdienā,» stāsta *Rimi Latvia* personāla vadītāja Līga Stabulniece un piebilst: «Tradicionāli jau vairākus gadus reizi gadā rīkojam *Rimi* veselības mēnesi, kad aicinām ikvienu parūpēties par savu un savu tuvāko līdzcilvēku veselību. Šajā laikā gan birojā, gan veikalu darbiniekiem ir iespēja gan praktiski darboties, gan arī dažādās lekcijās uzzināt noderīgu informāciju veselības veicināšanai. Piemēram, esam likuši akcentu uz ķermeņa harmoniju, lai uzturētu savas dzīves kvalitāti, izzinot četru veidu izpausmes – fizisko, emocionālo, intelektuālo un garīgo, tādējādi veicinot ķermeņa un prāta optimālu darbību.»

Ir bijušas tēmas, kas veltītas arī veselīgam miegam, pirtī iešanas gudrībām, stresa mazināšanai ar dažādām radošajām aktivitātēm, vingrojumiem kopā ar fizioterapeitu, darba vietas novērtēšanai, cik tā ergonomiski pareizi iekārtota un citas.

Veselības mēneša ietvaros *Rimi* darbiniekiem tiek piedāvātas arī dažādas fiziskās aktivitātes – peldbaseins, cigun un taidzi nodarības, nūjošana un dažādi

brīvdabas funkcionālie treniņi. «Ir bijusi iespēja iemācīties pirmos salsas dejas soļus un kopā ar kolēģiem uzspēlēt basketbolu pēc darbadienas,» pastāsta L. Stabulniece.

10 tūkstoši soļu

«Zaļais dzīvesveids ir tā lieta, ko var realizēt jebkurā uzņēmumā. Cilvēkiem tas kļūst aizvien būtiskāk. Lieliska pieredze šajā ziņā ir arī vairākām Latvijā strādājošajām bankām, kas saviem darbiniekiem nodrošina dienesta velosipēdus vai veic soļu skaitīšanas programmu, izveidojot speciālu aplikāciju mobilajos telefonos,» labās prakses piemērus uzskaita S. Namatēva, piebilstot, ka dienā cilvēkam būtu jānostaigā desmit tūkstoši soļu – kopumā tie ir septiņi kilometri.

Latvijas Zaļā punkta vadītāja arī novērojusi, ka ir birojā, kuros ieviesti stāvgaldi, lai sēdošā darba darītājiem būtu iespēja pāmainīt pozu. Populāri esot arī atpūtas stūrīši, kuros novietots treniņieris.

«Lai nepiedzīvotu tā saucamo izdegšanas sindromu, ir svarīgi sabalansēt darba stundas ar aktīvas atpūtas brīžiem. Manuprāt, mūsdienās notiek daudz aktivitāšu, kas ir pieejamas bez maksas un ko var izmantot savā labā. Ne vienmēr jāvelta finanšu līdzekļi tam, lai dotos uz maksas sporta zāli. Es pati ik vakaru dodos stundu garā pastaigā, lai nostāigātu ieteicamos desmit tūkstošus soļus. Izkustējies cilvēks jūtas fiziski labāk, viņš nenoliedzami ir arī darbaspējīgāks,» uzskata S. Namatēva. ●



DUSMĪGS, TOTIES DZĪVS!

NEĻAUJ BRAUKT REIBUMĀ!



Svarīgi, lai darba devējs neba

Jaunās paaudzes darbinieku iesaisti darba tirgū mēdz sarežģīt gan jauniešu



Ieva Štāle

LAI uzņēmums sekmīgi darbojas un spētu nodot gan profesionālo, gadu desmitiem uzkrāto pieredzi, gan absorbēt svaigas vēsmas un kļūt atvērts inovatīviem izaicinājumiem, ir vēlams dažādu paaudžu darbinieku sadarbība. Jaunie nāk ar drosmi riskēt un jaunām idejām, pieredzējušie – ar zināšanu bagāžu. Tomēr itin daudziem uzņēmumiem šajā ziņā nav pozitīvas pieredzes – gan sabiedrībā valdošās attieksmes dēļ pret senioriem kā pret vecmodīgās sliedēs kursējoša uzņēmuma izkārtni, gan saistībā ar viedokli, ka gados jaunajiem darbiniekiem ir vēlme ātri veidot karjeru un saņemt savām zināšanām un prasmēm neadekvāti lielu atalgojumu. Tas rada problēmas ar jauniešu iesaisti darba tirgū.

Piesātinājumu bez pārslodzes!

Kāds tad ir foršs darbs? Lai noskaidrotu atbildi uz šo jautājumu, šopavasār pētījumu kompānija TNS veica pētījumu, kura ietvaros 13–21 gadu veci jaunie cilvēki divu nedēļu garumā speciāli piemērotā interneta platformā interaktīvi veica uzdevumus un atbildēja uz jautājumiem par dažādām viņiem aktuālām tēmām, to vidū par nodarbinātību. Jaunieši tika lūgti raksturot kāda sev tuva cilvēka darbu un paust savu izpratni par labu darbavietu.

Aprakstot tuvinieku nodarbošanos, aptaujātie, kuri pavisam drīz vēlēties konkurēt darba tirgū, galvenokārt minējuši darba apstākļus, ar darba pienākumu pildīšanu saistītus aspektus, apkārtējo vidi un mikroklimatu savu vecāku vai radnieku darbavietā. «Kaut arī apraksti ir dažādi, samērā bieži tie parādījās ar negatīvu pieskaņu – jaunieši min lielo slodzi, rutīnu, izaicinājumus un cīņas, netikamu darba vidi un viņu skatījumā nepievilcīgu mikroklimatu, ko raksturo vienmuļība, garlaicība un pārāk izteikts miers,» stāsta TNS sabiedrības uzvedības pētījumu eksperte Alise Lāce.

Pēc aptaujāto jauniešu domām, foršam darbam ir jārada prieks un jāraisa pozitīvas emocijas, ko primāri nodrošina saistošs darba saturs, atalgojumam piešķirot pat sekundāru nozīmi. Kopumā jaunie sapņo par aizraujošu, interesantu darbu bez rutīnas, ar elastīgu darba grafiku, bez garām darba stundām, ar vienlīdzīgām attiecībām starp kolēģiem un priekšniecību. Viņiem svarīgi, lai darbs radītu sajūtu par paveiktā nozīmīgumu, jēgu un katra personīgo ieguldījumu. «Pievilcīgs darbs – tā ir manevrēšana starp piesātinājumu un pārslodzi,» jaunās paaudzes skatījumu raksturo A. Lāce.

Analizējot Latvijas jauniešu



▲ **ORGANIZĀCIJAS** attīstības centra *Spring Valley* personāla vadības konsultants Jānis Gredzens darba devējus aicina nebaidīties investēt savos investēt darbiniekos, jo viņi var aiziet. Taču – ko mēs iegūstam, ja neinvestējam? Darbinieks tāpat aiziet, ja uzņēmumam nederēs.»

Ja jaunieši nav gatavs pats dibināt uzņēmumu, bet ir darba ņēmējs, jāreķinās ar to, kāds ir tirgus. Kaspars Kotāns

stāstīto, TNS eksperte iezīmē tendenci, ka pievilcīgs darbs ir pretstats tuvā cilvēka darbam. «Šādu pretstatīšanu var radīt jauniešu pašu pieredze, vērojot apkārt notiekošo, dzirdot, ko stāsta citi darba tirgū iesaistītie. Var pieņemt – ja tuvinieku pieredze bijusi pozitīva, jaunieši to pieņem kā normu un arī paši vēlas līdzīgus darba apstākļus un nosacījumus, kā arī iespēju nodrošināt vismaz līdzšinējo, bieži vien vecāku sarūpēto dzīves līmeni, kur augsta atalgojuma pieprasīšana jau pašā karjeras sākumā ir veids, kā to īstenot. Jaunieši vēlas izvairīties no tuvinieku nega-

tīvās pieredzes un jau sākumā meklē nodarbošanos, kas vispār neietvertu vai arī ietvertu iespējami mazāk netikamo elementu,» teic A. Lāce.

Tomēr, kā atzīst eksperte, nevar teikt, ka mūsdienā Latvijas jaunieši savās vēlmēs būtiski atšķirtos no jau aktīviem darba ņēmējiem. Cits TNS šogad veiktais pētījums liecina, ka arī darba ņēmējiem vecumā no 18 līdz 55 gadiem divi no būtiskākajiem aspektiem, kas notur pašreizējā darbā, ir interesants darba saturs un iekšējais mikroklimats. Būtiski arī tādi aspekti kā elastīgs darba laiks, labi darba apstākļi un optimāls līdzsvars starp darbu un personīgo dzīvi. Kā rāda TNS regulārais pētījums par Latvijas strādājošo piesaisti darbavietai, kopumā lielai daļai iedzīvotāju, pirmo reizi iesaistoties darba tirgū vai uzsākot jaunu darbu, ir raksturīgas salīdzinoši augstākas ekspektācijas un arī tā dēvētās rozā brilles. Vidēji pēc diviem trim gadiem tās krīt, un darbinieki uz lietām raugās jau mērenāk.

Uzņēmuma iekšējā gudrība

«Dažādu paaudžu darbinieku iesaiste ir uzņēmuma iekšējā gud-

rība, jo uzņēmums nevar pastāvēt, strādāt tikai ar jebkādiem esošajiem resursiem, un tas attiecas arī uz darbiniekiem. Paaudžu daudzveidība ir ļoti svarīga. Kā jebkurā komandā, arī darbavietā vecākajai paaudzei ir jāpievieno jaunā paaudze, lai būtu iespējas nodot zināšanas,» saka uzņēmuma *CV-Online Latvia* Personāla atlases nodaļas vadītājs Kaspars Kotāns.

Darba tirgū jaunieši, salīdzinot ar citām vecuma grupām, gan nav pati lielākā darba meklētāju daļa, norāda nodarbinātības eksperts. Tie, kuri sāk strādāt pēc vidusskolas vai kādas profesionālās skolas vecumā ap 19 gadiem, kā arī tikko augstskolas beigušie cilvēki bez izteiktas darba pieredzes biežāk pretendē uz darbu apkalpojošajā sfērā vai asistējošiem amatiem. Ir vairāki aspekti, kāpēc uzņēmumi izvēlas šos jauniešus. Viens aspekts – jauno darbinieku varēs apmācīt tā, kā vēlas darba devējs, līdz ar to jaunais cilvēks nemēģinās pierādīt savu taisnību un darba devējam nenāksies tērēt laiku, to atspēkojot un pierādot savējo. «Mēs jauniešiem iemācīsim, kā vajag darīt, un tas būs ātrākais,

nesāpīgākais ceļš,» darba devēju attieksmi raksturo K. Kotāns un turpina: «Taču te pastāv risks – šādi pieņemot jauniešu darbā, viņš drīz var doties projām. Viņš būs ieguvis pirmo pieredzi un uzskatīs, ka var vairāk, bet uzņēmums tajā brīdī varbūt nevarēs piedāvāt vairāk un jaunieši izies darba tirgū, pretendējot uz citu amatu vai pat uz darbu pie cita darba devēja.»

Otrs aspekts saistīts ar atalgojumu – ja darbā tiek pieņemts cilvēks bez īpašas pieredzes un zināšanām, atalgojums ir atbilstošs šim līmenim. «Te bieži vien darba devējiem jāsaprotas ar jauniešiem, kuri nāk pieteikties darbā un jau uzreiz ir ar lielām ambīcijām. Pašas par sevi tās nav sliktas. Mērķtiecība un drošums ir ļoti labas īpašības, bet, kā liecina pētījumi, tā saucamajai *millennium* paaudzei ir cits skatījums uz darbu un procesiem. Panākumus gribas ļoti ātri, un, ja nevar tos nodrošināt, jaunieši nepieķeras vienai darbavietai. Viņam stabilitāte nav primārais faktors atšķirībā no citas paaudzes cilvēkam. Ambīcijas ir laba lieta, bet, ja tās nav apvienotas ar pieņēmuma apziņu un augstu darba

idās investēt darbiniekos

ambīcijas, gan darba devēju nevēlēšanās gaidīt izaugsmi



darbiniekos: «Var jau iebilst – kāda jēga

FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

ētiku, tad skaidrs, ka darba devējs jauniesu prasībām saņem atalgojumu pretojas. Veidojas netiešs konflikts,» norāda personāla eksperts un piebilst – lai gan jaunajiem nav prakses, viņi var ienest inovatīvas vēsmas, viņiem ir cits domāšanas plašums, kas uzņēmumiem ir svarīgi. Tajā pašā laikā, ja vēlmju pēc atalgojuma adekvātums darba devējam nav pieņemams, sadarbības būs grūti.

K. Kotāns vada arī karjeras konsultācijas un apmeklēja Latvijas augstskolas Karjeras dienu ietvaros. Kā motivēt jauniesus izmantot reālās iespējas pieredzes gūšanai darba tirgū un nesaņemt par nereālām lietām? «Saņemt vajag par jebko! Tomēr sapņiem jāliek klāt realitāte, un realitātē, ja sākotnēji jaunietis nav gatavs pats dibināt uzņēmumu, bet ir darba ņēmējs, jāreķinās ar to, kāds ir tirgus,» atzīst K. Kotāns un turpina: «Protams, mobilitāte pašlaik ir plaša, jaunietim nav jāizvēlas tikai Latvijas darba tirgus. Mēs nevaram nevienu piespiest strādāt tikai šajā valstī, bet brīžiem gribētos jaunajiem novēlēt samazināt ambīcijas attiecībā uz atalgojumu un tūlītēju karjeras

izaugsmi, bet mācīties – apgūt praktisku pieredzi no profesionāļiem, būt gataviem veikt rutīnas darbus, pastrādāt virsstundas, pierast pie reālās praktiskās darba vides un tad skatīties, kur viņu prasmes ir pieprasītas.»

