

SOCIĀLĀS ZINĪBAS UN VĒSTURE

5.tēma Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

Sasniedzamie rezultāti

Ziņas	Prasmes
• Ilgspējīga saimniekošana veicina ekonomisko izaugsmi, uzlabo ikviena indivīda dzīves kvalitāti, nodrošina sociālo saliedētību un drošību, kā arī nosargā ekoloģisko vidi nākamajām paaudzēm. • Karjeras vadība ietver informācijas avotu izvēli, par mācību un darba iespējām iegūtās informācijas izvērtēšanu, mācību un darba iespēju prasību analīzi un ar karjeru saistītu lēmumu pieņemšanu. • Mainīgajos pasaules procesos indivīdam ir jābūt spējīgam pielāgoties, uzņemties atbildību un pašam vadīt savu karjeru. • Personīgo finanšu plānošanu nepieciešams veikt, lai uzlabotu savu labklājību, veiktu apzinātus ietaupījumus un būtu sagatavots negaidītiem izdevumiem. • Izglītība ir galvenā apdrošināšana pret bezdarbu. • Valsts iekasē nodokļus, lai nodrošinātu ieņēmumus, kas nepieciešami valsts uzdevumu īstenošanai, pārdalītu ienākumus un stimulētu vai ierobežotu konkrētas darbības un konkrētu preču patēriņu. • Ikviena jauna uzņēmuma dibināšanā būtiska ir gan biznesa idejas attīstīšana un biznesa plāna izstrādāšana, gan uzņēmuma dibināšanas dokumentu sastādīšana un uzņēmuma reģistrēšana. • Uzņēmējdarbības aktivitāte un veiksmē ietekmē valsts sociāli ekonomisko attīstību un dzīves kvalitāti. • Tautsaimniecības izaugsmi nosaka trīs galvenie faktori: nodarbinātības līmenis, uzkrātais kapitāls un tehnoloģiskais progress.	• Izvērtē savus finansiālos mērķus un plāno tiem atbilstošas darbības. • Plāno sava iespējamā uzņēmuma darbību, balstoties uz ideju par produkta piedāvāšanu tirgū un analizējot informāciju par uzņēmuma dibināšanu. • Salīdzina un izvēlas piemērotāko, izvirzot kritērijus, lai novērtētu savu izvēlēto pozīciju vai spriestu par nākotnes iespējām. • Veido pamatotus argumentus par indivīda un sabiedrības ieguvumiem no nodokļu maksāšanas. • Patstāvīgi un kritiski vērtē dažādos informācijas avotos iegūto informāciju par situāciju darba tirgū, lai spriestu par to, kas varētu notikt nākotnē. • Izmantojot ekonomisko modelēšanu, analizē situāciju.

Ilgstspējīga saimniecība un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

1. Apzinīga, uz ilgstspējīgu attīstību un energoefektīvu darbību orientēta **tautsaimniecības veidošana kā process, kas prasa** pieņemt uz resursu taupīšanu vērstus, sabiedrības labklājības attīstību veicinošus lēmumus uzņēmējdarbībā.

2. Tādas biznesa idejas radišana, kas veicina pozitīvas pārmaiņas sabiedrībā un dod pievienoto vērtību tautsaimniecības attīstībai.

Lai pārliecinātos, ka ideja ir ar ilgstspējīgu raksturu un risinās, kādu būtisku problēmu, ir jāatbild uz jautājumiem:

1. Kādu problēmu risinās?
2. Kas ir idejas saturs – produkts (prece, pakalpojums)
3. Kas būs produkta pievienotā vērtība?
4. Vai tas, ko piedāvās tirgū, būs kādam nepieciešams?
5. Kas varēs nopirkt produktu?
6. Kas nepieciešams, lai izveidotu produktu ?
7. Kā neciest zaudējumus ar biznesa idejas īstenošanu ?
8. Kā virzīt tirgū savu produktu?
9. Kā pārdot savu produktu? u.c.

Veidojas "Biznesa kanva/Dzīvais biznesa plāns"

3.Ēnu ekonomikas būtības izpratne un tās pastāvēšanas skaidrojums, kas balstās objektīvos un subjektīvos faktoros, kas kopumā veicina nevienlīdzīgu konkurenci, izkropļo tirgu un negatīvi ietekmē nodokļu iekasēšanu, kā arī tās dēļ pieejamie statistikas dati var sniegt politikas veidotājiem maldīgu priekšstatu par norisēm tautsaimniecībā.

4. Kā veidojas izpratne par **valsts un cilvēku labklājību**, tās veidiem un pamatelementiem. Skaidrojumi par mājsaimniecību, uzņēmumu, valsts sektora un citu ekonomikas dalībnieku mijiedarbību saistībā ar viņu lēmumiem un rīcību, kas ietekmē to, kā cilvēki plāno saviem personīgajiem un ar darbu saistītiem mērķiem atbilstošas darbības, izvēlas alternatīvas un spriež par labklājību.

5. Fiskālās politikas uzdevumi un pamatnostādnes, fiskālās politikas instrumentu izvēle atbilstoši konkrētai ekonomiskai situācijai valstī. Secinājumus par fiskālās politikas ietekmi uz indivīdu, sabiedrību un tautsaimniecību kopumā.

6. Darba tirgus pamati. Likumsakarības, kas nosaka darba tirgus darbības principus un šī tirgus dalībnieku izturēšanos

1. Apzinīga, uz ilgtspējīgu attīstību un energoefektīvu darbību orientēta tautsaimniecības veidošana kā process, kas prasa pieņemt uz resursu taupīšanu vērstus, sabiedrības labklājības attīstību veicinošus lēmumus uzņēmējdarbībā.

Energoefektīva tautsaimniecība ir ekonomikas modelis, kurā preces un pakalpojumus ražo, pārvieto un patērē ar pēc iespējas mazāku enerģijas patēriņu. Tas mazina gan ietekmi uz vidi, gan izmaksas, vienlaikus paaugstinot uzņēmumu konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti.

Latvijā šī mērķa sasniegšanai **galvenie virzieni** ir:

- Ēku siltināšana un atjaunošana: Dzīvojamais un sabiedriskais sektors patērē lielu daļu enerģijas. Tiek īstenoti kompleksi pasākumi siltuma zudumu mazināšanai, izmantojot arī tādus projektus kā Energoefektīvākā ēka Latvijā.
- Rūpniecības modernizācija: Uzņēmumi ievieš viedās tehnoloģijas un atjaunojamus resursus, lai ražotu vairāk, tērējot mazāk.
- Zaļais kurss un inovācijas: Valsts līmenī tiek izstrādāti rīcības plāni, kurus koordinē Nacionālā enerģētikas un klimata padome.

Enerģiju jāmācās pārvaldīt

Tā kā elektroenerģijas cena visā pasaulē arī nākotnē turpinās pieaugt, energoekonomijas pasākumi kļūst arvien rentablāki. Kā barjera energoefektivitātes pasākumu ieviešanai uzņēmumos tiek norādīta finansējuma un specifisku zināšanu trūkums, kā arī uzņēmēju skepse attiecībā uz energoefektīvu tehnoloģiju un pasākumu atmaksāšanās laiku. Situāciju varētu uzlabot valdības atbalsts, izglītība un finanšu pieejamība. Īpaši svarīga ir finanšu līdzekļu pieejamība.



Piemēram, energoefektivitātes veicināšanas virzienā ir vērsta valsts attīstības finanšu institūcijas “Altum” jaunā programma – grants energoaudita veikšanai. Tas sedz 85% no

kopējām energoaudita un nepieciešamo uzlabojumu izpētes, tehnisko risinājumu un ekonomiskā pamatojuma izstrādes izmaksām.



Kompleksa energoefektivitātes paaugstināšana ir ne tikai izaicinājums Latvijā, bet vēsturiski bija arī ES valstīs. Lai uzsāktu energoefektivitātes projektus un samazinātu enerģijas izmaksas, jau 1992. gadā Vācijā radās ideja par uzņēmumu energopārvaldnieku izglītošanu, kā rezultātā tika izveidots projekts “European energy manager” (EUREM) jeb “Eiropas enerģijas pārvaldnieks”. Tajā ir piedalījušies prestižu starptautisku uzņēmumu pārstāvji, piemēram, “ABB”, “BMW”, “Siemens”, “Puma” un “Schneider Electric”. Projekta laikā dalībnieki iziet teorētisku un praktisku nodarbību kursus, pašmācās un kārto noslēguma eksāmenu (www.energymanager.eu). Šobrīd EUREM projektā 60 apmācību vietās piedalās vairāk nekā 5000 dalībnieku, kurus izglīto 850 pieredzējuši eksperti.

Sabiedrības labklājības attīstība ir process, kura mērķis ir uzlabot iedzīvotāju dzīves kvalitāti, apvienojot ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi, sociālo drošību un cilvēkkapitāla stiprināšanu. Tas pārsniedz tradicionālos ienākumu rādītājus, aptverot veselību, izglītību, vidi un vienlīdzīgas iespējas visiem.

ESKO ir uzņēmējdarbības veids, kas sniedz plašu ar enerģētikas sektoru saistītu pakalpojumu klāstu. ESKO ietvaros uz līguma pamata tiek īstenoti energoefektivitātes, enerģijas piegādes un citi ar enerģijas racionālu izmantošanu saistīti pasākumi dažādās nozarēs (piem., rūpniecībā, lauksaimniecībā, ēkās).

Par ESKO var kļūt jebkurš komersants, kurš piedāvā veikt energoefektivitātes paaugstināšanas pasākumus saskaņā ar energoefektivitātes pakalpojuma līgumu. Lai tiktu veicināta energoefektīvu iekārtu un atjaunojamo energoresursu izmantošana, ESKO pakalpojumu sniegšanai pieejams finanšu instruments – aizdevums (kopumā 15 milj. EUR apmērā).

Energoefektivitātes likuma 14. panta otrā daļa nosaka to informācijas minimumu, kam jābūt iekļautam energoefektivitātes pakalpojuma līgumā.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone



Mūsdienu attīstība balstās uz vairākiem kritiskiem pīlāriem:

Cilvēkkapitāla attīstība: Investīcijas izglītībā, prasmju pilnveidē un veselības aprūpē, kas tieši palielina valsts konkurētspēju un iedzīvotāju labklājību.

- Sociālā iekļaušana: Atbalsts sociālās atstumtības riskam pakļautajām grupām un sociālās uzņēmējdarbības veicināšana, kā tas tiek īstenots ar ES fondu atbalstu sociālajai uzņēmējdarbībai.
- Dzīves kvalitātes mērīšana: Pāreja no vienkārša IKP (iekšzemes kopprodukta) vērtējuma uz daudzpusīgiem rādītājiem, piemēram, Tautas attīstības indeksu (HDI) un Sociālā progresa indeksu.
- Sabiedrības līdzdalība: Iedzīvotāju iesaiste lēmumu pieņemšanas procesos, izmantojot Labklājības ministrijas sabiedrības līdzdalības mehānismus.

Saskaņā ar Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģiju līdz 2030. gadam: “**Valsts cilvēkkapitāls** ir vidējais iedzīvotāju zināšanu, talantu un spēju apjoms, reizināts ar ekonomiski aktīvo cilvēku skaitu. Cilvēkkapitāla vērtību raksturo tā zināšanu, spēju un talantu bāze, izmantošana un produktivitāte.

Investīcijas cilvēkkapitālā ir izglītība, veselības aprūpe, profesionālā sagatavotība un citas aktivitātes, kas padara cilvēkus ekonomiski ražīgākus un emocionāli bagātākus. Cilvēku skaitam samazinoties un sabiedrībai novecojot, būtiski ir saglabāt Latvijas cilvēkkapitāla bāzes vērtību un palielināt tā produktivitāti.

Lai nodrošinātu mērķtiecīgu un koordinētu pieeju cilvēkkapitāla attīstības jautājumu īstenošanai, ir izveidots **Cilvēkkapitāla attīstības departaments**. Departamenta uzdevums ir stratēģiski pārvaldīt un veidot cilvēkkapitāla attīstību, stiprinot sadarbību ar nozaru politikas veidotājiem - zinātnes, izglītības, labklājības, veselības un citu jomu pārstāvjiem -, kā arī darba devēju organizācijām.

Cilvēkkapitāla stiprināšana ir būtisks faktors valsts konkurētspējas, sabiedrības labklājības un ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai.

Ilgtermiņa saimniecība un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Ir izstrādāts **Cilvēkkapitāla attīstības rīcības plāns 2025.–2027. gadam**. Plānā noteikti galvenie stratēģiskie virzieni un mērķi cilvēkkapitāla attīstībai un ilgtermiņa prioritārie rīcības virzieni, lai sekmētu izvirzīto mērķu sasniegšanu un Latvijas izaugsmi.



Tautsaimniecība (angl.- national economy) – dažādo valsts saimniecības nozaru, jomu, kā arī cilvēka visa veida darbību savstarpēji saistīts komplekss, vienība. Tautsaimniecība ir vēsturiski izveidojusies ražošanas, maiņas, sadales un patēriņa sistēma noteiktā zemē.

Tautsaimniecība, ekonomika – saimniecisko darbību kopums valstī. Atbilstoši ANO pieņemtajai ekonomikas nozaru klasifikācijai visa saimnieciskā darbība ir iedalīta 15 nozarēs, kuras daļa divās grupās – 6 ražošanas nozares (lauksaimniecība, zvejniecība, ieguves rūpniecība, apstrādes rūpniecība elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgāde un celtniecība) un 9 pakalpojumu nozarēs (tirdzniecība, transports, izglītība, veselības aizsardzība, bankas un finanšu starpniecība u.c.). Pakalpojumu nozares Latvijā veido vairāk nekā 60% iekšzemes kopprodukta, attīstītajās pasaules valstīs šis īpatsvars ir vēl lielāks. Ir atvērta ekonomika, jauktā ekonomika un slēgtā ekonomika.

Tautsaimniecības attīstība – valsts tautsaimniecības augšupeja, ko atspoguļo nacionālā kopprodukta u.c. apkopojošo rādītāju pieaugums noteiktā laika periodā. Par tautsaimniecības attīstību liecina kapitālieguldījumu un darba ražīguma palielināšanās, kā arī reālās algas, vispārējā dzīves līmeņa paaugstināšanās. Tautsaimniecības attīstībai ir dažādi nosacījumi: lieli uzkrājumi investīciju finansēšanai, labi izveidota infrastruktūra, augsts tautas izglītības līmenis, zinātnes un tehnikas sasniegumu izmantošana, u.c.

Lai saimniekotu, cilvēkam vai cilvēku grupai ir jāpieņem saimnieciskais lēmums: kādas lietas, kādā apjomā un laikā ir jāizgatavo vai jāpatērē. Saimnieciskā vienība var būt gan mājsaimniecība, gan arī uzņēmums.

2. Tādas biznesa idejas radīšana, kas veicina pozitīvas pārmaiņas sabiedrībā un dod pievienoto vērtību tautsaimniecības attīstībai.

Biznesa uzsākšana ietver uzņēmējdarbības pamatu apgūšanu, izpratni par vadības stratēģiju izstrādi un īstenošanu, kā arī nozares analīzi, kurā plānojat darboties. Tas ietver dažādu biznesa procesu īstenošanu un komunikācijas veidošanu ar darbiniekiem, sadarbības partneriem un citām iesaistītajām pusēm.

Taču ir svarīgi jau laikus atpazīt un apzināt biežāk pieļautās kļūdas, ar kurām saskaras jaunie uzņēmēji, un iepazīties ar praktiskiem padomiem, lai izvairītos no klupšanas akmeņiem biznesa uzsākšanas posmā.

BIZNESA KANVA / DZĪVAIS BIZNESA PLĀNS

	Pamat jautājums	Atbilde	Jautājumi, kas palīdz virzīties biznesa attīstīšanai
1	Kāda ir tava biznesa ideja	Pakalpojums/ produkts	Vai ideju var attīstīt kā biznesu ? Vai ideja nav attīstāma citādi ? Ko man dos idejas attīstīšana ?
2	Ar ko sākt	Vai jāreģistrējas kā saimnieciskās darbības veicējam	Kur jāreģistrējas ? Kādas ir alternatīvas? Cik tas maksā?
3	Kas Tev palīdz virzīties uz idejas īstenošanu	galvenie sadarbības partneri piegādātāji	Kuri ir tavi galvenie sadarbības partneri? Kuri ir tavi galvenie piegādātāji? Kādus galvenos resursus tev jāsaņem no partneriem? Kādas ir partneru galvenās biznesa aktivitātes
4	Vai un kādi ir tavi resursi	Profesija, prasmes, finanses, telpas, darbarīki	Kādi galvenie resursi ir nepieciešami, lai radītu produktu? Kādi resursi ir nepieciešami izplatīšanas kanāliem, attiecībām ar klientiem un ieņēmumu avotu nodrošināšanai?
5	Ko tu pašlaik dari	Manas galvenās aktivitātes biznesā ir ...	Kādas ir galvenās aktivitātes, kas saistītas ar tava produkta radīšanu ? Kādas ir tavas aktivitātes resursu piesaistē? Kādas ir tavas prasmes tirgū?
6	Kur slēpjas produkta unikalitāte	Produkts klientam ir nepieciešams, jo ...	Ko atšķirīgu tu piedāvā savam klientam? Kuras klienta problēmas tu risini ? Kuras klienta vajadzības tu apmierini? Kādus preču un pakalpojumu komplektus tu piedāvā klientam?
7	Kā veidojas attiecības ar klientiem	Attiecības ar klientiem	Kādas attiecības klienti sagaida ? Kuras attiecības jau ir nodibinātas? Kā esošās attiecības integrēt tavā biznesa modelī? Cik izmaksā šo klientu attiecību uzturēšana?
8	Kādi produkta izplatīšanas	Mans mārketinga	Kurus izplatīšanas kanālus labprātāk vēlas izmantot Tavi klienti?

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

	kanāli ir nepieciešami		Kā tu sasniedz savus klientus tagad? Kā tavi izplatīšanas kanāli ir saistīti? Kuri no izplatīšanas kanāliem darbojas vislabāk un ir paši lētākie? Kā piegādā savu unikālo produktu?
9	Kam nepieciešams tavš produkts	Produkta mērķgrupa	Kam tu esi izveidojis savu produktu? Kuri ir tavi paši svarīgie klienti?
10	Kādi būs tavi izdevumi lai uzsāktu biznesu	Izmaksas	Kuras ir būtiskākās izmaksu pozīcijas tavam biznesam? Kuri resursi ir paši dārgākie? Kuras aktivitātes ir pašas dārgākās?
11	Kad un kādi būs tavi ienākumi	Ieņēmumi	Par ko tavi klienti ir gatavi maksāt? Par ko viņi maksā šobrīd? Kā viņi gribētu maksāt?

Biznesa plāna jēdziena definīcijas

Biznesa plāns ir dokuments, kurā ieplāno uzņēmējdarbību noteiktam laika posmam. Biznesa plānam ir jābūt konkrētam, pārdomātam, jāatspoguļo pašreizējā situācija un nākotnes perspektīvas, kā arī jāuzsver uzņēmējdarbības stiprās un vājās puses.

Biznesa plāns ir uzņēmuma darbības attīstības plāns, kurā uzņēmums cenšas īsumā formulēt, ko un ar kādiem līdzekļiem vēlas sasniegt noteiktās laika robežās. Tas nozīmē, ka šajā plānā tiek konkrēti aprakstīti izvirzītie mērķi un pēc tam pakāpeniski aplūkoti veicamie pasākumi šo mērķu sasniegšanā.

Biznesa plāns visbiežāk ir pamatdokuments, kas apraksta un savieno visas nozīmīgās biznesa idejas nodaļas un apliecinā bankai vai citiem investoriem par Jūsu nolūkiem un paskaidro soļus, kas tiks veikti, lai sasniegtu definētos mērķus.

Biznesa plāns ir plāns, kuru var lietot, lai attīstītu idejas par sava biznesa īstenošanu. Tā ir iespēja izstrādāt stratēģiju un „izdarīt kļūdas uz papīra”, nevis reālā dzīvē, apskatot firmu no savām pusēm – tādām kā mārketinga, finanses un darbība.

Biznesa plāns ir retrospektīvs instruments, ar kura palīdzību biznesmenis var novērtēt firmas reālo darbību laikā gaitā. Biznesa plāns ir dokuments, kurš domāts, lai plānotu firmas darbības virzienu noteiktā laikā posmā.

Biznesa plāns ir hibrīds dokuments – daļēji pragmatiska prognoze un daļēji tirdzniecības līdzeklis – tam vajadzētu būt saskanīgam satura un pasniegšanas manieres ziņā.

Biznesa plāns ir jūsu iecerēta firma uz papīra. Tas ir rasējums, pēc kura jūs veidosiet savu uzņēmumu. Tā ir ceļa karte ar iezīmētu maršrutu, lai nemaldītos sānielās un nenokļūtu strupceļā, bet tieši virzītos uz panākumiem. Tā ir iespēja izstrādāt stratēģiju un kļūdīties „uz papīra”, nevis reālajā dzīvē.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Biznesa plāns ir rūpīgi sagatavots dokuments, kurā ir izklāstīta jūsu plānotās komercdarbības būtība, jūsu uzņēmējdarbības mērķi, ieskicētas darbības šo mērķu sasniegšanai, kā arī ievērota tā atbilde lasītāja izvirzītajām prasībām.

Kā uzsākt biznesu jeb uzņēmējdarbības pamati

Pirmais posms biznesa uzsākšanā ir uzņēmējdarbības pamatu apgūšana. Uzņēmējdarbības pamati paredz ļoti plašu jēdzienu un tematu apguvi, tostarp:

- uzņēmējdarbības valstisko regulēšanu un ierobežojumus;
- komercdarbības veidu klasifikāciju;
- uzņēmējdarbības uzsākšanas uzdevumus un riskus;
- uzņēmuma finansēšanu, tostarp kreditēšanu un kredītu veidus;
- mārketinga darbību uzņēmumā;
- pircēju un tirgus izpēti;
- vadīšanas pamatus;
- personāla vadību;
- uzņēmuma darbības plānošanu;
- un citu tematu un jēdzienu apguvi.

Uzņēmējdarbības pamatu apgūšanas rezultātā jaunie uzņēmēji iegūst pamatzināšanas un bāzi sava biznesa uzsākšanai. Taču topošajam uzņēmējam ir ne tikai jāapgūst uzņēmējdarbības pamati, bet arī jāizvērtē savas spējas uzņēmējdarbības īstenošanā un iespējas gūt panākumus izvēlētajā jomā, jo uzņēmuma darbības rezultāti lielā mērā ir atkarīgi no tā dibinātāja.

Būtiska ir sociālā atbildība un ilgtspējības principi, kas arvien vairāk ietekmē patērētāju izvēli un uzņēmumu reputāciju. Tikpat svarīga biznesa uzsākšanas posmā ir prioritāšu noteikšana, pareizu lēmumu pieņemšana, kā arī izvairīšanās no kļūdām, ko bieži pieļauj jaunie uzņēmēji, uzsākot savu biznesu.

Biežākās kļūdas biznesa uzsākšanā

Biznesa uzsākšana ir grūts process, un uzņēmējdarbības sākumposmā netrūkst iesācēju iepriekš nenovērtētu klupšanas akmeņu. Kam jāpievērš īpaša uzmanība? Piedāvājam izplatītāko kļūdu apkopojumu un ieteikumus, kā no tām izvairīties.

1. Nav skaidri formulēta mērķa

Ikviena veiksmīga biznesa pamatā ir skaidri formulēts mērķis un reālistiska vīzija par tā attīstību: kad plānojat sākt piedāvāt produktu tirgū, kad uzņēmums kļūs rentabls, sāks gūt peļņu? Kāds ir jūsu īstermiņa, vidējā termiņa un stratēģiskais mērķis? Cik reāli tie ir sasniedzami? To racionāli izvērtēt palīdz vienkāršā *SMART* metode, kuras nosaukumu veido

saīsinājums no atslēgas vārdiem *Specific* (specifisks), *Measurable* (izmērāms), *Achievable* (sasniezams), *Relevant* (atbilstošs), *Time-bounded* (terminēts).

Katrs no tiem saistās ar būtisku jautājumu:

- Vai jūsu mērķis ir konkrēts un precīzi formulēts?
- Vai mērķis ir izmērāms?
- Vai mērķis ir reāli sasniezams?
- Vai mērķis ir atbilstīgs situācijai un resursu pieejamībai?
- Vai pie šī mērķa iespējams nonākt vēlamojā laika nogrieznī?

2. Nepilnīgs tirgus situācijas un savas kapacitātes izvērtējums

Biznesa uzsākšanas sākumposmā formulēto mērķi ir svarīgi samērot ar aktuālo tirgus situāciju un uzņēmuma reālajām iespējām. Te var palīdzēt cita vienkārša metode – SVID (angļu *SWOT*) analīze. Sadaliet lapu 4 daļās un katrā no tām apkopojiet:

- jūsu uzņēmuma **stiprās puses** (*Strengths*) – jūsu uzņēmumam piemītošas pazīmes, kas var palīdzēt sasniegt mērķi;
- jūsu uzņēmuma **vājās puses** (*Weaknesses*) – jūsu uzņēmumam piemītošas pazīmes, kas var kavēt sasniegt mērķi;
- **iespējas** (*Opportunities*) – ārējie faktori, kas var palīdzēt sasniegt mērķi;
- **draudi** (*Threats*) – ārējie faktori, kas var kavēt sasniegt mērķi.

Katrā no daļām ierakstiet 3–4 apsvērumus – tā iegūsit kompaktu, pārskatāmu un reālistisku situācijas kopainu.

3. Eiforija aizēno realitāti

Uzņēmējdarbības uzsākšanas posms parasti ir vislabāko cerību un iedvesmas pilns. Tā ir laba augsne vēlmju domāšanai, kuras iespaidā nereti tiek pieņemts pārāk optimistisks attīstības scenārijs, netiek pietiekami izanalizēta tirgus situācija, kā arī par zemu tiek novērtēts konkurences faktors. Taču realitāte visbiežāk izrādās ne tik rožaina – tāpēc ir svarīgi, lai uzņēmējdarbības uzsākšanas posmā jums būtu ne tikai plāns A, bet arī plāns B mazāk optimistiskam attīstības scenārijam – tas ļaus pārvarēt negaidītus pavērsienus ar lielāku gatavību un mazākiem zaudējumiem.

4. Tiek pārvērtēts produkts, bet nepietiekami izvērtēts pieprasījums

Nereti lieliskas biznesa idejas pārņemts uzņēmējs iegulda milzumdaudz laika, enerģijas un naudas sava produkta izstrādē un slīpēšanā, tikmēr atstājot novārtā galveno jautājumu: vai pircējiem šis produkts vispār ir vajadzīgs? Iekams ieguldāt darbu un laiku tā radīšanā, izvērtējiet eventuālo pieprasījumu un produkta izredzes tirgū, atbildot sev uz jautājumu, vai jūsu produkts apmierinās kādu patērētājam aktuālu vajadzību, atrisinās kādu viņam aktuālu problēmu vai padarīs ērtāku viņa ikdienu?

5. Pārāk daudz darbu vienlaikus

Uzsākot biznesu, jaunie uzņēmēji ierobežoto finanšu resursu dēļ maksimāli daudz cenšas paveikt paši. Taču darbu pārpilnība fragmentē uzmanību, rada haosu, pārslodzi un stresu un negatīvi iespaido rezultātu. Risinājums – ik dienu noteikt prioritātes pēc vienkārša principa:

- **augsta prioritāte** – neatliekami darbi, kas jāpaveic tūlīt;
- **vidēja prioritāte** – darbi, ko būtu labi paveikt šodien, bet kurus var atlikt arī uz rītu;
- **zema prioritāte** – darbi, ko varat izdarīt vēlāk vai deleģēt citiem.

Starp citu, pētījumi liecina, ka darot vairākus darbus vienlaikus, mēs patērējam tiem 20–40% vairāk laika, nekā darot tos atsevišķi.

6. Trūkst finansiāla drošības spilvena

Pirms uzsākt savu biznesu, svarīgi iekrāt pietiekamu starta kapitālu, jo parasti pāriet dažī mēneši, līdz produkts nonāk tirgū un atrod klientus, un vēl vairāki – līdz uzņēmuma kontā sāk ieplūst nauda. Dažādu iepriekš neparedzētu izdevumu dēļ uzkrātie naudas resursi un/ vai aizņēmums var izsīkt ātrāk, nekā bijāt plānojuši, un, ja trūkst finansiāla drošības spilvena, uzņēmējs var attapties nepatīkamajā situācijā, kad kredītmaksājumi negaida, bet gaidītās peļņas aizvien nav.

7. Lieki naudas un laika tēriņi

Jaunajiem uzņēmējiem visvairāk trūkst divu lietu: naudas un laika. Tāpēc biznesa uzsākšanas posmā svarīgi uzturēt iespējami zemas izmaksas: nealgot nevienu lieku darbinieku, neīrēt telpas birojam, ja iesākumā varat izmantot mājas biroju, bet ar sadarbības partneriem un klientiem varat tikties, piemēram, par salīdzinoši nelielu īres maksu pieejamās koprades telpās pilsētas centrā. Šāds risinājums ir kļuvis arvien populārāks, un daudzviet ir izveidotas specializētas telpas jaunajiem uzņēmējiem, kas piedāvā elastīgus īres nosacījumus un papildu pakalpojumus. Tas ļauj jaunajiem uzņēmējiem ne tikai samazināt izmaksas, bet arī piekļūt resursiem un atbalstam, kas var būt noderīgs uzņēmējdarbības attīstībā.

8. Koncentrēšanās vienīgi uz profesionālo jomu

Lieliski, ja esat lietpratējs jūsu uzsāktā biznesa jomā – taču veiksmīgai uzņēmējdarbībai ar to vien nepietiek. Savs uzņēmums, īpaši tā darbības sākumposmā, prasa, lai jūs būtu arī menedžeris, pārdevējs, mārketinga speciālists, grāmatvedis, ekonomists un jurists – viss vienā personā. Tādēļ iepriekš ir vērts apgūt uzņēmējdarbības pamatus, kā arī atrast uzticamus speciālistus, kas varētu jūs konsultēt.

9. Neīstie kritēriji komandas izvēlē

Uzticama komanda ir katra uzņēmuma veiksmes pamats, tāpēc daudzi izvēlas uzsākt biznesu kopā ar labākajiem draugiem vai radniekiem. Netrūkst piemēru, kad rezultāts ir ļoti veiksmīgs, taču ne vienmēr lieliskas attiecības tuvā lokā tādas paliek arī darba vidē, kur priekšplānā izvirzās citi kritēriji: profesionalitāte, spēja strādāt komandā un uzņemties atbildību. To iepriekš vērts labi izsvērt, jo kompromisi draudzības vai radniecīgu saišu vārdā uzņēmumam

var izmaksāt dārgi. Ir svarīgi laikus atvadīties no jebkura nepiemērota darbinieka, lai viņa vietā izvēlētos profesionāli.

10. Slikts vai aplami izprasts mārketinga

Jūs varat radīt izcilu produktu, taču, lai tam būtu panākumi tirgū, ir svarīgi izmantot īstos mārketinga kanālus. Jaunajiem uzņēmumiem, kuru budžets ir ierobežots, lielisks risinājums ir sociālo tīklu platformas, kurās produktus iespējams reklamēt bez maksas. Taču tajos ir jāprot sasniegt īsto mērķauditoriju un komunicēt efektīvi. Veidojot sava uzņēmuma vēstis, paturiet prātā divas lietas:

- **lieciet uzsvāru nevis uz produkta reklāmu, bet gan komunikāciju**, jo tieši tā sociālajos tīklos ir noteicošā – runājiet ar savu potenciālo klientu, atbildiet uz viņa jautājumiem, skaidrojiet jūsu produkta priekšrocības salīdzinājumā ar konkurentu piedāvājumu;
- **pirmajā vietā lieciet nevis savas, bet gan sociālo tīklu lietotāja intereses** – skatieties uz to, kādi būtu auditorijas ieguvumi, izvēloties jūsu produktu vai pakalpojumu, un skaidrojiet, kā tas varētu padarīt to dzīvi vieglāku, ērtāku un patīkamāku. Turklāt, ņemot vērā, ka mūsdienās ir pieaugusi *influenceru* mārketinga nozīme, šī pieeja var būt efektīvs veids, kā sasniegt konkrētu mērķauditoriju un palielināt jūsu produkta vai pakalpojuma redzamību.

Protams, šie ir tikai daži no kļūšanas akmeņiem un iespējamiem risinājumiem. Bet bieži vislabāk palīdz iespēja aprunāties ar kādu citu uzņēmēju, kas bijis līdzīgā situācijā.

Kā uzsākt savu biznesu?

Uzsākot biznesu, jābūt skaidrai koncepcijai un mērķim. Tāpat ieteicams apgūt uzņēmējdarbības pamatus, lai iegūtu pamatzināšanas un bāzi uzņēmējdarbības uzsākšanai. Tikpat svarīgi ir izvērtēt tirgus situāciju un savas iespējas gūt panākumus izvēlētajā jomā, izvirzīt prioritātes, izvērtēt finansēšanas iespējas, atrast profesionālus darbiniekus un īstenot citus uzdevumus biznesa uzsākšanai.

Kā uzsākt biznesu no nulles?

Biznesa uzsākšana no nulles ir izaicinājumiem bagāts process, kur liela nozīme ir ne tikai idejai un biznesa plānam, bet arī starta kapitālam. Līdzekļus biznesa uzsākšanai no nulles var iekrāt pašam, piesaistīt investorus un/vai sadarbības partnerus, pieteikties bankas kredītam, saņemt dotācijas un valsts subsīdijas.

Biznesa uzsākšana soli pa solim:

- Sava biznesa idejas un koncepcijas apzināšana – biznesa mērķa formulēšana;
- Biznesa plāna izstrāde – darbības izdevumu aprēķināšana, mērķauditorijas definēšana, iespējamo problēmu noteikšana;
- Biznesa virzības plāna izstrāde – budžeta saplānošana, mārketinga stratēģijas izstrāde;

- Finansēšanas avotu izvēle – investoru piesaiste, finansējuma pieteikšana bankā u.c.;
- Klientu bāzes veidošana, uzņēmuma mājaslapas veidošana, logotipa izveide u.c.

Ir svarīgi arī ņemt vērā digitālo mārketingu, kas ir kļuvis par būtisku daļu no uzņēmējdarbības. Sociālo mediju reklāma, SEO un e-pasta mārketingi ir efektīvi veidi, kā piesaistīt klientus.

Uzņēmējdarbības uzsākšana paredz arī uzņēmuma reģistrēšanu, darbinieku piesaisti, telpu atrašanu un aprīkojuma iegādi (ja nepieciešams), dokumentācijas sistēmas izveidi u.c. posmus.

Kāpēc jāapgūst uzņēmējdarbības pamati?

Uzņēmējdarbības pamati ir ieteicami jaunajiem uzņēmējiem, kuri plāno uzsākt savu biznesu. Ja topošais uzņēmējs vēlas padziļinātāk izprast ar uzņēmējdarbību saistītus jēdzienus un procesus, var apgūt uzņēmējdarbības pamatus, piemēram, pašmācības ceļā vai apmeklējot uzņēmējdarbības kursus. Papildus tam, ir vērts piedalīties dažādos tīklošanās pasākumos, grupās un uzņēmējdarbības inkubatoros, kas var nodrošināt ne tikai zināšanas, bet arī kontaktus un atbalstu.

“Kafijas pasaule” panākumu atslēga: kvalitāte, inovācijas un serviss

Kad pirms septiņiem gadiem divi puīši nodibināja savu uzņēmumu un uzsāka biznesu, pa naktīm garāžā restaurējot vecus kafijas automātus, konkurenti par viņiem smējās. Šodien viņi var lepoties ar to, ka piedāvā savā jomā labāko servisu un kafijas kvalitāti Latvijā un ar saviem inovatīvajiem risinājumiem guvuši ievērību arī nozares lielākajā starptautiskajā izstādē – “Venditalia” Milānā. Par ceļu līdz tai stāsta uzņēmuma līdzīpašnieks Rūdolfs Šeibe.

Ar neatlaidīgu darbu viss ir iespējams

Uzņēmums KAFIJAS PASAULE nodibināts 2011. gada rudenī. Tā idejas autors Rūdolfs Šeibe pirms tam strādājis Latvijā lielākajā uzņēmumā, kas nodarbojas ar karsto dzērienu un uzskatu tirdzniecības (vending) automātu uzstādīšanu un apkopi. Liekot lietā iegūto pieredzi, Rūdolfs nolēma attīstīt pats savu biznesu, lai lauza stereotipu, ka tirdzniecības automātos nopērkama tikai nekvalitatīva kafija. Sākts divatā starta kapitāls - 5 tūkstoši latu, par tiem nopirkti 10 norakstīti automāti, kas tika restaurēti.

Latvijā lielākajai šīs jomas kompānijai šobrīd pieder kāds pusotrs tūkstotis automātu. Sākumā īpašnieki automātus uzstādīja mazos, netīros autoservisos, konkurenti smējās. Pirmos gadus strādāja bez algas, visu, ko nopelnīja, ieguldīja uzņēmumā, naudu iztikai pelnot ar darbu citās jomās. Un pamazām, pamazām izdevās sevi pierādīt – ar neatlaidīgu darbu viss ir iespējams.

No paša sākuma izvēle - koncentrēties uz kvalitāti – likt savos aparātos iekšā nevis lētāko, lai samazinātu pašizmaksu, bet labāko. Nepieciešams pierādīt, ka ar mūsdienīgām ierīcēm un īpaši atlasītiem produktiem var nodrošināt perfektu kafijas kvalitāti, vienlaikus saglabājot arī konkurētspējīgas cenas. Un pamazām, pamazām ar neatlaidīgu darbu tika panākts, ka cilvēki s novērtē iesaka arī citiem.

Nu jau “Kafijas pasaule” ir uzņēmums ar vārdu un reputāciju. Taču atslābt nedrīkst, jo konkurentu šajā nišā netrūkst – ir gan vietējie, gan arī Latvijā nesen ienākuši lieli

māteskompāniju uzņēmumi. Un konkurētspējas ķīla tik mazam uzņēmumam kā “Kafijas pasaule” ir – kvalitāte.

Uzņēmums ilgi nav varējis atrast savām kvalitātes prasībām atbilstošas kafijas pupiņas, kas būtu īpaši piemērots tieši lielajām līdzņemšanas krūzēm. Jo kafijas garša ir atkarīga arī no tilpuma un 250 un 360 ml krūzēm nevar lietot tās pašas pupiņas, kas paredzētas maziem tilpumiem. Tika noslēgts līgums ar “Löfbergs Baltic”, kas tagad piegādā īpaši “Kafijas pasaule” tirdzniecības automātiem svaigi grauzdētu luksusklases kafijas pupiņu maisījumu.

Soli priekšā konkurentiem

Jauninājums, ar kuru “Kafijas pasaule” lepojas visvairāk, ir brīvēstāvošie automāti, kas pagatavo kafiju, izmantojot nevis piena pulveri, bet svaigu pienu. Tajos iebūvēts ledusskapis, tvaika sistēma un piena putošanas sistēma, kas ļauj pagatavot tikpat gardu kafiju kā restorānā, tikai pilnīgi automatiski. Šī inovatīvā risinājuma izstrāde prasījusi divus gadus, un šovasar tas prezentēts un guvis ievērību nozares lielākajā starptautiskajā izstādē – “Venditalia” Milānā, Itālijā. Tas dod cerību, ka uzņēmumam izdosies veiksmīgi iziet eksporta tirgū.

Pretī pirmajam miljonam

Pašlaik uzņēmumam ir jau vairāk nekā 300 automātu, kas uzstādīti tādās tirdzniecībai stratēģiski izdevīgās vietās kā Rīgas Centrālā stacija, autoosta un lidosta, gandrīz visās Rīgas augstskolās un citviet. Taču “Kafijas pasaule” pakalpojumu spektrs ar to neaprobežojas – uzņēmums piedāvā arī pasaulē atzītu zīmolu kafijas automātus mājām, birojiem un kafejnīcām, kā arī kvalitatīvus produktus karsto dzērienu pagatavošanai.



Uzņēmumā pašlaik strādā jau 14 darbinieku. Uzņēmuma izaugsmes trajektoriju iezīmē apgrozījuma kāpums – tas aug ar katru gadu un, kā tiek prognozēts, drīz jau pārsniegs miljonu.

Pieredzē gūtas atziņas

- **Nekas nav tik vienkārši, kā sākumā izskatās.** Iesācējiem parasti mēdz būt ilūzijas, ka viss būs vienkārši. Bet šķietami vienkāršais apaug ar tādu problēmu daudzumu, kādu iepriekš nevar paredzēt: finansējuma piesaiste, automātu tehniskās problēmas, detaļu loģistika, produktu kvalitāte un vēl, un vēl... Jārēķinās, ka viss neies gludi un nāksies ieguldīt vairāk laika un resursu, taču nevajag nolaist rokas – viss ir pārvarams!

- **Kas neriskē, tas nevinnē.** Lieliem uzņēmumiem, kuri investē ražošanā milzu summas, katrs risks ir rūpīgi jāizvērtē, jo var nest lielus zaudējumus. Bet mazajiem, lai tie spētu augt, ir svarīgi reizēm arī uzņemties risku. Ja tev ir laba ideja, kurai tu tici, – uzdrīksties!
- **Labai idejai nauda vienmēr atradīsies.** Viena no galvenajām problēmām mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, īpaši darbības sākumposmā, ir finansējuma piesaiste. Banku kritēriji tā piešķiršanai ir strikti, taču nevajag nolaist rokas, jo netrūkst arī citu iespēju un labai idejai finansējums vienmēr atradīsies.
- **Teorija un prakse.** Ir cilvēki, kuri ir ļoti labi izglītoti uzņēmējdarbības teorijā, prot pārliecinoši spriest par lietām un analizēt *excel* tabulas, bet rodas sajūta, ka viņi mīt kādā paralēlā īstenībā. Reālajā uzņēmējdarbībā daudz kas ir citādāk, un pieredze tajā dod praktiskās zināšanas, ko nevar iegūt nekur citur.
- **Par sevi jāstāsta.** Ir skaidrs, ka 21. gadsimtā bez aktīvas komunikācijas ar klientiem neiztikt.

Uzņēmums mārketinga jomā galvenokārt iet “door to door” ceļu: brauc uz uzņēmumiem, stāsts par savu automātu priekšrocībām, rīko degustācijas. Bet noteikti vērts attīstīt arī sociālo tīklu mārketingu.



Katrs darbinieks ir svarīgs.

Atrast labus darbiniekus kļūst arvien grūtāk. Meklējot tos, pieredzes trūkums netiek uzskatīts par šķērslī: domājošs cilvēks visu var apgūt, un reizēm ir pat labāk paņemt nenoslīpētu dimantu un noslīpēt pašiem. Ikviens darbinieks ir svarīgs, jo uzņēmums ir kā vienots mehānisms: katrs zobratīņš dara savu, un, kolīdz kāds kļūl, viss var apstāties. Ja uzņēmumā ir labs mikroklimats, viss iet no rokas, bet ja cilvēki jūtas ar kaut ko neapmierināti, darbs cieš. Darbinieki ir jāciena, ir jāiedziļinās viņu problēmās, tās jāizrunā un jāuzklausā viņu viedoklis, lai saprastu, ko varētu darīt citādi.

Rīgas pirmais bārdzīnis

Patlaban Rīgā ir vairāk nekā desmit bārbershopu – vīriešu frizētavu, kas piedāvā profesionālu bārdzīņu pakalpojumus, – taču vēl nesenā pagātnē nebija nevienas. Par

bārbersopu modes uzplaukumu ir atbildīgs viens cilvēks – Edgars Rozenvalds, kurš pirms sešiem gadiem noriskēja un atvēra pirmo šāda veida frizētavu.

Tagad Rozenvalda pārziņā ir sešas specializētās frizētavas, daļa no tām domātas klasiskā stila piekritējiem, citas – vairāk jauniešiem



Biznesa ideju Edgars, kura pamatizglītība gan ir saistīta ar gluži citu jomu – mūzikas menedžmentu, noskatījies ārzemēs un nospriedis, ka Rīgā šādu frizētavu ļoti pietrūkst.

Braucot autobusā no Berlīnes, sīki izdomājis koncepciju, ko pēc tam visos sīkumos arī realizējis. To, ka Rozenvalds detaļām pievērš ļoti lielu vērību, var saprast, ieejot jebkurā no viņa bārbersopiem – liekas, ka tur ir padomāts par visu, lai klients justos gaidīts un varētu izbaudīt īpašu džentlmeņu klubiņa noskaņu.

Varētu likties, ka jau no paša sākuma tas bija veiksmes stāsts, taču patiesībā pirmie soļi biznesā bijuši grūti un labu laiku Rozenvalds dzīvojis, tā teikt, no rokas mutē – visu nopelnīto nācies ieguldīt biznesa attīstībā un nomaksāt nodokļos.

Viena no pirmajām lietām, ko viņš sapratis jau sākumā, – jādomā par biznesa paplašināšanu: “Lai noturētos tirgū, ja vien ir līdzekļi un iespējas, vajag biznesu izvērst pēc iespējas plašāk. Kad atvēru pirmo bārbersopu, ātri vien sapratu, ka tikai ar vienu es neizdzīvošu, jāveido vesela ķēde. Taču man nebija brīvu līdzekļu, turklāt toreiz tā bija pavisam jauna biznesa niša un darbinieku šajā sfērā nebija vispār! Tos nācās apmācīt no nulles. Tādēļ uzreiz es diemžēl nevarēju plaši izvērsties.”

Tomēr laika gaitā izdevās atvērt vēl dažas frizētavas, kas ļāvis izdarīt dažus secinājumus par šī biznesa īpatnībām. “Manā biznesā viens no galvenajiem veiksmes priekšnoteikumiem ir īstās vietas izvēle. Ja tu atrodiēs sāņus no galvenās ielas, tad cilvēki pie tevis nenāks.”

Patlaban visos Rozenvalda uzņēmumos kopā strādā jau ap 50 darbinieku, taču sākumā daudzas lietas Edgaram nācies darīt pašam. “Latvija ir viena no retajām valstīm, kur uzņēmuma īpašniekam jāprot darīt visu. Visu! Ja pats neproti skūt bārdu vai griezt matus, darbinieks kādā brīdī sāks uz tevi skatīties šķībi un domāt – es viņam pelnu naudu, bet viņš taču pats neko nedara! Ja īpašnieks nav nodzinies tā, ka pār lūpu nevar pārsplaut, tad nez kādēļ visiem liekas,

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

ka viņš neko nedara. Un tev pašam arī jādomā par reklāmu, jāsniedz intervijas, jāmeklē darbinieki un tā tālāk,” stāsta Rozenvalds.

Latvijā ir grūti atrast labus speciālistus. Diezgan bieži saņem piedāvājumus no cilvēkiem, kuri ir gatavi palīdzēt tajā vai citā jomā. Visu viņi zinot, tikai, ja pajautāju, kur ir strādājuši pirms tam, iestājas klusums. Bet pēc tam apvairojas, ja atsakām. Taču tas ir egoisms – piedāvāt citiem zemas kvalitātes pakalpojumus. Jāņem arī vērā, ka darbaspēka tirgus Latvijā ir pārkarsis, jo darba vietu šobrīd ir vairāk nekā darbinieku. Tādēļ nākas saskarties ar to, ka darbā nāk pieteikties cilvēki ar ļoti lielām ambīcijām.

Rozenvalds atzīst, ka Latvijas tirgus ir diezgan sarežģīts un sadrumstalots, tādēļ prasa papildu izdevumus. “Latvijā ir ļoti maz cilvēku, turklāt problēmas rada arī tas, ka tirgus ir sašķelts latviski un krieviski runājošajos. Tas nozīmē, ka reklāmai jātērē divreiz vairāk naudas, jo jāgatavo teksti abās valodās. Jārēķinās arī ar to, ka tavs galvenais biznesa partneris ir valsts – un tas ir ļoti nežēlīgs partneris, kas vienmēr ir gatavs tevi par kaut ko sodīt. No visām pusēm tevi cenšas izspiest.”

“Veiksmes formulas pamats ir cieņa pret sevi, pret to, ko tu dari, pret pārējiem cilvēkiem. Un ir jāstrādā – daudz un smagi. Arī pie sevis pilnveidošanas. Nav tā, ka atvērsi biznesu un pēc tam varēsi braukt uz Kubu smēķēt cigārus. Liela daļa uzņēmēju strādā bez peļņas, daudzi ir parādā nodokļu maksājumiem – tāda ir realitāte. Latvijas tirgus šajā ziņā ir īpaši nežēlīgs, jo te nekādiem eksperimentiem nav vietas: ja cilvēki pie tevis nenāk, tu esi bankrotējis.

Uzņēmējs atzīst, ka, sākot biznesu, ir pieļāvis arī pa kādai kļūdai. Pārsteidzoši, taču viena no tām saistīta ar attiecībām ar darba kolektīvu. “Ja vēlreiz būtu viss jāsāk no sākuma, tad vienu lietu es tomēr darītu citādāk – ieturētu distanci no pārējās komandas. Jo Latvijā cilvēki laicam diemžēl īsti nav pieraduši pie labas attieksmes no vadības puses un brīžam to uztver kā priekšnieka vājuma pazīmi. Sākas dažādas familiaritātes izpausmes.”

Bet pats galvenais padoms – pirms uzsākt biznesu, visu vajag kārtīgi pārdomāt. “Septiņas reizes nomēri un tikai tad griez. Latvijā šis noteikums ir īpaši būtisks, citādi uz tava uzņēmuma durvīm drīz būs uzraksts “Iznomā”...”.

Kā klimata pārmaiņas ietekmēs uzņēmumus?

Aizvien vairāk uzņēmumu ievieš ilgtspējas aktivitātes, gan pieliekot roku klimata pārmaiņu mazināšanā, gan uzlabojot iekšējos procesus, veicinot izaugsmi un vairojot sava uzņēmuma vērtību. ESG jeb vide, sociālā atbildība un pārvaldība ir ilgtspējas standarts uzņēmumā, jo katrs no aspektiem pilda savu būtisku funkciju. Darbs ar vides jautājumiem ir ne tikai atbildīgs dabas resursu patēriņš, bet arī gatavība strādāt ar klimata pārmaiņu sekām vai cēloņiem.

Jau šobrīd visā pasaulē tiek aktīvi runāts par dabas resursu efektīvu izmantošanu. Jo gudrāki lēmumi tiek pieņemti un pārdomātāk rīkojamies, jo stabilāks ceļš uz ilgtspējīgāku nākotni. Galvenais klimata sasilšanas cēlonis ir siltumnīcefekta gāzu (oglekļa dioksīda, metāna un slāpekļa oksīda) emisiju palielinājums industriālās revolūcijas rezultātā, lai apmierinātu strauji augoša iedzīvotāju skaita vajadzības pēc pārtikas un komfortablas dzīves. Siltumnīcefekta gāzu emisijas šobrīd ir lielākas nekā jebkad agrāk un notur siltumu atmosfērā vairāk nekā vajadzētu.



Lai klimata sasilšanu mazinātu, Eiropas Savienības valstīm viens no uzdevumiem ir CO₂ emisiju mazināšana — plāni paredz līdz 2030. gadam samazināt siltumnīcefekta gāzu neto emisijas vismaz par 55 % salīdzinājumā ar 1990. gada līmeni, savukārt līdz 2050. gadam jāsasniedz nulli, kļūstot par klimatneitrālu kontinentu. Šis ir ambiciozs plāns, un arī Latvijas uzņēmēji nevar palikt stāvam malā. Tieši kopīga un mērķtiecīga rīcība ir optimālais risinājums.

Viens no piemēriem klimata būtiskai ietekmei uz sabiedrību gan Latvijā, gan citās valstīs ir gaisa temperatūras paaugstināšanās. Ja tā pieaugs vairāk par pusotru grādu, klimata pārmaiņas radīs nopietnas sekas dabai un cilvēkiem, piemēram, spēcīgi tiktu ietekmēti pārtikas avoti — ciestu kviešu, rīsu, kukurūzas un sojas ražošana. Ja neizdodas temperatūras kontrole un turpinās tās kāpums, lauksaimniecības raža visā pasaulē strauji samazināsies jau pie divu grādu svārstībām. Turpretī temperatūras kāpums par trīs - četriem grādiem rada nopietnus draudus zivju sugām, mazinot pārtikas pieejamību un atstājot ietekmi uz cilvēces attīstību, sākoties badam un cilvēku migrācijai.

Jauni klimata pārmaiņu riski uzņēmējdarbībā

Uzņēmējdarbību tuvāko gadu laikā ietekmēs divas jaunas klimata risku kategorijas — fiziskie un pārejas riski. Fiziskie riski rodas mainīgā klimata ietekmē, piemēram, pārlieku liels karstums sekmē sējumu un stādījumu izkalšanu, rada meža ugunsgrēku riskus, nokrišņu radītu plūdu ietekmē iegrimst un tiek aizskaloti grants ceļi, un var tikt bojāta elektroapgāde u.tml. — šīs lietas mēs redzam notiekam jau šodien.

Pārejas riski izriet no virzības uz zemu CO₂ emisiju ekonomiku no likumdevēja puses. Sagaidāmie virzieni likumdošanas pārmaiņās jau šobrīd iezīmējas CO₂ kvotu cenas kāpums, ogļu un naftas ieguves pakāpeniska pārtraukšana, atjaunojamās enerģijas ražošanas veicināšana, iekšdedzes dzinēju pārdošanas ierobežojumi, energoefektivitātes prasības, atkritumu otrreizēja izmantošana, aprites ekonomikas iedzīvināšana, ķīmisko vielu lietošanas ierobežošana lauksaimniecības nozarē u.c.. Pārejas klātbūtne jau manāma virknē nozaru, piemēram, transporta jomā vērojama nenoteiktība par jauno tehnoloģiju dominanci — elektroauto attīstās soli soli ar ūdeņradi kā atjaunīgas enerģijas avotu. Lauksaimniecības nozarē arvien lielāku lomu spēlē precīzās tehnoloģijas zemes apstrādē un mēslošanā, mežizstrādes jomā norit diskusijas par jaunas paaudzes tehnikas izmantošanu, pat ar saules enerģiju darbināmas.

Ilgtermiņa saimniecība un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Uzņēmējiem ieteicams pārdomāt rīcības plānu – savas atbildes uz klimata, tehnoloģiju, likumdošanas un tirgus pārmaiņām. Jo ātrāk uzņēmēji izvērtēs riskus, jo labāk būs iespējams pasargāt sevi un savu uzņēmumu un arī saskatīt jaunas iespējas uzlabot savu pozīciju tirgū vai rast jaunus noieta tirgus ar inovatīvu zemas emisijas produkciju vai pakalpojumiem.

Pārmaiņas skar arī darba tirgu, pārmaiņas būs jūtamas arī patērētāju paradumos - paredzams, ka samazināsies pieprasījums pēc vecām, neuzlabotām ēkām — jau šobrīd Latvijā novērojama pircēju ieinteresētība iegādāties mājokli energoefektīvās mājās.

Uzņēmumiem jāreāģē ar patērētāju atbildes reakcijām uz uzņēmumu praksi dažādos jautājumos un situācijās, piemēram, neiecietību pret piesārņošanas gadījumiem vai dzīvnieku labturības prasību neievērošanu.

Ja uzņēmums nepievērsīs pietiekami lielu uzmanību vides jautājumiem, tad jāreāģē ar būtiskiem riskiem kā klientu novēršanos un pāreju pie konkurentiem. Arī komercbanku vidū arvien vairāk parādīsies situācijas, kurās bankas atsakās finansēt uzņēmumus, ja to darbība neatbilst ilgtermiņai praksei. Ilgtspējas novērtējums jau šodien ir daļa no kredītu izvērtēšanas procesa, bet tas kļūst arvien detalizētāks.

Ilgtspēja nav tikai par zaļu domāšanu, tā ļauj pārdomāt dažādas saimnieciskās prakses labākas nākotnes vārdā. Tie uzņēmumi, kuriem ir sagatavotas atbildes uz ilgtspējas riskiem, investoru acīs būs pievilcīgāki, jo ilgtermiņā tie mēdz būt ienesīgāki un mazāk pakļauti pēkšņām svārstībām. Investoru acīs ilgtspējas nozīme turpina augt.

Lai kļūtu par veiksmīgu uzņēmēju, ar labu ideju un degsmi vien var nepietikt. Ir nepieciešams skaidrs rīcības plāns, uzticama komanda un pietiekami resursi.

Taču tas nenozīmē, ka veiksmīgu biznesu var uzsākt tikai pieredzējuši uzņēmēji. Arī jauniešiem ir visas iespējas, lai sevi pārliecinoši pieteiktu uzņēmējdarbības vidē! Galvenais ir pārdomāta rīcība.

Labs biznesa plāns uzņēmējam ir kā stipri pamati ēkai

Gan biznesa uzsākšanai, gan attīstībai ir vajadzīgs plāns, lai iecerētie lēmumi būtu pārdomāti un sniegtu vēlamu rezultātu. Tādēļ pirms jebkura veida uzņēmējdarbības uzsākšanas ir svarīgi apkopot domas strukturētā veidā, nobeigumā radot pārskatāmu biznesa plānu. Lai palīdzētu uzņēmējiem šajā ceļā, noderīgs palīgs ir Biznesa skici rīks, kas izved cauri būtiskākajiem biznesa jautājumiem divos posmos: pirmajā posmā tas rosina pārdomāt, kas ir tavš produkts un ar ko tas ir īpašs un konkurētspējīgs, bet otrajā – vērtēt uzmanību finansēm un skaitļiem, lai saprastu, vai biznesa iecere būs ienesīga un kā uzlabot peļņas rādītājus.

Pirmais solis. Kāpēc tava ideja ir labāka par citām?

Jebkura produkta vai pakalpojuma ideja būs dzīvotspējīga tikai tad, ja tā risinās kādu noteiktu vajadzību vai problēmu. Ar to vien, ka tu kaut ko māki darīt, nepietiek. Iemeslus, kādēļ patērētājam lietot produktu vai pakalpojumu, jāspēj saskatīt pašam uzņēmējam, kas vienlaikus pats arī ir patērētājs. Jāmēģina iztēloties, kas pašam vai cilvēkiem apkārt ir svarīgi, kas nepatīk vai rada lieku berzi esošajos piedāvājumos un kādu vajadzību iespējams risināt ar jaunu

produktu vai pakalpojumu. Ne mazāk būtiski ir spēt vienā teikumā aprakstīt savu produktu, izceļot tā unikalitāti citu līdzīgu produktu vidū. Ja to spēj, tad arī patērētājs vai topošais investors spēs viegli uztvert, kas ir tavs produkts, ko tas risina un kādēļ tas ir labāks par citiem.

Otrais solis. Ko un kā vēlies uzrunāt?

Produkta ražošana ir tikai viens no uzņēmējdarbības posmiem. Lai varētu pelnīt naudu, šis produkts ir jānogādā līdz pircējam. Tāpēc ir vērts pārdomāt, kur tu izplatīsi savu produktu un kā pircēji par to uzzinās. Veiksmīgs uzņēmējs pazīst savu pircēju un zina, kā viņu sasniegt un uzrunāt.

Lai piesaistītu pircēju, liela nozīme ir uzņēmuma vai zīmola tēlam. Mūsdienās pircējiem ir lielas izvēles iespējas, tāpēc arvien svarīgāk kļūst tas, kā pircējs jūtas, domājot par konkrēto uzņēmumu vai produktu. Pētījumos pierādīts, ka brīdī, kad jāizdara izvēle par labu vienam vai otram pirkumam, emocionālie faktori ietekmē daudz vairāk nekā racionālie. Tāpēc laikus jāpārdomā, kā radīsi savu tēlu vai atpazīstamību, lai raisītu interesi tieši par tavu produktu vai pakalpojumu.

Trešais solis. Turi draugus tuvu, bet konkurentus – vēl tuvāk!

Jebkuram pakalpojumam vai produktam ir konkurenti. Jāņem vērā, ka tavs produkts konkurē ne tikai ar līdzīgu produktu, bet arī citām alternatīvām, kas risina to pašu problēmu vai vajadzību.

Piemēram, dizaina papīra lampas konkurē ar visām pārējām lampām, jo klienta vajadzība ir apgaismes ķermenis mājās neatkarīgi no materiāla, no kura tas izgatavots.

Ja tu izgatavo rotaslietas no koka, tev ir jāpārzina savi konkurenti, viņu spēcīgās un vājās puses ne tikai starp tiem uzņēmējiem, kuri gatavo koka rotaslietas, bet arī plašākā mērogā – vismaz starp tiem, kuru niša ir rotaslietas no dabiskiem materiāliem. Vēl labāk, ja pārzini tendences un aktualitātes visā nozarē. Tas palīdzēs labāk sasniegt savu auditoriju ar precīzākiem vēstījumiem un apsteigt konkurentus.

Ceturtais solis. Veiksmes atslēga – komanda

Biznesa ideja pati par sevi nav tik vērtīga kā komanda, kas strādā pie tās īstenošanas. Tieši komanda var izrādīties izšķirošais faktors, kas nosaka, vai ideju izdosies ieviest dzīvē un pārliecināt iespējamus investorus ieguldīt naudu.

Ir jāzina, kādas prasmes piemīt komandai un kā tiek sadalīta atbildība, lai izvairītos no pārpratumiem. Ja tavā komandā trūkst kādas prasmes vai kompetences, laikus jāpārdomā, kā šo tukšumu aizpildīsi.

Varbūt piesaistīsi kādu no ārpusēs? Bet varbūt ir funkcijas, kas tavā komandā nemaz nav vajadzīgas? Un varbūt kāds no komandas locekļiem var pildīt vairākas no tām?

Piektais solis. Laiks apzināt resursus!

Ar degsmi vien ir krietni par maz, lai savu ideju pārvērstu vērtīgā produktā. Tev būs vajadzīgi arī resursi – viss, kas nepieciešams, lai varētu ražot produktu vai sniegt pakalpojumu.

Idejas dzīvotspēja lielā mērā ir atkarīga no spējas apzināt visus nepieciešamos resursus un spēt tos nodrošināt par saprātīgām izmaksām.

Kādi resursi un cik ilgi būs nepieciešami, lai uzsāktu un nodrošinātu ražošanu? Kur šos resursus iegūt, un cik tie izmaksās? Cik ilgs laiks būs vajadzīgs, lai uzsāktu ražošanu? Neaizmirsti, ka resurss esi arī tu pats – tava alga un nodokļi!