Drošums, atvērtība, spējas pielietot tehnoloģijas ir jaunās paaudzes trumpis darba tirgū, salīdzinot ar vecāko paaudzi. Šīs iemaņas var attīstīt, papildinot ar daudzskaitlīgu valodu zināšanām. «Dažādas papildu prasmes ir labs pluss, ko piedāvāt potenciālajam darba devējam. Bet daudz kas atkarīgs no tā, kāds ir darba devējs, darba vide. Daļa no jaunās paaudzes veido savus uzņēmumus, un viņi meklē līdzīgi domājošos. Mobilitāte, iespēja strādāt dažādās vidēs un dažādos laikos, vēlme neuzkavēties vienā organizācijā ilgu laiku, brīvības izpausmes un radošums – tie droši vien būs nākotnes procesi, ar ko nāksies saskarties visiem, arī citas paaudzes darba devējiem,» uzskata K. Kotāns.

Dzīve piespiedīs mainīties

Tepat un tūlīt – dzīvot, gūt peļņu un panākumus. Iespējams, šādas filozofijas nostiprināšanos veicina arī nestabilā ģeopolitiskā situācija, jo šāda attieksme raksturo mūsu sabiedrību kopumā. Gana daudzi, maksājot gan tiešā, gan pārnēstā nozīmē par pirmskrīzes un krīzes laikā pieļautajām kļūdām, patlaban nedomāj par tālāku nākotni, bet raugās uz ātriem ieguvumiem, kas dzīves procesa virzību nodrošina tieši šobrīd. Ir arī uzņēmumi, kuriem arī biznesa stratēģijā raksturīga šāda filozofija. Līdz ar to mainās darba devēju un darba ņēmēju attiecības un prasības.

«Kādreiz sabiedrībā valdīja uzskats, ka darbs ir dzīves pamats. Mūsdienās, vērojot kopējās tendences, jaunietim ir būtisks līdzsvars starp darbu un brīvo laiku – viņam svarīgi būt novērtētam ne tikai darbā, bet arī mājās, draugu lokā un socializējoties. Jaunajiem darbs ir tikai viena no dzīves sastāvdaļām,» skaidro organizācijas attīstības centra *Spring Valley* valdes loceklis, personāla vadības konsultants Jānis Gredzens. Viņš lēš, ka jau pēc gadiem desmit piecpadsmit arī šis darba un brīvā laika līdzsvars vairs nebūs aktuāls. Cilvēks vēlēties nākt uz darbu to baudīt. Lai tā notiktu, darba devējam būs jābūt ļoti pretimnākošam. Pašlaik gan tā nenotiek.

«Pašlaik noteikumus diktē darba devēju tirgus. It kā runājam par to, ka nav cilvēku, nav, kas strādā. Tomēr – kā liecina statistikas dati – jauniešu bezdarbnieku armija pat ar labu izglītību netiek darba tirgū. Viņiem netiek piedāvāts trīs līdz sešu mēnešu izmēģinājuma laiks jaunajā darba vietā, kā tas ir pieņemts vairākumā gadījumu uzņēmumos Eiropā, kur jauni darbinieki tiek sagatavoti un apmācīti. Eiropā

bez tā nevar uzsākt strādāt. Mums visu vajag tepat un tūlīt,» uzsver J. Gredzens un raksturo uzņēmējdarbības metodes kopumā: «Pie mums nav neviena uzņēmuma, kurā nerunātu par darba efektivitāti, bet vairumā gadījumu darba devēji nav gatavi ieguldīt jauno darbinieku sagatavošanā darbam. Taču dzīve piespiedīs to darīt.»

Mūsdienās prasības pret darbiniekiem, to vecumu, kvalifikāciju darba tirgū diktē attiecīgās nozares specifika. Jo mazāk darba procesā tiek izmantoti tehnoloģiski moderni risinājumi, jo lielāka var būt iespēja piesaistīt darbā vecāka gadagājuma darbiniekus ar stāžu. Piemēram, ražošanas procesā var lieti noderēt senioru pieredze, tomēr informācijas tehnoloģiju jomā diez vai cieši pārspēs jaunos. Taču jāreķinās, ka sabiedrības novecošanās skar arī Latviju. «Eiropā vērojama tendence, ka pēc pensionēšanās, kad cilvēks kādu brīdi ir atpūties, vēltijis laiku sev, saviem mazbērniem, viņš atkal atgriežas darbā, jo veselība vēl ļauj strādāt un viņam ir vēlme realizēties savā profesijā. Te atkal ir runa par to, cik pretimnākošs ir darba devējs. Seniori var būt ļoti noderīgi sabiedrībai, un, domāju, arī mēs Latvijā pie šādas izpratnes nonāksim,» uzskata J. Gredzens.

Savukārt jauniešu atvērtība pasaules plašo iespēju izmantošanā ir vērtība, ar kuru jau tagad jāreķinās darba devējiem. Kā piemērs tam ir viesnīcu un restorānu bizness, kurā pārsvarā strādā jaunieši. J. Gredzens izklāsta novēroto: «Pārsvarā tas ir pagaidu darbs, kamēr jaunietis mācās. Te ir jautājums – kāds ir jaunieša mērķis? Jā, tā ir laba skola, pateicoties kurai iespējams augt, bet pārsvarā tas ir darbs, ar kura palīdzību gūt papildu līdzekļus un uzturēt sevi mācību laikā. No svara arī ir, vai jaunietis var materiāli atbalstīt ģimene. Ja ģimene nevar atbalstīt, tad jaunietis aizbrauc strādāt uz ārzemēm. Starp citu, tiem jauniešiem, kuri strādājuši ārpus Latvijas, ir vienkāršāk uzsākt darboties mūsu valstī, jo ir uzkrāta darba pieredze un vairs nav tik liels pārsteigums attiecībā uz darba devēja augstajām prasībām.»

Tā ir darba devēja izvēle – vai uzņemties risku, pieņemot darbā jauniešu, kuram nav darba pieredzes. *Spring Valley* personāla vadības konsultants savā praksē pārliecinājies – Latvijā ir uzņēmumi, kuri atbalsta jauno cilvēku un ieved darba dzīvē ar ievadprogrammām vai piesaistot mentoru, bet ir arī tādi uzņēmumi, kuri nepieredzējušos iemet darbā kā kaķēnus un patur savā uzņēmumā stiprākos – tos, kuri «izpeld», respektīvi, konkurences apstākļos izcīna savu vietu. Kurš no darba devējiem ir ieguvējs? «Abi, lai cik divaini tas būtu. Tajā uzņēmumā, kurā būs «jāizpeld»

Uzvar tie jaunieši, kuriem spīd acis un ir vēlme sevi pierādīt



AIGARS ROSTOVSKIS

BIZNESA AUGSTSKOLAS
TURĪBA ATTĪSTĪBAS PADOMES
PRIEKŠSĒDĒTĀJS

Ja jaunietis grib ieiet darba tirgū vai uzsākt savu biznesu, vispirms sevi jāprezentē, jādodā nevis par to, cik liela būs alga, bet jāpierāda sevi.

Pats galvenais, ko novērtē saprātīgi darba devēji, ir jaunā cilvēka spīdošās acis, respektīvi, to, ka viņš grib strādāt. Ja jaunietis strādā un pierāda sevi, agri vai vēl viņam piedāvās arī pietiekami lielu atalgojumu. Ja kāds uzņēmums šo jauniešu nenovērtēs, dzīve parādīs – būs citi uzņēmumi, kas novērtēs. Tomēr primārais ir ieguldījums, spīdošās acis un sevis pierādīšana ar darbiem. Savukārt, raugoties no uzņēmumu perspektīvas, paaudžu maiņa notiek. Līdz ar to neizbēgami jebkuram uzņēmumam, kurš skatās ilgtermiņā, jāiesaista darba procesā. Turībā ir vairāk nekā 400 darbinieku, un es esmu par jauno cilvēki piesaisti. Katrā kolektīvā ir jābūt komandai, bet arī veselīgai konkurencei, kur katrs parāda, cik viņš ir jaudīgs un arī pārējos pavēl līdzī. Jaunie dod enerģiju cienījamākajiem kolēģiem, un cienījamākie dod pieredzi. Tā rodas laba sinerģija.



ANDRIS BITE

SIA KARAVELA VALDES
PRIEKŠSĒDĒTĀJS

Mūsu uzņēmumā vienlīdz veiksmīgi sadarbojas vecā un jaunā paaudze. Vecā paaudze nāk ar savu praktiskās dzīves pieredzi, bet jaunie ar tām lietām, kuras vecā paaudze

vairs nav spējīga vai nav ieinteresēta zināt. Piemēram, informāciju tehnoloģiju jomā vairs nav lietderīgi vecākajai paaudzei mācīt jaunas programmas. Tāpat ar svešvalodu zināšanām. Mēs 30 un 40 gadu darba pieredzei pretī liekam jauniešus – «baltas lapas» ar teorētiskajām zināšanām no universitātes – un jaunos apmācām. Tā ir dabiska lieta, jo ne skolā, ne universitātē praktisko dzīvi neiemāca. Mēs negaidām jauno darbinieku izaugsmi, bet mēģinām paši to veidot, un mums viņus izdodas īsā laikā pārvērst par lietaskokiem. Uzņēmums nevar gaidīt, ka pats darbinieks kaut kur apmācīsies un kļūs gudrāks. Pie mums gan vadība, gan speciālisti savas zināšanas nodod jaunajiem. Gadu pusotru tam veltīt ir reāli. Protams, jaunajiem jāstrādā daudz vairāk un vairāk laika nekā pieredzējušajiem kolēģiem jāpavada darbā, lai iesūktu sevi šīs zināšanas. To uzreiz redz – vai ir cilvēkam spējas un deģsmes, vai nav.



ALISE LĀCE

TNS SABIEDRĪBAS UZVEDĪBAS
PĒTĪJUMU EKSPERTE

Domājot par esošajiem darba ņēmējiem un jauniešiem, kuri jau stāv uz darba tirgus sliekšņa, būtiski ņemt vērā Latvijas kultūrvēsturisko un ekonomisko pieredzi

– padomju laikus, ekonomisko krīzi. Šie jaunieši ir uzauguši vidē, kuru nosaka vārda brīvība, brīvais tirgus un salīdzinoši plašas iespējas, kas ir tiešs pretstats kultūrtelpai līdz Padomju Savienības sabrukumam. Ļoti iespējams, ka dažādu paaudžu vēsmas, ienākot darba tirgū, nemaz tik krasi neatšķiras. Tomēr atšķiras vērtības un pieņēmumi, kā rezultātā mainās arī paaudžu priekšstati par to, ko drīkst pieprasīt un sagaidīt darba ņēmējs no darba devēja un darba devējs savukārt no darbinieka.

pašam, ir biežāka darbinieku rotācija, taču atnākušais jaunais darbinieks arī šajā īsajā laikā dod savu ieguldījumu darba devējam. Tomēr, raugoties no uzņēmuma ilgtspējas un reputācijas viedokļa, tas nav ieguvums,» uzskata J. Gredzens.

Viņš darba devējiem iesaka nebaidīties investēt darbiniekos: «Var jau iebilst – kāda jēga investēt darbiniekos, jo viņi var aiziet. Taču – ko mēs iegūstam, ja neinvestējam? Darbinieks tāpat aiz-

iet, ja uzņēmumam nederēs, un te nav runa tikai par investīcijām naudas izteiksmē. Svarīga ir arī attieksme. Tāpēc arī tiek veidoti dažādi uzņēmumu novērtējumi un salīdzinājumi. Labākie ir tie ir uzņēmumi, kuru reputācija liecina – šie uzņēmumi gatavi rūpēties par darbiniekiem. Šie uzņēmumi domā stratēģiski par to, ar kādām metodēm visveiksmīgāk jauno darbinieku ieintegrēt kolektīvā, lai no viņa gūtu maksimālu atdevi darbā.» ●

Jauniešus virza ne tikai ambī

Jaunās paaudzes skatījumā naudai ir nozīme, tomēr **svarīgas ir arī izaugsmes**

Ieva Štāle

«**GRIBĒTOS**, lai, iegūstot augstāko izglītību, mans darbs tiktu novērtēts ar cienījamāku atalgojumu nekā pašlaik. Atalgojums ir viens no galvenajiem aspektiem, bet svarīgi arī, lai darbs būtu interesants, lai es būtu ieinteresēta darba procesā un būtu labs kolektīvs – tie mani galvenie kritēriji, izvēloties darbavietu,» saka Sabīne Strauta, Latvijas Universitātes Ģeogrāfijas un zemes zinātņu fakultātes Vides zinātnes nodaļas 2. kursa studente. Viņa ir pārliecinājusies – valsts sektorā «vakances ir un darbiņu atrast var», lai gan daudzi darba devēji ņem vērā pieredzi. Kā atzīst Sabīne, mūsdienās īsā laikā to uzkrāt nav viegli. Atšķirīga situācija esot privātajā sektorā – mazos uzņēmumos atalgojuma līmenis ir labāks, bet konkurence uz brīvajām vakancēm daudz sīvāka un jauniešiem šādos uzņēmumos iekļūt nav viegli.