Lai ideja būtu pievilcīga, tai jābūt ienesīgai, tāpēc ir būtiski sabalansēt ieņēmumus un izdevumus nākotnē. Jārēķinās, ka pirmajos darbības gados uzņēmējdarbība var nest arī zaudējumus, tāpēc ir svarīgi paredzēt finanšu rezerves. Biznesa skiču rīks palīdzēs aprēķināt nodokļus un ar apgrozījuma simulatora palīdzību saprast, vai un cik ilgā laikā tavš produkts nesīs peļņu un pie kāda apgrozījuma līmeņa peļņas rādītāji uzlabosies.

Ja atbilžu uz visiem jautājumiem acumirkļī nav, Biznesa skiču rīks ļauj turpināt darbu vai papildināt saturu jebkurā laikā, kad atbilde atrasta. Iegūto biznesa plānu vari gan saglabāt savā datorā, gan pārsūtīt potenciālajiem investoriem vai izmantot, lai pieteiktos finansiāla atbalsta saņemšanai dažādās uzņēmējdarbības atbalsta programmās.

Privātprakse kā uzņēmējdarbības forma

Privātprakse ir speciālista profesionāla darba organizācijas forma, kas izveidota pakalpojumu sniegšanai klientiem. Privātp praksē atbildība par profesionālo darbību un tās rezultātu gulstas uz pašu speciālistu.

Privātpaksi var īstenot dažādās jomās, sākot no veselības aprūpes un beidzot ar pedagoģiju. Tomēr neatkarīgi no jomas tā balstās uz individuālas pakalpojumu sniegšanas principu.

Privātp praksē speciālists veic **patstāvīgu saimniecisko darbību**, kas reģistrēta atbilstoši normatīvo aktu prasībām gan specialitātē, gan nodokļu maksāšanas jomā. Darbojoties privātp praksē, speciālists pats nosaka savu klientu bāzi, darba grafiku un pakalpojumu cenas. Tādējādi akcentējamas vairākas privātp praksē veicamās darbības, kuru īstenošana pakļauta noteiktam tiesiskajam regulējumam:

1. Praktiskā statusa noteikšana

Profesionāļiem, kuri vēlas nodarboties ar privātpaksi, ir jāsaņem nepieciešamās atļaujas, licences vai sertifikāti savā profesijā / specializācijā. Tas ļauj viņiem būt juridiski atzītiem, t.sk. no valsts puses, un darboties saskaņā ar normatīvo aktu prasībām.

2. Klientu piesaiste

Privāti praktizējošiem speciālistiem nākas patstāvīgi meklēt klientus. Var izmantot dažādas klientu piesaistīšanas metodes, piemēram, reklāmu, ieteikumus un dalību specializētos pasākumos un forumos. Pakalpojumu kvalitātei, kā arī reputācijai ir būtiska loma jaunu klientu piesaistē un esošo noturēšanā.

3. Darba grafika un atlīdzības noteikšana

Privātp prakses speciālisti paši nosaka savu darba grafiku, ieskaitot darba dienu, stundu un pārtraukumu izvēli. Tāpat viņi var patstāvīgi noteikt savu pakalpojumu izcenojumus (cenrādi), vadoties no tirgus konkurētspējas, savas pieredzes un specializācijas līmeņa, kā arī nozarē izveidotajām vadlīnijām.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

4. Pakalpojumu sniegšana

Privātprakses speciālisti sniedz konsultācijas, veic skaistumkopšanas vai citas procedūras, kas paredzētas viņu specializācijas jomā. Viņi strādā ar klientiem vienatnē vai ar ierobežotu palīgu skaitu.

5. Finanšu pārvaldība

Privāti praktizējošie speciālisti savas finanses administrē patstāvīgi. Tas ietver grāmatvedību, ieņēmumu un izdevumu uzskaiti, nodokļu nomaksu un uzskaites dokumentu kārtošānu. Viņiem arī pašiem jā rūpējas par nepieciešamo iekārtu un materiālu iegādi darbam.

6. Dokumentu pārvaldība

Privāti praktizējošie speciālisti paši organizē lietvedību atbilstoši normatīvo aktu prasībām, veido arhīvus, atbild par datu aizsardzību.

Kopumā privātprakse sniedz **daudz priekšrocību**, kas padara to pievilcīgu un efektīvu speciālistiem, kuri cenšas patstāvīgi vadīt savu karjeru un gūt panākumus izvēlētajā nozarē. Birokrātisko ierobežojumu trūkums un iespēja visus procesus risināt patstāvīgi veicina inovācijas. Privātpraksē var ātri ieviest jaunas tehnoloģijas un metodes, pielāgot tās savām vajadzībām, diversificēt pakalpojumus atbilstoši pieprasījumam. Privātprakse ļauj elastīgāk reaģēt uz izmaiņām ārējā vidē un tirgus apstākļos.

Viens no galvenajiem privātprakses ieguvumiem ir iespēja izvēlēties specializācijas jomu. Ir iespējams kļūt par ekspertu noteiktā jomā un strādāt ar klientiem, kuriem ir specifiskas vajadzības. Piemēram, var kļūt par frizieri-stilistu, kas specializēties stila veidošanai bērniem, vai par fotogrāfu, kas strādā ar grūtniecēm.

Šī specializācijas iespēja ļauj attīstīt unikālas prasmes un zināšanas izvēlētajā jomā, kā arī veidot spēcīgas un uzticamas attiecības ar klientiem. Var kļūt par klientu galveno atbalsta un palīdzības avotu, un speciālista darbam tiks pievērsta lielāka uzmanība un atzinība.

Klientu uzticēšanās un cieņa ir viens no galvenajiem panākumu faktoriem privātpraksē. Klienti vērsas pie profesionāla pēc palīdzības un sagaida maksimāli individuālu pieeju. Privātpraksē strādājošie var veidot ciešākas attiecības ar klientiem, veikt papildu konsultācijas un novērošanu, kas ļauj labāk izprast un apmierināt viņu vajadzības.

Profesionālo darbību privātpraksē regulējošie normatīvie akti Latvijā

Noarmatīvais akts	Privātprakses atvēršanai un uzturēšanai saistošais regulējums
<i>Komerclikums</i>	Komercdarbības (saimnieciskās darbības) forma = SIA, IK
<i>Biedrību un nodibinājumu likums</i>	Profesijas biedrība (asociācija)
<i>Likums "Par iedzīvotāja ienākumu nodokli"</i>	Saimnieciskās darbības veikšana reģistrējoties VID bez reģistrācijas UR
<i>Darba likums</i>	Darba līgums ar darbinieku (palīgpersonālu)
<i>Civillikums</i>	Uzņēmuma līgums ar fiziskām juridiskām personām, kas sniedz ārpakalpojumu Zaudējumi. Morālais kaitējums
<i>Darba aizsardzības likums</i>	Drošība un veselības aizsardzība darbā (privātpraksē)

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

<i>Patērētāju tiesību aizsardzības likums</i>	Patērētāju (klientu) tiesības, negodīgi līguma noteikumi
<i>Reklāmas likums</i> <i>Negodīgas komercprakses aizlieguma likums</i>	Klientu piesaiste
<i>Civilprocesa likums</i>	Strīdu risināšana, prasības celšana tiesā, liecinieks civilprocesā
<i>Mediācijas likums</i>	Mediācija kā alternatīvais domstarpību risināšanas veids
<i>Autortiesību likums</i>	Autortiesības uz video, audio, foto darbiem
<i>Higiēnas prasības skaistumkopšanas pakalpojumu sniegšanai</i>	Skaistumkopšanas speciālista profesionālā darbība
<i>Sociālo pakalpojumu un palīdzības likums</i>	Prasības sociālā darba speciālistam
<i>Bērnu tiesību aizsardzības likums</i>	Bērna tiesību aizsardzības subjektu tiesības un pienākumi bērna tiesību ievērošanā, prasības darbā ar bērniem
<i>Grāmatvedības likums un Grāmatvedības kārtošanas noteikumi</i>	Prasības grāmatvedības kārtošanai privātpraksē
<i>Likums "Par iedzīvotāja ienākumu nodokli"</i>	Nodokļa maksātāji, ar nodokli apliekamais objekts
<i>Dokumentu juridiskā spēka likums</i> <i>Elektronisko dokumentu likums</i>	Iespējas izmantot attiecīgo dokumentu tiesību īstenošanai vai likumisko interešu aizstāvībai īstenošana privātpraksē
<i>Likums "Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu"</i>	Prasības profesionālās darbības atbilstībai noteiktām kvalitātes prasībām un kritērijiem
<i>Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība (MK noteikumi)</i>	Prasības privātpraksē izstrādājamo dokumentu noformēšanai un grupēšanai
<i>Vispārīgā datu aizsardzības regula</i> <i>Fizisko personu datu apstrādes likums</i>	Prasības fiziskas personas datu aizsardzībai
<i>Arhīvu likums un Dokumentu un arhīvu pārvaldības noteikumi (MK noteikumi)</i>	Prasības dokumentu arhivēšanai, dokumentu nomenklatūras izstrādei privātpraksē
<i>Oficiālās elektroniskās adreses likums</i>	Oficiālās elektroniskās adreses izmantošana ir obligāta reģistros reģistrētam tiesību subjektam

Speciālists var organizēt savu privātpraksi, veicot savu profesionālo darbību patstāvīgi – kā **pašnodarbinātā persona**, reģistrējoties kā saimnieciskās darbības veicējs un iedzīvotāju

ienākuma nodokļa maksātājs Valsts ieņēmumu dienestā un saņemot nodokļu maksātāja reģistrācijas apliecību.

Šajā gadījumā viņš pats organizē un atbild par savu profesionālo darbību: nosaka savu darba un atpūtas laiku, atver fiziskas personas norēķinu kontu sevis izvēlētā kredītiestādē, iekārto prakses telpas (kurām jābūt ērtām un pieejamām klientiem), piesaista ārpakalpojuma sniedzēju (kas būtu rekomendējams) grāmatvedības uzskaites kārtīšanai, lai aprēķinātu nodokļus, aizpildītu un iesniegtu nodokļu atskaites Valsts ieņēmumu dienestam (tas šobrīd tiek veikts tikai elektroniskā formā, noslēdzot līgumu ar nodokļu administrācijas iestādi), veic nodokļu un sociālās apdrošināšanas maksājumus, veic fizisko personu datu aizsardzības pasākumus, - popularizē savus pakalpojumus, rūpējās par savu profesionālo pilnveidi utt.

Kā pašnodarbināta persona speciālists var slēgt sadarbības vai uzņēmuma līgumus arī ar fiziskām un juridiskām personām – iestādēm, uzņēmumiem un organizācijām, kā arī piedalīties valsts un pašvaldību iestāžu izsludinātajos publiskajos iepirkumos, lai sniegtu profesionālos pakalpojumus klientiem.

Pieņemot lēmumu par savas privātprakses uzsākšanu, svarīgi ir samērot savas profesionālās vēlmes ar pieredzi un finanšu iespējām, kā arī pastāvošo pieprasījumu pēc noteiktiem pakalpojumiem.

Speciālists var izveidot **kapitālsabiedrību** saskaņā ar Komerclikuma normām un kļūt par komersantu. Šajā sakarā speciālists viens pats vai kopā ar fiziskām vai juridiskām personām var dibināt sabiedrību ar ierobežotu atbildību (SIA) vai kļūt par jau esošas SIA dalībnieku. SIA pamatkapitālu veido dibinātāja(u) mantas ieguldījums vai naudas līdzekļu iemaksas tās darbības nodrošināšanai. Par riskiem, kas saistīti ar komercdarbības veikšanu, SIA atbild ar savu mantu, kas ir nošķirta no SIA dibinātāja(u) mantas.

Komersantu reģistrāciju veic komercreģistra iestādē – Uzņēmumu reģistrs, izveidojot pamatkapitālu, iesniedzot Komerclikumā noteiktos dibināšanas dokumentus, pieteikumu un samaksājot valsts nodevu par ierakstu izdarīšanu komercreģistrā un to publicēšanu.

Tādejādi SIA, kuras vienīgais īpašnieks vai viens no dalībniekiem ir savas profesijas speciālists, kā komersants (komercreģistrā reģistrēta sabiedrība, juridiska persona) sniedz profesionālās darbības pakalpojumus peļņas gūšanas nolūkā. Speciālists pats (vai SIA dalībnieki ar sapulces lēmumu, statūtiem, valdes locekļu rīkojumiem u.c. veidā) nosaka SIA iekšējo darba organizāciju, piesaista nepieciešamos speciālistus slēdz nepieciešamos līgumus ar darbiniekiem, klientiem, sadarbības partneriem, plāno ienākumus un izdevumus, iegādājas pamatlīdzekļus, organizē grāmatvedību.

Speciālista profesionālā darbība, kas tiek veikta kā komercdarbība, ir uzskatāma par profesionālo darbību privātp praksē. Attiecībā uz atbildības sadali jānošķir speciālista kā fiziskas personas – reglamentētās profesijas pārstāvja – atbildība un juridiskas personas – speciālista dibinātas komercsabiedrības (SIA) – atbildība.

Jautājumus ar trešajām personām, darba organizatoriskos jautājumus risina juridiskā persona – komercsabiedrība (SIA) ar tās pārvaldes institūcijas (valdes) starpniecību. Viena dibinātāja gadījumā valdi veido pats dibinātājs. Tādejādi speciālists sniedz profesionālos pakalpojumus juridiskās personas – komercsabiedrības, kuras dibinātājs viņš ir, klientiem:

- 1) ievērojot profesionālo darbību regulējošo normatīvo aktu prasības;
- 2) ievērojot komercdarbību regulējošo normatīvo aktu prasības.

Speciālists var arī organizēt savu darbu, veicot savu profesionālo darbību patstāvīgi kā **individuālais komersants** (IK). Tādā gadījumā viņš kā fiziska persona kļūst par komersantu, ja

Ilgspējīga saimniecība un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

saskaņā ar Komerclikuma prasībām iesniedz komercreģistrā noteiktos dibināšanas dokumentus un pieteikumu, samaksājot valsts nodevu par ierakstu izdarīšanu komercreģistrā un to publicēšanu.

Izvēloties kļūt par IK, par riskiem, kas saistīti ar komercdarbības veikšanu, speciālists atbild ar visu savu mantu tāpat kā pašnodarbinātā persona, veicot saimniecisko darbību. Tādējādi IK atbild par saistībām kā fiziska persona un kā fiziska persona maksā ienākuma nodokli, veic sociālās apdrošināšanas iemaksas, plāno savus ienākumus un izdevumus.

Speciālists pats nosaka IK iekšējo darba organizāciju, piesaista nepieciešamos speciālistus slēdz nepieciešamos līgumus ar darbiniekiem, klientiem, sadarbības partneriem, plāno ienākumus un izdevumus, iegādājas pamatlīdzekļus, organizē grāmatvedību.

Speciālista profesionālās darbības veikšana kā individuālajam komersantam ir uzskatāma par vienu no profesionālās darbības privātp praksē veidiem, kurā viņš sniedz profesionālos pakalpojumus klientiem:

- 1) ievērojot profesionālo darbību regulējošo normatīvo aktu prasības;
- 2) ievērojot komercdarbību regulējošo normatīvo aktu prasības.

Kamēr fiziskai personai (speciālistam), kas veic saimniecisko darbību (sniedz profesionālos pakalpojumus) nav iestājies pienākums pieteikt sevi ierakstīšanai komercreģistrā kā individuālo komersantu (Komerclikuma 75.pants), tikmēr fiziskā persona (speciālists) savu profesionālo darbību var veikt pašnodarbinātas personas statusā. Šajā sakarā ir jāizvērtē – kā tiek organizēta profesionālā darbība, piemēram, cik darbinieki privātp praksē tiek nodarbināti, kāds ir darba apjoms un regularitāte, kādā profesionālās darbības jomā notiek darbība, kas ir sadarbības partneri.

Neatkarīgi no tā kāda tiesiskā forma ir izvēlēta profesionālās darbības veikšanai, speciālists ir tiesīgs pieņemt darbā darbiniekus saskaņā ar Darba likuma noteikumiem noslēdzot **darba līgumu** (Darba likuma 40.pants), pusēm vienojoties par darbinieka pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, kā arī darba līgumam ir pievienojams darbinieka amata apraksts. Darba likuma 28.panta otrā daļa nosaka, ka: “ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus”.

Amata aprakstā jāietver detalizēts darbinieka un darba devēja tiesību, pienākumu, kā arī atbildības un citu jautājumu regulējums. Amata aprakstu pirms tā parakstīšanas un pievienošanas darba līgumam sagatavo un apstiprina darba devējs, kas par pamatu var izmantot izveidotos amatu aprakstu paraugus valsts un pašvaldību iestādēm, kā arī Profesiju klasifikatorā norādīto (Ministru kabineta 2017. gada 23. maija noteikumi Nr. 264 “Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām”). Darba līgumā ir atrunājams darba devēja un darbinieka kompetenču sadalījums attiecībā uz profesionālās darbības veikšanu privātp praksē, kā arī attiecībā uz to dokumentu apriti, kas attiecas uz speciālista profesionālo darbību.

Pastāvot darba tiesiskajām attiecībām, jautājumus ar trešajām personām risina darba devējs, savukārt darba organizatoriskos jautājumus darba devējs risina ar darbinieku. Tādējādi speciālists sniedz profesionālos pakalpojumus klientiem pamatojoties uz profesionālās darbības veikšanai noteiktajām nepieciešamajām kompetencēm, bet darbinieki veic savus amata pienākumus atbilstoši darba līgumam un amata aprakstam.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Speciālists savā privātpraksē var slēgt **uzņēmuma līgumu** gan ar fiziskām, gan juridiskām personām par kāda konkrēta darba veikšanu (izpildi). Saskaņā ar Civillikuma 2212.pantu “ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu”.

Raksturīgākās uzņēmuma līguma pazīmes:

- uzņēmuma līgumā ir noteikts konkrēts darba rezultāts, nevis vispārīgā darba veikšana;
- uzņēmuma līguma izpildi juridiska vai fiziska persona nodrošina, izmantojot savus resursus (telpas, darba rīkus, biroja preces utt.), ārpus darba tiesiskajām attiecībām un pamatojoties uz uzņēmuma līguma nosacījumiem nevis pasūtītāja iekšējo darba kārtību;
- uzņēmuma līguma izpildes rezultāts vai starprezultāti tiek nodoti ar pieņemšanas-nodošanas aktu;
- ar uzņēmuma līgumu tiek iegādāts pakalpojuma “komplekts”, kas ietver sevī visas pakalpojuma sniegšanai nepieciešamās izmaksas.

Lai arī Civillikumā tieši netiek regulēti **pakalpojumu līgumi**, praksē ļoti bieži tiek slēgti tieši pakalpojumu līgumi, kas pēc savas ekonomiskās un juridiskās būtības atbilst Civillikumā regulētajam uzņēmuma līgumam.

Lai arī no juridiskā viedokļa nav būtiskas nozīmes tam, vai līgums tiek nosaukts par pakalpojumu līgumu vai uzņēmuma līgumu, ņemot vērā to, ka Civillikumā tieši ir regulēts tikai uzņēmuma līgums, tiesiskā regulējuma skaidrības labad mēs ieteiktu slēgt uzņēmuma līgumus. Turklāt jāņem vērā, ka uzņēmuma un pakalpojumu līgumiem tiek piemērots atšķirīgs nodokļu režīms, lai arī pēc savas ekonomiskās un juridiskās būtības tas ir viens un tas pats līguma veids.

Mūsdienās ikvienam ir jāprot sagatavot tādu dokumentu, kuram **ir juridisks spēks**, jo tikai dokuments ar juridisku spēku nodrošina iespēju to izmantot savu tiesību īstenošanai vai likumisko interešu aizstāvībai. Tiesiskajās attiecībās dokumenta noformēšanas prasību izpildei ir tikpat liela, bet dažkārt pat lielāka nozīme nekā dokumenta teksta saturam.

Jāatceras, ka **dokuments** ir jebkura rakstveida informācija, ko rada jebkura organizācija (ne tikai valsts vai pašvaldības institūcija, privāto tiesību juridiskā persona, notārs, tiesu izpildītājs, advokāts, bet arī jebkurš cits tiesību subjekts, kas rada dokumentus iestādes vai amata pilnvaru ietvaros) vai fiziska persona.

Dokuments parasti tiek sastādīts rakstveidā, taču par dokumentu var uzskatīt arī fotogrāfiju, skaņu ierakstu, video u. c., jo saskaņā ar Arhīvu likumu (1.panta 8.punkts) dokuments ir informācija, kas radusies, saņemta vai pārvērsta citā formā uz jebkura informācijas nesēja, ierosinot, turpinot, mainot vai izbeidzot kādu darbību, un kas apliecina šo darbību. Tāpat informācijas apjoma palielināšanās laimētā e-dokumenti nodrošina jaunas iespējas informācijas izmantošanai. **Elektroniskais dokuments** (Elektronisko dokumentu likums) ir jebkāds saturs (informācija), kas tiek glabāts elektroniskā formā.

Galvenā dokumenta atšķirība no vienkāršas informācijas vai datiem ir tas, ka dokuments kalpo kā personas (fiziskas, juridiskas) darbības pierādījums un tam ir noteikta vērtība.

Ilgtermiņa saimniecība un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Tikai tad, ja izstrādājot dokumentu ir ievērotas noteiktas prasības, dokuments iegūst **juridisko spēku**, pretējā gadījumā šis dokuments nav citiem saistošs. Tādēļ dokumentā svarīgs ir ne tikai tā saturs (teksts), bet arī obligātie rekvizīti, kuru mērķis ir nodrošināt iespēju noteikt konkrētā dokumenta izdošanas laiku un dokumenta autoru. Dokumentu juridiskā spēka likuma 4. pants nosaka obligātos rekvizītus, kas dokumentam nodrošina juridisku spēku.

Proti, lai dokumentam būtu juridisks spēks, tajā iekļauj šādus rekvizītus: dokumenta autora nosaukums, dokumenta datums, paraksts, adresāts, papildus organizācijas dokumentos ir jābūt dokumenta izdošanas vietas nosaukumam, dokumenta reģistrācijas numuram, kā arī ja tas ir noteikts – zīmoga nospiedumam, dokumenta apstiprinājuma uzrakstam vai atzīmei par dokumenta apstiprināšanu. Vēl jāņem vērā, ka lai dokumentam būtu juridisks spēks, ir jābūt ievērotiem ne tikai izstrādāšanas vai noformēšanas noteikumiem, bet dokuments jāizstrādā, ievērojot tiesībspējas un rīcībspējas noteikumus gan attiecībā uz fizisku gan juridisku personu. E-dokumentam ir tāds pats juridiskais spēks kā papīra dokumentam. Dokuments, kuram nav juridiskā spēka, citām organizācijām un fiziskajām personām nav saistošs, bet ir saistošs šā dokumenta autoram.

Katrā konkrētajā gadījumā spriežot par to vai dokumentam ir nepieciešams piešķirt juridisko spēku, ir vērtējams dokumenta saturs, t.i. apstākļi vai no tā izriet kādas tiesības vai pienākumi (piemēram, dokumenta autoram vai adresātam), vai dokumentam ir nepieciešams saistošs raksturs. Arī tiesas vērtē ne tikai dokumentus ar juridisku spēku, bet gan visus dokumentus kopumā (piemēram, arī tādus, kuri pilda tikai informatīvo funkciju).

Kaut arī MK noteikumi Nr. 558 nenosaka, kurā vietā dokumentā norādāms autora nosaukums (autors), tomēr šis rekvizīts jānovieto tā, lai dokumenta saņēmējs var viegli uzreiz identificēt dokumenta autoru, nemeklējot šo informāciju dokumenta tekstā. Tāpēc juridiskas personas (saimnieciskās darbības veicēji – privātprakses) savu nosaukumu norāda veidlapā, tātad dokumenta sākumā (veidlapas rekvizītu zonā), tad dokumenta autora nosaukums tiek rakstīts nominatīvā, lai to nejauktu ar dokumenta adresātu. Dokumenta pirmsteksta zonā izvietojams dokumenta nosaukums, dokumenta izdošanas vietas nosaukums, datums, dokumenta reģistrācijas numurs, dokumenta adresāts.

Visas dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas obligātās prasības, kā minēts, ir noteiktas normatīvajos aktos. Kā palīgīdzekli dokumentu noformēšanai var izmantot Tieslietu ministrijas sagatavotās “Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas vadlīnijas”. Vadlīniju mērķauditorija ir ikviena organizācija un fiziskā persona, kurai ir nepieciešama palīdzība dokumenta noformēšanā.

Latvijā privātām organizācijām (privātpraksēm) ir samērā liela brīvība dokumentu izveidē, aprītē un to saglabāšanā, tomēr šis jautājums privātpraksē risināms atbilstoši konkrēto profesionālo darbību regulējošajiem normatīvajiem aktiem, ņemot vērā klientu (pacientu) tiesības, profesionālās darbības mērķi, uzdevumus, tās īstenošanas formu. Privātpraksē arhīva pārvaldība no valsts arhīva puses netiek kontrolēta, izņemot tos dokumentus, kuriem ir arhīviska vērtība (piemēram, personāla dokumenti).

Arhīvu likuma 5.pants nosaka, ka privāto tiesību juridiskā vai fiziskā persona (speciālista privātprakse), kas veic saimniecisko darbību vai uz darba, uzņēmuma vai autora līguma pamata nodarbina citas fiziskās personas, kā arī personu apvienība:

1) nodrošina savas darbības rezultātā radīto un saņemto personas darba gaitu apliecināšu dokumentu, kā arī izglītojamās personas, tai skaitā studējošā, lietā esošo dokumentu ar arhīvisku vērtību glabāšanu;

2) pēc citas personas pieprasījuma izsniedz šai personai izziņas un apliecinātas dokumentu kopijas, norakstus un izrakstus, kas tai nepieciešami likumā noteiktajos gadījumos savu tiesību pierādīšanai un interešu aizstāvībai.

Secināms, ka privātpraksē veidojama lietu nomenklatūra, kas ir sistematizēts privātpraksē veidojamo lietu un to glabāšanas termiņu saraksts. Dokumentu lietas privātpraksē veidojamas atbilstoši pārvaldes dokumentu grupām, kas minētas MK 2018.gada 4.septembranoteikumos Nr.558 “Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas noteikumi”. Lietu nomenklatūras veidojamas par katru gadu un noformējamās kā organizatoriskais dokuments, ko apstiprina privātprakses vadītājs. Bez lietu nomenklatūras nav iespējama dokumentu reģistrācija, jo tā notiek atbilstoši tam, kādā secībā dokumentu grupas tiek sistematizētas lietu nomenklatūrā.

Ja privātpraksē darbojas **elektroniskā dokumentu pārvaldības sistēma**, t.i. informācijas sistēma, kas nodrošina darbību ar dokumentiem visā to dzīves cikla laikā – no to radīšanas līdz iznīcināšanai vai nodošanai arhīvā, tad tās pamatfunkcijās ietilpst dokumentu glabāšanas termiņu uzturēšana, kā arī grozījumu, auditācijas pierakstu, dokumentu rekvizītu, dienesta atzīmju un citu metadatu saglabāšana. Ja sistēmā ir tverti elektroniskie dokumenti, tā nodrošina kontroli un piekļuvi tiem.

3. Ēnu ekonomikas būtības izpratne un tās pastāvēšanas skaidrojums

Ēnu ekonomika kā parādība tiek apzīmēta ar dažādiem terminiem, piemēram, “pelēkā ekonomika”, “neformālā ekonomika”, “slēptā ekonomika”, “melnā ekonomika”, “neregistrēta ekonomika” vai “netiešā ekonomika”, kas raksturo saimniecisko darbību, kas notiek daļēji vai pilnībā ārpus oficiālās uzskaites, likumdošanas un nodokļu sistēmas. Literatūrā ir sastopamas dažādas ēnu ekonomikas definīcijas. Izplatītākās definīcijas ir “ēnu ekonomika ir iekšzemes kopprodukts (IKP), kas nedeklarēšanas un (vai) nepilnīgas deklarēšanas rezultātā nav uzskaitīts oficiālajā statistikā” vai “legālu vai nelegālu preču un pakalpojumu ražošana, kas netiek ietverta oficiālajā IKP novērtējumā”.

Ēnu ekonomika jeb pelēkā ekonomika ir ienākumi, kas nav uzskaitīti oficiālajā statistikā, netiek deklarēti, un par kuriem netiek maksāti nodokļi. Ēnu ekonomika apvieno visus ekonomiskās darbības veidus, kuri būtu aplikti ar nodokļiem, ja dati par tiem būtu pieejami nodokļu iestādēm:

- Neuztvertā saimnieciskā darbība;
- Izvairīšanās no nodokļu maksāšanas;
- Nelikumīgā darbība;
- Paralēlā darbība.

Tā ir būtiska problēma daudzās valstīs. Ēnu ekonomika veicina nevienlīdzīgu konkurenci, izkropļo tirgu un negatīvi ietekmē nodokļu iekasēšanu, kā arī tās dēļ pieejamie statistikas dati var sniegt politikas veidotājiem maldīgu priekšstatu par norisēm tautsaimniecībā.

Valsts ekonomiskās politikas uzdevums ir veidot stabilu ekonomiku. Tas nozīmē, ka brīdī, kad ir ekonomiskā lejupslīde, valstij jāstimulē ekonomika, piemēram, veicinot

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

iedzīvotāju pirktspēju, bet brīdī, kad ekonomikas augšupeja draud ar ekonomikas pārkaršanu un ļoti augstu inflācijas līmeni, valstij jācenšas stabilizēt ekonomiku, piemēram, palielinot nodokļus. Ja ir pieejami neprecīzi dati, tad tiek pieņemti nepareizi lēmumi ekonomikas turpmākajai attīstībai, un gala rezultātā tiek panākta situācija, kad ekonomikas lejupslīde tiek veicināta vēl vairāk vai arī inflācijas līmenis tiek nevis samazināts, bet tas pieaug vēl vairāk. Šāda situācija var stabilu ekonomikas līdzsvaru pārvērst nestabilā, kuras raksturīgā pazīme ir stagflācija.

Ēnu ekonomiku veicina zems iedzīvotāju ienākumu līmenis, zema iedzīvotāju tiesiskā un ekonomiskā kultūra, dažādas nepilnības valsts likumdošanā, kā arī dažādi ierobežojumi, kas uzlikti preču un pakalpojumu cenām.

Pēc Rīgas Ekonomikas augstskolas aprēķiniem, Baltijas valstīs ēnu ekonomika deva no 19,5% (Igaunijā) līdz 24,7% (Lietuvā) no IKP.[2] Salīdzinot ar citām Baltijas valstīm, Latvijas ēnu ekonomikā bija salīdzinoši lielāka aploksņu algu daļa (50%), mazāki nekā citām firmu neuzrādītie ienākumi un vidēji - neuzrādītie darbinieki.

Neregistrētās ekonomikas aktivitātes var iedalīt arī šādās grupās - ražošana un pakalpojumi, kas nav uzskaitīti, kā arī pretlikumīgās un neoficiālās aktivitātes.

Saskaņā ar Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) sniegto definīciju **ēnu ekonomiku veido** legālas ekonomiskās aktivitātes, par kurām normatīvajos aktos noteiktā kārtībā ir jāsniedz informācija nodokļu administrācijai, bet par kurām nav sniegtas ziņas, tādējādi paliekot neapliktas ar nodokļiem, atšķirībā no tām ekonomiskajām aktivitātēm, par kurām tiek sniegtas ziņas, un nelegālas ekonomiskās aktivitātes.