Paralēli studijām Sabīne jau divus gadus strādā uzņēmumā *Latvijas maiznieks* par degustāciju vadītāju. «Maksā labi, un šis darbs ir viegli savienojams ar studijām,» stāsta Sabīne, tomēr nenoliedz – šis nav viņas sapņu darbs. «Kamēr studēju, tikmēr piestrādāju, bet labprātāk gribētu atrast darbu kaut uz pusslodzi savā jomā. Diemžēl Latvijā iespējas nav plašas. Ja ir prakses iespējas, tad prakse notiek uz pilnu slodzi un darbs ir maz apmaksāts. Nedaudz vairāk par 200 eiro uz rokas, strādājot pilnu slodzi – manuprāt, tas ir smieklīgs atalgojums. It kā jau esmu tikai prakticante, bet patiesībā savus pienākumus pildu tāpat kā jebkurš cits uzņēmumā,» uzsver Sabīne, piebilstot, ka «studentiņi praksē tiek nedaudz izmantoti». Arī trīs viņas draudzenes praksē strādā pilnu slodzi un nesāņem pat minimālo valstī noteikto atalgojumu. «Tas nav taisnīgi. Var jau spekulēt, ka tas jau tikai students un kur gan viņš liksies – praksi vajag. Tāpēc students ir priecīgs, ja dabū prakses vietu arī par mazām naudiņām, jo daļa darba devēju piedāvā pusgadu strādāt uz pilnu slodzi bez atalgojuma,» norāda Sabīne. Viņa plāno maģistra studijas turpināt ārzemēs: «Esmu noskatījusi universitāti Skotijā. Darba tirgus tur ir labs, atalgojuma līmenis krietni augstāks – arī vides zinātnes jomā. Iespējams, izmēģināšu spēkus tur.»

Elīna Dubra pēc skolas beigšanas «nezināja, ko vēlas no dzīves». Viņai ieteica telekomunikācijas Rīgas Tehniskās universitātes Elektronikas un telekomunikācijas fakultātē kā progresīvu jomu, kurā darbs būs vienmēr. «Tikai šogad, 3. kursā, sapratu, ka tiešām vēlos strādāt šajā jomā. Meklējot prakses un darba iespējas, sastapos ar lielu konkurenci. Ir uzņēmumi, kuri gatavi pieņemt darbā bez augstskolas diploma, bet ar trīs gadu darba



▲ **JAUNIETEI** Sabīnei Strautai, meklējot darbu, svarīgs ir atalgojums, interesants process un labs kolektīvs. Rita Turkina vispirms krāj pieredzi, ko nemāca augstskolā, un pēta slimnīcas atmosfēru reālajā dzīvē.

FOTO - KRISTAPS KALNS, DIENAS MEDIJI

Am- bīcijas

Iespējas

Daudziem pretendentiem bija brutālas gramatikas kļūdas valodā, bet augstas ambīcijas

pieredzi, un ir tādi, kuri meklē «jaunas sejas» un ir gatavi gaidīt izaugsmi. Es nealkstu pēc lielas naudas, galvenais – iegūt zināšanas. Apzinot, ka tad arī iespējams kāpt pa karjeras kāpnēm. Ambīcijas nebalstās tikai uz naudu, bet uz iekrātām zināšanām. Es saprotu, ka sākums ne vienmēr ir viegls,» saka Elīna.

Savukārt Rita Turkina studē medicīnu Latvijas Universitātē, un viņas darbavieta jau trešo gadu ir Angiokirurgijas nodaļa P. Stradiņa Klīniskajā universitātes slimnīcā. «Esmu sanitāre, šajā darbiņā strādāju jau no 1. kursa. Medicīnas studentam ir ļoti svētīgi iziet cauri visiem līmeņiem, sākot no sanitāra un māsas palīga darbiem un tikai tad nonākt līdz ārsta amatam. Tad arī neveidosies situācija, kad ārsts uz pārējo personālu skatās kā uz zemāk stāvošu,» uzskata Rita. Liela daļa viņas kursabiedru darbu sākuši meklēt tikai 3. kursā, taču Ritai jau studiju sākumā ir bijis svarīgi iepazīt slimnīcas iekšējo dzīvi, iegūt pieredzi – materiālais nodrošinājums nav bijis noteicošais. «Mana izvēle bija pareiza – esmu iemācījusies un redzējusi ļoti daudz. Tā ir pieredze, ko nevar ie-

mācīties nevienā grāmatā, nevienā lekcijā,» saka Rita. No studijām un sanitāres darba brīvā laikā viņa strādā arī kā volūntiere Traumatoloģijas slimnīcā. Ārzmēs strādāt Rita neplāno: «Esmu «ar visām četrām par» palikšanu. Prom no Latvijas nebraukšu.»

Pirms trim gadiem pabeidzis ģimnāziju, Vilhelms Meisters nedēvēs studēt, lai nosacīti nezaudētu laiku un resursus, ko varēja ieguldīt karjeras attīstībā. Uzkrāt pieredzi reklāmas nozarē viņš bija sācis jau skolas gados. Tagad Vilhelms vada sociālo mediju nodaļu digitālajā aģentūrā un atzīst: «Šajā punktā esmu nonācis ar pieredzes palīdzību. Trīs gadi ir laika posms, kurā ļoti daudz var iemācīties. Pēc cita scenārija es tagad vēl tikai meklētu, kur strādāt praksē. Manā gadījumā tas attaisnojās, bet, pieņem, visos gadījumos tā nav.»

Uz jauniešu iespējām atrast darbu Vilhelms raugās no darba devēja skatu punkta: «Vēlmes bieži vien nesakrīt ar realitāti. Kad meklējam papildinājumu komandai un uz vakancēm piesakās 50 cilvēku, mums galvenā prasība ir nevis izglītība vai iepriekšēja pieredze, bet laba valoda. Daudziem pretendentiem bija brutālas gramatikas kļūdas valodā, bet augstas ambīcijas. Ja cilvēki grib strādāt, atrast darbu problēmu nav. Problēmas drīzāk ir ar darba spējām un vēlmēm. Reklāmas aģentūrās jaunie bieži nonāk ar prakses starpniecību. Darot vienkārša līmeņa darbu, cilvēks arī dodas augšup pa karjeras kāpnēm. Dažos gadījumos traucē vienkārši slinkums vai nevēlēšanās karjeras sākumā darīt vienkāršus darbus.» ●



▲ **SWEDBANK filiālē iekārtots bērnu rotaļu stūrītis, kas paredzēts bankas klientu bērniem. Rotaļu stūrītis ierīkots, lai bankas klienti justos mierīgi un varētu koncentrēties, ja uz sarunām atnākuši ar bērniem, jo mazuļiem ir iespēja pabūt rotaļu stūrītī.**

FOTO – AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

Ģimeniskums ļoti palīdz darbam

Svarīgs ir ne tikai finansiālais, bet arī **emocionālais atbalsts**

Linda Liepiņa

LAI veicinātu ģimenisko vērtību nostiprināšanos sabiedrībā un uzlabotu ģimeņu dzīves un darba vidi, Labklājības ministrija (LM) jau vairākus gadus vērtē uzņēmumus, piešķirot tiem Ģimenei draudzīga komersanta statusu.

«Uzņēmumiem, kas uz gadu iegūst Ģimenei draudzīga komersanta statusu, nekādu nodokļu atlaistu vai kāda slēpta finansiāla labuma nav,» stāsta LM Bērnu un ģimenes politikas departamenta vecākā eksperte Baiba Stankēviča. Uzņēmums saņem apliecinību, uzlīmes un iespēju sociālajos tīklos izmantot logo *Ģimenei draudzīgs komersants*. «Tas ir prestižs, un vienas nozares uzņēmumu vidū tāda kā nerakstīta savstarpējā konkurencē aspekts, ka uzņēmuma politika atbilst ģimenei draudzīga uzņēmuma kritērijiem, tiek respektēts un uzsvērts,» norāda LM pārstāve.

Atsaucība un ieinteresētība pieteikties statusa saņemšanai katru gadu palielinās. Uzņēmumu arvien pieaugošā interese pierāda, ka šāds statuss biznesa vidē ir būtisks un sniedz virkni ieguvumu – veicina lojalitāti un piesaisti darba devējam, paaugstina potenciālo darbinieku interesi par uzņēmumu un sekmē uzņēmuma reputāciju. «Ģimenei draudzīga komersanta pretendenta pamatkodols nemainās, bet ik gadu viņi atrod, kuras pozīcijas savā darbībā papildināt, pilnveidot un attīstīt,» zina teikt B. Stankēviča.

Lai pretendētu uz statusa sa-

Pozitīvi vērtēju to, ka uzņēmums atceras ne tikai par darbiniekiem, bet arī par viņu bērniem. Jeļena Suvorova

ņemšanu, uzņēmumi aizpilda pašnovērtējuma anketu, kurā ir ļoti daudzi aspekti, kā arī pievieno pierādījumus, kas apliecina, ka patiešām visas ieceres tiek arī realizētas. «Uzsvars nav tikai uz klientiem, aizmirstot par saviem darbiniekiem. Abas jomas ir svarīgas un savā starpā saistītas, jo, ja nav veselīga mikroklimata kolektīvā, tad darbinieku neapmierinātība noteikti iespaidos viņa darbu un aktivitāti,» sakāribu saskata B. Stankēviča.

Drošības kompānija GRIFS AG jau piekto gadu ir starp Ģimenei draudzīgā komersanta statusa ieguvējiem. Uzņēmuma pārstāve Inese Artemjeva vispirms ar skaitļiem raksturo situāciju: «No 596 uzņēmuma darbiniekiem 32% ir vecumā līdz 30 gadiem un 47% vecumā no 30 līdz 50 gadiem. Viņu prioritāte ir ģimenes veidošana un uzturēšana, tāpēc, rūpējoties par darbiniekiem, uzņēmums daudz domā par to, kā finansiāli un morāli atbalstīt savējos.» Ar uzņēmuma atbalstu darbinieku bērni saņem dāvanas

Ziemassvētkos, 1. septembrī un citos nozīmīgos savas dzīves brīžos. Ir paredzēta papildu brīvdiena 1. septembrī darbiniekiem, kam ir sākumskolas vecuma bērni. Turklāt kopumā darbiniekiem tiek piedāvāts elastīgs darba grafiks.

«Es pozitīvi vērtēju to, ka uzņēmums atceras ne tikai par darbiniekiem, bet arī par viņu bērniem. Man ir divi bērni – sešus un deviņus gadus veci, un Ziemassvētkos abi saņēma sarūpētās paciņas. Bērniem bija prieks par saldumiem, bet man – par darbavietas attieksmi,» teic RIMI Daugavpils apsardzes objekta vecākā Jeļena Suvorova.

Swedbank kolektīva vidējais vecums ir 31 gads, un konstanti prombūtnē bērna kopšanas atvaļinājumā ir ap 200–250 darbinieku. «Bērnām piedzimstot, visbiežāk jau tētim, kas turpina strādāt, papildus tiek dotas brīvdienas, ko pavadīt ar ģimeni. Tāpat ģimenēm ar bērniem tiek dotas papildu atvaļinājuma dienas,» stāsta *Swedbank* personāla vadības partnere Dace Amsila, uzsverot, ka tieši kopā pavadītais laiks ģimenei ir svarīgāks. «Ilgu laiku pavadām darbā un, lai ģimenes nejustos apdalītas, iestājamies par to, ka pēc iespējas vairāk laika ģimenei jābūt kopā.»

Swedbank ārējās komunikācijas vadītāja Vineta Savicka, stāstot par darbavietu pielāgošanu, uzsver: «Garās sarunas nogurina arī pieaugušos. Lai viņi justos mierīgi un varētu koncentrēties, ja uz sarunām atnākuši ar bērniem, mazuļiem ir iespēja pabūt rotaļu stūrītī.» ●

Spilgtas personības biznesā

- **Juris Biķis** (1940) – ilggadējs vietējā tirgū un ārvalstu tirgos veiksmīgi strādājošā uzņēmuma *Latvijas finieris* vadības pārstāvis; ieguvis Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) balvu par mērķtiecīgu un ilggadēju darbu Latvijas uzņēmējdarbības vides uzlabošanā; LDDK viceprezidents.
- **Gita Mūrniece** (1952) – a/s *Smiltenes piens* padomes priekšsēdētāja, pieredzes bagāta piena produktu ražošanas eksperte. *Smiltenes piens* saņēmis LDDK balvu kā Vidzemē labākais darba devējs.
- **Vija Kīlbloka** (1954) – SIA *Apgāda Zvaigzne ABC* valdes priekšsēdētāja, kura pierādījusi, ka grāmatu izdošana var būt veiksmīgs, ienesīgs bizness.
- **Uldis Pilēns** (1956) – būvniecības un arhitektūras koncerna a/s UPB padomes priekšsēdētājs, saņēmis LDDK Gada tautsaimnieka balvu par nozīmīgu ieguldījumu uzņēmējdarbības vides attīstībā.
- **Arnis Riekstiņš** (1962) – finansiāli veiksmīgā IT uzņēmuma *Mikrotikls* valdes loceklis. 2015. gada nogalē *Mikrotikls* nonāca sabiedrības uzmanības centrā ar to, ka Bērnu slimnīcas fondam atvēlēja ļoti apjomīgu ziedojumu – vienu miljonu eiro.
- **Aigars Rostovskis** (1971) – LTRK padomes priekšsēdētājs, biznesa augstskolas *Turība* attīstības padomes priekšsēdētājs, kurš akcentē konkurētspējīgas, uzņēmējdarbības vides prasībām atbilstošas izglītības nozīmi Latvijā.
- **Edgars Rozentāls** (1980) – SIA *Airdog* valdes loceklis (SIA *Airdog* iepriekšējais nosaukums – *Helico Aerospace Industries*). Bezpilota lidaparāts *AirDog* saņēmis LTRK *Sprīdīša* balvu par lielisku eksporta potenciālu.
- **Mikus Upmalis** (1996) – informācijas tehnoloģiju uzņēmuma SIA TRIDOS valdes loceklis, kurš savu uzņēmumu izveidoja jau drīz pēc Rīgas Valsts 1. ģimnāzijas absolvēšanas.

Avoti: Lursoft, LDDK, LTRK

Videi riskus rada arī neražojo

Biroji ietekmi uz vidi var mazināt, šķirojot atkritumus un pārskatot ūdens

Rūta Kesnere

AIZVIEN vairāk uzņēmumu sāk domāt par atbildīgu attieksmi pret vidi. Īpašu nozīmi tam piešķir lielie starptautiskie uzņēmumi, kā arī eksportējošie uzņēmumi, jo laba vides pārvaldība, kā arī produkti ar ekomarķējumu ir būtisks instruments, kā vairo savu konkurētspēju, uzsver vides speciāliste, uzņēmuma *Elle (Estonian, Latvian & Lithuanian Environment)* pārstāve Olga Melņičenko.

Piesārņo arī biroji

Lūgta raksturot Latvijas uzņēmumu kopējo attieksmi pret vidi, izvērtējot, cik tā ir atbildīga, O. Melņičenko bilst, ka to izdarīt ir teju neiespējami, jo līdz šim neviens šādu visaptverošu pētījumu nav veicis. Ja runā par ražojošiem uzņēmumiem, kas saņēmuši licenci piesārņojošu darbību veikšanai, tad tos, protams, uzrauga atbildīgās institūcijas, un šo institūciju vidū ir Valsts vides dienests. Taču to, cik saudzīgi pret vidi izturas uzņēmumi, kuriem nav nepieciešamas nekādas atļaujas, protams, neviens neuzrauga. Tāpēc arī nav iespējams pateikt, kāda ir tipiska, vidēja Latvijas uzņēmuma attieksme pret vidi. O. Melņičenko stāsta, ka kļūdaini būtu domāt – būtiska ietekme uz vidi ir tikai ražojošajiem uzņēmumiem. Vidi negatīvi var ietekmēt pat biroji, piemēram, advokātu biroji vai grāmatvedības uzņēmumi. Vides speciāliste arī izsaka pieņēmumu, ka nereti visatbildīgāk pret vidi izturas tieši ražojošie uzņēmumi, pat tādi, kas veic piesārņojošas darbības, jo šiem uzņēmumiem ir stingri noteiktas prasības, turklāt tos stingri kontrolē. To apstiprina arī fakts, ka ikgadējā Ilgtspējas indeksā augstu novērtējumu – zeltu – pērn ieguvis arī ražojošais uzņēmums, kas turklāt veic piesārņojošas darbības – SIA *Cemex*. Jāpiebilst, ka pavisam zelta novērtējumu ieguva 11 uzņēmumi. Nosacīti mazāk zināmais sektors šajā ziņā ir uzņēmumi, kuriem nav ražotņu, bet ir tikai biroji, jo reizēm tie nemaz neapzinās, ka arī to darbībai var būt negatīva ietekme uz vidi. Tas ir jautājums gan par atkritumu šķirošanu, gan papīra patēriņu, gan arī ūdens un elektrības patēriņu. Tāpat negatīva ietekme uz vidi ir jebkurai uzņēmuma ēkai, kura ir nenosiltināta un līdz ar to tajā ir liels nelietderīgi izmantota siltuma patēriņš.

Apzināties ietekmi

«Uzņēmumam, kurš vēlas sākt izturēties atbildīgi pret vidi, vispirms ir jāapzinās sava ietekme uz to, kādi ir galvenie riski. Viens no pašiem vienkāršākajiem veidiem, kuru var veikt katrs uzņēmējs, turklāt bez maksas, ir pārskatīt savus rēķinus par elektrību un ūdeni. Ja tie pieaug, ir jāmeklē iemesli, kāpēc pieaug, un jāraugās, vai nav kādu zudumu. Ja



▲ **VIDES** speciāliste, uzņēmuma *Elle (Estonian, Latvian & Lithuanian Environment)* pārstāve Olga Melņičenko uzsver, ka nosacīti pelēkais sektors, kuri strādā biroja režīmā, jo reizēm tie nemaz neapzinās, ka arī to darbībai var būt negatīva ietekme uz vidi.

Daudz izmantojam Skype konferences, lai to dalībniekiem nebūtu jāizmanto automašīna. Adriāna Kauliņa

tie ir konstanti, var meklēt veidus, kā tos samazināt, piemēram, nosiltināt ēku, koridoros vai noliktavās ierīkot automatiskos gaismas slēdžus, kas ieslēdzas tikai tad, ja tur ienāk cilvēks. Tāpat var ierīkot ūdens krānus, kas strādā uz sensoriem, lai izvairītos no riska, ka tiek atstāts pīlošs ūdenskrāns. Līdztekus pozitīvai ietekmei uz vidi visi šie pasākumi arī ļaus uzņēmumiem ietau-

pīt līdzekļus, kas tiek novirzīti komunālajiem maksājumiem. Ne mazāk svarīga ir atkritumu šķirošana, piemēram, bateriju, kas ir bīstami atkritumi, nodošana pārstrādei, arī papīra nodošana makulatūrai. Tādējādi arī iespējams samazināt izvedamo atkritumu apjomu un maksu par to,» stāsta O. Melņičenko.

Līdztekus rēķinu pārskatīšanai ikviens uzņēmums var internetā kalkulatorā bez maksas aprēķināt savas siltumnīcefekta gāzu emisijas jeb oglekļa dioksīda izmešus. «Šo emisiju samazināšanai noder tādi digitālajā laikmetā visnotaļ jau ierasti risinājumi kā, piemēram, Skype konferences. Tas nozīmē nevis braukt ar mašīnu no Rīgas uz Daugavpili, lai apspriestos ar sadarbības partneriem vai klientiem, bet gan izmantot modernās tehnoloģijas attālinātām konferencēm,» savu priekšlikumu izsaka O. Melņičenko.

Šajā kontekstā viņa arī atzinīgi vērtē virzību uz e-pārvaldi valsts iestādēs, jo arī tā ir iespējams samazināt ietekmi uz vidi. Taču rēķinu pārskatīšana un oglekļa di-

oksīda emisiju aprēķināšana ir pats vienkāršākais veids, kā saprast sava uzņēmuma ietekmi uz vidi. Daudz sarežģītāks un efektīvāks veids, kur jau jāpiesaista konsultanti, ir savas produkcijas vai pakalpojuma dzīves cikla analīze. Protī, sākot ar to, kādi un cik resursu tiek izmantoti, lai produktu saražotu, kur un kā tie tiek iegūti, un beidzot ar to, kāds ir iepakojums un kāda ir tā pārstrāde. «Analīzes rezultāti var pārsteigt, jo būtiskākās ietekmes var slēpt aspekti, par kuriem ikdienā neaizdomājamies. Tālāk uz šo rezultātu pamata var pieņemt mērķtiecīgus lēmumus konkrētu ietekmes uz vidi mazinājošo pasākumu īstenošanai,» metodi raksturo O. Melņičenko.

ISO standarts un ekomarķējums

Uzņēmumiem, kuri domā par atbildīgu izturēšanos pret vidi, lai tam būtu apliecinājums, ir iespējams ieviest vides vadības sistēmu, piemēram, atbilstoši ISO 14001 standartam, kas apliecina, ka uzņēmums savos ikdienas procesos ievēro labas vides pār-

valdības principus un nodrošina atbilstību normatīvo aktu prasībām. Šādu sertifikātu ieguvis, piemēram, pasažieru pārvadātājs SIA *Ventspils reiss*, jumta segumu ražotājs *Eternit Baltic*, arī SIA *Cemex* un atkritumu apsaimniekotājs ZAAO. Cits apliecinājums ir tā dēvētais Eiropas Savienības (ES) ekomarķējums, kas tiek piešķirts nevis uzņēmumam, bet tā ražotam produktam vai pakalpojumam. Ir gadījumi, kad uzņēmums, kurš piedāvā, piemēram, desmit produktu, ekomarķējumu iegūst vienam vai diviem produktiem.

O. Melņičenko uzsver, ka ekomarķējuma iegūšana ir samērā sarežģīta un produktam jāatbilst ļoti stingriem kritērijiem. ES ekomarķējumu piešķir 34 produktu grupām, to vidū tekstilizstrādājumiem un apaviem, māsaimniecību sanitārtehniskajai armatūrai, koka mēbeļiem, ķermeņa kopšanas un sadzīves ķīmijas produktiem un vēl citiem. No pakalpojumu jomas ekomarķējums tiek piešķirts tūristu mītnēm, kempingiem un viesu mājām.

Ši uzņēmumi

un elektrības patēriņu



ir nevis ražotnes, bet gan uzņēmumi,
FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

Saskaņā ar Vides pārraudzības valsts biroja informāciju šāds ES ekomarķējums pašlaik ir piešķirts vismaz septiņiem Latvijā ražotiem produktiem. O. Melņičenko uzsver, ka ISO 14001 sertifikāta un ekomarķējuma iegūšana nav vienīgi prestižam, jo tas nozīmīgi vairo arī uzņēmuma konkurētspēju, īpaši ārējos tirgos. O. Melņičenko stāsta, ka daudzas valstis savos publiskajos iepirkumos var paredzēt, ka dod priekšroku produktiem ar ekomarķējumu vai pakalpojumu sniedzēju gadījumā priekšroku var dot uzņēmumiem, kuri ir sertificēti atbilstoši vides ISO standartam. Tajā, vai ir iemesls uzskatīt, ka uzņēmumi, kas darbojas ēnu ekonomikā, arī mazāk atbildīgi izturas pret vidi, O. Melņičenko izsaka pieļāvumu, ka tā tas varētu būt, taču līdz šim Latvijā neviens nav pētījis, vai ir kāda korelācija starp uzņēmumu darbošanos ēnu ekonomikā un attieksmi pret vidi.

Skype un koku stādīšana
Viens no uzņēmumiem – pakal-

Rūpes par vidi

Latvijas uzņēmumu attieksme pret vidi salīdzinājumā ar vidējo rādītāju ES

- Samazina atkritumus:
Latvijā – 38%, vidēji ES – 60%
- Taupa enerģiju:
Latvijā – 61%, vidēji ES – 59%
- Taupa materiālus:
Latvijā – 58%, vidēji ES – 54%
- Taupa ūdeni:
Latvijā – 41%, vidēji ES – 44%
- Otrreizēja pārstrāde:
Latvijā – 16%, vidēji ES – 40%
- Pārdod utilizācijas izejvielas citam uzņēmumam:
Latvijā – 17%, vidēji ES – 25%
- Galvenokārt izmanto atjaunojamo enerģiju:
Latvijā – 6%, vidēji ES – 11%
- Nekas no minētā:
Latvijā – 21%, vidēji ES – 13%
- Uzņēmumi, kas resursu efektivitātei tērē mazāk par 1% no gada apgrozījuma:
Latvijā – 29%, vidēji ES – 24%
- Uzņēmumi, kas resursu efektivitātei tērē no 1% līdz 5% no gada apgrozījuma:
Latvijā – 18%, vidēji ES – 26%
- Uzņēmumi, kas resursu efektivitātei līdzekļus netērē:
Latvijā – 34%, vidēji ES – 26%
- Zaļos produktus vai pakalpojumus piedāvā:
Latvijā – 17% uzņēmumu, vidēji ES – 26% uzņēmumu
- Uzņēmums neplāno piedāvāt Zaļos produktus:
Latvijā – 71%, vidēji ES – 60%

Avots: TNS Eirobarometra pētījums, 2015

pojumu sniedzējiem, kas ikdienā domā par atbildīgu attieksmi pret vidi, ir *Swedbank*. Bankas korporatīvo attiecību vadītāja Adriāna Kauliņa stāsta, ka uzņēmums domā gan par elektrības, gan ūdens patēriņa samazināšanu, tāpat tiek šķiroti atkritumi, pārstrādei nododot tādus bīstamos atkritumus kā printeru «iekšas» un citas ar tehniku saistītas lietas, kā arī papīru.

«Mūsu darbiniekiem daudz nākas ceļot, un, lai samazinātu oglekļa dioksīda izmešus, mēs cenšamies atrast saprātīgu balansu starp lidmašīnas un autobusu izmantošanu. Ne vienmēr laika un attāluma dēļ izdodas izmantot tikai autobusus, taču, kā jau teicu, meklējam saprātīgu kompromisu. Daudz izmantojam *Skype* konferences, lai to dalībniekiem nebūtu jāizmanto automašīna. Tāpat mūsu piegādātājiem ir jāaizpilda īpašas ilgtspējas anketas, kur viena no sadaļām tieši saistīta ar uzņēmuma ietekmi uz vidi. Arī izsniedzot kredītu korporatīva-

jiem kredītņēmējiem, izvērtējam iecerētā projekta ietekmi uz vidi. Mums ir stingri noteiktas vadlīnijas katrā nozarē. Jāteic, ka pavisam nesen organizējam neklātienēs bezmaksas semināru, kurā savus piegādātājus, sadarbības partnerus, klientus un ikvienu interesentu (semināru varēja vērojot tiešsaistē internetā) izglītojam par biroju ietekmi uz vidi,» veikto pasākumus nelabvēlīgas ietekmes uz vidi samazināšanai raksturo A. Kauliņa.