Ēnu ekonomika veicina nevienlīdzīgu konkurenci, izkropļo tirgu un negatīvi ietekmē nodokļu iekasēšanu, kā arī tās dēļ pieejamie statistikas dati var sniegt politikas veidotājiem maldīgu priekšstatu par norisēm tautsaimniecībā.

Ēnu ekonomikas faktori

Lai varētu samazināt ēnu ekonomiku, ir būtiski noskaidrot to veicinošos faktorus, **Ekonomiski pamatotie faktori:**

- Ietaupījumi. Darbojoties ārpus oficiālās ekonomikas, var ietaupīt uz nodokļu un valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu rēķina. Tāpat var izvairīties no nodokļu un nodarbinātības normatīvo aktu prasību ievērošanas (nodokļu nepilnīga vai nepatiesa uzskaitē; darījumu, mantas, ienākumu nepilnīga vai nepatiesa deklarēšana; nodarbinātā nostrādātā darba laika uzskaitē un algas aprēķināšana neatbilstoši faktiski nostrādātajam laikam un citu prasību neievērošana).
- Viegla iespēja iesaistīties. Piemēram, viens no svarīgiem aspektiem ēnu ekonomikas funkcionēšanai ir neierobežoti norēķini ar skaidru naudu, jo tos ir ļoti grūti izsekot.
- Zems atklāšanas risks. Nelielas iespējas tikt pieķertam un mazi sodi veicina iesaistīšanos ēnu ekonomikā.

Izpratnes un zināšanu faktori:

- Vainas apziņas trūkums. Ēnu ekonomika sabiedrībā tiek uztverta kā normāla parādība. Tas īpaši izteikti ir valstīs, kurās valsts institūciju un to sniegto pakalpojumu kvalitāte ir zema un līdz ar to ir arī zems uzticības līmenis valsts varai. Turklāt gūtais labums no ēnu ekonomikas ir tūlītējs, turpretī saņemtais labums no valsts ir netiešs, kolektīvs un parasti nobīdīts laikā.
- Nezināšana un neinformētība par samaksāto nodokļu izlietojumu. Sabiedrība uztver nodokļus kā abstraktu naudu, kas tiek tērēta netaustāmiem mērķiem un valsts pārvaldes algošanai, nevis kā nosacītu maksājumu par valsts sniegto pakalpojumu – par salabotu ceļu, par izremontētu skolu, par skolotājam samaksātu algu, par medikamentiem un aparāturu slimnīcā, par policistu, kas notver noziedzīgu nodarījumu izdarītājus un nodrošina sabiedrisko kārtību, par subsīdijām zemniekam, par inspektora notvertu maluzvejnieku, par pabalstu vecākiem, par pabalstu invalīdiem, par pabalstu bezdarbniekam un, protams, par pensijām, kā arī par daudziem citiem valsts pakalpojumiem, kas tiek nodrošināti par nodokļu maksātāju līdzekļiem. Valsts pārvaldes izdevumi un atalgojumi no kopējiem valsts tēriņiem sastāda tikai pavisam nelielu daļu.
- Zema uzticēšanās valstij un oficiālām struktūrām, attiecīgi arī valsts pārvaldes spējai efektīvi un godīgi izlietot nodokļos samaksāto naudu.

Tādēļ ēnu ekonomikas ierobežošanai nepieciešami ne tikai administratīvo slogu samazinoši pasākumi, bet arī kompleksi, inovatīvi risinājumi, lai mainītu sabiedrības attieksmi pret iesaistīšanos ēnu ekonomikā un radītu motivāciju darboties legāli.

Šajā procesā īpaši nozīmīga loma ir **nodokļu morālei**, kas ietver vairākus savstarpēji saistītus faktorus:

- Iekšējā pārliecība par nodokļu nomaksas nepieciešamību. Izpratne par nodokļu nozīmi valsts funkciju nodrošināšanā, piemēram, izglītībā, veselības aprūpē un infrastruktūras attīstībā.
- Uzticēšanās valsts institūcijām. Pārliecība, ka nodokļi tiek izmantoti caurspīdīgi, taisnīgi un efektīvi.
- Godīgums un solidaritāte. Sajūta, ka visi iedzīvotāji un uzņēmumi ievēro noteikumus, veicinot personīgu atbildību par nodokļu nomaksu.
- Ētiska motivācija. Nodokļu nomaksa kā sabiedriski atbildīga rīcība, kas stiprina kopējo labklājību un uztur taisnīguma principu.
- Ietekme uz ēnu ekonomiku. Augsta nodokļu morāle samazina motivāciju piedalīties neformālajā ekonomikā, savukārt zema morāle var veicināt nelegālu darbību un nodokļu nemaksāšanu, sekmējot ēnu ekonomikas pieaugumu.

Ēnu ekonomikas negatīvā ietekme

Ēnu ekonomika rada negodīgu konkurenci un izkropļo tirgu – komersanti, kas nenomaksā nodokļus vai nomaksā tos tikai daļēji, iegūst negodīgas priekšrocības salīdzinājumā ar citiem komersantiem. Piemēram, lielākus apgrozāmos līdzekļus, mazākus izdevumus atalgojumam, tas rada zemāku preču un pakalpojumu pašizmaksu un ļauj izspiest no tirgus preces un pakalpojumus, par kuriem nomaksāti visi nodokļi.

Grūtu ekonomisko apstākļu laikos daudzi uzņēmēji atrunājas, ka aiziet ēnu ekonomikā un nemaksāt nodokļus ir vienīgais veids, kā izdzīvot, taču tas ir tikai viena uzņēmuma izdzīvošana, vienlaikus vēl vairāk gremdējot citus, legālos uzņēmumus. Tādēļ var droši apgalvot, ka ēnu ekonomika patiesībā negatīvi ietekmē valsts ekonomikas noturību un attīstību. Ēnu ekonomika negatīvi ietekmē arī nodokļu iekasēšanu un samazina valsts budžeta ieņēmumus. Tas attiecīgi samazina valsts rīcībā esošo naudas apjomu, ko iespējams izmantot dažādu vajadzību finansēšanai, tajā skaitā visas sabiedrības dzīves kvalitātes paaugstināšanai.

Darbs pie ēnu ekonomikas ierobežošanas turpinās sadarbojoties dažādām valsts pārvaldes iestādēm, pastāvīgi īstenojot pasākumus ēnu ekonomikas apjoma samazināšanai.

Kā var ietekmēt ēnu ekonomiku

Tādēļ ēnu ekonomikas ierobežošanai nepieciešami ne tikai administratīvo slogu samazinoši pasākumi, bet arī kompleksi, inovatīvi risinājumi, lai mainītu sabiedrības attieksmi pret iesaistīšanos ēnu ekonomikā un radītu motivāciju darboties legāli. Šajā procesā īpaši nozīmīga loma ir nodokļu morālei, kas ietver vairākus savstarpēji saistītus faktoros:

- Iekšējā pārlicība par nodokļu nomaksas nepieciešamību. Izpratne par nodokļu nozīmi valsts funkciju nodrošināšanā, piemēram, izglītībā, veselības aprūpē un infrastruktūras attīstībā.
- Uzticēšanās valsts institūcijām. Pārlicība, ka nodokļi tiek izmantoti caurspīdīgi, taisnīgi un efektīvi.
- Godīgums un solidaritāte. Sajūta, ka visi iedzīvotāji un uzņēmumi ievēro noteikumus, veicinot personīgu atbildību par nodokļu nomaksu.
- Ētiska motivācija. Nodokļu nomaksa kā sabiedriski atbildīga rīcība, kas stiprina kopējo labklājību un uztur taisnīguma principu.
- Ietekme uz ēnu ekonomiku. Augsta nodokļu morāle samazina motivāciju piedalīties neformālajā ekonomikā, savukārt zema morāle var veicināt nelegālu darbību un nodokļu nemaksāšanu, sekmējot ēnu ekonomikas pieaugumu.

Dažādu pētījumu dati par ēnu ekonomiku

Tāpat kā pastāv dažādas ēnu ekonomikas definīcijas, pastāv arī dažādas tās aprēķināšanas metodes un arī rezultāti. Metodes, kuras tiek izmantotas ēnu ekonomikas pētījumos, var iedalīt tiešajās (mikro – datu) metodēs un netiešajās (makro – indikatoru) metodēs.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Tiešajās metodēs tiek izmantotas aptaujas un (vai) anketas ar brīvas izvēles atbildēm vai nodokļu audits. Netiešās metodes, sauktas arī par indikatoru metodēm, galvenokārt ir makroekonomiskas, un tajās izmantoti dažādi ekonomikas un citi indikatori, kas satur informāciju par ēnu ekonomikas dinamiku.

Netieša jeb modelēšanas metode tiek pieņemts, ka vairāki cēloņi nosaka ēnu ekonomikas eksistenci un izaugsmi, savukārt ēnu ekonomikas izmaiņas rada vairākus efektus laikā. Dinamiskais “vairāku indikatoru – vairāku cēloņu” modelis (MIMIC - *The Dynamic Multiple Indicators – Multiple Causes Model*) ļauj iegūt laika rindas indeksus par neregistrētā un reģistrētā izlaides līmeņa attiecību valstī.

Ēnu ekonomikas apjoma aprēķinu metodes nevar viennozīmīgi uzskatīt par precīzām un savstarpēji salīdzināmām. Lielākā daļa šo metožu dod iespēju novērtēt tikai ēnu ekonomikas pārmaiņu virzienu un pieauguma vai samazinājuma aptuvenu mērogu, proti, tendences, nevis konkrētu tās lielumu. Turklāt, novērtējot ēnu ekonomikas lielumu konkrētai valstij, dažādu metožu izmantošana bieži uzrāda krasī atšķirīgus rezultātus vai pat pretējas tendences dinamikā. Precīzāku ēnu ekonomikas apjoma novērtējumu iespējams veikt, kvalitatīvi apkopojot un analizējot individuālu uzņēmumu datus, tomēr šādu datu iegūšana ir sarežģīts un dārgs process. Metodes, kurās izmanto makro rādītājus, jāvērtē ļoti piesardzīgi, rūpīgi analizējot iegūtos rezultātus. Jāņem vērā arī to, ka precīzākus datus var iegūt tikai ar zināmu laika nobīdi.

Saskaņā ar **Austrijas profesora F.Šneidera pētījuma** datiem par ēnu ekonomikas īpatsvaru 31 Eiropas valstī, kas veikts pēc makroekonomiskās metodes, var secināt, ka ēnu ekonomikas īpatsvars Covid-19 pandēmijas ietekmē 2020.gadā ir palielinājies visās Eiropas valstīs. Latvijā ēnu ekonomikas kāpums bija salīdzinoši zemāks nekā vidēji citās valstīs: no 19,8% – 2019.gadā līdz 20,9% – 2020.gadā. Savukārt 2020.–2022.gadā Latvijā bija vērojama ēnu ekonomikas apjoma samazinājuma tendence: 2020.gadā – 20,9%, 2021.gadā – 20,2%, bet 2022.gadā – 19,9%.

SSE Rīga - A.Saukas un T.Putniņa pētījuma dati

Ēnu ekonomikas īpatsvars Latvijā 2024. gadā ir turpinājis samazinājuma tendenci, sasniedzot 21,4% no IKP, kas ir par 1,5 procentpunktiem mazāk nekā 2023.gadā (22,9 %). Latvijā nozīmīgākā ēnu ekonomikas komponente ir “aploksņu algas”, kas veido 50,0% no kopējās ēnu ekonomikas, savukārt neuzrādīto ienākumu un neuzrādīto darbinieku komponente attiecīgi veido 23,6% un 26,4%. Nozaru dalījumā augstākais ēnu ekonomikas īpatsvars ir būvniecības nozarē – 33,8% (2023.g. - 34,2 %), mazumtirdzniecībā – 26,2% (2023.g. - 27,0%) un pakalpojumu sektorā – 23,6% (2023.g. – 26,4 %).

Nodokļu plaису novērtējums

Nodokļu plaisa ir nedeklarētā un deklarētā, bet nesamaksātā nodokļu apjoma summas attiecība pret potenciālo nodokļu masu, kas tiktu aprēķināta un iekasēta pie nosacījuma, ka visi nodokļu maksātāji pilnā apmērā izpilda savas nodokļu saistības.

PVN plaisa Latvijā 2023.gadā bija 5,4% jeb 220 milj. *euro* (2021.gadā – 11,3 %; 366 milj. *euro*), kas ir būtiski zem ES vidēja līmeņa (9,5 %), ierindojoties 7.vietā starp ES dalībvalstīm. Latvijas sniegums 2023.gadā bija ievērojami labāks nekā pārējās Baltijas valstīs – PVN plaisa Igaunijā 10,3% (18.vieta), bet Lietuvā – 15,1% (23.vieta). EK ātrais PVN

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

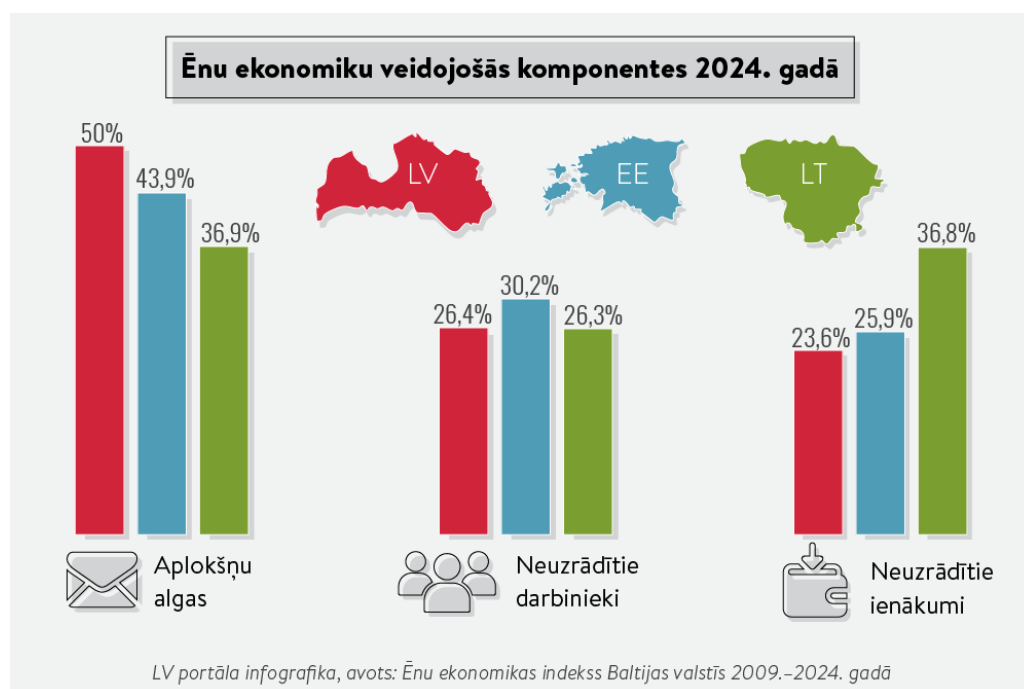
novērtējums rāda, ka Latvijā PVN plaša saglabā samazinājuma tendenci, prognozējot 5,3% 2024.gadā.

Saskaņā ar Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) sniegto definīciju ēnu ekonomiku veido legālas ekonomiskās aktivitātes, par kurām normatīvajos aktos noteiktā kārtībā ir jāsniedz informācija nodokļu administrācijai, bet par kurām nav sniegtas ziņas, tādējādi paliekot neapliktas ar nodokļiem, atšķirībā no tām ekonomiskajām aktivitātēm, par kurām tiek sniegtas ziņas, un nelegālas ekonomiskās aktivitātes. Ziņojums “Par īstenotajiem pasākumiem ēnu ekonomikas ierobežošanai” 2022.gads.

2024. gadā ēnu ekonomikas līmenis Latvijā turpinājis kristies, sasniedzot 21,4% no iekšzemes kopprodukta (IKP), un bijis par 1,5 procentpunktiem mazāks salīdzinājumā ar 2023. gadu. Pērn ēnu ekonomika rukusi gausāk nekā gadu iepriekš. Jaunajā ierobežošanas plānā būtiskākos pasākumus paredzēts īstenot šogad, tātad rezultāti sagaidāmi pēc gada. Galvenā problēma joprojām ir “aplokšņu algas”.

Divos gados Latvijā sasniegts vislielākais ēnu ekonomikas samazinājums

2024. gadā augstākais ēnu ekonomikas līmenis Baltijas valstu vidū bijis Lietuvā – 24,7% no IKP. Igaunijā joprojām ir zemāks ēnu ekonomikas apjoms nekā Latvijā un Lietuvā – 19,5%. Ēnu ekonomika, salīdzinot ar 2023. gadu, ir samazinājusies arī Lietuvā – par 1,7 procentpunktiem, savukārt Igaunijā palielinājusies par 1,6 procentpunktiem.



“Aplokšņu” algu svars joprojām liels. Lai noteiktu ēnu ekonomikas lielumu procentos no IKP, indeksā iekļauti aprēķini par neuzrādītajiem uzņēmējdarbības ienākumiem, neregistrētajiem vai slēptajiem darbiniekiem un neuzrādītajām “aplokšņu” algām.

Pētījums par 2024. gadu liecina, ka Latvijā “aplokšņu” algas veidoja 50% no kopējās ēnu ekonomikas, Igaunijā – 43,9%, savukārt Lietuvā – 36,9%.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Neuzrādītie ieņēmumi Latvijā 2024. gadā veidoja 24,6% no kopējās ēnu ekonomikas, bet neuzrādīto darbinieku komponente – 27,4%. Salīdzinājumam – neuzrādītie darbinieki Igaunijā 2024. gadā bija 30,2% no kopējās ēnu ekonomikas, neuzrādītie ieņēmumi – 25,9%. Savukārt Lietuvā neuzrādītie ieņēmumi 2024. gadā veidoja 36,8% no kopējās ēnu ekonomikas, bet neuzrādīto darbinieku komponente – 26,3%.

2024. gadā gan Latvijā, gan Lietuvā ir samazinājies “aplokšņu” algu apmērs jeb algas daļa, ko uzņēmēji slēpj no valsts. Latvijā “aplokšņu” algas samazinājušās par 2,9 procentpunktiem un sasniegušas 20,7%, bet Lietuvā – par 2,7 procentpunktiem, sasniedzot 18,1%. Savukārt Igaunijā “aplokšņu” algas 2024. gadā pieaugušas līdz 17,2%, kas ir par 0,7 procentpunktiem vairāk nekā 2023. gadā.

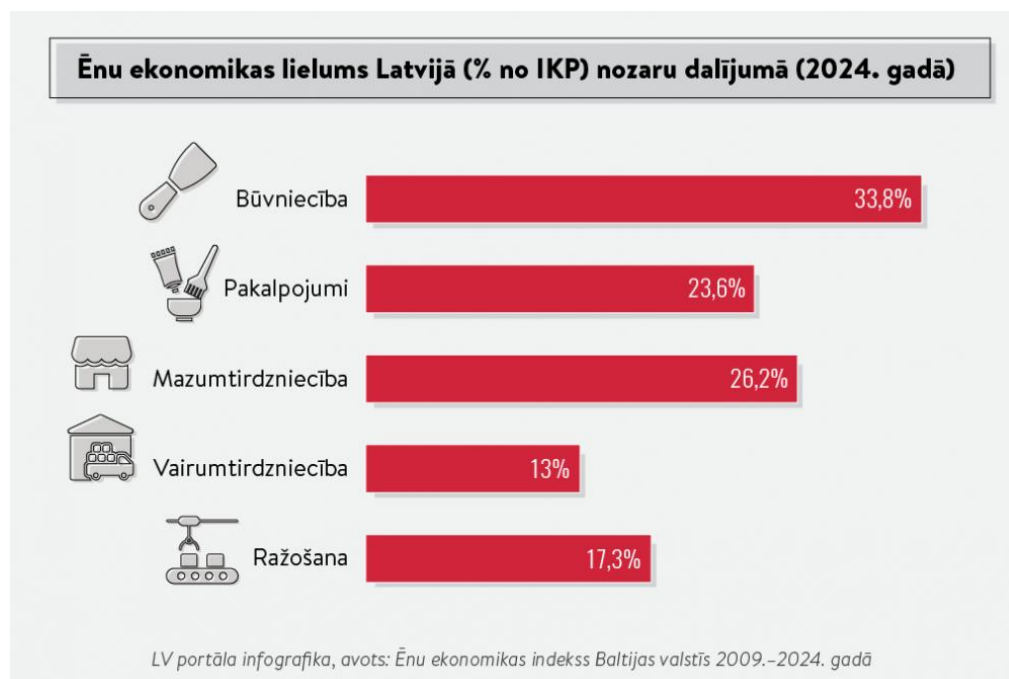
Visās trīs Baltijas valstīs samazinājusies darbinieku neuzrādīšana. Latvijā darbinieku neuzrādīšana (vidējais % no darbinieku kopskaita, kas tiek nodarbināti bez līguma) 2024. gadā sasniedza 10,9% (mīnus 0,8 procentpunkti salīdzinājumā ar 2023. gadu), Lietuvā – 11,7% (mīnus 3,7 procentpunkti), bet Igaunijā – 10,6% (mīnus 0,1 procentpunkts).

Būvniecībā ēnu ekonomikai neliels samazinājums

Starp nozarēm augstākais ēnu ekonomikas īpatsvars Latvijā pērn joprojām bijis būvniecībā – 33,8%, kas salīdzinājumā ar 2023. gadu samazinājies par 0,4%.

Ēnu ekonomikas īpatsvars mazumtirdzniecībā Latvijā pagājušajā gadā bija 26,2% (2023. gadā šis rādītājs bija 27%), pakalpojumu sektorā – 23,6% (2023. gadā – 26,4%), ražošanā – 17,3% (2023. gadā – 18,9%), bet vairumtirdzniecībā saglabājies 2023. gada līmenī – 13%.

Lai gan Ēnu ekonomikas ierobežošanas plāns paredz pasākumus šajā virzienā, ir vajadzīgas vēl radikālākas “zāles”, kas mudinātu būvniecības uzņēmumus iziet no ēnu ekonomikas.



Pieaugusi uzņēmumu apmierinātība ar nodokļu administrācijas darbu

Uzņēmēju apmierinātība ar Valsts ieņēmumu dienesta darbu skalā no viens līdz pieci pērn Latvijā pieaugusi līdz 3,6 (2023. gadā – 3,47).

Kāda ir VID iesaiste un instrumenti ēnu ekonomikas ierobežošanā? VID izvēlēties maigāko pieeju – servisa ceļu, kas ietver atgādināšanu, vēstules, saziņu.

Saistībā ar ēnu ekonomiku uzņēmēji atgādina par nodokļu politiku

Tāpat Latvijā mazliet ir pieaugusi apmierinātība ar valsts nodokļu politiku – 2023. gadā tā bija 2,6, bet 2024. gadā – 2,65 (skalā no viens līdz pieci).

Pērn nedaudz pieliecinājusies arī uzņēmēju apmierinātība ar biznesa regulējuma kvalitāti, proti, tā ir augusi par 0,02 procentpunktiem, 2024. gadā sasniedzot 3,06.

Vienlaikus līdz 2,52 punktiem samazinājusies apmierinātība ar valdības atbalstu uzņēmējiem (2023. gadā tā bija 2,57).

Viegli saprotama, vienkārša nodokļu maksāšana, mazākas un pievilcīgākas nodokļu likmes varētu mudināt mazos uzņēmējus iziet no ēnu ekonomikas. Pašreizējie mehānismi vairāk ietekmē tos, kas jau ir likumpaklausīgi.

No tā dēvēto aplokšņu algu maksāšanas cieš gan algu saņēmēji, gan valsts ekonomika, tādēļ par aplokšņu algu maksāšanu likums paredz kriminālatbildību.

Darba likuma 59.pantā skaidrots, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. Savukārt Darba likuma 71.pants noteic, ka, izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz darba samaksas aprēķinu, kurā norādīta izmaksātā darba samaksa, ieturētie nodokļi un veiktās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, tāpat arī nostrādātās stundas, tai skaitā virsstundas, nakts laikā un svētku dienās nostrādātās stundas. Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums šo aprēķinu izskaidrot.

Diemžēl negodprātīgi darba devēji mēdz darbiniekiem maksāt t. s. aplokšņu algas, proti, darbiniekam algu izmaksā “uz rokas” vai arī oficiāli izmaksā tikai daļu no viņam apsolītās algas, atlikušo izmaksājot bez nodokļu samaksas. Latvijā aplokšņu algas veido 50% no kopējās ēnu ekonomikas.

Reizēm darbinieki neapdomīgi piekrīt šādi algas izmaksas kārtībai, cerot saņemt lielākus ienākumus, tomēr ilgtermiņā no nodokļu nesamaksāšanas cieš gan darbinieks, gan valsts tautsaimniecība kopumā.

Kopš 2016. gada Krimināllikumā ieviests 217.¹ pants, kas noteic, ka par darba samaksas noteikumu pārkāpšanu personu var sodīt ar sabiedrisko darbu, naudas sodu, atņemt tiesības nodarboties ar komercdarbību, aizliegt ieņemt noteiktus amatus, kā arī piemērot brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem.

Kriminālatbildība par 217.¹ pantā minēto noziedzīgo nodarījumu iestājas, ja grāmatvedības uzskaitē neuzrādītās darba samaksas izmaksāšana **izdarīta ievērojamā apmērā**, tas ir, ja izmaksātā kopējā summa nodarījuma izdarīšanas brīdī nav bijusi mazāka par desmit tai laikā Latvijas Republikā noteikto minimālo mēnešalgu kopsummu, kā to paredz likuma “Par Krimināllikuma spēkā stāšanās un piemērošanas kārtību” 23.¹ pants.

Pie kriminālatbildības ir saucams darba devējs – fiziskā persona –, kas izmaksā grāmatvedības uzskaitē neuzrādītu darba samaksu. Ja fiziskā persona noziedzīgo nodarījumu izdarījusi privāto tiesību juridiskās personas interesēs, šīs personas labā vai tās nepienācīgas pārraudzības vai kontroles rezultātā, fiziskā persona atbilstoši Krimināllikuma 12.pantā noteiktajam saucama pie kriminālatbildības, savukārt juridiskajai personai var piemērot Krimināllikumā paredzētos vienu vai vairākus piespiedu ietekmēšanas līdzekļus:

- likvidāciju;
- tiesību ierobežošanu;
- mantas konfiskāciju;
- naudas piedziņu.

Vienlaikus, kriminālprocesā izvērtējot veikto nodarījumu, kriminālatbildība var iestāties arī saskaņā ar citiem Krimināllikuma pantiem, piemēram, 218.pantu, kas paredz atbildību par izvairīšanos no nodokļu un tiem pielīdzināto maksājumu samaksas.

Aplokšņu algu atklāšana lielākoties notiek, pateicoties sabiedrības iesaistei, kad iedzīvotāji ziņo VID un ir iespējams identificēt uzņēmumus un pret tiem attiecīgi vērsties. Cilvēki kļūst aktīvāki, jo ir piedzīvojuši situāciju, ka Covid-19 pandēmijas laikā, atrodoties dīkstāvē, nevarēja saņemt pienācīgus pabalstus, tāpēc ka pirms tam bija kļuvuši par ēnu ekonomikas upuriem. Daudzi izvēlas ziņot, ja darba devēji arī patlaban rīkojas līdzīgi. Tas novērojams arī starp būvniecībā nodarbinātajiem.

Kāda ir tiesu prakse soda piemērošanā

Tiesu administrācijas apkopotā statistika liecina, ka pieaug lietu skaits, kurās personas tiek tiesātas par Krimināllikuma 217.¹ pantā ietverto darba samaksas noteikumu pārkāpšanu. Respektīvi, ja 2023. gadā tika izskatītas četras lietas, tad 2024. gadā – desmit. Turpretī šogad jau iespēts izskatīt un pieņemt nolēmumus vēl četrās lietās, kurās personas tiesātas par grāmatvedības uzskaitē neuzrādītās darba samaksas izmaksāšanu, ja tas izdarīts ievērojamā apjomā.

Vienlaikus tiesā izskatīto lietu apjoms, kurās personas tiek tiesātas par Krimināllikuma 218. pantā paredzēto izvairīšanos no nodokļu un tiem pielīdzināto maksājumu samaksas, ir ievērojami lielāks, proti, 2023. gadā izskatītas 73, 2024. gadā – 82, bet šogad – jau 49 lietas.

- **Piemēro sodu par aplokšņu algas izmaksāšanu sev**

Kas notika? Persona, būdama uzņēmuma amatpersona ar tiesībām pārstāvēt uzņēmumu un rīkoties tā vārdā, bija atbildīga arī par šī uzņēmuma grāmatvedības kārtošanu un likumos

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

noteikto nodokļu samaksu valsts budžetā. Taču, mantkārīgu motīvu vadīta, persona ne tikai apzināti izvairījās no uzņēmuma nodokļu samaksas, bet arī sev kā uzņēmuma darbiniekam izmaksāja grāmatvedības uzskaitē neuzrādītu neto darba samaksu 39 062,26 eiro apmērā. Vainīgā persona sniedza nepatiesu informāciju uzņēmuma grāmatvedei, kā rezultātā VID tika iesniegta nepatiesa informācija un netika nodrošināta nodokļu, t. sk. valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu un iedzīvotāju ienākuma nodokļa, samaksa.

Kāds bija sods? Ar Rīgas pilsētas tiesas spriedumu² persona tika atzīta par vainīgu noziedzīgu nodarījumu izdarīšanā, kas paredzēti Krimināllikuma 217.¹ pantā un 218. panta otrajā daļā. Persona sodīta ar sabiedrisko darbu uz 400 stundām, tai atņemtas tiesības ieņemt valdes locekļa amatu uz diviem gadiem un sešiem mēnešiem, kā arī no personas par labu valstij tika piedzīta nodarītā kaitējuma kompensācija 63 016,62 eiro apmērā.

- **Soda par aplokšņu algas izmaksāšanu, izmantojot ārvalstu bankas kontu**

Kas notika? Persona, būdama zemnieku saimniecības vienīgais īpašnieks un finansiālo darbību veicējs, ar mērķi izvairīties no valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu, iedzīvotāju ienākuma nodokļa un uzņēmējdarbības riska valsts nodevas samaksas reāli strādājošam, bet neregistrētam darba ņēmējam izmaksāja grāmatvedības uzskaitē neuzrādītu darba samaksu. Vainīgā persona, izmantojot tās rīcībā esošos zemnieku saimniecības naudas līdzekļus, no sava UAB "Revolut Bank" atvērtā bankas konta veica bezskaidras naudas pārskaitījumu uz darbinieka bankas kontu. Konkrētais darbinieks un attiecīgi arī viņam izmaksātā darba samaksa netika atspoguļota zemnieku saimniecības grāmatvedības dokumentos.

Kāds bija sods? Ar Rīgas pilsētas tiesas spriedumu³ tika apstiprināta starp prokuroru un vainīgo personu noslēgtā vienošanās un persona sodīta ar naudas sodu sešu tobrīd Latvijā noteikto minimālo mēnešalgu apmērā (4200 eiro), atņemot tiesības ieņemt valdes locekļa amatu uz vienu gadu. Savukārt zemnieku saimniecībai kā juridiskajai personai tika piemērots piespiedu ietekmēšanas līdzeklis – naudas piedziņa desmit minimālo mēnešalgu jeb 7000 eiro apmērā. Tāpat solidāri no vainīgās personas un zemnieku saimniecības piedzīta VID pieteiktā kaitējumu kompensācija 5088,89 eiro apmērā.