Veikalu tīkla *Rimi Latvija* korporatīvo attiecību vadītāja Inga Bite stāsta, ka «galvenā uzmanība tiek pievērsta enerģijas patēriņa lietderības uzlabošanai un atkritumu samazināšanai visā ķēdē. Piemēram, veikalos un birojā šķirojam iepakojumu materiālu, modernizējam iekārtas, veicam energoefektivitātes monitoringu. Tāpat strādājam pie tā, lai turpinātu bioloģisko produktu un produktu ar ekomarķējumu īpatsvara palielināšanu mūsu veikalu plauktos, kas arī ir nozīmīgs faktors ilgtspējīgā attieksmē pret vidi. Mūsu mērķis ir līdz 2020. gadam kļūt videi neitrāliem, ko panāksim, samazinot siltumnīcas gāzu emisijas un lietderīgāk izmantojot resursus, kā arī kompensējot to ietekmi uz klimatu, piemēram, nodrošinot koku stādīšanu».

Atkritumu šķirošana

Par attieksmi pret vidi domā arī veselības aprūpes iestādēs. Vidzemes slimnīca pērn Ilgtspējas indeksā ieguva bronzu. Slimnīcas sabiedrisko attiecību pārstāve Benita Brila min, ka vislielākā uzmanība, ņemot vērā slimnīcas specifiku, tiek pievērsta atkritumu šķirošanai, kur līdzās sadzīves atkritumiem ir arī atkritumi, piemēram, no dzemdniecības vai ķirurģijas nodaļām. Visiem šiem atkritumiem tiek nodrošināta īpaša šķirošana un nodošana pārstrādei. B. Brila stāsta, ka bīstamo atkritumu savākšanā slimnīca sadarbojas ar uzņēmumu BAO un pērn pārstrādei nodevusi 33 tonnas bīstamo medicīnisko atkritumu. Atsevišķi tiek šķiroti un nodoti vēl divu veidu atkritumi – kartons un plastmasas un stikla izstrādājumi.

Lai samazinātu kopējo atkritumu apjomu, izmantotais papīrs tiek ievietots īpašās ekokastēs, kuras tiek nogādātas turpmākajai pārstrādei. SIA ZAAO tiek nodoti arī nešķīrotie sadzīves atkritumi, virtuves atkritumi un teritorijas uzkopšanā savāktie atkritumi.

Tāpat, rūpējoties par energoefektivitāti, slimnīca veikusi siltināšanas darbus, kas līdztekus pozitīvai ietekmei uz vidi nes arī ekonomiskus ieguvumus. «Mēs esam panākuši būtisku oglekļa dioksīda emisijas samazinājumu,» uzsver B. Brila. ●



▲ **2010. GADĀ** katrs ES dalībvalstu iedzīvotājs vidēji gadā patērēja 198 plastmasas maisiņus. Šo apjomu 2019. gadā paredzēts samazināt līdz 90, bet 2025. gadā – pat līdz 40.

FOTO - RAITIS PURIŅŠ

Cīņa pret plastmasas maisiņiem sākusies

Rūta Kesnere

DOMĀJOT par vides ilgtspēju, Eiropas Komisija jau 2013. gadā pieņēmusi priekšlikumu Iepakojumu direktīvai, kas uzliek Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīm par pienākumu samazināt vieglsvara plastmasas iepirkumu maisiņu izmantojumu, savukārt 2015. gadā Eiropas Parlaments pieņēma attiecīgu likumu par būtisku plastmasas maisiņu patēriņa samazinājumu.

2010. gadā katrs ES dalībvalstu iedzīvotājs vidēji gadā patērēja 198 plastmasas maisiņus, rāda statistika. Likumā šo apjomu 2019. gadā paredzēts samazināt līdz 90, bet 2025. gadā – pat līdz 40. Dalībvalstis var izvēlēties pasākumus, kurus tās uzskata par vispiemērotākajiem, lai izvairītos mērķi sasniegtu. Piemēram, Francija no šā gada 1. marta ir noteikusi aizliegumu vienreizējo plastmasas maisiņu izmantošanai lielveikalos.

Latvijā pašlaik Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (VARAM) izveidojusi darba grupu, kas strādā pie iespējamā pasākumu plāna plastmasas maisiņu patēriņa ierobežošanai. VARAM pārstāve Kristīne Kļaveniece stāsta, ka sagatavoti grozījumi *Dabas resursu nodokļa likumā*, nosakot paaugstinātas likmes – no 3,70 līdz 4,80 eiro/kg par plastmasas maisiņiem, kuru viena maisiņa svars nepārsniedz 0,003 kg (plānie maisiņi), un no 1,14 līdz 1,50 eiro/kg par plastmasas maisiņiem, kuru viena maisiņa svars ir lielāks par 0,003 kg. Plānots, ka grozījumi varētu stāties spēkā no 2017. gada 1. janvāra. «Latvijas pieredze apliecina, ka nodokļa piemērošana ir efektīva – 2008. gadā pēc paaugstinātās dabas resursu nodokļa likmes ieviešanas plastmasas iepirkuma maisiņiem to patēriņš pusgada laikā samazinājās par 42%,» norāda K. Kļaveniece. Līdztekus tam plānots analizēt arī citus iespējamos instrumentus plastmasas maisiņu patēriņa samazināšanai.

Veikalu tīkla *Maxima* pārstāvis Jānis Beseris stāsta, ka jau patlaban «mūsu veikalos pircēji var izvēlēties iegādāties auduma

Daļa pircēju izvēlas mainīt ieradumus, dodot priekšroku videi draudzīgākam iepakojumam. Kristīne Miezīte-Zeltiņa

maisīņus un kartona kastes, kas ir videi draudzīgāki iepakojumi. Tāpat polietilēna maisiņus pie kasēm ir nomainījuši maisiņi ar tā dēvēto EPI piedevu, kas ļauj tiem vidē sadalīties ātrāk.» Viņš arī norāda, ka «mazie maisiņi, kas pieejami pie dārzena, augļu un sveramo preču plauktiem, ir bezmaksas iepakojums, bet arī par tiem maksājam noteikto nodokli. Jau šobrīd tajos veikalos, kuros tas ir praktiski iespējams, klientu izvēlētos sveramos kulinārijas produktus iepakojam nevis plastmasas maisiņos, bet gan pārtikas ietinamajos papīros».

Savukārt *Rimi Latvia* biznesa kontroles vadītāja Kristīne Miezīte-Zeltiņa norāda, ka «jau pašlaik, lai veicinātu pircēju izvēli dot priekšroku dabai draudzīgākiem materiāliem, lielo iepirkumu papīra maisiņu gadījumā *Rimi* nodrošina zemāku cenu, kā arī labāku un pircējiem ērtāku izvietojumu pie kasēm. Paralēli tam kasu zonā pieejami arī vairākas reizes lietojami, kompakti salokāmie auduma maisiņi. Redzam, ka daļa pircēju izvēlas mainīt ieradumus, dodot priekšroku videi draudzīgākam iepakojumam.» K. Miezīte-Zeltiņa arī uzsver, ka pasaulē mazumtirgotāji apsvēruši vairākas alternatīvas attiecībā uz mazajiem plastmasas maisiņiem, piemēram, maisiņus, kas ražoti no cukurniedrēm. Taču kopējā tendence rāda, ka dažādu alternatīvu izmantošana būtiski sadārdzina maisiņu cenu. ●

61%

Jeb 889,2 tūkstoši Latvijas iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 74 gadiem bija nodarbināti šā gada 1. ceturksnī, liecina Centrālās statistikas pārvaldes dati. Visaugstākais nodarbinātības līmenis Baltijas valstīs bija Igaunijā (64,1%), arī Lietuvā tas bija par 0,3 procentpunktiem augstāks (61,3 %) nekā Latvijā.



RĪGA PIRMO REIZI iekļauta Globālajā finanšu centru indeksā *Global Finance Centre Index*, ieņemot 71. vietu no kopumā 86 pasaules finanšu centriem, vēsta Latvijas Komerčbanku asociācija. Savukārt reģionālajā Austrumeiropas un Centrālāsijas finanšu centru sarakstā Rīga ierindojas augstajā piektajā vietā.

Regulēs pūļa finansēšanas

Ieguldījumiem pret uzņēmuma akcijām noteiks limitu procentos no **ieguldītāja**

Rūta Kesnere

PŪĻA finansējums dažādiem projektiem, it īpaši *start up* uzņēmumiem, pēdējos gados piedzīvojis strauju attīstību. Ir vērojami atšķirīgi pūļa finansējuma modeļi.

Zvērinātu advokātu biroja *Cobalt* jurists Indriķis Liepa min trīs šā finansējuma veidus. Pirmais ir ziedojumi, piemēram, portālā *Ziedot.lv*, kas pēc būtības arī ir pūļa finansējums. Otrais – ieguldījumi, kur pretī veiksmes gadījumā var saņemt jaunradīto produktu. Tipiskas šāda pūļa finansējuma platformas ir *Kickstarter* un *Indiegogo*.

Ieguldījumi pret produktu

Latvijā ražotajam *AirDog* finansējums 1 368 177 dolāru (~ 1 219 953 eiro) apmērā tika savākts tieši platformā *Kickstarter*, un naudu ieguldīja 1357 ieguldītāji, kas pretī saņēma uzņēmuma radīto produktu. Latvijā radīta pūļa finansēšanas platforma ir *Projektu banka*, kurā nauda tika savākta, piemēram, pērn notikušajam NSRD albuma *Kuncendorfs un Osendovskis* aranžijas stīgu orķestrim pirmatskaņojumam Nacionālajā bibliotēkā. Vēl viens veiksmīgs šīs platformas projekts ir Elīnas Kursītes un Elīnas Kolātes grāmata *Latvijas pierobežas pēdējie mohikāņi*, jo, kā stāsta E. Kursīte, mēneša laikā tika savākti nepieciešamie vairāk nekā 3000 eiro grāmatas izdošanai.

«Tādās pūļa finansēšanas platformās kā *Projektu banka* svarīgākais ir, lai tava ideja cilvēkiem patik un liekas laba. Ja tu spēj ar to aizraut, tad finansējumu izdodas savākt. Mūsu gadījumā svarīgs faktors bija arī tas, ka vēl pirms startēšanas *Projektu bankā* bijām izveidojušas *Facebook.com* savas grāmatas mājaslapu, kur publicējām tās fragmentus. Cilvēki par grāmatu zināja jau pirms ieguldījumu veikšanas. Katrs ieguldītājs pretī saņēms mūsu grāmatu,» skaidro E. Kursīte.

Vēl viens pūļa finansējuma veids ir ieguldījumi, pretī saņemot uzņēmuma daļas vai akcijas – sava veida maza birža, kurā visi ieguldītāji kļūst par akcionāriem vai kapitāldaļu turētājiem. Jāpiebilst, ka Latvijā līdz šim precedenti šāda veida ieguldījumiem nav piefiksēti.

Nauda pret akcijām

I. Liepa uzsver, ka tādiem pūļa finansējuma veidiem kā ziedojumi un ieguldījumi, pretī saņemot produktu, nekāds īpašs normatīvais regulējums nav nepieciešams. Ja nu vienīgi tādu kā, piemēram, *Kickstarter* un citu līdzī-



▲ **ZVĒRINĀTU** advokātu biroja *Cobalt* jurists Indriķis Liepa uzskata, ka nepieciešams normatīvais regulējums tādām pūļa finansēšanas platformām, kur ieguldītāji pretī ieguldītajai naudai saņem nevis jaunradīto produktu, bet uzņēmuma akcijas vai daļas. Jurists norāda, ka būtu jānosaka limiti, cik daudz viens ieguldītājs var ieguldīt konkrētā uzņēmuma akcijās vai daļās.

Tādās pūļa finansēšanas platformās kā Projektu banka svarīgākais ir, lai tava ideja cilvēkiem patik un liekas laba. Elīna Kursīte

go vietņu ieguldītāji jābrīdina, ka šāds ieguldījums tomēr ir riskants, jo iespējams ieguldīto naudu arī pazaudēt. Citādi ir ar ieguldījumiem pret uzņēmuma akcijām vai kapitāldaļām. I. Liepa uzskata, ka tiem nepiecie-

šams izstrādāt normatīvo regulējumu, kas noteiktu limitu, cik daudz uzņēmuma daļu vai akciju var iegādāties viens ieguldītājs. Jāpiebilst, ka šāds regulējums jau darbojas ASV, kur minētais pūļa finansējuma veids ir visai izplatīts.

Taujāts, kāpēc nepieciešams noteikt šādus limitus, I. Liepa kā galveno argumentu min patērētāju aizsardzību. «Jāsaprot, ka pūļa finansējuma gadījumā par ieguldītāju var kļūt ikviens cilvēks, ne tikai investīciju profesionāļi. Regulējuma mērķis būtu pasargāt vienkāršos ieguldītājus no pārlieku liela skaita akciju iegādes, jo ir liela varbūtība un risks, ka uzņēmumam neizdodas radīt iecerēto produktu vai neizdodas to pārdot. Tādā gadījumā ieguldītāji savu naudu zaudē. Lai pasargātu ieguldītājus no pārāk

vieglprātīgas rīcības, kas var nest potenciālus zaudējumus, tad arī būtu nosakāmi šie limiti,» skaidro I. Liepa. Jāpiebilst, ka riska kapitālistu un privāto investoru gadījumā nekādi limiti neeksistē, taču tie visi ir savas nozares profesionāļi un pēc investīciju veikšanas atšķirībā no pūļa finansējuma vietnes ieguldītājiem aktīvi iesaistās uzņēmuma darbā, arī produktu un pakalpojumu izstrādē. Patērētāju tiesību aizsardzības centra (PTAC) pārstāve Sanita Gertmane gan *Dienai* norāda, ka PTAC ekspertiem vēl jāveic analīze, vai minētais jautājums ir PTAC kompetencē, respektīvi, vai šādus ieguldītājus var uzskatīt par patērētājiem.

I. Liepa min vēl vienu aspektu, kāpēc limiti nepieciešami – lai kāds ieguldītājs nesāktu būtiski dominēt pār pārējiem, tādējādi

izkropļojot pūļa finansējuma ideju.