- **Piemēro aizliegumu nodarboties ar komercdarbību un piedalīties valsts un pašvaldības iepirkumos**

Kas notika? Vainīgā persona kā uzņēmuma faktiskais vadītājs aptuveni 26 darbiniekiem izmaksāja darba samaksu, to neuzrādot uzņēmuma grāmatvedības dokumentos – darba uzskaites grafikos, darba laika uzskaites tabelēs nenorādot faktisko darbinieku nostrādāto laiku, nesastādot algas aprēķina sarakstus un kases izdevuma orderus, kuros būtu norādīta faktiskās darba samaksas izmaksa. Vainīgā persona sniedza nepatiesu informāciju uzņēmuma grāmatvedei, tādējādi arī VID tika iesniegta nepatiesa informācija.

Kāds bija sods? Ar Kurzemes rajona tiesas spriedumu⁴ persona tika atzīta par vainīgu Krimināllikuma 217.¹ pantā paredzētā noziedzīgā nodarījuma izdarīšanā un sodīta ar sabiedrisko darbu uz 240 stundām, atņemot tiesības uz visu veidu komercdarbību uz diviem gadiem. No personas piedzīta kompensācija par valstij nodarīto kaitējumu 14 303 eiro apmērā.

Vienlaikus ar spriedumu tika apstiprināta starp uzņēmumu un prokuroru noslēgtā vienošanās, saskaņā ar kuru uzņēmumam piemērots piespiedu ietekmēšanas līdzeklis – aizliegums divus gadus piedalīties valsts un pašvaldības iepirkumu procedūrās.

- **Var piemērot ar brīvības atņemšanu saistītus sodus**

Kas notika? *Vainīgā persona, kas bija uzņēmuma valdes loceklis un faktiskais vadītājs, nolēma uzņēmuma darbu izpildei pieņemt darba ņēmējus un izmaksāt darba samaksu, kas netika uzrādīta uzņēmuma grāmatvedības uzskaitē. Vainīgā persona darba ņēmējiem darba samaksu izmaksāja skaidrā naudā. Nolūkā izvairīties no nodokļu samaksas persona deva norādījumus uzņēmuma grāmatvedei, kas nebija informēta par uzņēmumā faktiski nodarbināto personu un nostrādāto stundu skaitu, sastādīt uzņēmuma ziņojumu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no darba ņēmēju darba ienākumiem, iedzīvotāju ienākuma nodokli un uzņēmējdarbības riska valsts nodevu, kurā netika norādīta informācija par šādiem darba ņēmējiem. Persona minētās darbības veica atkārtoti, uzņēmuma vārdā organizējot darījumu slēgšanu un izpildīšanu, ko veica faktiski nodarbinātie, bet uzņēmuma pārskatos neuzrādītie darbinieki, līdz ar to uzņēmums izvairījās no nodokļu samaksas lielā apmērā.*

Kāds bija sods? Ar Rīgas pilsētas tiesas [5](#) spriedumu apstiprināta starp prokuroru un vainīgo personu noslēgtā vienošanās, ar kuru persona atzīta par vainīgu Krimināllikuma 217.¹ pantā un 218. panta otrajā daļā paredzētajos noziedzīgajos nodarījumos un sodīta ar brīvības atņemšanu uz četriem mēnešiem, atņemot tiesības ieņemt uzņēmuma valdes priekšsēdētāja amatu uz diviem gadiem un trim mēnešiem. Brīvības atņemšanas sods noteikts nosacīti ar pārbaudes laiku uz vienu gadu un trim mēnešiem. Tāpat no personas piedzīta kaitējuma kompensācija par labu valstij 13 216,69 eiro apmērā un tiesāšanās izdevumi.

Ēnu ekonomiku ietekmējošie faktori [\[5\]](#):

- vāja institucionālā kvalitāte;
- nodokļu slogs un administrācija;
- tirdzniecības “atvērtība”;
- valstīs ar augstu IKP uz vienu iedzīvotāju un augstāku darba ražīgumu ir mazāka ēnu ekonomika;
- ēnu ekonomika vairāk izplatīta valstīs ar zemāku cilvēkkapitālu;
- nozaru efekts: ēnu ekonomika ir plaši sastopama lauksaimniecības nozarē.

Viens no ēnu ekonomikas efektiem ir saistīts ar minimālo algu, t.i., minimālās algas palielināšana var samazināt ēnu ekonomiku. Tai pat laikā pastāv empīriski pierādījumi, ka strauja minimālās alga palielināšana var izraisīt ēnu ekonomikas pieaugumu ilgtermiņā, taču īstermiņā nav novērojama ietekme.

Ēnu ekonomikas fenomens nav novērojams tikai Latvijā, vairāk vai mazāk ēnu ekonomika pastāv visās nacionālo valstu tautsaimniecībās. Attīstītajās valstīs ēnu ekonomika svārstās 15-

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

20 % robežās, turpretī attīstības valstīs tā ir 30-35% no IKP. Ēnu ekonomikas izmaksas ietver darba tirgus izkropļojumu, negūtos ienākumus no darbaspēka nodokļiem un saražotās produkcijas, samazinātas sociālās garantijas un sociālos pakalpojumus utt. Ēnu ekonomikai ir arī tālejošas sekas, jo samazinās finansējums zinātnei, attiecīgi samazinās arī ienākumi, kuri varētu tikt novirzīti inovācijām un straujākai izaugsmei. Ēnu ekonomiku ir grūti aprēķināt arī tā iemesla dēļ, ka ne visas ar ēnu ekonomiku saistītās izmaksas var novērtēt absolūtos skaitļos vai procentos. Taču aprēķinos sākotnēji neizmērāmas lietas var apzīmēt ar noteiktu indikatoru un aprēķināt tā ietekmi. Pētnieku ieskatā Austrumeiropā noteicošie kritēriji jeb faktori ir regulācijas kvalitāte, valsts pārvaldes efektivitāte un pieejamais cilvēkkapitāls.

Valstīs ar augstu migrācijas plūsmu ēnu ekonomika kalpo kā drošības spilvens tiem, kuri strādā nelegāli. Attiecīgi politikai būtu jābūt tādai, kura ir vērsta uz migrantu ciešāku iekļaušanu darba tirgū, t.i., darba tirgus legālajā pusē. Liela nozīme tajā ir arī izglītības politikai, uz tādu migrantu prasmju attīstīšanu, kuras ir pieprasītas darba tirgū, attiecīgi tajās nozarēs ar zemu pelēkās ekonomikas īpatsvaru. Tas visticamāk izslēdz valsts pārvaldi, bet paver iespējas strādāt sabiedriskajā sektorā. Daži no ieteikumiem, kā iekļaut trešo valstu pilsoņus un citus nelegāli nodarbinātos darba tirgū, ietver tādas jomas kā:

- īstenošanas un uzraudzības stiprināšana (piemēram, kā visu jauno darbinieku obligāta reģistrēšana Bulgārijā);
- tādu aktivitāšu veicināšana, kas padara darba tirgu iekļaujošu un īsteno uz klientu orientētus pasākumus tiem, kuri ir visvairāk pakļauti sociālajai atstumšanai, t.i., pasākumiem jābūt konkrēti mērķētiem uz noteikto mērķa grupu;
- labvēlīgas nodarbinātības vides radīšana migrantiem, kuri atgriežas Latvijā, nodrošinot speciālas apmācības un koncentrējoties uz tām prasmēm, kuras ir iegūtas ārvalstīs;
- starpnozaru mobilitātes veicināšana, atbilstoši pakārtojot tam izglītības sistēmu;
- izglītībai paredzēto fondu efektivitātes veicināšana, nosakot prioritātes, uzlabojot arī izglītības nozares projektu uzraudzību.

OECD lielu neformālās ekonomikas daļu saista ar vāju darbaspēka migrācijas vadības kapacitāti un aktīvās nodarbinātības pasākumiem, lai panāktu maksimālu efektu no migrācijas. Atbildot uz jautājumu, kā valstis var izvairīties no trešo valstu pilsoņu nelegālās nodarbinātības, izmantojot un novērtējot imigrācijas ietekmi uz ekonomiku, ir atbalstīt imigrantu nodarbināšanu formālajā sektorā vai palielināt ienākumus no formālās ekonomikas, gūstot maksimālu efektu.

Tieši imigrantu neformālā nodarbinātība ir šķērslis, lai novērtētu imigrantu ietekmi uz nacionālo valstu ekonomiku. Viens no jautājumiem ir, kā trešo valstu pilsoņi – imigranti – iekļaujas sociālās drošības sistēmā, kādi ir viņu dzīves un darba apstākļi. Ierobežota piekļuve sociālās drošības sistēmai var radīt spriedzi un neformālās ekonomikas pieaugumu. Imigrantu iekļaušanās neformālajā ekonomikā palielina arī diskrimināciju darba tirgū gan attiecībā uz darba samaksu, darba apstākļiem, mājokli un tiesības uz to. Neformālā ekonomika neļauj novērtēt pilno un patieso ēnu ekonomikas apjomu, it sevišķi starp imigrantiem.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Lielākoties attīstītajās valstīs neformālā ekonomika lielākoties ir izplatīta lauksaimniecībā. Imigrantu neformālā nodarbinātība būtiski ietekmē uzņēmumu konkurētspēju, kad vieni kļūst konkurētspējīgāki par citiem, pateicoties nelegālajai nodarbinātībai. Pētījumi apliecina, ka tie imigranti, kuri maksā visus nodokļus, var uzsākt savu uzņēmējdarbību, iekļaujoties formālajā ekonomikā, labāk atrod līdzsvaru starp nodarbošanos un kvalifikāciju, prasmēm un gūst augstākus ienākumus. Turklāt nelegālie migranti koncentrējas noteiktos sektoros.

Neformālās ekonomikas apjoms būtiski atšķiras starp OECD dalībvalstīm. Piemēram, Kirgizstānā 2/3 no visiem strādājošajiem strādā nelegāli un atrodas pelēkajā zonā. Pārāk augsti nodokļi, augstas administratīvās prasības un neuzticība valdībai un valsts pārvaldei kopumā ir galvenie iemesli, kāpēc Kirgizstānas darba ņēmēji izvēlas nemaksāt nodokļus un strādāt nelegāli.

Pētījumi liecina, ka pastāv cieša korelācija starp nestandarta nodarbinātību un neformālo nodarbinātību. Atbilstoši Starptautiskās darba organizācijas vadlīnijām, kuras apstiprināja 17. starptautiskajā darba statistiķu konferencē, neformālā nodarbinātība iekļauj:

- pašnodarbinātos un darba devējus viņu neformālās nozares uzņēmumā;
- atbalstu neformāli uzrādīto darbinieku ģimenēm;
- neformālu uzņēmumu sadarbības uzņēmumus, kuri piedalās neformālajā ekonomikā;
- darba ņēmējus, kuri ir nodarbināti nelegāli.

Vadlīnijas nosaka, ka strādājošie ir uzskatāmi par nelegāli nodarbinātiem, ja viņu nodarbinātībai nav tiesisks pamats, nepakļaujas nacionālajai darba likumdošanai, par darbinieku netiek veikti darbaspēka nodokļi un darbinieks nav pakļauts sociālās drošības sistēmai, un nav tiesību uz noteiktiem nodarbinātības nodokļiem (iepriekšēja paziņošana par darba uzteikumu, atlaišanas pabalsts, apmaksāts atvaļinājums un apmaksātas darba dienas saslīmšanas gadījumā).

Imigranti bieži integrējas neformālajā sektorā, izmantojot imigrantu tīklus, kas palīdz jaunpienācējiem atrast darbu vai pat nodrošināt finansējumu, vai cita veida atbalstu, lai imigranti varētu kļūt par pašnodarbinātajiem. Neformālā ekonomika ietekmē arī darba ražīgumu, taču pētījumos konstatētie pierādījumi nav viennozīmīgi.

Ēnu ekonomika un arodbiedrības

Pastāv divi jēdzieni – nestandarta nodarbinātie un nelegāli nodarbinātie. Ja nelegāli nodarbinātie ir tie, par kuriem netiek veiktas sociālās iemaksas, tad ne visi netipiskie nodarbinātie ir nelegāli nodarbinātie, kaut arī nelegālā nodarbinātība starp netipiski nodarbinātajiem ir biežāk sastopama nekā starp legāli nodarbinātajiem. Starp nestandarta nodarbinātajiem pašnodarbinātie ir visvairāk pakļauti nelegālajai nodarbinātībai. Arodbiedrības iebilst pret nestandarta nodarbinātības formām, pirmkārt, nodarbinātie kādā no nestandarta nodarbinātības formām ir pakļauti ēnu ekonomikai, otrkārt, nereti arodbiedrībām nav piekļuve minētajiem nodarbinātajiem.

Arodbiedrībām ir ierobežota piekļuve maziem un mikro uzņēmumiem, tieši šajos uzņēmumos nelegālā nodarbinātība ir sastopama ievērojami biežāk nekā vidējos un lielos uzņēmumos, turklāt tendence rāda, ka nestandarta nodarbinātības formas arvien vairāk pieaug.

2020. gada nogalē Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība veica aptauju, kas parādīja, ka pēdējo 3 gadu laikā 21,6% no aptaujātajiem vai kāds no viņam tuvajiem cilvēkiem bija saskārušies ar situāciju, ka darba devējs neizmaksā darba algu vai citas darbiniekam pienākošās naudas summas. Savukārt no faktoriem, kas liek cilvēkiem izšķirties par labu saņemt algu “aploksnē” pēc respondentu domām ir iespēja vairāk saņemt uz rokas (tā uzskata 76,4% respondentu).

Viens no veidiem, kā ēnu ekonomika ietekmē darba tirgu un tās dalībniekus, ir zemi sociālie pabalsti, nonākot situācijā, kad nepieciešams šos pabalstus izmantot. Tam pierādījums ir arī COVID-19 pandēmija, kad, veicot pabalstu izmaksu atkarībā no sociālo iemaksu apmēra, izrādījās, ka daļai sabiedrības ir ļoti zemi sociālā nodokļa maksājumi.

Ēnu ekonomikas apkarošanas padome (turpmāk – Padome) tika izveidota 2014. gada 16. septembrī ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.549 “Ēnu ekonomikas apkarošanas padomes nolikums”. COVID-19 pandēmijas ietekmē Padome pēdējo reizi sanāca kopā 2021. gada 23. septembrī, iepriekš 2019.gada 19.septembrī. Pēc premjera teiktā, ēnu ekonomika atspoguļojas nodokļu ieņēmumos, kuri veido 30% no IKP, tomēr valdības mērķis ir sasniegt šo īpatsvaru kā ziemeļvalstīs – 40-45%.

Pagājušajā gadā Finanšu ministrija Ēnu ekonomikas apkarošanas padomes sēdē informēja par izstrādāto Ēnu ekonomikas ierobežošanas plānu. Premjers rosina meklēt cēloņus, kā arī efektīvus risinājumus ēnu ekonomikas mazināšanai un viens no tiem ir vispārējā iedzīvotāju ienākumu deklarēšana. Arodbiedrības atbalsta vispārējā ienākumu deklarēšanu. Sēdes laikā tika panākta vienošanās par šādiem punktiem:

- apstiprināt piecus rīcības virzienus “aploksņu algām” maksājamo līdzekļu izcelsmes avotu mazināšanai: neregistrēta saimnieciskā darbība, nedeklarēta nodarbinātība un neuzrādīta darba samaksa, neuzskaitīti darījumi un nelegāla preču aprite, skaidras naudas neuzskaitīta un nekontrolēta aprite, kā arī nodokļu nomaksas veicināšana, īstenojot ēnu ekonomikas ierobežošanas plāna projekta pasākumus;
- nozaru ministriem sadarbībā ar tautsaimniecības nozarēm identificēt riska faktorus un mēneša laikā iesniegt priekšlikumus ēnu ekonomikas ierobežošanas plāna papildināšanai;
- FM virzīt ēnu ekonomikas ierobežošanas plāna projektu apstiprināšanai Ministru kabinetā;
- FM sagatavot normatīvā akta projektu, nosakot vispārējo iedzīvotāju ienākumu deklarēšanas pienākumu (2023. gadā deklarēt ienākumu apmēru par 2022.gadu un turpmāk katru gadu) un iesniegt izskatīšanai Ministru kabinetā.

Katru gadu LTRK veic aptauju par Ēnu ekonomikas indeksu no 2016. līdz 2021.gadam. Šajā pārskata periodā ir novērojama tendence, ka negatīvais vērtējums par ēnu ekonomiku Latvijā

samazinās, turklāt lēnām, bet pieaug uzņēmēju apmierinātība ar biznesa regulējošo normatīvo aktu kvalitāti, kā arī apmierinātība ar valdības atbalstu uzņēmējiem ar nestabilu pieaugumu.

Savukārt uzņēmēju nākotnes prognozes, līdzīgi kā par pašreizējo vērtējumu līdz 2020. gadam COVID-19 pandēmijas sākumam, uzņēmēju prognozes saistībā ar ēnu ekonomikas izplatību samazinās, taču sākot ar 2020. gadu uzņēmēju prognozes kļūst arvien sliktākas, bažas saglabājas arī par būvniecības nozari.

SDO ir novērtējis, ka neformālā nodarbinātība Ziemeļu, Austrumu un Rietumu Eiropā vidēji svārstās ap 14,3% (ILO, 2018), neatkarīgi no reģiona, neformālā ekonomika samazinās līdz ar nodarbināto izglītības līmeni. Attiecīgi arī valstīs ar augstāku izglītības līmeni, neformālā nodarbinātība ir zemāka. Turklāt neform

4. Izpratne par valsts un cilvēku labklājību, tās veidiem un pamatelementiem.

Valsts labklājība veidojas, mijiedarbojoties spēcīgai ekonomikai, efektīvai valsts pārvaldei un sabiedriskajam atbalstam. To mēra ne tikai pēc iekšzemes kopprodukta (IKP), bet arī pēc iedzīvotāju dzīves kvalitātes, veselības, izglītības līmeņa un sociālās drošības

Galvenie faktori, kas veido valsts labklājību:

- **Ekonomiskā izaugsme un ražīgums:** Iedzīvotāju ienākumi un valsts budžets aug, pateicoties augstai darba ražīgumam, inovācijām, investīcijām tehnoloģijās un eksportam.
- **Izglītība un zināšanas:** Kvalitatīva un pieejama izglītība nodrošina valsti ar prasmīgu darbaspēku, kas spēj pielāgoties pārmaiņām un radīt augstas pievienotās vērtības produktus.
- **Sociālā drošība un vienlīdzība:** Labklājības valstīs (piemēram, Ziemeļvalstu modelī) valsts pārdala daļu nodokļu ieņēmumu, lai sniegtu atbalstu mazāk aizsargātajām sabiedrības grupām, nodrošinātu veselības aprūpi un pensijas.
- **Tiesiskums un drošība:** Stabila likumdošana, korupcijas mazināšana, privātīpašuma aizsardzība un godīga konkurence veicina uzņēmējdarbību un piesaista ārvalstu investīcijas.
- **Infrastruktūra:** Attīstīti ceļi, transports, enerģētika un digitālie tīkli ļauj uzņēmumiem efektīvi darboties, bet iedzīvotājiem – ērti piekļūt pakalpojumiem.
- **Vides ilgtspējība:** Ekonomiskās izaugsmes plānošana, kas respektē dabas resursus un ņem vērā ekoloģisko ietekmi, nodrošina ilgtermiņa labklājību

Pastāv vairāki labklājības veidi.

• **Sociālo labklājību** atspoguļo faktoru kopums, kas apvienojas tā, lai sabiedrības locekļi varētu apmierināt savas pamatvajadzības un līdz ar to iegūtu optimālu dzīves kvalitāti. Sociālā labklājība nodrošina iedzīvotāju sociālās dzīves aspektus, piemēram, nodrošina piekļuvi izglītībai, veselībai, pārtikai, mājoklim vai patēriņa precēm. Jāpiebilst, ka sociālo labklājību ietekmē arī citi faktori, piemēram, piekļuve veselības sistēmai, izglītības līmenis, drošības sajūta, pilsoņu brīvība, vienlīdzība, sociālais taisnīgums, veselīga vide. Jāuzsver, ka

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

sociālā labklājība iet roku rokā ar indivīda attīstību, tomēr, novērtējot sabiedrības sociālo labklājību, tiek ņemts vērā arī pilsoņu subjektīvais priekšstats par realitāti, kurā viņi dzīvo, kas tiek analizēts, izmantojot pētījumus un aptaujas. Valsts viens no primārajiem pienākumiem ir nodrošināt tās iedzīvotājus ar sociālo labklājību, kas ir būtiska politisko pasākumu īstenošanā, tā ļaujot pārdalīt ienākumus un attīstīt sabiedriskos pakalpojumus sabiedrības sociālajai labklājībai.

- **Fiziskā labklājība** raksturo indivīda veselības stāvokli saistībā ar patoloģijām un fiziskajām spējām. Spēja pilnvērtīgi un aktīvi dzīvot ietekmē gan indivīda labklājības sajūtas, gan sniedz vairāk iespēju uzlabot dzīves kvalitāti.

- **Garīgā veselība un labklājība** ir Eiropas Savienības pilsoņu tiesības, un šie aspekti kļūst arvien nozīmīgāki ekonomikas izaugsmei un sociālajai attīstībai. 2005. gada oktobrī Eiropas Komisija publicēja Zaļo grāmatu par garīgo veselību. 2008. gadā tika izdots Eiropas Pakts par garīgo veselību un labklājību. Tā mērķis ir atbalstīt Eiropas Savienības valstis un citus dalībniekus, lai šajā jomā veicinātu labo praksi, izvirzot piecas prioritārās jomas: 1) depresijas un pašnāvību profilakse; 2) bērnu un jauniešu garīgā veselība un labklājība; 3) garīgās veselības un labklājības veicināšana darbavietās; 4) gados vecāku cilvēku garīgā veselība un labklājība; 5) sociālās iekļaušanas veicināšana un stigmatizācijas apkarošana.

- **Finansiālā labklājība** raksturo finansiālo neatkarību jeb tikai savas naudas izmantošanu, lai nodrošinātu vajadzības un vēlmes. Finansiālā labklājība nozīmē drošības sajūtu un sapratni par to, kā kontrolēt savas finanses, kā arī brīvību izdarīt nepieciešamās izvēles, baudot pilnvērtīgu dzīvi. Tas gan pilnībā neizslēdz iespēju ņemt kredītus. Piemēram, izvēloties hipotekāro kredītu mājokļa iegādei, jūsu finansiālā situācija vienalga var tikt vērtēta kā laba, ja pēc ikmēneša maksājumu veikšanas vēl joprojām varat atļauties visu, ko vēlaties, un spējat netērēt naudu no iekrājumiem. Vēl jo vairāk – nekustamā īpašuma iegāde var tikt uzskatīta par vērtīgu investīciju.

Cilvēks ar augstu drošumspēju ir par sevi drošs, radošs cilvēks, spējīgs parūpēties par sevi un citiem, pielāgoties apstākļiem. Līdz ar to viens no NAP2020 (Nacionālās Attīstības Plāns 2020) mērķiem radīt spēcīgu vidusšķiru un arī nodrošināt tautas ataudzi Latvijā – valstī, kur ikkatram cilvēkam ir iespējas gādāt par savu, savu tuvinieku un Latvijas labklājību. Plānā cita starpā ir norādīts, ka lai uzlabotu savu labklājību, viens no priekšnoteikumiem ir efektīva sociālo pakalpojumu, sociālās palīdzības un sociālās drošības sistēma.

Lai sasniegtu vienu no NAP2020 mērķiem “**iedzīvotāju apmierinātība ar dzīvi**”, ir paredzēts pasākumu kopums sociālās atstumtības riska mazināšanai, sociālās aprūpes un rehabilitācijas daudzveidošanai, kā arī atbalsta pasākumi ģimenei krīzes situācijās, un šajā sakarā Ekonomikas ministrijas ir izstrādājusi Informatīvo ziņojumu par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, kurā norādīts, ka pieprasījums pēc sociālo lietu speciālistiem arvien pieaug, kā arī atzīmēts – ja netiks mainīta izglītības struktūra, līdz 2020. gadam var veidoties augstāko izglītību ieguvušo speciālistu trūkums sociālās labklājības jomā.

Te jānorāda, ka sociālo lietu speciālists nav speciālists sociālo pakalpojumu jomā, kurus gatavo medicīniskas ievirzes studiju programmas, un kuru skaits pēc Ekonomikas ministrijas datiem

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

jau tagad ir pietiekams un turpmākajos gados darba tirgū nav paredzams to iztrūkums. Atšķirībā no sociālā darbinieka, speciālists sociālo pakalpojumu jomā saskaņā ar Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu, realizē pasākumu kopumu, kas vērsts uz to personu pamatvajadzību apmierināšanu, kurām ir objektīvas grūtības aprūpēt sevi vecuma vai funkcionālo traucējumu dēļ, un ietver sevī pakalpojumus personas dzīvesvietā un ilgstošas sociālās aprūpes institūcijās, un darbojas sociālo pakalpojumu sfērā.

Bet sociālais darbinieks saskaņā ar profesijas standartu var būt nodarbināts institūcijās labklājības sistēmā, izglītības sistēmā un tiesu sistēmā. Profesijas standartā noteikts, ka Sociālais darbinieks:

- identificē klienta (indivīda, grupas) sociālās problēmas un vada sociālā gadījuma risināšanas gaitu; apzina, mobilizē, organizē un piesaista resursus;
- izveido starpprofesionālo komandu, nodrošina tās vadību un ilglaicīgu funkcionēšanu;
- pārstāv klienta intereses un tiesības citās institūcijās;
- analizē sociālo problēmu cēloņus un izstrādā priekšlikumus sociālo problēmu risināšanai mikro, mezo un makro līmenī; veicina uzlabojumus un izmaiņas kopienas un visas sabiedrības sociālajā attīstībā, sakārtojot kopienas un valsts sociālo vidi;
- novērtē sociālās politikas efektivitāti, sociālo pakalpojumu kvalitāti un atbilstību iedzīvotāju vajadzībām, kā arī pakalpojumu pieejamību sabiedrībai;
- veic un attīsta sociālā darba pētījumus, programmas un projektus; organizē un veic profilaktisko sociālo darbu, lai novērstu sociālo problēmu rašanos; veic supervīziju;
- vada citus darbiniekus

Tā kā var prognozēt, bet nevar zināt, kādi apstākļi ietekmēs Latviju un tās iedzīvotāju attīstību, un Latvija ir atvērta Eiropas tautsaimniecībai, kas pakļauta arvien straujākām izmaiņām globalizācijas laikmetā, tad cilvēkiem ir svarīgi stiprināt drošumspēju.

Tādejādi atbalstāms ir viedoklis, ka cilvēks ar pietiekamu drošumspēju spēj rast risinājumus ne tikai sev un tuvākajiem, bet arī sabiedrībai kopumā, bet cilvēks ar nepietiekamu drošumspēju nevar saskatīt iespējas attīstīties, jūtas apdraudēts, neuzticas citiem, nesaredz savu saikni ar Latviju un neiesaistās tās attīstībā.

Vēsturiskā pieredze, sabiedrības noslāņošanās un krīzes apstākļi ļoti ietekmējuši daudzu cilvēku drošumspēju. Valsts un sabiedrības uzdevums ir radīt apstākļus drošumspējas stiprināšanai. NAP2020 iekļautos cilvēka drošumspējas uzdevumus, savstarpēji sadarbojoties, īsteno ne tikai valsts un pašvaldības, bet arī pilsoniskā sabiedrība un katrs personīgi. Valstij arī ar augstākās izglītības sistēmas palīdzību būtu jārosina iedzīvotājus ar augstu drošumspēju gādāt ne tikai par sevi un tuviniekiem, bet arī par līdzcilvēkiem un valsti.

Ja valsts drošumspējas ietvaros ir noteikusi rīcības virzienu “Cienīgs darbs”, tad ņemot vērā, ka cienīgs darbs nodrošina pietiekamu, prasmēm un produktivitātei atbilstošu atalgojumu, darbavietas drošību, ģimenes sociālo aizsardzību, labākas iespējas personīgajai izaugsmei un sociālajai integrācijai, brīvas iespējas apvienoties un piedalīties lēmumu pieņemšanā, tad cienīgs darbs dod iespēju nopelnīt pietiekami sev un savai ģimenei un uzlabot kvalifikāciju, lai pastāvīgi nodrošinātu labklājību un spētu pielāgoties darba tirgus izmaiņām

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Kāds labums no finanšu pratības?

Pieredze liecina – spēja dzīvot savu ietvaros un īstenot savus sapņus ir vismaz tikpat lielā mērā saistīta ar spēju izvērtēt prioritātes, gudri plānot tēriņus un veidot īstermiņa un ilgtermiņa uzkrājumus, kā ar faktisko ieņēmumu apjomu.

Viena no tipiskām labas finanšu pratības pazīmēm ir prasme tikt galā ar neplānotiem, bet neizbēgamiem ikdienas izdevumiem, piemēram, maksu ārsta apmeklējumam, ledusskapja remontam vai pārsteiguma ballītei. Ja teju katru mēnesi iztrūkst desmit, divdesmit vai pat vairāk eiro, ir skaidrs – pie finanšu pratības jāpiestrādā.

Līdzīgi ar aizņemšanos. Vispārzināms joks saka: “Aizņemies svešu, bet pēc tam atdod – savu!” Kārdinājums nopirkt jaunu telefonu, skaistas kurpes vai doties neplānotā nedēļas nogalē uz Londonu var būt milzīgs. Ne vienmēr vajag sev atteikties, bet izvērtēt izdevumu lietderīgumu, nepieciešamību aizņemties un pēc tam spēju aizņēmumu atdot gan vajag nopietni.

Finanšu pratība jāmācās kopš bērnības

Nauda ģimenē bieži vien šķiet neērta jautājums. Tomēr, jo agrāk bērns iemācās praktiski darboties ar naudu un jo vairāk ģimenē tiek runāts, kā plānot izdevumus un noteikt prioritātes, jo vieglāk bērnam apgūt finanšu pratību. Tie ir pavisam vienkārši jautājumi – kāpēc nevar nopirkt visu, ko sirds kāro, kāpēc jāstrādā, kāpēc taupīt elektrību vai ūdeni, kā sakrāt vasaras ceļojumam. Bērns novērtēs, ka pret viņu izturas kā pret atbildīgu ģimenes locekli, un nemanāmi uzsūks finanšu pratības pamatus.

Kabatas nauda ir pirmā praktiskā pieredze, kā bērns apgūst finanšu plānošanu – Latvijā puse bērnu piecu un sešu gadu vecumā jau saņem nelielu kabatas naudu, skolas vecumā tāda ir gandrīz katram.

Našķi vai rotaļlieta, sīkumi vai krāšana ilgi kārotai spēlei – tās ir bērna pirmās izvēles un pirmie soļi finanšu pratībā. Ja visa nauda uzreiz tiek iztērēta niekos, tā ir lieliska iespēja pēc tam aprunāties, vai nākamreiz kabatas naudu varētu izmantot citādi. Labāk ļaut “bankrotēt” ar desmit eiro tagad, nevis ar tūkstoš un vairāk eiro nākotnē.

Kabatas nauda ir labs sākums, tomēr, bērnam augot, vērts viņu arvien vairāk iesaistīt ģimenes budžeta plānošanā, piemēram, uzticot kādu konkrētu izdevumu pozīciju vai regulāri pārrunājot ģimenes praksi ienākumu un izdevumu plānošanā un uzkrājumu veidošanā. Tas ir labs veids, kā jaunieši sagatavot patstāvīgai dzīvei nākotnē.

Galvenie jautājumi, kas pēc vecāku domām bērniem sagādā grūtības, ir naudas vērtības izpratne un spēja to apdomīgi tērēt. Tā uzskata vairāk nekā puse pieaugušo (53%), kuriem ir bērni vecumā no pieciem līdz deviņpadsmit gadiem.

Cilvēkkapitāls – tas ir zināšanu un prasmju kopums, kas tiek uzkrāts un pilnveidots mūža garumā izglītība darba pieredzē un ietekmē darba produktivitāti. Cilvēkkapitāla teorija aplūko strādājošos kā ražošanas faktoru uzņēmējdarbības procesā. Lai saņemtu augstāku darba samaksu, strādājošie uzkrāj cilvēkkapitālu – zināšanas un prasmes caur izglītību un darba pieredzi.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Cilvēkkapitāla teorija viennozīmīgi nepierāda pozitīvu korelāciju starp izglītības līmeni un darba samaksas/darba produktivitātes pieaugumu, jo, piemēram, augstākā izglītība var signalizēt (zināms teorijā kā signalizēšanas modelis) par strādājošā iespējami augstāku darba produktivitāti, taču pirms pieņemšanas darbā darba devējs nevar būt pārliecināts, kakonkrētā strādājošā augstākā izglītība dos arī lielāku darba produktivitāti.

Jau skotu filozofs un ekonomists Ā. Smits norādīja uz izglītības ietekmi uz darba samaksu, starpību starp pieciem pamata principiem, kāpēc algas par darbu atšķiras, definējot arī principu – izmaksas, kuras veido nepieciešamo prasmju un zināšanu apguvi, kas ietver sevī izglītības iegūšanas izmaksas, kuras ir nepieciešamas darba veikšanai. Pēc Ā. Smita uzskatiem pastāv sakarība starp darba samaksas lielumu un izglītību, t.i., nodarbošanās, kurām ir nepieciešama labāka izglītība, ir labāk atalgotas nekā darbi, kuros nav nepieciešama šāda izglītība. Viņš jau 1776. gadā norādīja uz līdzībām starp izglītību un investīcijām tehnikā un atzina, ka investīcijām cilvēkkapitālā jābūt salīdzināmām ar investīcijām fiziskajā kapitālā jeb tehnikā. Vienlaikus jāņem vērā, ka Ā. Smita laikā strādājošā mūža ilgums bija krietni īsāks nekā mūsdienās, līdz ar to atdevei no investīcijām cilvēkkapitālā būtu jāpārsniedz investīcijas fiziskajā kapitālā jeb tehnikā īsākā laika periodā.

Lēmums apgūt jaunas iemaņas ir investīciju rakstura lēmums nolūkā saņemt augstāku darba samaksu. Prasmju un jaunu iemaņu apguve ir tikai viens no ieguldījumu cilvēkkapitālā veidiem, ko indivīds jeb strādājošais var izmantot. Investīcijas veselībā var ietekmēt arī strādājošā darba produktivitāti. Darba devēji var ieguldīt investīcijas ēkās, tehnikā utt., līdz ar to, lai varētu izvērtēt investīciju atdevi, cilvēkkapitālam jābūt izmērāmam un salīdzināmam ar citiem investīciju veidiem.

Eiropas ierēdņi norāda, ka investīcijas izglītībā būtu jāveicina tajās jomās, kurās ekonomiskā atdeve un sociālais rezultāts būtu visaugstākie. Pētījumi pierāda, ka šīs jomas ir tieši mūžizglītības cikla sākuma posms – pamatzināšanas un prasmes. Tas ietekmē arī spēju apgūt zināšanas vēlākā dzīves posmā un izmantot mūžizglītības iespējas – sākotnēji iegūtās izglītības efekts jeb ietekme uz spējām iesaistīties un apgūt zināšanas vēlākos dzīves posmos. Tajā pašā laikā autori norāda, ka investīcijas izglītībā dzīves sākuma posmā nav produktīvas, ja neseko investīcijas vēlākā dzīves posmā, kas vēl vairāk pasvīturo mūžizglītības lielo nozīmi.

Lielāko daļu no investīcijām cilvēkkapitālā lielākoties pasaulē uzņemas valsts ES valstu izdevumu īpatsvars gadā no izdevumiem izglītībā visos līmeņos veidoja 93,8%, bet Latvijā tie bija 89,6%.

Privātajām investīcijām cilvēkkapitālā var būt vairākas formas – psiholoģiskā, sociālā un monetārā forma. Kaut arī monetārā forma ir tikai viens no privāto investīciju veidiem, visas formas ir papildu saistītas ar tiešām vai netiešām izmaksām.

Psiholoģiskā forma ir saistīta ar grūtībām mācību procesā.

Sociālās izmaksas ir saistītas ar „zaudētajām iespējām”, proti, kad indivīds sociālo aktivitāšu vietā izvēlas mācīties un zaudē iespējas iesaistīties dažādos sociāla rakstura pasākumos. Indivīds var pieņemt lēmumu neturpināt mācības pēc vidusskolas beigšanas, ja izdevumi pārsniedz ieguvumus un izglītībai ir negatīva patēriņa vērtība.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Monetārā forma ietver izmaksas, kas ir saistītas gan ar „zaudētajām iespējām” (laiks, ko indivīds pavada mācoties var tikt patērēts citām aktivitātēm), gan ar tiešiem finanšu ieguldījumiem.

Zaudētās iespējas – tās ir izmaksas, kas ir saistītas ar atteikšanos no cita labāka darba, kā arī izmaksas, kas rodas, kad indivīds netiek nodrošināts ar darbu. Pie zaudētām iespējām būtu pieskaitāma starpība starp iespējamo darba samaksu un samaksu, kuru saņem strādājošais mācību laikā.

Aplūkosim piemēru, kas demonstrē augstākās izglītības iespēju izmaksas. Tā, piemēram, 2024. gadā Latvijā jauniešu bezdarbs vecumā no 20 – 24 gadiem bija 12,1%, bet vidējā bruto darba samaksa valstī 1 685 eiro. Augstākās izglītības zaudēto iespēju izmaksas bija $(1 - 0,121) \times 1685$ eiro = 0,879 x 1 685 eiro = 1 481,12, t.i., jo augstāks ir jauniešu bezdarbs, jo zemākas ir zaudēto iespēju izmaksas, jo samazinās nodarbinātības varbūtība.

Tāpat pie izmaksām par investīcijām cilvēkresursos jāpieskaita izmaksas, kas tieši ir saistītas ar izdevumiem – mācību maksa, ceļa un uzturēšanās izdevumi (ja izglītība tiek iegūta citā pilsētā), izdevumi par grāmatām un tehnikas iegādi.

Jo augstāks ir jauniešu bezdarbs, jo zemākas ir zaudēto iespēju izmaksas, samazinoties nodarbinātības varbūtībai un otrādi – jo augstāka ir jauniešu nodarbinātība, jo lielākas ir „zaudēto iespēju” izmaksas, kuras saistītas ar zaudētiem ienākumiem, kamēr indivīds mācās.

Ieguvumi no investīcijām cilvēkresursos varbūt divējādi – finanšu un nefinanšu, kā piemēram, uzlabojumi darba apstākļos. Pie nefinanšu ieguvumiem pieskaitāma tendence, ka izglītoti cilvēki ilgāk dzīvo, ņemot vērā, ka izglītotiem cilvēkiem palielinās zināšanas par veselīgu dzīves veidu un veidiem kā pagarināt dzīves ilgumu.

Lai salīdzinātu cilvēkkapitālu, tiek pielietoti šādi rādītāji:

1. iedzīvotāju vai darbaspēka vidējais izglītības gadu skaits;
2. investīciju lielums – privātais un valsts, kur investīciju lielums uz vienu indivīdu noteiktā laika periodā tiek reizināts ar gadu skaitu, ko indivīds pavada skolā;
3. kvalitātes testu rādītāji.

Savukārt investīciju efektivitāti var noteikt un salīdzināt ar izglītības privātās un sociālās atdeves rādītājiem.

Izglītības līmeni valstī raksturo arī tādi rādītāji kā pirmsskolas vecuma skolēnu skaits, izglītības sistēmas centralizācija/decentralizācija, studiju un profesionālo programmu specializācijas, studējošo un skolēnu skaits, kuri priekšlaicīgi pamet studijas, universitātes reitings, investīcijas izglītībā – privātais un valsts investīciju īpatsvars augstākajā izglītībā.

Darba tirgū cilvēkresursus galvenokārt mēra pēc darbaspēka izglītības līmeņa, savukārt tas ir saistīts ar noteiktām izglītības izmaksām. No tā savukārt izriet, ka darbu kā ražošanas faktoru var izmērīt ne tikai ar strādājošo skaitu, bet arī ar investīcijām – izglītības izmaksām uz katru strādājošo.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Lai novērtētu investīcijas cilvēkkapitālā, pamatā jābūt metodoloģijai, kā izmērīt cilvēkkapitālu. Pastāv vairākas komplicētākas pieejas un metodes, bet pamatā izmanto izmaksu pieeju, ienākumu pieeju un indikatoru pieeju.

Izmaksu pieeja novērtē ieguldījumus cilvēkkapitālā, pamatojoties uz izdevumiem.

Ienākumu pieeja novērtē ieguldījumus cilvēkkapitālā, paredzot to radīto paredzamo nākotnes ienākumu pieaugumu.

Pētījumos, kuros izmantota **indikatoru pieeja**, ir izmantoti atsevišķi mērījumi, piemēram, vidējais mācību gadu skaits vai vairāku mērījumu indeksi.

Nedaudz sīkāk par katru no tām un vēl divām metodēm, kuras arī tiek pielietotas:

1. **Izmaksu pieeja.** Džons V.Kendriks uzskatīja, ka investīcijas cilvēkkapitālā ir vienādas ar “audzināšanas” izmaksām (vidējās bērnu audzināšanas izmaksas līdz darbības vecumam – 14 gadiem) plus izmaksas, kas saistītas ar investīcijām izglītībā, veselībā un darba drošībā, mobilitātē.
2. **Ienākumu pieeja.** Deila V.Jorgensona un Barbaras M.Fraumeni pētīja investīcijas izglītībā (pieeja balstījās uz Gerija Bekera (Gerry Becker) koncepciju par cilvēkkapitālu). Aptvertais laika periods – 1948 – 1986.gadi. D.V.Jorgensons un B.M.Fraumeni aprēķināja cilvēkkapitālu, balstoties uz sagaidāmajiem indivīdu ienākumiem nākotnē. Šādu metodoloģiju izmanto arī OECD, aprēķinot cilvēkkapitālu. Ienākumu pieeja nosaka, ka indivīda, vecumā x ar noteiktu izglītības līmeni, sagaidāmie ienākumi pēc y gadiem nākotnē būs vienādi ar pašreizējiem indivīdu ienākumiem ar tādu pašu izglītību un dzimumu, kuru vecums ir vienāds ar $x+y$.
3. **Indikatoru pieeja.** Kā piemērs minams Lisabonas Padomes cilvēkkapitāla indekss (2006). Cilvēkkapitāla indekss definē četrus kapitāla veidus un analizē, kā tas varētu veicināt Eiropas iedzīvotāju labklājību:
 - Cilvēkkapitāla ieguldījums, indikators apkopo un mēra visas ar izglītību un apmācību saistītās izmaksas konkrētajā valstī uz vienu nodarbināto, izdalot piecus izglītības veidus – mācības darba vietā, pieaugušo izglītība, augstākā izglītība, pamatizglītība un vidusskolas izglītība un vecāku izglītība.
 - Cilvēkkapitāla izlietojums, indikators atspoguļo, cik lielā mērā katras valsts cilvēkkapitāls tiek izmantots un tas attiecas uz visiem iedzīvotājiem.
 - Cilvēkkapitāla produktivitāte, indikators parāda cilvēkkapitāla produktivitāti – iekšzemes kopproduktu dalot ar nodarbināto cilvēkresursu skaitu valstī. Šis skaitlis atšķiras no tradicionālās produktivitātes ar to, ka ņem vērā to, cik labi izglītots ir darbspēks.
 - Demogrāfijas tendences un nodarbinātība. Konkrētajā brīdī (2006) tika ņemti vērā ekonomiskās, demogrāfiskās un migrācijas tendences, lai prognozētu, cik cilvēku būs nodarbināti 2030. gadā katrā valstī.

Tātad katrai valstij ir noteikts rādītājs katrā no četriem cilvēkkapitāla veidiem, tālāk šie rādītāji tiek apkopoti, dodot katrai valstij konkrētu pakāpi, kā tā ierindojas starp Eiropas valstīm, vienlaicīgi norādot tās iespējas attīstīt un izvērst esošo cilvēkkapitālu.

5. Fiskālās politikas uzdevumi un pamatnostādnes

Fiskālās politikas galvenais uzdevums ir ekonomikas stabilizācija un dažādu negatīvu parādību tautsaimniecībā, tādu kā ekonomisko resursu nepilnīga izmantošana vai palielinās pieprasījums pēc tiem, pārvarēšana.

Kā vēl vienu fiskālās politikas uzdevumu var minēt - nodrošināt nodokļu ieņēmumus, kas segtu valsts budžeta izdevumus. Nodokļus var izmantot, gan lai ierobežotu kādas darbības, gan lai tās veicinātu. Piemēram, akcīzes nodoklis alkoholam un tabakai sadārdzina šīs nelabvēlīgās preces un ierobežo to patēriņu. Muitas nodokļi preču importam aizsargā vietējos ražotājus. Savukārt nodokļu samazināšana uzņēmumiem, kas ievieš jaunas tehnoloģijas, stimulē ražotņu modernizāciju.

Valsts sektora un fiskālās politikas funkcijas:

- nodrošināšana ar sabiedriskiem labumiem;
- ienākumu pārdalīšana, lai mīkstinātu netaisnības, kuras var radīt tirgus mehānisms (pretējs efekts – ražošanas efektivitātes bremsēšana);
- kopējo ienākumu un izdevumu stabilizēšana, anticikliska, izmantojot budžetu, lai novērstu īslaicīgas vai cikliskas svārstības.

Valsts izdevumi pozitīvi ietekmē pieprasījumu pēc privātā sektora uzņēmumu produkcijas un veicina ekonomisko izaugsmi. Tomēr valsts budžeta izdevumi ir tikai viena monētas puse. Ja vēlas palielināt izdevumus, nepieciešams rast arī papildu ieņēmumus. Parasti tas nozīmē augstākus nodokļus. Nodokļu likmju pārmaiņām mēdz būt ekonomiska rakstura sekas.

Daži piemēri:

1) Nodokļi, kas piemēroti patēriņam (pievienotās vērtības nodoklis (PVN) un akcīzes nodoklis), ietekmē preču un pakalpojumu cenas. Proti, augstāka PVN likme atspoguļosies augstākās cenās, liekot iedzīvotājiem par to pašu preču un pakalpojumu daudzumu maksāt vairāk. Tie, kuri to nevarēs vai negribēs maksāt, būs spiesti samazināt patēriņu, bet tas savukārt samazinās kopējo pieprasījumu un kavēs ekonomisko izaugsmi.

2) Algas nodokļi, ko maksā darba ņēmējs, piemēram, iedzīvotāju ienākuma nodoklis (IIN), tieši ietekmē rīcībā esošos ienākumus. Tāpēc augstāka IIN likme samazina tēriņiem pieejamos līdzekļus, un tas arī atspoguļosies mazākā patēriņā un ekonomiskajā izaugsmē.

3) Nodokļi, ko maksā darba devējs (jeb uzņēmums), ietekmē uzņēmuma izdevumus. Augstāka darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu (VSAOI) likme vai uzņēmumu ienākuma nodokļa (UIN) likme palielina uzņēmuma izdevumus, bet tas mazina uzņēmuma peļņu un tādējādi arī pieejamos līdzekļus investīcijām. Protams, uzņēmumi var censties

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

saglabāt peļņu iepriekšējā līmenī, ceļot savas produkcijas cenu, bet tas savukārt negatīvi ietekmēs to iespējas pārdot preces ārvalstīs (eksportu) un iekšzemē (patēriņu).

Tādējādi pozitīvo ietekmi, ko tautsaimniecībai sniedz lielāki valsts budžeta izdevumi, vienmēr vismaz daļēji atsver augstāku nodokļu negatīvā ietekme.

Būtiski, ka tad, kad valdības izdevumu un ienākumu pārmaiņas tiek veiktas, lai mainītu tautsaimniecībā notiekošo (atbilstoši nepieciešamībai palielinātu vai samazinātu izaugsmi), nodokļu pārmaiņām ir mazāka ietekme nekā valdības izdevumiem, jo, pieaugot vai samazinoties valsts iedzīvotāju ienākumiem, viņi var izvēlēties nevis samazināt savus izdevumus (patēriņu), bet tērēt uzkrājumus. Savukārt, krīzes laikā samazinot IIN, iedzīvotāji drīzāk palielinās uzkrājumus, nevis izdevumus.

Nodokļu likmju palielināšana varētu būt pamatota, ja ir krīze vai papildu ieņēmumi tiek izmantoti mērķiem, kas stiprina ilgtermiņa izaugsmi. Parasti kā šādu izdevumu piemēri tiek minētas valsts investīcijas, piemēram, ceļu infrastruktūrā. Arī, ja krīzē darbinieks zaudē darbu, neatgūst to vairākus nākamajos gadus un attiecīgi zaudē kvalifikāciju, tas ir zaudējums visai sabiedrībai, jo viņš vairs nespēj saražot tik daudz pat brīdī, kad krīze beidzas. Sabiedrība neatgriezeniski zaudē šā cilvēka spējas.

Šajā gadījumā var būt lietderīgi no nodokļiem nodrošināt līdzekļus, lai darbinieks nezaudētu darbu. Ar tādu mērķi 2020. gada Covid-19 pandēmijas izraisītās krīzes laikā tika maksāti "dīkstāves pabalsti" – valsts atbalstīja to, lai darbvietas saglabātu tajā brīdī nestrādājoši darbinieki, jo, ja viņus atlaistu, grūtāk būtu atjaunot uzņēmumu darbību pēc krīzes beigām.

Turpretī, papildu ieņēmumus iztērējot, piemēram, uz svētku uguņošanu, visticamāk, īstermiņā ietekme uz ekonomisko izaugsmi būs pozitīva, bet ilgtermiņā – mazāk pozitīva salīdzinājumā ar budžeta līdzekļu izmantošanu investīcijām.

Vēl jāņem vērā, ka krīzes laikā notiek negatīvas patērētāju un uzņēmumu noskaņojuma pārmaiņas, kas vēl vairāk samazina kopējo pieprasījumu. Nodokļu sloga palielinājuma radītais ekonomiskās aktivitātes sarukums ir mazāks nekā līdzvērtīga valdības izdevumu palielinājuma radītais ekonomiskās aktivitātes pieaugums. Attiecīgi, pat ja budžeta bilance nemainās, vienādi palielinot kā nodokļus, tā valdības izdevumus, kopējais pieprasījums pieaugs. Tiesa gan, nepieciešams nodrošināt, ka izdevumu palielinājums tiek izmantots veidā, kas palielina ilgtermiņa izaugsmi.

Nauda kā preču maiņas efektivitāti palielinošs mehānisms sākotnēji radās preču naudas formā (piemēram, sāls tika izmantots kā nauda), tomēr preču naudai ir vairāki negatīvi aspekti:

- cilvēki glabā attiecīgo preci, kuru varētu izmantot citu preču ražošanai, tikai tāpēc, ka tā nepieciešama arī preču un pakalpojumu maiņai;
- jaunu izejvielu atradņu atklāšana nozīmē naudas papildu piedāvājumu un tam sekojošu inflāciju;
- ja naudas "ieguve" netiek līdzī tautsaimniecības izaugsmei, aprītē sāk trūkt naudas, un naudas trūkums iegrožo tālāku ekonomisko izaugsmi un cilvēku labklājību –

tautsaimniecībā nenotiek visi preču maiņas darījumi un cilvēki negūst ienākumus, jo tehniski trūkst naudas.

Apstākļos, kad naudas piedāvājuma trūkums žņaudz tautsaimniecību, var iestāties **deflācija** – preču vērtības samazināšanās naudas izteiksmē. Deflācijai seko grūti pārvarama ekonomiskā krīze.

Lai novērstu preču naudas piedāvājuma neelastību, naudas sistēma ir attīstījusies, kā naudu izmantojot papīra naudas zīmes un monētas, kā arī digitālas uzskaites vienības, kurām pašām par sevi nav vērtības. Šāda bezseguma naudas sistēma ir elastīgāka – ja nepieciešams, naudas apjomu iespējams viegli papildināt. Šādas naudas funkcionēšanai ir būtisks priekšnoteikums – tautsaimniecības dalībnieku uzticēšanās naudas pirktpējas stabilitātei.

Lai sekmīgi darbotos bezseguma naudas sistēma, nepieciešams precīzi regulēt naudas emisiju, kas ir centrālo banku monetārās politikas būtība.

Bezseguma naudas sistēmā naudas segums ir saražotais preču un pakalpojumu daudzums. Taču nauda tautsaimniecībā var apgrozīties vairākas reizes.

Mūsdienās visizplatītākā naudas forma ir **bezskaidrā nauda**. Vēsturiski bezskaidrā nauda ir attīstījusies no skaidrās naudas noguldījuma bankā, kas nozīmē bankas pienākumu pēc pieprasījuma izmaksāt skaidro naudu. Ja kredītiestāde piedāvā pakalpojumu "naudas pārskaitījums", kuru sniedzot, samazina vienas personas noguldījumu un papildina citas personas noguldījumu, arī naudas noguldījumu var izmantot norēķiniem, neizņemot no kredītiestādes skaidro naudu, t.i., noguldījums pats par sevi kļūst par jaunu pilnvērtīgu naudas formu – bezskaidro naudu.

Iepriekš, kad grāmatvedība tika veikta papīra dokumenta veidā, šāda norēķinu forma bija izplatīta tikai noteiktu darījumu veikšanai. Mūsdienās, informācijas un datu pārraides tehnoloģijām attīstoties, bezskaidrā nauda ir kļuvusi par galveno naudas formu, bet skaidrā nauda tiek izmantota galvenokārt mazumtirdzniecības norēķiniem. Skaidrās naudas darījumi ir grūti izsekojami, tāpēc otra ievērojama joma, kurā tiek izmantota skaidrā nauda, ir norēķinu shēmas, lai izvairītos no nodokļu nomaksas, kukuļdošana, terorisma u.c. nelegālu darbību finansēšanas. Tāpēc valstis tiecas ierobežot skaidrās naudas izmantošanu lielos apjomos, atvēlot tai vienīgi neliela apjoma, galvenokārt mazumtirdzniecības, darījumus.

Kredītiestāžu pakalpojumiem attīstoties un kļūstot pieejamākiem, ir mainījies mehānisms, kā skaidrā nauda nonāk apgrozībā un kā rodas bezskaidrā nauda. Lai gan bezskaidro naudu turpina dēvēt par (skaidrās) naudas noguldījumiem, mūsdienās jauni noguldījumi jeb bezskaidrā nauda nerodas tikai skaidrās naudas noguldīšanas rezultātā.

Tā kā centrālās bankas un valdības vairs neveic vērā ņemamas tiešas skaidrās naudas operācijas ar privātpersonām (piemēram, valsts sektora algu un pensiju izmaksas) un nebankām, skaidrā nauda nonāk apgrozībā pastarpināti, skaidro naudu izņemot no kredītiestādēm. Tāpēc, lai tautsaimniecības dalībnieki saņemtu skaidro naudu, vispirms jābūt noguldījumiem kredītiestādē.

Galvenais naudas rašanās avots ir kredītu izsniegšana bezskaidrā naudā.

Kredītiestāde papildina kredītņēmēja kontu, pretī saņemot kredītņēmēja saistību noteiktajā laikā nodrošināt kontā pietiekamu atlikumu kredīta dzēšanai. Izsniedzot aizdevumus, kredītiestādes rada jaunu bezskaidro naudu. Šo procesu pastarpināti ietekmē centrālā banka, nosakot obligāto rezervju normas un procentu likmes centrālās bankas emitētajai bezskaidrajai naudai – naudas formai, kura pieejama tikai kredītiestādēm centrālās bankas kontā. Kredītiestādēm savukārt centrālās bankas nauda nepieciešama, lai:

- veiktu savstarpējus starpbanku norēķinus, kad klienti veic naudas pārskaitījumus uz citām kredītiestādēm;
- izpildītu dažādas tiesību aktos noteiktās prasības, kuru mērķis ir regulēt bezskaidrās naudas emisiju, piemēram, turētu noteiktu obligāto rezervju apjomu;
- izmaksātu skaidro naudu saviem klientiem, ja tie vēlas apmainīt bezskaidro naudu pret centrālās bankas naudas zīmēm.

Ja naudas emisija ar kredītiestāžu aizdevumu starpniecību notiek nepietiekamā apjomā, centrālās bankas var palielināt nebanku rīcībā esošo naudas apjomu, pērkot no privātpersonām un uzņēmumiem dažādus parāda vērtspapīrus. Centrālā banka norēķinus ar vērtspapīru pārdevējiem par šīm operācijām veic netieši – ar kredītiestāžu starpniecību. Tādējādi kredītiestādēs palielinās privātpersonu un uzņēmumu noguldījumu apjoms.

Kredītiestāžu gluži kā citu privātā kapitāla finansētu uzņēmumu mērķis ir gūt peļņu. Kredītiestādes gūst peļņu un attiecīgi samazina bezskaidrās naudas apjomu, ieturot no klientu kontiem maksu par pakalpojumiem un ieskaitot to savos kontos kā peļņu.

Ja bezskaidrā nauda rodas kā kredītiestādes izsniegts aizdevums un, dzēšot kredītu, ir jāatmaksā pamatsumma un papildus arī procenti, tas nozīmē, ka naudas emisija pati par sevi rada mazāk naudas nekā nepieciešams, lai pilnā mērā nākotnē izpildītu kredītsaistības. Var rasties iespāids, ka pamatsummas un procentu samaksāšanas priekšnosacījums ir jauna kredīta emisija un tautsaimniecība ir nonākusi nebeidzamā kredītkarībā. Te jāpiemin, ka vēl viens bezskaidrās naudas rašanās veids ir kredītiestāžu peļņas sadale. Tas nozīmē, ka peļņa pēc sadales nonāk kredītiestādes akcionāru bezskaidrās naudas kontos, attiecīgi palielinot bezskaidrās naudas apjomu.

Kā centrālā banka (vai citi finanšu regulatori) nodrošina ekonomisko stabilitāti un izaugsmi?

Latvijas Banka kopā ar pārējām Eirosistēmas valstu centrālajām bankām, to prezidentiem darbojoties Eiropas Centrālās bankas Padomē, nosaka un īsteno monetāro politiku eiro zonā, bet Latvijas Banka tajā laikā nebija kredītiestāžu uzraugs (tas mainījās 2023. gada 1. janvārī, kad Latvijas Banka pārņēma kredītiestāžu uzraudzības funkciju no Finanšu un kapitāla tirgus komisijas (FKTK)). Latvijā kredītiestāžu darbību līdz 2022. gada 31. decembrim uzraudzīja FKTK, bet Latvijas Bankai šajā procesā lielākoties bija konsultatīva loma. Kopš 2023. gada 1. janvāra trīs aktīvu ziņā lielākās Latvijas kredītiestādes papildus Latvijas Bankai uzrauga Eiropas Centrālā banka.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Kredītiestādes un citas finanšu institūcijas, tiecoties nodrošināt saviem akcionāriem lielāko iespējamo peļņu, var nevēlēties ņemt vērā dažādus riska faktorus, kurus ietver uz lielāku ienākumu gūšanu vērstās uzņēmējdarbības stratēģijas. Tāpēc regulators uzrauga, lai kredītiestādes ievērotu tiesību aktu prasības un lai darbība atbilstu to riska profilam. Pieredze liecina, ka kopumā ciešāka regulatoru uzraudzība ir būtiski samazinājusi dažādu finanšu institūciju krāpnieciskas darbības un manipulācijas ar valūtas kursiem, procentu likmēm, vērtspapīriem u.tml. Tādējādi tiek veicināta uzticēšanās finanšu sistēmai, kas ir obligāts priekšnosacījums, lai varētu funkcionēt bezseguma naudas sistēma. Vienlaikus tiek veicināta ekonomiskā izaugsme, jo pieaug ieguldījumi – gan noguldījumi kredītiestādēs, gan ieguldījumi citos finanšu instrumentos (tie ir drošāki, ja tiek veikta to uzraudzība).

Finanšu instrumentus principā raksturo risku un atdeves attiecība. Vispārīgu finanšu instrumentu risku salīdzinājumu bieži ilustrē ar risku piramīdu (sk. 1. att.), jo tā uzskatāmi parāda, ka riskantākos instrumentos ieteicams veikt mazāku daļu savu ieguldījumu. Jo lielāks risks, jo lielāka peļņa no konkrētā instrumenta. Tādējādi naudas noguldījumu kredītiestādēs atdeve ir viszemākā, bet to vērtība un iespēja tos atgūt ir garantēta (kredītiestādes bankrota gadījumā to garantē arī valsts – Latvijā un citur ES garantētā noguldījuma summa ir 100 000 eiro katram noguldītājam).

Riska ziņā nākamais drošākais instruments ir obligācijas un parādzīmes, kuru emitents apņemas nodrošināt noteiktu atdevi, bet tām ir nedaudz lielāks risks, jo parādniekam ir iespējama maksātnespēja. Visdrošākās ir valsts parādzīmes un obligācijas, kuras mūsdienās, kad procentu likmes ir negatīvas, mēdz būt ar negatīvu atdevi – valstu obligācijas iegādājoties, aizdevējs maksā aizņēmējam, bet mazāk, nekā maksātu kredītiestādei par naudas glabāšanu noguldījumā. Riskantākais no finanšu instrumentiem ir akcijas, jo tām nav garantētas atdeves, bet tām ir potenciāli vislielākās peļņas iespējas, jo akcijas faktiski ir ieguldījums investīcijās, un no uzņēmuma izaugsmes ir iespējama vislielākā atdeve.

Papildus akcijām jāmin iespēja iegādāties dažādu veidu akciju fondu daļas, kas ļauj vienlaikus iegādāties nelielas daļas dažādu uzņēmumu akcijās, tā dažādojot (diversificējot) risku. Veidojot ilgtermiņa uzkrājumus, šī ieguldījumu forma ir izdevīga, jo tās ienesīgums ilgākā laikposmā ir augstāks nekā noguldījumiem vai obligācijām un ir bez būtiski lielāka riska, taču jāuzsver – fondu vērtība īsākos laikposmos svārstās līdzīgu akciju tirgum, tādējādi, lai gan ieguldījuma zušanas risks ir relatīvi zems, šo ieguldījumu nav iespējams izdevīgi pārvērst naudā jebkurā mirklī.