Pirmajam solim

Pie šāda regulējuma izstrādes pašlaik strādā Finanšu ministrija. Tieši ministrijas Finanšu tirgus departamenta direktore Anna Dravniece stāsta, ka pašlaik norit darbs pie regulējuma izstrādes savstarpējo aizdevumu platformu darbībai, ņemot vērā, ka Latvijā šobrīd aktīvi darbojas tieši šī veida platformas. Regulējumā plānots noteikt, ka savstarpējo aizdevumu platformas kļūs par finanšu tirgus dalībnieku. Parāli tiek vērtēta nepieciešamība pilnveidot regulējumu arī investīciju platformām, kurās ieguldījumi tiek veikti, pretī saņemot uzņēmuma akcijas vai daļas. Līdz ar to šobrīd tiek analizēts, cik tāl esošais regulējums attiecināms uz investīciju



ŠĀ GADA 1. ceturksnī, tāpat kā pērn, lielākā vidējā alga Latvijā bija finanšu un apdrošināšanas darbību jomā, kā arī informācijas un komunikācijas pakalpojumu sfērā un enerģētikas nozarē, vēsta Centrālā statistikas pārvalde. Zemākā vidējā alga bija izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē, izglītībā, mākslas, izklaides un atpūtas nozarē.



ŠĀ GADA APRĪLĪ Latvijā strādājošo banku kopējais kredītportfelis pieauga par 0,6% jeb 86 miljoniem eiro. Tādējādi trešo mēnesi pēc kārtas turpinās neliels kopējā kredītportfeļa pieaugums – martā kredītportfelis pieauga par 0,4%, bet februārī – par 0,1%, vēsta Finanšu un kapitāla tirgus komisija.

platformas

gada ienākumiem



FOTO - AIVARS LIEPĪNŠ, DIENAS MEDIJI

platformām – vai nepieciešams to pielāgot, vai jāveido atsevišķs regulējums. «Gan investīciju, gan aizņēmumu platformu gadījumā ir svarīgi, lai regulējums nodrošinātu galvenos investoru aizsardzības principus, lai ieguldītājam būtu pieejama pietiekama informācija par ieguldījumu un ar to saistītajiem riskiem. Tāpat, ņemot vērā šo ieguldījumu augsto riska pakāpi, tiek vērtēti atbilstošākie ieguldījumu ierobežojumi – cik procentu no gada ienākumiem ieguldītājs drīkstētu investēt ar platformas starpniecību, iesaistoties kredīta finansēšanā vai iegādājoties kāda uzņēmuma akcijas vai daļas,» skaidro A. Dravniece. Paredzēts, ka šāda veida pūļa finansēšanas platformu uzraudzību veiks Finanšu un kapitāla tirgus komisija.

Start up uzņēmumu asociāci-

Pūļa finansējums

- Ziedojumu platformas, piemēram, *Ziedot.lv*
- Platformas, kurās ieguldītāji pretī saņem produktu, piemēram, *Kickstarter*. Pazīstamākais *Kickstarter* atbalstītais Latvijas produkts ir bezpilotu lidaparāta *AirDog* projekts.
- Platformas, kurās ieguldītāji pretī saņem uzņēmuma akcijas vai daļas. Latvijā šādi precedenti vēl nav fiksēti.
- Latvijā radīta pūļa finansēšanas platforma ir *Projektu banka*, kurā veiksmīgi naudu izdevies savākt jau vismaz 19 projektiem.

Avots: Cobalt jurists Indriķis Liepa

jas valdes priekšsēdētāja Jevgeņija Zaiceva ir pārliecināta, ka drīzumā šāds pūļa finansējuma veids – ieguldījumi apmaiņā pret uzņēmuma akcijām un kapitāldaļām – parādīsies arī Latvijā. Igaunijā jau darbojas šāda platforma *Markets Funderbeam*, kas prezentēta arī Latvijas *start up* uzņēmumiem. J. Zaiceva uzsver, ka pārsvarā šāda veida finansējums varētu tikt izmantots tā sauktajā biznesa sēklas stadijā, kas ir tik agrīna uzņēmuma attīstības stadija, ka pat riska investori iegulda nelabprāt. Turklāt var būt gadījumi, kad *start up*, J. Zaicevas vārdiem runājot, vajadzīga tikai «nauda bez investora iesaistes uzņēmuma vadībā». Šādiem gadījumiem tad arī vispiemērotākais ir pūļa finansējums.

Arī riska kapitāla fonda *Impri-matur* partneris Jānis Janevics uzsver, ka pūļa finansēšanas veidu, kur ieguldītāji pretī saņem uzņēmuma akcijas, neuztver kā konkurenci ar tradicionālajiem riska fondiem, bet drīzāk kā papildinājumu un iespēju uzņēmumiem iegūt finansējumu projekta sākumstadijā pirms riska kapitālistu piesaistes. Gan J. Zaiceva, gan J. Janevics norāda, ka jānosaka līmi, cik akciju vai uzņēmuma daļu var iegādāties viens ieguldītājs, lai nebūtu tā, ka jaunais investors pēkšņi dominē uzņēmumā. Savukārt *Nasdaq Riga* valdes priekšsēdētāja Daiga Auziņa-Melalsne norāda, ka jāvadās pēc labākās prakses piemēriem pasaulē. «Ja ieguldītājam tiek solīti noteikti peļņas procenti vai akcijas, taču solījums netiek piepildīts, cieš ne tikai konkrētā uzņēmēja reputācija un izredzes piesaistīt finansējumu nākotnē, bet arī pašas platformas reputācija. Var teikt, ka pats tirgus ir labākais regulators,» ir pārliecināta D. Auziņa-Melalsne. ●

Vienots Eiropas mēroga regulējums nav gaidāms

Pūļa finansējuma vietņu regulējums ES valstīs atšķiras

Andis Sedlenieks

LIELĀKAIS pūļa finansējuma tirgus Eiropas Savienībā (ES) ir Lielbritānijā, kur tā apmēri veido aptuveni pusi no visa ES pūļa finansējuma tirgus.

Kembridžas Universitātes Alternatīvo finanšu centra un labdarības organizācijas *Nesta* veikts pētījums liecina, ka pērn alternatīvā finansējuma, kas ar nebūtiskiem izņēmumiem ir tas pats pūļa finansējums, apjomi Lielbritānijā pieauga par 84%, salīdzinot ar 2014. gadu, un sasniedza 4,2 miljardus eiro, kamēr visā Eiropā (ne tikai ES) pūļa finansējums pērn tiek lēsts 8,5 miljardu eiro apmērā.

Jāpiebilst, ka Eiropas Komisijas darba dokumentā par pūļa finansējumu un kapitāla tirgiem ES, kas tika publiskots šā gada 3. maijā, arī tieši Lielbritānija minēta kā līdere pūļa finansējuma piesaistē ES. Finansējuma platformas un visa darbība šajā jomā Lielbritānijā tiek kontrolēta tikai daļēji, un kontrole tika sāktā desmit gadu pēc pirmo platformu parādīšanās valstī.

Galvenās kontrolējošās iestādes – britu Finanšu uzvedības uzrauga (FCA, *Financial Conduct Authority*) pārziņā atrodas aizdevumu un investīcijas, kas tiek izdarītas ar pūļa finansējuma interneta platformu starpniecību, savukārt ziedojumu, priekšapmaksas un balvu (kad apmaiņā pret līdzekļiem tiek piešķirtas ieejas biļetes uz pasākumiem, dažādi inovatīvi produkti un tamlīdzīgi), pūļa finansējumus FCA neregulē. Jāuzsver, ka regulējums, kas stājās spēkā 2014. gada 1. aprīlī, ir nedaudz atšķirīgs attiecībā uz aizdevumiem un investīcijām.

Visām pūļa finansējuma vietnēm Lielbritānijā jābūt autorizētām FCA. Kompānijām, kuras darbojas kā starpnieki investīciju un aizdevumu jomā, arī tiek prasīts ievērojams pašu kapitāls, garantijas, ka tās spēs nodrošināt saistību pēctecību gadījumā, ja uzņēmums beigs pastāvēt, tāpat interneta platformu darbiniekiem tiek izvirzītas noteiktas profesionālās prasības. Tiesa, galīgo atbildību par lēmumu ieguldīt vai neieguldīt savus līdzekļus kādā projektā tāpat uzņemas ieguldītājs, savukārt regulējuma mērķis ir nodrošināt investoriem un aizdevējiem labvēlīgu vidi, kā arī iespējami plašāku informācijas klāstu.

Ne vairāk par tūkstoti

Otrs lielākais pūļa finansējuma tirgus Eiropā ir Francija, kur šādā veidā piesaistītie līdzekļi gan



▲ **BRITS Toms Finijs** – apavu tirdzniecības nozares dabinieks – no-nāca starptautiskās sabiedrības uzmanības centrā ar pūļa finansējuma vietnē īstenotu līdzekļu vākšanas kampaņu Grieķijai tās finansīlo problēmu risināšanai.

FOTO - AFP/LETA

Francijā privātpersonai vienam projektam vienas platformas ietvaros atļauts aizdot ne vairāk par tūkstoti eiro

veido mazāk par desmito daļu no Lielbritānijā piesaistīto līdzekļu apjoma. Francijā pūļa finansējuma nozari regulējošie likumdošanas akti stājās spēkā 2014. gada 1. oktobrī, un tie daudzējādā ziņā atšķiras no regulējuma Lielbritānijā. Tā Francijā privātpersonai vienam projektam vienas platformas ietvaros atļauts aizdot ne vairāk par tūkstoti eiro gadā, un šāda ierobežojuma mērķis ir risku samazināšana.

Lielbritānijā pūļa finansējuma aizdevumi arī ir iespējami jebkādas tirgus dalībnieku – biznesa un patērētājs – kombinācijās, kamēr Francijā aizdevumus var saņemt tikai biznesa projekti. Vienīgais izņēmums, kur pastāv shēma patērētājs – patērētājam, ir projekti izglītības nozarē. Tāpat Francijā no pūļa finansējuma vietnēm netiek prasīts pašu kapitāls, tomēr visām to darbībām jābūt apdrošinātām, un arī kopējā platformu atbildība par, piemēram, projektu atlasī ir ievērojami lielāka nekā Lielbritānijā, kaut gan galīgo atbildību, protams, uzņemas investors vai aizdevējs.

Eiropas pretrunas

Ņemot vērā straujo pūļa finansējuma izplatību ES, aizvien biežāk izskan viedokļi, ka šai finanšu darbības jomai nepieciešams ES mēroga regulējums. Līdz šim viss pūļa finansējums tiek piesaistīts galvenokārt nacionālo valstu mērogos un atbilstoši to likumiem, bet pārrobežu sadarbības apmēri joprojām ir niecīgi, un tiek uzskatīts, ka šādas situācijas cēlonis ir tieši vienotas likumdošanas trūkums, kuras dēļ rodas virkne juridisku problēmu. Viena no problēmām ir pārrobežu aizdevēju un investoru identificēšana un iekļaušana nodokļu maksātāju un citos reģistros, savukārt otra – atšķirīgie nozares regulējumi dažādās valstīs un kā platformu uzturētāju, tā varas iestāžu nespēja saprast, kuras valsts likumdošanai viņiem būtu jāpie-lāgojas pārrobežu projektu īstenošanas gadījumos.

Interneta izdevums *Crowd-fund Insider* norāda, ka Eiropas valstīs, kurās pastāv nacionālie pūļa finansējuma regulējumi, tie atšķiras pēc virknes dažādu parametru. Piemēram, daudzās valstīs pastāv ierobežojumi attiecībā uz piesaistāmo aizdevumu apmēriem, kamēr tajā pašā Lielbritānijā piesaistīt iespējams jebkuru summu. Šo un vēl citu atšķirību dēļ izdevuma eksperti šaubās, ka iespējams ieviest vienotu pūļa finansējuma nozares regulējumu ES mērogā, jo pretrunas starp nacionālajām likumdošanām ir pārāk lielas. Netieši nozares izdevuma secinājumus apstiprina arī jau pieminētais EK darba dokuments, kura autori piesardzīgi cenšas izvairīties no šī jautājuma, galvenokārt solot turpināt situācijas monitorēšanu. ●

2,62

gadi – šādā laika posmā atmaksājas investīcijas, kas tiek veiktas logu montāžas jomā darba aizsardzības stiprināšanai, norāda Eiropas Arodveselības un darba drošības aģentūra. Tiek uzskatīts, ka jebkuras investīcijas ražošanā, kuras atmaksājas ātrāk nekā četros gados, ir efektīvas.



METĀLAPSTRĀDĒ, īstenojot darba aizsardzības pasākumus, vēlams veikt individuālo gaisa kvalitātes uzlabošanas iekārtu un individuālās aizsardzības līdzekļu pilnveidi. Rezultātā uzlabojas darbinieku produktivitāte. Investīcijas atmaksājas vienā gadā, liecina Eiropas Arodveselības un darba drošības aģentūras pētījums.

Nesakārtota darba vide ir vie

Pareiza attieksme pret darba drošību ir ne tikai attieksmes demonstrēšana

Guntars Gūte

LATVIJĀ darba drošības ieviešanas ietekme uz uzņēmumu finanšu situāciju uzņēmēju domāšanā aizvien ir bērna autiņos, un tāpēc mēs strādājam krietni vairāk nekā citur Eiropā, kamēr produktivitātes ziņā joprojām esam zem 50% no Eiropas vidējiem rādītājiem, atzīst Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras *Darba drošības un vides veselības institūts* direktors **Ivars Vanadziņš**.