Kā jauna, alternatīva finanšu ieguldījumu forma parādās ieguldījumu platformas (t.s. P2P platformas jeb peer-to-peer platformas, kas ir savstarpējo aizdevumu platformas un sniedz investoriem iespēju ieguldīt kredītišķas piedāvājumos). Platforma parasti ir tikai starpnieks, un riski šādiem ieguldījumiem ir krietni augstāki un daudzveidīgāki (kredītņēmēja maksātnespēja, platformas darbības risks, aizdevēja maksātnespēja un maksājumu kavējumi, strikta regulējuma neesamība). Tā kā vēl nav ilgtermiņa pieredzes saistībā ar šādu ieguldījumu veidu dzīvotspēju, visticamāk, nav iespējams pietiekami precīzi novērtēt risku lielumu un iespējamo zaudējumu apjomu.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Atsevišķi jāparāda nebanku kreditēšanas pakalpojumu sniedzēju izsniegto kredītu ar augstām procentu likmēm negatīvā ietekme. Cilvēkiem aizņemoties naudu ar augstu procentu likmi, pieaug nevienlīdzība sabiedrībā. Cilvēki ar relatīvi zemākiem ienākumiem nozīmīgu daļu no saviem ienākumiem atdod aizdevējiem. Aizņēmumus vēlams ņemt ar zemu cenu (izdevīgām procentu likmēm) – tā, lai guvums no aizņēmuma ilgtermiņā atsvērtu ar aizņēmumu saistītos izdevumus (piemēram, iegādājoties mājokli vai energoefektīvāku elektroiekārtu). Attiecīgi šajos finanšu nozares sektoros ir nepieciešams efektīvs regulators, jo tirgus pats nenodrošina sabiedrībai optimālu resursu sadalījumu (empīriski pierādīts, ka ātrie kredīti netiek izmantoti aizņēmējam izdevīgi).

Lielisks pierādījums ātro kredītu neizdevīgumam ir Patērētāju tiesību aizsardzības centra apkopotā statistika, kur redzams, ka lielākā daļa ātro kredītu ņēmēju tos nespēj uzreiz atmaksāt un par termiņa pagarinājumu tiem jāmaksā milzīgi procenti. Tipiska patērētāja kredīta gadījumā trīs pagarinājuma reizes nozīmē, ka jau dažu mēnešu laikā ir neatgriezeniski zaudēta aptuveni piektdaļa aizdevuma summas (par 500 eiro aizdevumu ir samaksāta 100 eiro pagarinājuma maksa, turklāt kredīts nemaz nav atdots).

Vēl redzams, ka ar regulatora iejaukšanos ir panākts, ka procentu likmes "ātrajiem kredītiem" samazinās, bet tas nav atrisinājis problēmas būtību. Salīdzinājumam – izdevīgākajām ātro kredītu formām gada procentu likme ir aptuveni 25%, bet kredītiestāžu un citu pakalpojumu sniedzēju, kuri izvērtē aizņēmēju reālo risku nespēj atmaksāt aizdevumu plānotajā laikā, piedāvātā līzinga procentu likme ir aptuveni 3–4% gadā (līzinga līgumiem ir salīdzināms ilgums, tāpēc var tos izmantot, lai izvērtētu ātro kredītu neizdevīgumu).

Centrālā banka netieši nodrošina **finanšu stabilitāti**, īstenojot pretciklisku monetāro politiku – kad tautsaimniecība attīstās pārāk strauji, centrālā banka centīsies to palēnināt, bet, kad izaugsme ir par lēnu, centrālā banka to centīsies paātrināt. Ja kredītiestādēm tiks dota iespēja ietekmēt naudas apjomu tautsaimniecībā, tās var izvēlēties darījumus ir visaugstāko peļņu pat tad, ja tas nozīmē augstākus ekonomiskās lejupslīdes riskus.

Piemērs situācijai, kad kredītiestādes neizvēlējās tautsaimniecībai optimālu kreditēšanas apjomu, – ekonomikas pārkaršana pirms 2008. gada krīzes. Lai gan centrālā banka centās ierobežot aizņemšanos, palielinot procentu likmes, tolaik pievienošanās eiro zonai nozīmēja fiksētu lata kursu attiecībā pret eiro, un to kredītiestādes izmantoja, lai aizņemtos eiro zonā ar procentu likmēm, kas bija mazākas par centrālās bankas noteiktajām procentu likmēm, un piedāvātu kredītus eiro, ko varēja brīvi pārvērst latos.

Pretcikliska politika — politika, kuras iedarbība uz tautsaimniecību ir pretēja esošajai tendencei; ierobežojoša politika straujas ekonomiskās izaugsmes laikā vai atbalstoša politika ekonomiskās lejupslīdes laikā.

Kredītiestādes šajā situācijā vainot nevar, jo konkurences tirgū patērētājs vienmēr aizies pie tā pakalpojumu sniedzēja, kurš piedāvā izdevīgāko cenu (zemāko procentu likmi), un šādu situāciju ietekmēt var tikai valsts, nosakot visiem vienādus noteikumus.

Latvijas ieguvumi no dalības monetārajā savienībā ir būtiskāki – augstāka valsts valūtas uzticamība, zemākas darījumu izmaksas un mazāki vai izzuduši valūtas kursa riski

eksportētājiem, lielāka centrālās bankas un tās monetārās politikas neatkarība no politiskajiem procesiem valstī.

Monetārās politikas mērķis ir cenu stabilitāte (stabila, bet zema inflācija), vienlaikus pēc iespējas īstenojot pretciklisku monetāro politiku, lai tādējādi nodrošinātu stabilu īstermiņa un ilgtermiņa izaugsmi. Īstermiņa procentu likmes un atklātā tirgus operācijas tradicionāli ir bijušas visplašāk lietotie monetārās politikas instrumenti.

Kopumā Eiropas Centrālās bankas pašlaik izmantotos monetārās politikas instrumentus var iedalīt piecās kategorijās:

- refinansēšanas operācijas;
- pastāvīgās iespējas;
- obligāto rezervju prasības;
- perspektīvas norādes;
- aktīvu iegādes programmas.

Ar refinansēšanas operācijām pārvalda likviditāti finanšu tirgos, virza procentu likmes un signalizē monetārās politikas nostāju. Veicot šīs operācijas, centrālā banka nodrošina kredītiestādes ar naudu, kuras atmaksas termiņš var būt no vienas nedēļas regulārajās operācijās līdz pat 48 mēnešiem izņēmumu gadījumos.

Ar pastāvīgo iespēju darījumiem piešķir vai absorbē īstermiņa likviditāti uz nakti un ierobežo procentu likmju svārstības naudas tirgū. Finanšu institūcijas, kas atbilst Eiropas Centrālās bankas noteiktajiem kritērijiem, pēc savas iniciatīvas var izmantot centrālās bankas piedāvātās pastāvīgās iespējas.

Eirosistēmā kredītiestādēm pašlaik ir pieejamas divas pastāvīgās iespējas, kuras piedāvā nacionālās centrālās bankas: **aizdevumu iespēja uz nakti un noguldījumu iespēja**.

Aizdevumu iespējas uz nakti procentu likme ir augstāka nekā galveno refinansēšanas operāciju procentu likme. Pastāvīgā aizdevumu iespēja uz nakti tiek izmantota kā pēdējā iespēja, kad nevar aizņemties starpbanku tirgū. Aizdevumu iespējas uz nakti procentu likme normālos apstākļos veido naudas tirgus procentu likmju maksimālo lielumu, jo finanšu institūcijām ar nepietiekamu likviditāti nav izdevīgi aizņemties par augstāku procentu likmi naudas tirgū, ja var aizņemties no centrālās bankas.

Noguldījumu iespējas procentu likme ir stipri zemāka gan par refinansēšanas operāciju, gan par aizdevumu iespējas uz nakti procentu likmēm, gan arī par tirgū pieejamajām procentu likmēm, lai mudinātu kredītiestādes neturēt kapitālu noguldījumos centrālajā bankā, bet aizdotu to finanšu tirgus dalībniekiem. Noguldījumu iespējas procentu likme normālos apstākļos veido naudas tirgus procentu likmju minimālo lielumu, jo finanšu institūcijai nav izdevīgi aizdot naudu par procentu likmi, kas ir zemāka par centrālās bankas noguldījumu procentu likmi.

Naudas tirgus — tirgus, kurā kredītiestādes un citas finanšu institūcijas aizņemas un aizdod naudu cita citai (visbiežāk uz nakti), kamēr aizdevējainstitūcijai pašai tā nav nepieciešama.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Obligātās rezerves ir naudas līdzekļi, kas atbilst daļai no kopējām kredītiestādes saistībām un kas kredītiestādei jāglabā kā noguldījums centrālajā bankā. Kredītiestāžu saistības lielākoties ir privātā sektora noguldījumi. Eirosistēmā banku obligāto rezervju prasības tiek aprēķinātas vidēji ik pēc sešām nedēļām, ko sauc par rezervju prasību izpildes periodu.

Obligāto rezervju prasības ir jāizpilda vidēji periodā. Tas nozīmē, ka obligāto rezervju prasībai nav jātiek izpildītai visu laiku – brīdi ar rezervēm zem minimālā līmeņa atsvēr cits, kurā rezervju ir vairāk, nekā nepieciešams. Perioda beigās centrālā banka izmaksā finanšu institūcijai kompensāciju par obligāto rezervju prasību izpildi, ko aprēķina saskaņā ar procentu likmi, kas ir vienāda ar galveno refinansēšanas operāciju procentu likmi.

Obligāto rezervju prasības ir standarta monetārās politikas instruments, tomēr ne visu valstu centrālās bankas to izmanto. Piemēram, Austrālijā, Kanādā un Zviedrijā šāda monetārās politikas instrumenta nav.

Aktīvu iegādes programmas ir jaunākais no Eiropas Centrālās bankas monetārās politikas instrumentiem. Šajās operācijās Eiropas Centrālā banka un nacionālās centrālās bankas iegādājas dažādu veidu parāda vērtspapīrus. Eiropas Centrālās bankas aktīvu iegādes programmā četras piektdaļas no pirktajiem parāda vērtspapīriem ir valsts sektora aktīvi jeb valdības obligācijas, desmitā daļa ir nodrošinātās jeb segtās obligācijas, aptuveni 7% ir uzņēmumu sektora parāda vērtspapīri un atlikušais 1% ir ar aktīviem nodrošināti vērtspapīri.

Aktīvu iegādes programmas mērķis ir samazināt naudas tirgus procentu likmes brīdī, kad centrālās bankas īstermiņa aizdevumu procentu likmes jau bija ārkārtīgi zemas un tālāka to samazināšana vairs neradītu vēlamu ietekmi uz finanšu tirgu. Ar aktīvu iegādi centrālā banka tiešā veidā palielina naudas apjomu finanšu tirgū, apmainot vērtspapīrus pret naudu finanšu institūcijām, uzņēmumiem un mājsaimniecībām, lai tie varētu šo naudu ieguldīt tautsaimniecībā.

Perspektīvas norādes ir centrālās bankas komunikācija ar tirgus dalībniekiem ar mērķi ļaut tirgus dalībniekiem labāk saprast centrālās bankas reakcijas funkciju. Citiem vārdiem sakot, centrālās bankas cenšas sniegt norādes par nākotnes monetāro politiku. Piemēram, ja mājsaimniecību un uzņēmumu sektors neaizņemas pietiekami daudz naudas, baidoties, ka procentu likmes varētu drīzumā pieaugt, ar nākotnes gaidu vadīšanu centrālā banka var šādas bažas mazināt. Citiem vārdiem sakot, centrālās bankas, apzināti nodrošinot savu plānošanas procesu atklātību, veicina tautsaimniecības prognozējamību un tādējādi padara patērētāju un uzņēmumu noskaņojumu pozitīvāku.

Monetārās politikas īstenošanas pamatprincipi

Ja naudas daudzums apgrozībā pieaug, līdz tas būtiski pārsniedz pieprasījumu, neizbēgami palielinās preču cenas, savukārt nepietiekams naudas daudzums apgrozībā var izraisīt deflāciju. Var vaicāt, cik naudas būtu jābūt apgrozībā, lai panāktu cenu stabilitāti un ekonomisko izaugsmi stimulējošu inflācijas līmeni? Šķiet paradoksāli, bet šāda vērtība nav precīzi nosakāma. Ir vairāki fundamentāli iemesli, kāpēc mēģinājums aprēķināt optimālu naudas daudzumu apgrozībā un tiekšanās šo mērķi sasniegt nav laba monetārās politikas stratēģija.

Naudas pieprasījuma nepastāvība

Naudas pieprasījuma funkcija ar laiku mainās. Piemēram, kredītiestādes un citi finanšu sektora uzņēmumi var attīstīt jaunus produktus, kas maina tautsaimniecības pieprasījumu pēc naudas. Šīs pārmaiņas kļūst pamanāmas pakāpeniski laika gaitā.

Datu savlaicīguma problēma

Tādi ekonomisko rādītāju dati kā darījumu apjoms un vidējais cenu līmenis attiecīgajā periodā ir aprēķināmi, kad attiecīgais laikposms ir pagājis (arī šā gada IKP vērtība turpmākajos gados tiks vairākkārt precizēta), tāpēc monetārās politikas operācijas konkrētajā periodā jāveic, līdz galam nezinot precīzu informāciju par naudas pieprasījumu, t.i., to, kāds naudas apjoms būtu nepieciešams tautsaimniecībai.

Naudas pieprasījuma pārmaiņas monetārās politikas dēļ

Pieprasījumu pēc naudas maina ne vien strukturālas pārmaiņas tautsaimniecībā, bet pati monetārās politikas īstenošana. Ja centrālās bankas par politikas mērķi nosaka noteiktu naudas apjoma vērtību, tautsaimniecības dalībnieki tiecas šo politiku izmantot savā labā, tādējādi mainot politikas ietekmi uz tautsaimniecību, attiecīgi padarot politiku neefektīvu.

Šo iemeslu dēļ centrālās bankas ir atteikušās no monetārās politikas stratēģijas, kurā par darbības mērķi nolemts sasniegt noteiktu naudas apjomu apgrozībā. Centrālās bankas raugās nevis uz to, cik naudas ir apgrozībā, bet kāda ir naudas cena – procentu likme. Galu galā, raugoties uz tautsaimniecību kopumā, ja preču piedāvājums atbilst pieprasījumam un preču cenas ir stabilas, nav svarīgi, cik katrā attiecīgajā brīdī naudas nepieciešams.

Līdzīgi ir mūsdienu monetārās politikas īstenošanas principi. Tā vietā, lai tiektos aprēķināt un sasniegt noteiktu optimālu naudas daudzumu apgrozībā, centrālās bankas tiecas kontrolēt procentu likmes (naudas cenu) dažādu darījumu veidā, ko dēvē par monetārās politikas operācijām, laižot apgrozībā vai izņemot no apgrozības naudu, bet pats par sevi naudas daudzums apgrozībā nav monetārās politikas mērķis.

Kopsavilkums:

Mūsdienu tautsaimniecībā arvien vairāk izmanto bezskaidrās naudas norēķinus. Bezskaidrās naudas lietošana iespējama, ja ir stabila, uzticama finanšu sistēma. Latvijas Banka veic finanšu institūciju uzraudzību.

Centrālā banka, nosakot obligāto rezervju normu, refinansēšanas likmi un veicot atklātā tirgus operācijas, kā arī pērkot un pārdodot vērtspapīrus, var ietekmēt kredītiestāžu bezskaidrās naudas piedāvājumu.

Centrālā banka, īstenojot pretciklisku monetāro politiku, var palēnināt vai veicināt ekonomisko aktivitāti.

Centrālās bankas vairs necenšas noteikt nepieciešamo naudas daudzumu apgrozībā, bet naudas piedāvājuma regulēšanu vairāk balsta uz inflācijas un procentu likmju pārmaiņu analīzi.

Tradicionālie monetārās politikas instrumenti var nedarboties, tāpēc centrālās bankas veic netradicionālus pasākumus.

Uzticēšanās finanšu sistēmai un finanšu pakalpojumu regulēšana veicina tautsaimniecības izaugsmi.

Centrālās bankas monetārā politika, nodrošinot cenu stabilitāti un pēc iespējas īstenojot pretciklisku monetāro politiku, nodrošina makroekonomisko stabilitāti un prognozējamību, tā veicinot ekonomisko izaugsmi.

Centrālā banka ņem vērā gan mehānisku, gan psiholoģisku ietekmi, plānojot monetāro politiku tā, lai iedarbotos uz kopējo pieprasījumu.

6. Darba tirgus pamati. Likumsakarības, kas nosaka darba tirgus darbības principus un šī tirgus dalībnieku izturēšanos

Darba tirgus ir ekonomikas sastāvdaļa, kurā notiek darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma mijiedarbība. Tas ietver procesus un faktorus, kas nosaka nodarbinātības līmeni, algu līmeni, darba apstākļus un darbinieku mobilitāti.

Nodarbinātība attiecas uz cilvēku īpatsvaru, kas ir aktīvi iesaistīti darba tirgū un saņem par to atalgojumu. **Bezdarbs** ir stāvoklis, kad darbaspējīgi cilvēki nespēj atrast darbu.

Darba tirgus ir tāds, kurā darba piedāvājums un pieprasījums saplūst. Darba piedāvājumu veido to darba ņēmēju kopums, kuri vēlas strādāt, un uzņēmumu vai darba devēju, kas pieņem darbā darbiniekus, pieprasījums pēc darba.

Darba tirgum ir liela nozīme sabiedrībā. Tās darbības traucējumi var negatīvi ietekmēt valsts ekonomisko izaugsmi un nodarbinātību. Bez tam bezdarbam ir ievērojamas ekonomiskās un sociālās izmaksas:

- Ekonomiskas, jo bezdarbs paredz potenciālās ražošanas zaudēšanu.
- Sociālas, jo bezdarbs kaitīgi ietekmē ienākumu sadali un tādējādi arī sociālo kohēziju (saliedētību).

Tādā veidā izaugsme, resursu optimizācija un sociālā kohēzija lielā mērā ir atkarīga no pareizas darba tirgus darbības. Alga ir darbaspēka faktora cena. Jo zemākas ir reālās algas, jo vairāk darba pieprasīs uzņēmumi. Jo lielākas algas, jo vairāk cilvēku vēlēties strādāt.

Pieprasījums pēc nodarbinātības ir tieši saistīts ar ekonomisko aktivitāti, tāpēc tikai ilgstoša ražošanas izaugsme var garantēt nodarbinātības pieaugumu pietiekamā daudzumā, lai absorbētu strādājošos iedzīvotājus. Citiem vārdiem sakot, pieprasījums pēc darbaspēka rodas no preču un pakalpojumu pieprasījuma. Tas notiek tāpēc, ka, pārdodot uzņēmumu, tas vēlas saražot vairāk, un šim nolūkam tas vēlas pieņemt darbā darbiniekus. Tāpēc, ja nav ražošanas, nebūs arī vairāk darba ņēmēju, kas var piedāvāt savu darbu.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Bezdarbs ir ekonomiska nelīdzsvarotība, ko rada atšķirība starp piegādātā darbaspēka daudzumu un pieprasītā darbaspēka daudzumu darba tirgū attiecīgajā brīdī pastāvošajos darba samaksas apstākļos un līmeņos. Ar bezdarbu saprot to cilvēku grupu darbaspējas vecumā, kuri būtu gatavi strādāt, bet ir bez darba.

Darba tirgū ir arī citas īpatnības. Neskatoties uz to, ka tāpat kā jebkuru citu tirgu to regulē piedāvājuma un pieprasījuma likums, valdība iejaucas (izmantojot tiesību normas), sociālās iestādes un kolektīvās organizācijas, piemēram, arodbiedrības. Darba tirgū algas un darba apstākļus nosaka sarunu procesā, tādējādi nosakot darbinieku dzīves līmeni un kvalitāti.

Konkurences tirgos cena darbojas kā pielāgošanas mehānisms, līdz tiek sasniegts līdzsvars. Darba tirgus nedarbojas kā pilnīgi konkurētspējīgs tirgus, jo tam ir nepilnības, stingrība un ierakstīšanās no ārpuses. Nepilnības, jo gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem ir tirgus spēja ietekmēt algas. Stingrība, jo nodarbinātība nozīmē stabilas personiskās attiecības, un gan darba ņēmējs, gan uzņēmums ir ieinteresēti arī citos apstākļos papildus algai.

Visbeidzot, darba likumdošana arī ir ierakstīšanās darba tirgū, kur cita starpā tiek noteiktas darba līgumu pazīmes, atļaušanas pabalsti, minimālās algas noteikšana.

Darba tirgus īpatnības:

- Uz to attiecas regulējums, kurā tiek noteikta minimālā cena, kas ir likumīgā minimālā alga. Tas nozīmē, ka tas nav ideālas konkurences tirgus, jo vienmēr būs cilvēki, kuri vēlas saņemt algu, kas ir zemāka par šo minimumu, taču tirgus nespēs tos absorbēt.
- Tas ir neelastīgs tirgus, jo darba līgumi parasti ir spēkā. Tādējādi darbinieku nevar tik viegli atlaist (ja vien viņam nemaksā kompensāciju).
- Ir ārējie mainīgie, kas ietekmē darba tirgu, piemēram, tehnoloģiskās izmaiņas. Tie liek arvien vairāk manuālu vai mehānisku uzdevumu izstrādāt datoriem vai mākslīgajam intelektam. Tādējādi laika gaitā vairāk tiks vērtētas tādas prasmes kā radošums un spēja domāt “ārpus rāmjiem”.
- Var gadīties, ka izglītības iestādes ne vienmēr apmāca darba tirgus pieprasītos profesionāļus, tāpēc cilvēkiem jāapgūst zināšanas, atrodoties darbā. To var atvieglot paši darba devēji, apmācot.
- Pastāv tā sauktais berzes bezdarbs, kas ir tad, kad persona brīvprātīgi pamet darbu. Tādējādi ir vajadzīgs laiks, lai atrastu citu darba iespēju, mācītos utt. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc nav pilnīgas nodarbinātības.

Valdības politika var ievērojami ietekmēt darba tirgu, izmantojot dažādus instrumentus, piemēram, minimālās algas noteikšanu, nodokļu politiku, nodarbinātības programmas un izglītības iniciatīvas. Efektīva darba tirgus politika veicina nodarbinātību, samazina bezdarbu un uzlabo darba apstākļus.

Latvijas darba tirgus raksturo:

Sezonālās svārstības. Daudzās nozarēs, piemēram, lauksaimniecībā un būvniecībā, ir ievērojamas sezonālās darbaspēka pieprasījuma svārstības.

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Reģionālās atšķirības. Bezdarba līmenis un nodarbinātības iespējas būtiski atšķiras dažādos Latvijas reģionos. Piemēram, Rīgā un tās apkārtnē bezdarba līmenis parasti ir zemāks, pateicoties lielākam darba piedāvājumam un ekonomiskajai aktivitātei. Savukārt, Latgalē bezdarba līmenis bieži vien ir augstāks, jo šajā reģionā ir mazāk darba iespēju un zemāka ekonomiskā attīstība. Šeit ir arī augstāks ārvalstu investīciju līmenis, kas veicina nodarbinātības iespēju palielināšanos. Pretstatā tam Latgale saskaras ar zemāku investīciju līmeni un lēnāku ekonomisko attīstību.

Migrācija. Iedzīvotāju emigrācija un imigrācija ietekmē darba tirgu, mainot darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu.

Viena no būtiskākajām plaisām Latvijas darba tirgū ir ģeogrāfiska. Rīgā un Pierīgā pieejamais cilvēku resurss daudzviet jau ir izsmelts. Uzņēmumi arvien biežāk īsteno mobilitātes pasākumus, piesaistot darbiniekus no citām Latvijas vietām un dažkārt nodrošinot arī dzīvesvietu. Tas labi sakrīt ar CSP datus redzamo ainu. Rīgas reģionā nodarbinātības līmenis ir augstākais valstī, savukārt Latgalē tas ir būtiski zemāks. Zemgales piemērs rāda vēl vienu niansi: zemāks bezdarbs ne vienmēr nozīmē, ka visas darba vietas rodas pašā reģionā. Daļa Zemgales iedzīvotāju strādā citā reģionā, visbiežāk dodoties uz Rīgu. Tāpēc labs vilciens, autobuss, ceļš un pieņemams brauciena laiks nav tikai transporta jautājums. Tā ir iespēja piedalīties lielākā darba tirgū, nepārceļoties no savas dzīvesvietas.

Cilvēkam, kuram katru dienu jābrauc uz darbu, ir arī savs “transporta nodoklis” - laiks un nauda, ko neredz ne bezdarba līmenī, ne bruto algas datus. Reģionā tas var būt izšķirošs jautājums: viena lieta ir alga uz papīra, pavisam cita - cik daudz no tās paliek pēc ceļa, degvielas, biļetēm un zaudētām stundām.

Uzņēmumiem teorētiski vajadzētu būt iespējām atrast darbiniekus Latvijā, taču praksē tas ne vienmēr darbojas. Attālums līdz darba vietai, atalgojums, nepietiekama kvalifikācija vai vēlme atrast sev piemērotāku darbu apgrūtina darbinieku piesaisti un noturēšanu.

Latvijā jau ir izveidojies darbinieku slānis, kuram nav katru rītu jāsteidzas uz darbu birojā, cehā vai objektā. Šie cilvēki var pieslēgties no mājām, strādāt ar datoru, datiem, klientiem, pārskatiem un sapulcēm attālināti. 2025. gadā attālināti strādāja 92,2 tūkstoši darbinieku jeb 12,2% darba ņēmēju. Taču šī iespēja nav sadalīta vienmērīgi. Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē attālināti strādāja vairāk nekā puse darbinieku, līdzīga situācija bija finanšu un apdrošināšanas nozarē. Valsts pārvaldē attālināti strādāja gandrīz katrs piektais. Pārējai darba tirgus daļai darbs joprojām nozīmē fizisku klātbūtni - pie letes, pie stūres, būvlaukumā, cehā, slimnīcā, skolā, laukā vai noliktavā. Tur nav iespējams “pieslēgties no mājām”. Ir jābūt uz vietas.

Tieši šī robeža arvien labāk parāda, kam Latvijas darba tirgū klājas labāk. Vienā pusē ir cilvēki ar augstāku izglītību, digitālām prasmēm, elastīgāku darba laiku un piekļuvi spēcīgākiem darba tirgiem. Otrā pusē paliek tie, kuru darbs nozīmē fizisku klātbūtni, transportu, maiņas, veselības slodzi un daudz mazāku elastību.

Jauniešiem darba tirgū jāsāk ar gatavām prasmēm

Šī plaša nav tikai starp nozarēm. Tā parādās arī brīdī, kad cilvēks vispār ienāk darba tirgū. Jauniešu nodarbinātības dati uzlabojas, taču darba devēju prasības pret jaunajiem darbiniekiem kļūst augstākas. Jauniešu nodarbinātības pieaugums ir pozitīvs signāls. Taču darba devēju skatījumā tas vēl neatrisina prasmju problēmu.

Uzņēmumi arvien biežāk konstatē nepietiekamu pamata zināšanu līmeni. Tas nozīmē, ka darba devēji ir spiesti jaunos darbiniekus papildus apmācīt. Uzņēmumi to ir gatavi darīt, tomēr izglītības sistēmai daudz straujāk jāpielāgojas darba tirgus vajadzībām - gan nepieciešamo profesiju, gan nepieciešamo prasmju ziņā. Tas maina arī stāstu par profesionālo izglītību. Bieži dzirdams, ka rūpnīcām, būvniecībai, transportam un citām nozarēm vajag strādniekus. Jā, vajag. Taču dati nerāda vienkāršu ceļu “tehniskums - rūpnīca - stabila dzīve”.

Ja pēc profesionālās izglītības nav labas prakses, tiešas saiknes ar darba devēju, saprotamas algas, transporta un iespējas palikt profesijā ilgāk, diploms pats par sevi vēl negarantē stabilu darbu. Darba tirgus jauniešiem vairs neprasa tikai diplomu. Tas arvien biežāk prasa gatavību strādāt jau no pirmās dienas. Pat sākuma pozīcijas daudzviet izskatās nevis pēc mierīgas apmācības no nulles, bet pēc “gandrīz gatava speciālista” darba.

Ar vienu algu daļai strādājošo nepietiek. Tas ir vēl viens signāls, kas rāda spriedzi aiz salīdzinoši mierīgajiem nodarbinātības datiem, jo ir blakusdarbā nodarbināto skaita pieaugums. 2026. gada pirmajā ceturksnī 57 tūkstoši jeb 6,5% nodarbināto līdzās pamatdarbam strādāja vēl kādā darbavietā vai veica gadījuma darbus papildu ienākumu gūšanai. Gada laikā šādu cilvēku skaits pieauga par 10%, bet salīdzinājumā ar iepriekšējo ceturksni - par 26,3%.

Tas vairs nav tikai individuālas uzņēmības stāsts. Ja arvien vairāk cilvēku meklē otro darbu, darba tirgus rāda ne tikai elastību, bet arī ienākumu nepietiekamību. Daļai strādājošo pamatdarbs vairs nenosedz dzīves izmaksas tādā līmenī, lai ar vienu algu pietiktu stabilai ikdienai. Darba devēji šo tendenci vērtē divējādi. No vienas puses, tā apliecina cilvēku uzņēmību, elastību un vēlmi palielināt ienākumus. No otras puses, tas liecina, ka daļai strādājošo ienākumu robeža ir kļuvusi pārāk šaura.

Ilgtermiņā tas rada pārslodzes riskus. Ja cilvēks regulāri strādā vairākās vietās, tas var ietekmēt produktivitāti, lojalitāti un darbinieku noturēšanu. Īpaši tas attiecas uz nozarēm, kur darbs jau tā ir fiziski vai emocionāli intensīvs.

Uzņēmumiem tas nozīmē, ka tie ilgstoši strādā apstākļos, kuros ir grūti konkurēt par darbiniekiem un vienlaikus kāpināt produktivitāti. Ja algas nevar pieaugt pietiekami ātri, bet dzīves dārdzība un darbinieku gaidas aug, spriedze darba tirgū neizzūd arī tad, ja formālie nodarbinātības rādītāji izskatās salīdzinoši mierīgi.

Lai fizisku klātbūtni prasošie darbi nekļūtu par darba tirgus “otro joslu”, nepieciešama vairāku risinājumu kombinācija. Starp tiem ir saprātīga nodokļu politika, labāka transporta pieejamība, elastīgāki darba grafiki, mērķēta pārkvalifikācija un, kur nepieciešams, arī pārdomāta ārvalstu darbaspēka piesaiste. Vienlaikus jāceļ šo profesiju prestižs un jāveicina uzņēmumu produktivitāte, lai darba devēji spētu nodrošināt konkurētspējīgāku atalgojumu un labākus darba apstākļus.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Tas nozīmē, ka darba tirgus politika nav tikai jautājums par vakancēm un bezdarba līmeni. Tā ir arī transporta, izglītības, reģionālās attīstības, nodokļu, mājokļu un aprūpes politika.

Latvijas darba tirgus kļūst arvien nevienmērīgāks. Vienā pusē ir cilvēki ar augstāko izglītību, digitālām prasmēm, elastīgāku darbu un piekļuvi plašākam darba tirgum. Otrā pusē - cilvēki, kuru darbs prasa fizisku klātbūtni, regulāru braukšanu, maiņas, lielāku slodzi un mazākas iespējas pielāgot darba dzīvi savām vajadzībām.