Darba drošība daudziem asociējas ar bukletīna izlasīšanu un parakstīšanos kladē, ka esmu iepazīstināts ar noteikumiem un apņemos tos ievērot. Jūsu pētījumu rezultāti liecina, ka darba drošība ir kas daudz vairāk – iespēja uzņēmējam ietaupīt milzīgus līdzekļus.

Ne velti esam definējuši: «Strādāt gudri, nevis smagi». Lai gan tas nav mūsu izdomāts sauklis, tas ir veiksmīga un dinamiski augoša biznesa pamats. Nav svarīgi, par kādu nozari runājam – vai tas ir konsultāciju birojs, kur darbinieki dienu pavadā krēslos pie datoriem, vai arī rūpnieciska ražotne, kur tiek veikti dažāda smaguma un sarežģītības darbi. Diemžēl mūsu uzņēmēju apziņā darba drošība joprojām vairāk asociējas ar instrukciju mapīti ar parakstiem. Šajā jomā mēs, maigi sakot, krietni atpaliekam no Rietumeiropas un Skandināvijas valstu uzņēmēju izpratnes – ja cilvēks savā darba vietā jūtas labi, viņš darbu paveic ātrāk, labāk un lētāk. Vidējais Latvijas uzņēmējs pat neapjauš, kādus līdzekļus ļautu ietaupīt attieksmes maiņa pat it kā pret ikdienišķiem sīkumiem.

Piemēram?

Ir jāprot rēķināt un efektīvizēt darba procesu. Mēs Latvijā esam izvērtējuši darba vidi dažādos uzņēmumos, kur konstatējam daudz nepilnību, kas negatīvi ietekmē gan darbinieku labsajūtu un veselību, gan uzņēmuma efektivitāti. Pat pareizs apgaismojums bieži ir izšķirošs faktors, lai netiktu pieļauta brāķa saražošana. Arī pareiza darba vietas aprīkošana ir būtiska, lai uzņēmums kopumā strādātu labāk un efektīvāk. Ir svarīga cilvēka drošība konkrētajā darba vietā, taču uzņēmējam vajadzētu paskatīties ne tikai no formālās prasību izpildes un cilvēkmilētības puses, bet arī no ekonomiskā aspekta. Pasaulē tieši šī izpratne sāk noslāpoties uzņēmēju apziņā aizvien vairāk – ieguldījumi darba vides uzlabošanā gala rezultātā atmaksājas ar uzviņu krietni lielā apjomā.

Ir arī aprēķināti zaudējumi,



▲ RIETUMEIROPAS uzņēmumu vadītāji jau sen sapratuši, cik lielus zaudējumus rada darbinieka slimošana, tāpēc viņu darba aizsardzības speciālistu efektivitātes indikatoru rēķina pēc konkrētiem kritērijiem – šiem speciālistiem trīs gadu laikā uzņēmuma darbinieku slimošanas kopējais ilgums jāsamazina vismaz par 20%, uzsvē Ivars Vanadziņš.

Šobrīd uzņēmēji atklāti saka, ka ir jūtams milzīgs kvalificēta un kvalitatīva darbaspēka trūkums

kuru cēlonis ir nelabvēlīga darba vide?

Eiropas Arodveselības un darba drošības aģentūras pētījums liecina, ka Eiropas Savienības (ES) valstīs ar darbu saistītie veselības traucējumi rada zaudējumus 2,6–3,8% apmērā no ES iekšze-

mes kopprodukta (IKP), un to dēļ tiek zaudēts 600 miljoni darba dienu katru gadu, tādējādi radot vismaz 20 miljardu eiro zaudējumus gadā. Savukārt šīs pašas aģentūras apkopotie dati par dažādu pasaules valstu aprēķiniem saistībā ar darba vides ietekmi uz valstu ekonomiku rāda, ka atkarībā no pētījumu metodikas šie zaudējumi svārstās no 1% Lielbritānijā līdz 4,8% Austrālijā. Latvijā šis rādītājs lēšams ap 4% no IKP. Mūsu aprēķini un pētījumi rāda, ka, pareizi iekārtojot darba vidi, iespējams atgūt vismaz 1% apjomā no IKP. Vienkārša matemātika parāda, ka Latvijā ikgadējie zaudējumi darbinieku slimības dēļ ir ap 1,15 miljardiem eiro. Nav grūti aprēķināt, ka tas ir aptuveni pusotra mūsu valsts veselības budžeta.

Kā tas izpaužas ikdienas dzīvē, un ko iespējams darīt savā-

dāk?

Parēķiniet – viena darbinieka slimības diena izmaksā 50–60 eiro. Ja pieņemam, ka slimošanas laiks ir 12 dienu gadā, kopējā summa ir 720 eiro. Taču tie nav vienīgie papildu izdevumi, kas saistīti ar laika patēriņu sasirgušo darbinieku aizvietošanai – gan speciālista izvēlei, gan algas izmaksai. Turklāt to visu papildina vēl neiegūtīe ieņēmumi, arī zaudētie klienti. Nemaz nerunājot par to, kādas izmaksas rodas uzņēmējam, ja darba vietā noticis nelaimes gadījums. Diemžēl Latvijā tikai ap 4% uzņēmēju rēķina, cik izmaksā darbinieka slimošana. Te vērts atgādināt, ka izdevumi rodas ne tikai konkrētajam uzņēmējam, bet arī valstij, kas ir vismaz četras reizes lielākas, jo tās veido ārstēšanas un rehabilitācijas izmaksas, «slimības lapu» un sliktākajā gadījumā

ar invaliditātes gūšanu saistītās izmaksas, kas tiek segtas no pašu uzņēmēju un darbinieku samaksājamiem nodokļiem. Rietumeiropas uzņēmumu vadītāji jau sen sapratuši šos zaudējumus, ko rada darbinieka slimošana, tāpēc viņu darba aizsardzības speciālistu efektivitātes indikatoru rēķina pēc konkrētiem kritērijiem – šiem speciālistiem trīs gadu laikā uzņēmuma darbinieku slimošanas kopējais ilgums ir jāsamazina vismaz par 20%. Piemēram, Vācijas Apdrošinātāju asociācijas dati liecina, ka apmēram viena trešdaļa no visiem darba kavējumiem šajā valstī saistīti ar sliktiem darba apstākļiem, un vismaz 40% gadījumu iemesli, kas ir cēlonis darbinieku slimošanai, ir vienkārši novēršami.

Tās ir milzīgas summas, kuras ikdienā mēs negribēsim vai



BŪVNIECĪBĀ, aktualizējot darba aizsardzības pasākumus, vēlamas individuālas fizioterapeita konsultācijas. Rezultātā tiek samazināts muskuļu-skeleta sistēmas slimību un lūkumsakarīgi arī darba kavējumu skaits. Investīcijas atmaksājas ātrāk nekā vienā gadā, uzsver Eiropas Arodveselības un darba drošības aģentūra.



PĀRTIKAS RAŽOŠANĀ, realizējot darba aizsardzības projektus, vēlama speciālu pacēlāju un iepakojšanas iekārtu lietošana. Rezultātā samazinās slimību skaits, kā arī darba kavējumu daudzums, turklāt uzlabojies piegādes ātrums. Investīcijas atmaksājas divos gados, apgalvo Eiropas Arodveselības un darba drošības aģentūra.

nkārši vējā izkaisīta nauda

pret saviem darbiniekiem un sabiedrību, bet arī ekonomiskais ieguvums

Rūpes par darba drošību sniedz pozitīvu rezultātu



SIGITA OZOLA

ALDARA PERSONĀLA DIREKTORE
Darba drošība, kas ietekmē darbinieka veselību un labsajūtu, ir ļoti būtiska, lai uzņēmums būtu efektīvs un konkurētspējīgs. Tā varbūt nedos taustāmus rezultātus uzreiz, bet ilgtermiņā noteikti būs ieguvums uzņēmumam. Mēs regulāri izvērtējam dažādus darba drošības aspektus, lai padarītu darba vidi drošāku un patīkamāku darbiniekiem, jo apzināmies, ka darbinieku apmierinātība ar darba vidi un darba vides drošība sniedz pozitīvu atgriezenisko saiti – darbinieki ir lojālāki uzņēmumam, ar lielāku motivāciju un sniedz lielāku pievienoto vērtību. Darba drošībai tiek pievērsta pastiprināta uzmanība. Uzņēmumā strādā darba drošības speciālists, kura atbildībā ir ikgadēja darba vides risku faktoru izvērtēšana un to novēršanas plāna sastādīšana. Jāņem gan vērā, ka darba drošība ir ne tikai darba devēja, bet arī darbinieka tiešā atbildība. Mūsu uzņēmumā ik mēnesi arī tiek veikti aprēķini, kas parāda korelāciju starp slimības stundām, izmaksām un šo abu faktoru ietekmi uz uzņēmuma finansēm.

saknē. Par darba drošības ekonomiskajiem aspektiem jānāca jau skolā, augstskolā. Patlaban neesmu dzirdējis, ka šo tēmu augstskolās pasniegtu kā atsevišķu priekšmetu, vadoties tieši pēc ekonomikas aspekta. Šobrīd, kā jau minēju, darba drošības prasību izpildī vairāk uztver kā administratīvu prasību izpildīšanas nepieciešamību un attiecīgi arī pret to izturas ķeksīša pēc. Mūsu institūta speciālisti gan aizvien vairāk tiek aicināti uz uzņēmumiem pēitīt un analizēt darba vides atbilstību, un diemžēl nereti nākas sastapties ar lielu neizpratni un neticību no uzņēmuma atbildīgo speciālistu puses. Ir speciālisti, kas nespēj vai vienkārši negrib saprast, ka, pat tikai nedaudz pamainot līdz šim gadiem ierasto sistēmu, darba ražīgums būtiski pieaugs, jo gan sistēma kopumā darbosies efektīvāk, gan arī cilvēki darba vietā jutīsies labāk un līdz ar to strādās labāk. Piemēram, kāds restorānu biznesa pārstāvis stāstīja, ka paaugstinājis darba efektivitāti ar it kā sīku niansi – iemācījis visiem viesmīļiem nekad nestātgāt tukšām rokām. Respektīvi – viesmīlis dienā sešu stundu laikā var nostaigāt līdz pat 40 kilometriem, bet rodas jautājums – kāpēc tik daudz? Taču, pareizi izplānojot darba procesu, šo apjomu var samazināt uz pusi, ja darbinieks neveiks kustības «pa tukšo», bet mērķtiecīgi un apzināti. Rezultāts – viesmīlis darba dienas beigās nebūs pārguris, turklāt darbs būs paveikts tikpat lielā apjomā, ja ne pat vairāk.

Latvijā efektivitātē šobrīd ir tāds kā jājamzirdziņš, ko skandina it visur un gandrīz ikviens. Vairāk gan runā par darbinieku

produktivitāti un energoefektivitāti.

Redziet, te atkal viens spilgts piemērs – jūsu pieminētā energoefektivitāte! Tiek siltinātas ne tikai privātās, bet arī sabiedriskās ēkas. Taču vai kāds pētījis, kādā kvalitātē tas tiek darīts? Mēs nosiltinām skolu, taču pēc kāda laika konstatējam, ka mācību rezultāti pasliktinās, skolotāji noguruši. Kā tas var būt? Ir taču veikti uzlabojumi, kam būtu jāsekmē labāka motivācija. Taču iemesls izrādās pavisam vienkāršs. Ēku nosiltina, taču netiek modernizēta ventilācijas sistēma. Tāpat gaisa kvalitāte pasliktinās – trūkst svaiga gaisa. Veidojas apburtais loks – lai telpās ielaistu svaigu gaisu, tiek vērti vaļā logi, pastiprināti vēdinātas telpas, un kāda tad vairs energoefektivitāte...

Uzņēmēji gan bieži sūdzas par līdzekļu trūkumu darba vides pilnveidošanai.

Nav obligāti visu darīt vienlaicīgi un lielā apjomā. Visu var izdarīt arī pakāpeniski. Tieši tāpēc pats svarīgākais ir vispār saprast un pieņemt lēmumu. Nākamais solis ir plānošana, kad tiek izveidots darāmo darbu saraksts un grafiks. Bet ne vienmēr viss saistīts ar izmaksām. Piemēram, kādā no kokapstrādes uzņēmumiem konstatējam, ka pie ražošanas līnijas strādā divi cilvēki, kas ņem gatavo produkciju no līnijas un krauj katrs uz savas paletes. Taču būtiski atšķiras viņu darba organizācija – viens dēļus uz paletes lika tieši no līnijas, bet otram palete atradās aiz muguras, līdz ar to viņam bija jāveic gan papildu kustība, gan arī tādējādi bija papildu slodze mugurai. Turklāt mūsu aprēķini lieci-

Atdeve pārsniedz ieguldījumus

- 2010. gadā Eiropas Komisijas finansētā pētījumā tika analizēti ieguldījumi dažādos darba aizsardzības pasākumos un nelaimes gadījumu novēršanā, secinot, ka vidējā izmaksu un ieguvumu attiecība (CBR – cost/benefit ratio) **ir robežās no 2,18 līdz 2,89.**
- Pētījumā eksperti analizēja dažādu ieguldījumu veidu ekonomisko izdevīgumu un **konstatēja, ka tas ir atšķirīgs**, taču, veicot saprātīgus un pārdomātus ieguldījumus, ieguvums ir pozitīvs.
- Piemēram, veicot darba vietu piemērošanu nodarbinātajiem, CBR bija robežās no **1,65 līdz 2,15**, savukārt, nomainot darbā lietotās iekārtas – robežās no **1,36 līdz 3,18.**
- Faktiski tas nozīmē, ka katrs darba aizsardzības pasākums ieguldītais eiro sniedz **1,36 līdz 3,18 eiro atdevi.**
- Jebkādi ieguldījumi darba aizsardzībā nedrīkst tikt uzskatīti tikai par izdevumiem, kam nav nekādas nozīmes. Tieši pretēji – **šīs izmaksas jāuzskata par ieguldījumu uzņēmuma ilgtermiņa attīstībā un efektivitātes paaugstināšanā.**
- Tāpēc efektivitātes pamats ir **pareiza plānošana** – gan skatoties no darba ņēmēju drošības un veselības aspekta, gan rēķinot, kā šie ieguldījumi attiecīgi paaugstinās uzņēmuma efektivitāti un produktivitāti.

Avots: Ivara Vanadžina apkopotā informācija

nāja, ka šis darbinieks vidēji dienā neproduktīvi pavadā gandrīz divas stundas no darba laika. Mēs uzdevām vienkāršu jautājumu – kāpēc abas paletes nevar atrasties blakus līnijas galā? Darbu vadītājs sākumā kategoriski apstrīdēja mūsu ierosinājumu, taču pēc sarunām saprata, ka mums ir taisnība. Paletes pārvietošana nekādas papildu izmaksas neprasiņa.

Te tiešām nav papildu izmaksu, tikai vajag domāt un gribēt padarīt efektīvāku darbu. Taču lielākā daļa uzlabojumu tomēr prasa naudu.

Taisnība, bet te atkal ir dažādas iespējas ar maziem izdevumiem. Piemēram, uzņēmējam ir iespēja sākotnēji kvalitatīvu apgaismojumu ražotnē, faktiski neieguldot nekādus papildu resursus – apgaismes ķermeņu uzstādīšanu iespējams īstenot, izmantojot nosacītu lizinga pakalpojumu – ir konkrēts apgaismes ķermeņu tirgotājs, kurš piedāvā uzstādīt ekonomiskus un modernus apgaismes ķermeņus, bet klients apmaksu veic pa daļām – no tās summas, ko ietaupa, patērējot mazāk elektroenerģijas. Faktiski tas ir sava veida līzings, ko pusgada laikā iespējams nomaksāt, netērējot tam papildu resursus. Bet pēc tam jau uzņēmējam sākas ekonomija, turklāt nereti pat ieņēmumu pieaugums, jo darbiniekiem vairs nav jāstrādā pusstunda, un tas novērs brāķa rašanos. Iedomājieties, cik uzņēmējam kopumā izmaksās preces saražošana, ja, piemēram, sliktā apgaismojumā pa vidu radīsies brāķis, bet pedantiskais klients Japānā brāķi konstatēs un atsūtīs precī atpakaļ pārstrādei. Šeit atkal darbojas tikai un vienīgi eko-

nomika. Bet vienlaikus tam līdzinā arī darbinieku labsajūta, lojalitāte pret savu darbavietu. Diemžēl vai arī par laimi, Latvijā beigušies laiki, kad labi darbinieki bija atrodamī teju uz ikviena soļa. Šobrīd uzņēmēji atklāti saka, ka ir jūtams milzīgs kvalificēta un kvalitatīva darbaspēka trūkums. Tāpēc atbildīga attieksme pret darba drošību un ērtu darba vidi uzņēmumā kopumā ir faktors, kas uzņēmējam ļaus noturēt pie sevis esošos darbiniekus.

Varbūt ir vēl kādi «burkāni», kas liktu nosvērties uzņēmējam par labu ieguldījumiem darba drošībā?

Patiesībā to ir neiedomājami daudz. Piemēram, Vācijā apdrošināšanas jomā jau ilgāku laiku darbojas princips, ka ikkatrs eiro, ko darba devējs iegulda darba drošības un darba vides uzlabošanā, ļauj samazināt kopējās apdrošināšanas prēmijas izmaksas.

Jūsu ieteikums Latvijas uzņēmējiem?

Mainīt domāšanu un attieksmi pret darba drošību kopumā un neizturēties pret to kā pret obligātu birokrātisku prasību izpildīšanu pienākuma pēc. Kā varam secināt, pareiza attieksme pret darba drošību ir ne tikai attieksmes demonstrēšana pret saviem darbiniekiem un sabiedrību, bet arī ekonomiskais ieguvums ir nepārvērtējams pašam uzņēmumam. Tas viss jāskata kompleksi un ļoti precīzi jāizplāno – kādi un cik lieli ieguldījumi ir nepieciešami, ko var mainīt bez papildu ieguldījumiem, un kāds ir visu darbību galvenais mērķis. Pareizi izplānojot veicamās izmaiņas un uzlabojumus, iegūs gan uzņēmējs, gan darbinieks, gan sabiedrība kopumā. ●



FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

nezināšanas dēļ vienkārši neievērojam, turklāt izmaksas darba vides uzlabošanā ir daudzkārt zemākas nekā iespējamie zaudējumi, turklāt, pareizi plānojot un sākotnēji uzņēmumu, ieguldījums iespējams atpelnīt samērā īsā laikā. Ja uzņēmējs salīdzinās šīs divas izdevumu pozīcijas, viņš ļoti ātri sapratīs, ka pareizi organizēta darba aizsardzība darba vietās var būt ekonomiski ļoti izdevīga. Ja vēlamies saglabāt savu konkurētspēju pasaulē, patiesībā pat nevaram atļauties par šiem jautājumiem nedomāt.

Mums ir pārāk maz informācijas par šo tēmu. Varbūt nepieciešams organizēt īpašas kampaņas, seminārus?

Informācijas ir ārkārtīgi maz tieši par ekonomiskajiem zaudējumiem. Mēs cenšamies par šo tēmu runāt daudz. Taču jāmaina attieksme un domāšana jau pašā

Šie uzņēmumi sekmē valsts ilgtspēju

Ilgtspējas indekss jau septīto gadu **palīdz uzņēmumiem**

Dace Helmane
Korporatīvā ilgtspējas
un atbildības institūta
vadītāja

DARBINIEKU un klientu veselības veicināšana, jauniešu sagatavošana darba tirgum, sadarbība ar dažādām ietekmes pusēm. Tie ir tikai daži piemēri, bet Latvijas drosmīgākie un atbildīgākie uzņēmumi dara daudz vairāk un to ik gadu apliecina *Ilgtspējas indekss*, kas jau septīto gadu palīdz Latvijas uzņēmumiem novērtēt savu sniegumu un iegūt pārskatu par nepieciešamajiem uzlabojumiem.

Virkne no šī gada dalībniekiem savu pašvērtējumu uzcītīgi veikuši katru gadu, daži ir jaunpienācēji, vēl citi pēc vairāku gadu pārtraukuma atgriezušies, lai noskaidrotu savu pašreizējo sniegumu. Septiņos gados izveidojies sava veida klubiņš, kas regulāri veic pašvērtējumu, aktīvi izmanto piedāvātās izglītības iespējas un veic pasākumus, lai pilnveidotu savu risku un procesu vadību.

Ilgtspējas indeksa dalībnieki demonstrē drosmi, atklātību un apņemšanos pilnveidot savu sniegumu, tieši šie uzņēmumi spēj ne tikai ietekmēt savas nozares attīstību, bet arī sekmēt valsts ilgtspēju. Uzņēmumi, kuri jau šodien domā par ilgtspējīgu darbību, par to, kā ilgtermiņā atbildīgi izturēties gan pret savu biznesu, gan darbiniekiem, gan vidi un sadarbības partneriem, ir soli priekšā pārējiem.

Iepriekšējos gados vislielākais kūtrums bija vērojams tieši no valsts un pašvaldību kapitālsa-



Neskatoties uz uzņēmumu nozari, izmēru vai pašreizējo sniegumu, visi klusībā cer uz augstākajiem rezultātiem – uz platīna kategoriju!

biedrību puses, kam būtu jākalpo par labās prakses piemēriem privātā sektora uzņēmumiem un par virzītājspēku atbildīga biznesa attīstībai Latvijā! Jau pērn situācija sāka mainīties, un šogad trešajai daļai dalībnieku īpašnieki ir valsts un pašvaldības. Būtiski, ka vairāki no tiem spējuši demonstrēt patiesi augstus rezultātus, ierindojoties gan zelta, gan platīna kategorijā. Tas nozīmē, ka šie uzņēmumi izpildījuši vairāk nekā 80% kritēriju.

Jebkura uzņēmuma un organizācijas veiksmes pamatā ir darbinieki. Diemžēl plaša starp uzņēmumiem, kas rūpējas par darbiniekiem, un tiem, kuri darbiniekus uztver kā instrumentu īstermiņa mērķu sasniegšanā, Latvijā vēl nesamazinās. *Ilgtspējas indeksa* dalībnieku vidū sniegums darba vides jomā šogad ir uzlabojies, sasniedzot 71,4% izpildītu kritēriju. Lai noturētu esošos darbiniekus un piesaistītu jauno darbinieku paaudzi, arī

Latvijas uzņēmumu vadītājiem nāksies sekot pasaules tendencēm un būt elastīgiem gan attiecībā uz darba laiku, gan formu, gan atbalsta pasākumiem, piemēram, strādājošajiem vecākiem.

Neskatoties uz uzņēmumu nozari, izmēru vai pašreizējo sniegumu, visi klusībā cer uz augstākajiem rezultātiem – uz platīna kategoriju! Tomēr sasniegt virsotni nav vienkārši, un šogad platīna kategorijai pievienojušies tikai divi jauni uzņēmumi, kas novērtējumu uzcītīgi veikuši jau septīto gadu. Mums bieži tiek jautāts, kā panākt augstāko sniegumu. Eksperti ir pārliecināti, ka tas ir tieši saistīts ar uzņēmuma vadības attieksmi un izpratni par atbildīga biznesa jautājumiem. Visi četri platīna uzņēmumi pierādījuši, ka ar mērķtiecīgu darbu pie sava snieguma uzlabošanas vien ir par maz, būtiskāka ir atbildīga biznesa principu iedzīvināšana uzņēmuma kultūrā.●



ILGTSPĒJAS
INDEKSS



Platīna grupa

CEMEX
Latvenergo
RIMI Latvia
Ventspils nafta termināls



Zelta grupa

Balta
Cēsu alus
Coca-Cola HBC Latvia
GRIFS AG
Latvijas dzelzceļš
Latvijas kuģniecība
Latvijas loto
Latvijas Mobilais telefons
Nordea banka
Putnu fabrika Ķekava
Rīgas siltums
Rīgas Tehniskā universitāte
Sadales tīkls
SEB banka
Starptautiskā lidosta Rīga
Swedbank
Ventspils reiss

- Audzis
- Krities
- Nav mainījies
- Jauns
- Atgriezies

Platīna grupā iekļauti uzņēmumi, kuru ilgtspējas indekss pārsniedz 90%. Zelta grupā indekss ir no 80 līdz 89,9%, sudraba grupā – no 60 līdz 79,9%, bronzas – no 40 līdz 59,9%. Indeksa dalībnieki, kuri iegūst zemāku vērtējumu par 40%, netiek publicēti



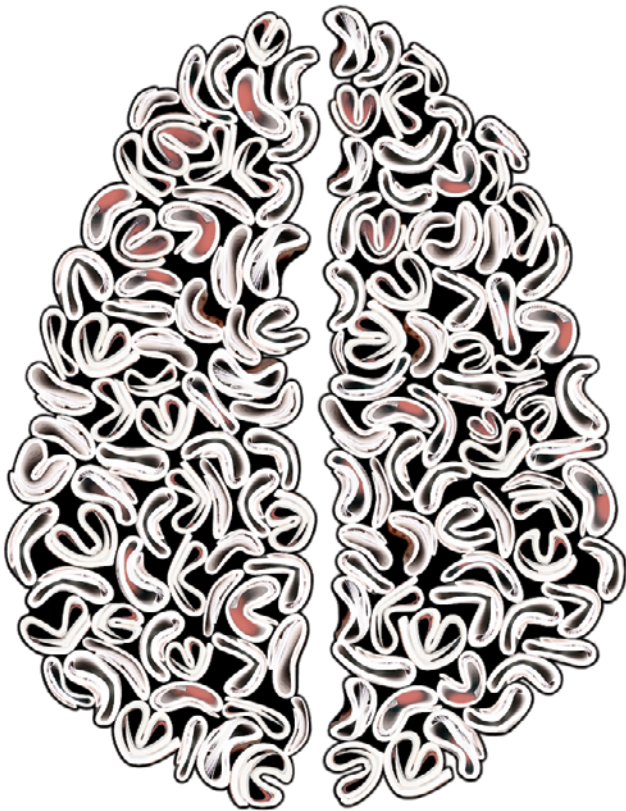
Sudraba grupa

4Finance
AbbVie
Augstsprieguma tīkls
Baltic International Bank
Compensa Vienna Insurance Group UADB Latvijas filiāle
Daugavpils siltumtīkli
DHL Latvia
LatRosTrans
Latvijas Autoceļu uzturētājs
LDz Cargo
Liepājas RAS
Liepājas enerģija
Maxima Latvija
Melnā kafija
Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola
Rīgas ūdens
Roche Latvija
Siguldas būvmeistars
Tele2
ZAAO



Bronzas grupa

AE Partner
Atea Global Services
Citrus Solutions
Danske Bank
FN Serviss
Inchcape Motors Latvia
Latvijas Televīzija
Lauku atbalsta dienests
Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca
Vidzemes slimnīca
Wunderkraut Latvia



SPĒCĪGA APZIŅA

Smadzenes ir centrālās nervu sistēmas kontroles centrs, kas nosaka cilvēka izturēšanos un darbību. Smadzeņu darbība ir dinamiska un mainīga, jo to uzdevums ir nepārtraukti apstrādāt informāciju. Tā ir pašregulējoša sistēma, kas nepārtraukti tiecas uz optimālo darbības stāvokli.

Uzņēmēja ● Diena