Tāpēc galvenais jautājums Latvijā vairs nav tikai bezdarba līmenis. Jautājums ir, vai cilvēks ārpus Rīgas, ārpus attālinātā darba un ārpus labi apmaksātām digitālajām profesijām vēl var redzēt skaidru ceļu uz normālu un noturīgu dzīvi.

Darba tiesiskās attiecības ir juridiski regulētas attiecības starp darbinieku un darba devēju, kurās darbinieks veic darbu darba devēja vadībā par atlīdzību, un tās pamatā ir darba līguma noslēgšana un Darba likuma normas.

Darba tiesiskās attiecības rodas starp darbinieku un darba devēju, un tās pamatā ir darba līgums, kas nosaka pušu tiesības un pienākumus. Darbinieks ir fiziska persona, kas saskaņā ar darba līgumu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā, savukārt darba devējs ir fiziska vai juridiska persona, kas nodarbina darbinieku, nodrošinot atlīdzību un darba apstākļus saskaņā ar normatīvajiem aktiem.

Darba tiesiskās attiecības regulē: Latvijas Republikas Satversme un starptautiskās tiesību normas, kuras Latvijai ir saistošas, Darba likums, citi normatīvie akti un darba koplīgumi.

Darba tiesiskās attiecības raksturo šādi kritēriji, kas palīdz noteikt, vai konkrēts darbs juridiski ir darba attiecības, nevis uzņēmuma līgums vai cita veida pakalpojums:

- Ekonomiskā atkarība — darbinieks nesaņem peļņu no riskiem un ir atkarīgs no darba devēja.
- Integrācija uzņēmumā — darbinieks strādā noteiktās darba vai atpūtas vietās, ievērojot iekšējās kārtības noteikumus.
- Vadība un kontrole — darbinieks pilda darbu darba devēja vadībā, bez iespējas pieaicināt apakšuzņēmējus.
- Atvaļinājumi un brīvdienas — saistītas ar uzņēmuma iekšējo grafiku un noteikumiem.
- Materiālo resursu īpašumtiesību neesamība — darbinieks nav pamatlīdzekļu īpašnieks, izņemot personīgos instrumentus.

Darba līgums un regulējums

Lai nodibinātu darba attiecības, darbinieks un darba devējs noslēdz rakstveida darba līgumu, kas ietver darba veidu, samaksu, darba laiku un citus nosacījumus

Visi darba devēja noteikumi, kas pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, ir spēkā neesoši.

Darba tiesisko attiecību pārvaldībā tiek nodrošinātas:

- taisnīga darba samaksa, darba drošība un veselībai nekaitīgi apstākļi,
- vienlīdzīgas tiesības un aizsardzība no diskriminācijas,

- iespēja apvienoties arodbiedrībās un piedalīties darba koplīgumu slēgšanā

Darba attiecības var izbeigt:

- ar savstarpēju vienošanos,
- darba līguma noteiktā termiņā,
- darba devēja vai darbinieka uzteikuma tiesībām, ievērojot Darba likumā noteiktos termiņus un atlīdzības

Valsts darba inspekcija uzrauga darba tiesiskās attiecības, nodrošinot likumu ievērošanu un darbinieku tiesību aizsardzību.

Darba tiesiskās attiecības Latvijā veido strukturētu juridisko ietvaru, kas nodrošina darbinieka un darba devēja tiesību līdzsvarotu regulēšanu. Tās pamatā ir darba līgums, Darba likums un normatīvie akti, kas nosaka atlīdzību, darba laiku, drošību un citas būtiskas darba tiesības un pienākumus.

Darba tiesību principi.

Darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, tāpēc var teikt, ka vienā pusē kā vērtība noliekama darbinieka aizsardzība, taču otrā pusē galvenā vērtība ir darba līguma stabilitāte.

Saskaņā ar Darba likumu ir šādi darba tiesību principi :

- 1) darbinieku tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība – nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēju rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli;
- 2) vienlīdzīgu tiesību princips – ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa u.c. apstākļiem;
- 3) tiesības apvienoties organizācijās – darbiniekiem, kā arī darba devējiem ir tiesības apvienoties un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas;
- 4) aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas – aizliegts sodīt darbinieku vai citādi radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības (piemēram, likumā noteiktā kārtībā piedalās streikā), kā arī tad, ja viņš informē kompetentas iestādes par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīvā pārkāpuma izdarīšanu darba vietā.
- 5) apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips.

Apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips un tā piemērošana visbūtiskāk raksturo strīdus situācijas attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja strīds tiek skatīts tiesā. Arī risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota aizskāruma vai diskriminācijas gadījumā, pēc analogijas ir piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa,

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši Civillikuma 1635.pantam. Turklāt Darba likuma 9.panta otrajā daļā ir atrunāts apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips, - pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju.

Darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses. Ja darbinieks norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav radītas nelabvēlīgas sekas sakarā ar to, ka viņš tiesiskā veidā izmanto savas tiesības vai vēršas kompetentās iestādēs sakarā ar iespējamiem likuma pārkāpumiem darbavietā.

Darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērsta attieksme, uzsakot darba līgumu, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku. Apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips kā specifisks darba tiesību princips mazina sociālo spriedzi, jo aizstāj sacīkstes principu tiesvedībā darba strīdos un pamato tiesas nostāju, ka neatkarīgi no tā, ko prasītājs norāda prasības pieteikumā darba strīdā, kā viņš formulē savu prasību, kādas tiesību normas viņš norāda, tiesai ir patstāvīgi jā kvalificē prasības pamats un jāizvēlas piemērojamās tiesību normas. Tas izriet no tiesību principa “iura novit curia”.

Vadoties no ES tiesību efektivitātes principa, kas dalībvalstīm uzliek pienākumu nodrošināt, lai jebkurš indivīds varētu efektīvi realizēt ar ES normatīvajiem aktiem piešķirtās tiesības, darba tiesībās ir noteikts apgrieztais pierādīšanas pienākums gadījumā, ja prasītājs (darbinieks) ir norādījis uz faktiem vai apstākļiem, kas varētu liecināt par nelabvēlīgu seku radīšanu viņam vai varbūtēju diskrimināciju. Šādā situācijā darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērsta attieksme, uzsakot darba līgumu, uzliekot disciplinārsodu, izsakot mutiskus aizrādījumus, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku. Jāatceras, ka ES tiesībās definētais apgrieztās pierādīšanas pienākums skaidri nosaka, ka saskaņā ar to var būt pienākums pierādīt negatīvus faktus.

Tā kā darba tiesības nosaka darbinieku un darba devēju tiesības un pienākumus un ES ir vairāk nekā 240 miljoni darbinieku, kas ikdienā gūst tiešu labumu no ES darba tiesībām, tad šīs tiesības pozitīvi ietekmē vienu no vissvarīgākajām un akūtākajām ikdienas dzīves jomām. ES darba tiesības ietekmē darba devēju rīcību darba tiesisko attiecību kontekstā, kā arī sabiedrību kopumā, jo tās:

- skaidri nosaka tiesības un pienākumus darba tiesiskajās attiecībās,
- gādā par darbinieku drošību un veselības aizsardzību,
- sekmē ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi.

Turklāt ES darba tiesības ir saistītas ar vienotā tirgus darbību, brīvu darbaspēka kustību. Preču, pakalpojumu, kapitāla un darbinieku brīvas aprites nodrošināšanai ir būtisks vienotos principos balstīts normatīvais regulējums, tostarp nacionālas darba tiesību normas, kuras veidotas ņemot vērā ES direktīvas, lai valstis un uzņēmumi godīgi konkurētu savā starpā, izmantojot savas produkcijas priekšrocības, nevis pazeminot darba tiesību standartus. ES darba tiesībās ietilpst divas galvenās jomas:

Ilgtermiņīga saimniecība un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

- darba noteikumi — darba laiks, darbs uz nepilnu slodzi, uz noteiktu termiņu slēgts darba līgums, darba ņēmēju norīkošana uz ārzemēm;
- darba ņēmēju informēšana un konsultēšana.

Pēdējās desmitgadēs ES ir īstenojusi politiku, lai panāktu:

- augstu nodarbinātības līmeni un stipru sociālo aizsardzību,
- labākus dzīves un darba apstākļus,
- sociālo kohēziju.

ES veicina sociālo progresu un vēlas uzlabot Eiropas iedzīvotāju dzīves un darba apstākļus. ES nosaka standartu minimumu darba tiesību jomā un šādi papildina ES dalībvalstu politisko un sociāli ekonomisko iniciatīvu.

ES izstrādā un pieņem tiesību aktus (direktīvas), kas paredz minimālās prasības par:

- darba apstākļiem un darba līgumu nosacījumiem,
- darba ņēmēju informēšanu un konsultēšanu. ES pieņem direktīvas, kuras dalībvalstis iestrādā savās tiesībās un īsteno praksē.

ES dalībvalstis pēc savām ekonomiskajām iespējām var nodrošināt augstāku darbinieku aizsardzības līmeni, tostarp konkretizējot ES noteiktās 3 grupas apstākļiem, kuru pastāvēšana jāpierāda darba devējam, un kuri ir vienīgais pamats, lai Darba devējs būtu tiesīgs rakstveidā uzteikt darba līgumu. ES ir noteikusi šādas grupas:

- apstākļi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību;
- apstākļi, kas saistīti ar darbinieka spējām;
- apstākļi, kas saistīti ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā .

Ikviena civiltiesiskās attiecības regulējoša normatīvā akta arī Darba likuma mērķis ir stabili tiesisko attiecību nodrošināšana, izslēdzot konfliktus līgumslēdzēju pušu starpā, vai gadījumā, ja radušās domstarpības, tad piemērojot atbilstošās tiesību normas, tās atrisināt. Darba likums ir darba tiesības regulējošo normu pamatlikums. Darba tiesību nacionālā sistēma ietver dažādus normatīvos aktus, kas regulē darba devēja un darbinieka tiesiskās attiecības vai ir saistīti ar jautājumiem, kas skar darba tiesiskās attiecības, to nodibināšanu un izbeigšanu. Civillikuma 15. nodaļas pirmā apakšnodaļa regulē tiesiskās attiecības, kas veidojas noslēdzot darba līgumu. Šis regulējums kā vispārīgs regulējums attiecināms uz darba līgumiem, ciktāl Darba likumā un citos speciālajos normatīvajos aktos nav noteikts citādi.

Nacionālās darba tiesības ir cieši saistītas ar valsts ekonomisko un politisko sistēmu, sociālo drošību un labklājību. Te īpaša vieta ir sociālajam aspektam un sociālajām garantijām, kuru vidū ir Darba likuma garantēta iespēja slēgt Koplīgumu. Ja darba līgumu slēdz darba devējs ar darbinieku, tad darba koplīgums, kā to jau paredz nosaukums, ir kolektīvais līgums, ko slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā. Šā līguma mērķis ir uzlabot darbinieku tiesisko situāciju salīdzinājumā ar to, kas noteikts Darba likumā un darba līgumā.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Saskaņā ar Darba likuma regulējumu Koplīgumā puses paredz tādas noteikumus, kas ir darbiniekiem nereti ir labvēlīgāki salīdzinājumā ar Darba likumu un citiem darba tiesisko attiecību regulējošajiem normatīvajiem aktiem. Koplīgumu var slēgt jebkurā nozarē strādājošie. Koplīgumā var atrunāt gan atalgojuma jautājumus, gan darba un atpūtas režīma organizēšanas, gan procesuālos un darba aizsardzības jautājumus. Ar koplīgumu iespējams pārstāvēt lielāku darbinieku skaitu un panākt izdevīgākus nosacījumus. Tiesība uz koplīgumu ir nostiprināta Satversmē un izriet arī no daudzām konvencijām, tādējādi visā pasaulē tiesības uz kolektīvajām pārrunām ir pamattiesības. Attiecībā uz koplīguma pārrunu vešanu tiek garantēts – ja arodbiedrība nespēj panākt rezultātu kolektīvā interešu strīda jautājumā, darbiniekiem ir iespēja pieteikt streiku. Koplīgums nedrīkst pasliktināt darbinieka tiesisko situāciju, salīdzinot ar to, ko paredz Darba likums un līgums. Taču izņēmums ir vispāršaistošas nozares vai teritoriālās ģenerālvienotības gadījumā.

Koplīgumu var slēgt uzņēmuma, nozares, valsts vai pat starptautiskā līmenī (global agreements). Koplīgumu raksturo šādas pazīmes:

- tas ir līgums,
- līgums, kas ietver sevī tiesību normas un
- darba devējs nav tiesīgs atteikties slēgt saskaņotu Koplīgumu.

Koplīgums sastāv no saistību daļas un normatīvās daļas. Saistību daļā līgumslēdzējpusēs vienojas par savstarpējām saistībām (pienākumiem), no kuriem galvenais ir t.s. miera uzturēšanas pienākums un Koplīguma izpildes pienākums. Savukārt Koplīguma normatīvā daļā ietilpst vispārīga rakstura uzvedības priekšraksti (tiesību normas), kas jāievēro, slēdzot darba līgumu. Koplīgumu raksturo tas, ka šajā līgumā, pamatojoties uz Koplīguma pušu gribas autonomiju, tiek ietvertas tiesību normas, kas attiecas uz trešām personām – darbiniekiem (gan esošiem, gan tiem, kas nākotnē iestāsies darba tiesiskajās attiecībās).

No vienas puses, civiltiesībās valda princips, ka līgums, kas noslēgts attiecībā uz trešo personu bez viņas piekrišanas un uzliek tai zināmus pienākumus, nav spēkā. Bet no otras puses Koplīguma pusēm Darba likumā noteiktās gribas autonomijas robežās ir piešķirtas tiesības radīt tiesību normas.

Koplīgumā aizliegts darbiniekam noteikt mazāk tiesību un minimālo standartu, nekā tas noteikts gan LR, gan ES normatīvajos tiesību aktos. Koplīgumā puses var paredzēt tādas noteikumus, kas ir darbiniekiem kopumā labvēlīgāki salīdzinājumā ar Darba likumu un citiem darba tiesiskās attiecības regulējošajiem normatīvajiem aktiem. Koplīguma mērķis ir uzlabot darbinieku tiesisko, sociālo un ekonomisko stāvokli. Šeit sociālajiem partneriem ir jāvienojas par abām koplīguma pusēm pieņemamiem noteikumiem, kuri kopumā nepasliktina darbinieka stāvokli.

Sociālo partneru autonomijā ietilpst izvērtēt noteikumu labvēlību un ietekmi uz darbiniekiem un izstrādāt koplīguma iztulkošanas vadlīnijas atsevišķu koplīguma punktu precizēšanai. Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki. Piemēram, Koplīgumā var

konkrēti noteikt Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punkta piemērošanas kritērijus (kas konkrētā nozarē uzskatāms par būtisku darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpumu).

Katram dzīves gadījumam darba tiesiskajās attiecībās, ņemot vērā ļoti plašo iespējamo tiesisko attiecību variāciju spektru, nav nepieciešams veidot speciālu tiesisku regulējumu, jo pirms darba tiesiskā attiecība ir izveidojusies, nevar prognozēt tās saturu. Savukārt veidojot, grozot, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, ir jānoskaidro to atbilstība noteiktajam regulējumam, lai cita starpā būtu arī pārliecība, kāda Darba likuma norma strīda gadījumā var tikt piemērota vai būtu piemērojama.

Likumu normu piemērošana, tos iztulkojot atbilstoši likumdevēja gribai, ir sarežģītākais process to primārajam piemērotājam – darba devējam un darbiniekam, gan nodibinot, gan izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Tiesības uz darbu un taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem ir viena no būtiskākajām sociālo tiesību kategorijām vispār. To nodrošinājuma līmenis tieši vai pastarpināti ietekmē cilvēktiesības un arī citas tiesības, piemēram, tiesības uz pienācīgu dzīves līmeni, ieskaitot uzturu un mājokli, tiesības uz izglītību, tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecuma, bezdarba u.c. gadījumos.

Lai panāktu pēc iespējas augstāku tiesību uz darbu nodrošinājuma līmeni, valstij saskaņā ar Eiropas sociālo hartu ir jāizstrādā un jārealizē pēc iespējas sabalansēta un konsekventa nodarbinātības politika ar mērķi maksimāli samazināt bezdarba līmeni un garantēt cilvēkiem tiesības nopelnīt iztiku ar brīvi izvēlētas nodarbošanās palīdzību.

Satversmes 106. pants nosaka, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai un ka ir aizliegts piespiedu darbs. Tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos iekļautas arī Satversmes 101. panta tvērumā, jo ikvienam Latvijas pilsonim ir piešķirtas tiesības likumā paredzētajā veidā piedalīties valsts un pašvaldību darbībā, kā arī pildīt valsts dienestu. Personas tiesības uz nodarbošanos aizsargā arī ANO Vispārējās cilvēka tiesību deklarācijas 4. un 23. pants, ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 6. pants, Pārskatītās Eiropas Sociālā hartas 1. līdz 10. pants. Satversmes 106. panta pirmais teikums attiecas uz personas tiesībām strādāt, savukārt otrais un trešais teikums – uz tiesībām nestrādāt, ja persona to nevēlas, bet – ievērojot konkrētus izņēmumus. Tiesības uz darbu un piespiedu darba aizliegums dažādās to izpausmēs ir atspoguļots vairākos starptautiskajos dokumentos.

Ar Satversmes 106. pantā ietvertu jēdzienu „nodarbošanās” saprotams tāda veida darbs, kas prasa atbilstošu sagatavotību un kas ir cilvēka eksistences avots, kā arī profesija, kas cieši saistīta ar katra indivīda personību kopumā. Jēdziens „nodarbošanās” attiecināms uz nodarbinātību gan privātajā, gan publiskajā sektorā, turklāt arī uz tādām profesijām, kurās darba tiesiskās attiecības netiek dibinātas uz Darba likumā regulētā darba līguma pamata.

Satversmes 106. pants neliedz valstij noteikt prasības, kas jāizpilda, lai konkrētu nodarbošanos varētu īstenot. Tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos, tostarp tiesības saglabāt esošo nodarbošanos, var ierobežot, taču attiecīgajam ierobežojumam jāatbilst kādam no Satversmes 116. pantā noteiktajiem leģitīmajiem mērķiem un jābūt samērīgam.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Darba likuma 7.panta pirmā daļa atspoguļo Satversmes 91.panta pirmajā teikumā nostiprināto vienlīdzības principu darba tiesību kontekstā: “Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu”. Kamēr Darba likuma 7.panta otrā daļa atspoguļo vienlīdzīgas attieksmes principa palīgelementu – diskriminācijas aizlieguma principu, kas noteikts Satversmes 91.panta otrajā teikumā.

No Satversmes 107. panta izriet, ka valsts reglamentē darba samaksas noteikšanas pamatprincipus, nosakot, ka tai ir jābūt atbilstoši darbinieka ieguldītajam darbam. Tādējādi darbiniekam Satversmē tiek garantēta tiesība pieprasīt valstij, lai tā līdzdarbojas taisnīgas darba samaksas noteikšanā. Valsts atbildība šajā gadījumā izpaužas kā valsts noteikta prasība darba devējam par līdzīgu darbu maksāt līdzīgu atlīdzību, prasība par virsstundu darbu saņemt atbilstošu atlīdzību.

Darba likuma 59.pantā ir dota termina „darba samaksa” definīcija, savukārt 60.pantā ietverts skaidrojums par vienlīdzīgu darba samaksu, kas būtībā atbilst ES tiesībās noteiktajam terminam “darba samaksa”, un attiecas uz tiesībām uz vienlīdzīgu darba samaksu, t.i., gadījumā, ja darbiniekam netiek maksāta vienlīdzīga darba samaksa par vienādu vai vienādas vērtības darbu, balstoties uz dzimumu, rasi vai etnisko piederību, invaliditāti, vecumu, reliģisko vai citu pārliecību vai seksuālo orientāciju. ES tiesību akti dzimumu līdztiesības un diskriminācijas novēršanas jomā jēdzienu darba samaksa definē Līguma par Eiropas Savienības darbību 157.panta pirmajā un otrajā daļā, nosakot, ka “darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

Savukārt vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka: darba samaksu par akorddarbu aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību, bet darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda. Saskaņā ar ES Tiesas judikatūru par darba samaksu vienādas attieksmes nozīmē uzskatāmi tādi darba samaksu veidojoši elementi kā iemaksas privātajos pensiju fondos, ko darba devējs veic par saviem darbiniekiem, atlaišanas pabalsts, kompensācija par nelikumīgu atlaišanu, darba devēja maksātais slimības pabalsts, kompensācija par darba devēja nozīmēto kursu apmeklējumu, prēmijas, kā arī citi darba samaksas elementi.

Labvēlīgu un drošu darba apstākļu, kā arī taisnīgas darba samaksas nodrošināšana publiskajā un privātajā sektorā ir valsts uzdevums, kas tai jāpanāk ar efektīvu normatīvo regulējumu, sociālo politiku un pieejamu kompetento iestāžu darbību, kur persona var vērsties tiesību pārkāpuma gadījumā. Latvijā darbinieku aizsardzība darba tiesiskajās attiecībās nav pietiekama, it īpaši privātajā sektorā. Ir daudz sūdzību par nepamatotiem atlaišanas gadījumiem, neizmaksātām darba algām un sociālo nodokli, nepiešķirti atvaļinājumiem, darba laika un apmaksas kārtības pārkāpumiem. Taču jāatzīmē, ka pastāv arī gadījumi, kad darbinieki neceļ prasību tiesā, baidoties zaudēt darbu. Šāda situācija no cilvēktiesību viedokļa vērtējama ļoti kritiski.

Jebkuru tiesisko attiecību arī darba tiesisko attiecību nodibināšana, grozīšana un izbeigšana ir process, kura uzsākšanu ierosina konkrēti iemesli vai motīvi. Te jānorāda uz cēloņsakarību

Ilgspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kam gan no darba devēja puses, gan no darbinieka puses ir konkrēti iemesli, bet kurus darbiniekam savā uzteikumā nav jānorāda, savukārt darba devējam tie jānorāda atbilstoši Darba likuma prasībām. Sekas ir darba tiesisko attiecību izbeigšana, ja šie iemesli ir pamatoti un puses nevēršas tiesā ar prasību par darba tiesisko attiecību atjaunošanu.

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā te spilgti iezīmējas šo attiecību sociālā būtība, kas saistīta gan ar indivīda, gan sabiedrības labklājību. Vienu darba tiesisko attiecību izbeigšana var būt cēlonis citu darba tiesisko attiecību nodibināšanai, kas var liecināt par attīstību gan darbiniekam, gan darba devējam. Šajā kontekstā būtisks ir Darba likuma regulējuma formulējums attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, lai tā piemērošana veicinātu attīstību un disciplinētu iesaistītās puses, nevis radītu pārpratumus, kas risināmi kā darba strīdi.

Tiesības uz attīstību paredz tiekšanos uz noteiktas dzīves kvalitāti. Šajā jēdzienā ietilpst tiesības uz ekonomisko, sociālo un politisko attīstību. Tiesības uz attīstību ir neatraujami saistītas ar citām cilvēktiesībām, t. sk. pilsoniskajām un politiskajām, kā arī sociālajām un ekonomiskajām tiesībām. Tiesības uz attīstību ir gan personisko, gan kolektīvo tiesību aspekts. Tas nozīmē, ka tiesības uz attīstību ir gan personai individuāli, gan arī kā daļai no sabiedrības kopumā. Nozīmīgi šo tiesību aspekti ir indivīdu tiesības aktīvi, brīvi un jēgpilni piedalīties, veicināt un baudīt attīstību darba tiesisko attiecību jomā. Nodrošinot tiesības uz attīstību darba devējam ir jāievēro vienlīdzības un vienādu iespēju princips attiecībā uz visām nodarbinātajām personām. Respektējams ir arī privātautonomijas princips. Privātautonomija nozīmē, ka civiltiesību subjekts vai subjekti (darbinieks, darba devējs) patstāvīgi pilnībā pēc saviem ieskatiem un izvēles nosaka savu darbību, t. sk., veikt noteiktu darbību vai neveikt, izlietot kādas tiesības vai neizlietot, slēgt tiesiskus darījumus vai neslēgt, nodibināt darba tiesiskās attiecības vai tās izbeigt utt.

Apstākļos kad darba tirgū trūkst darbinieku, grūtāk ir veikt uzņēmējdarbību, līdz ar to, lai nodrošinātu stabilu tautsaimniecības attīstību un pozitīvus ekonomiskos rādītājus, nepieciešams tāds regulējums, kas vērsts uz darba līguma stabilu izpildi, nevis biežu darbinieku maiņu. Tātad, šādos sociālekonomiskos apstākļos zināma prioritāte tiek piešķirta uzņēmējiem, proti, darba devējiem, lai nodrošinātu pēc iespējas pilnīgāku nodarbinātību un straujāku ekonomisko attīstību.

Mūsdienās, savukārt, varam novērot, ka likumdevēji un tiesas par darba tiesību regulējuma mērķi uzskata tieši individuālā darbinieka tiesisko aizsardzību un darba tiesisko attiecību pušu tiesību sabalansēšanu. Likumdevējam ir īpaši svarīga loma valsts viedokļa formulēšanā un darbinieka tiesību aizsardzībā, jo darba devēji vienmēr vēlēties pēc iespējas labvēlīgāku regulējumu, kas pēc iespējas mazāk ietekmētu pašu uzņēmumu un institūciju attīstību. Sociālekonomiskie un politiskie apstākļi arī var ietekmēt kā tiesību piemērotāji vērtē svarīgu iemeslu darba uzteikumam.

Tiesību zinātnē parasti netiek meklētas cēloņsakarības starp mērķiem, to sasniegšanai izmantotajiem līdzekļiem un sekām. Privāttiesībās cēloņsakarības jautājums aktualizējas risinot jautājumus par nodarītiem vai iespējamajiem zaudējumiem. Šis jautājums ir būtisks darba

tiesiskajās attiecībās, kaut Darba likumā nav iekļauta zaudējumu definīcija, tādēļ šī jēdziena izpratnei jāņem vērā Civillikuma 1770. – 1774. pants. Šis Civillikuma regulējums saistībā ar Civillikuma 1.pantu un darba tiesību normām norāda uz darba līguma saturu un formu kā darba tiesisko attiecību nodibināšanas nepieciešamu un privāttiesību principos balstītu pamatu.

Tiesību doktrīnā ar jēdzienu zaudējums saprot “jebkādu mantas samazinājumu, zudumu vai bojājumu, kā arī peļņas atrāvumu, papildu izdevumus un citas mantiski novērtējamas tiesību aizskāruma sekas”.

Darba likuma 86.pants izšķir noteiktus gadījumus, kuros darbiniekam ir pienākums darba devējam atlīdzināt viņa radītos zaudējumus:

1) ja darbinieks neveic darbu bez attaisnojoša iemesla (piemēram, nepaziņojot par iemesliem, darbinieks neierodas darbā vai patvaļīgi, nenorādot iemeslu, pamet darbavietu un nepilda darba pienākumus), savukārt attaisnojoši iemesli darba pienākumu neveikšanai noteikti Darba likuma 74. pantā vai 147. pantā, attaisnojošus iemeslus darba pienākumu neveikšanai darba devējs un darbinieki var noteikt arī darba koplīgumā, (piemēram, ka darbiniekiem pienākas brīvdiena bērna pirmajā skolas dienā);

2) ja darbinieks darbu veic nepienācīgi (Darba likuma 50. pantā noteikts, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma, kā arī darbinieka pienākums, veicot darbu, ir rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu);

3) ja darbinieks veicis prettiesisku rīcību (darbinieka rīcība ir prettiesiska ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu tiesību normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas noteikti darba līgumā).

Individuālie tiesību strīdi ir visbiežāk satopamie strīdi, kuri tiek risināti tiesas ceļā, jo darba strīda pamatā domstarpības var rasties no darba līguma vai darba koplīguma noslēgšanas, grozīšanas, papildināšanas vai izbeigšanas, kā arī no normatīvo aktu, darba koplīguma, darba kārtības noteikumu iztulkošanas. Darbinieka prasību pamats (materiālās normas) ir meklējams Darba likumā. Prasības var būt:

- mantiska rakstura (piemēram, tiek prasīta nesamaksātā darba samaksa, piemaksas, nodarītie zaudējumi), kurai raksturīgs naudas prasījums;
- nemantiska rakstura (piemēram, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumus, uzteikuma atzīšana par nelikumīgu, darba tiesisko attiecību izbeigšana u.c.) tiesību un interešu aizsardzība.

Darba likumā ir ietverti speciālie noilguma termiņi, kas katrā lietu kategorijā, atkarībā no domstarpību rašanās pamata, var būt īsāki. Prasības tiesību neizmantošana likumā noteiktajā termiņā rada saistības tiesības izbeigšanos, kad ir uzskatāms, ka persona ar noteiktā termiņa nokavējumu ir atteikusies no savu tiesību un interešu aizsardzības.

Darba likuma 31. panta pirmajā un otrajā daļā ir noteikts, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš.

Tiesa ir institūcija, kurā šobrīd netiek īstenots viens no galvenajiem principiem, kas kopumā tiek ievēroti, risinot darba strīdus ārvalstīs, un proti, ātra risinājuma panākšana.

Darba strīdu risināšana tiesas ceļā ietver divu veidu izdevumus: tiesas izdevumus (valsts nodeva, kancelejas nodeva, lietas izskatīšanas izdevumi) un ar lietas vešanu saistītos izdevumus. Tā kā darbiniekam, ja viņš cēlis prasību tiesā pret darba devēju, vispārējā gadījumā nav jāsedz tiesas izdevumi, tad tas noteiktās nodarbināto grupās var radīt maldīgu priekšstatu arī par lietas vešanas izdevumu neesamību (it sevišķi, ja darbinieks kā prasītājs sākotnēji nolēmj sevi tiesā pārstāvēt pats). Šis maldīgais priekšstats var būt par iemeslu nepārdomātai un pierādījumos nepietiekami balstītai prasības pret darba devēju celšanai tiesā, kas rada papildu slogu tiesu sistēmai.

Balstoties uz ārvalstu pieredzes analīzi un Latvijas darba strīdu gadījumu izpēti par iesaistīto pušu izmaksām, risinot darba strīdus, redzams, ka ārpustiesas darba strīdu risināšana ir efektīvāka. Strīda risināšana ārpustiesas ceļā būtiski ietaupa tajā iesaistīto pušu (prasītāja un atbildētāja) patērējamos laika un finanšu resursus. Papildus tam ārvalstu pieredzes izpēte rāda, ka ārpustiesas darba strīdu risināšanas pakalpojumu pieejamība paaugstina iespējas aizstāvēt savas darba tiesības arī mazāk aizsargātām nodarbināto grupām (zemākas kvalifikācijas darbinieki, zemo algu saņēmēji, nodarbinātie attālākos valsts reģionos u.tml.). Darba strīdu risināšanas iespēju pieejamības veicināšana šīm nodarbināto grupām ir aktuāla arī Latvijā.

Personai, kura vēlas iesniegt prasību tiesā, ir jāizvērtē, vai strīds ir pakļauts tiesai vai kādai citai institūcijai. Pakļautība ir civillietu izskatīšanas un izlemšanas kompetences sadalījums starp dažādām civiltiesību aizsardzības institūcijām. Piemēram, darba devējs domstarpību risināšanai ar darbinieku ir izveidojis darba strīdu komisiju, kuras kompetencē ir šī strīda atrisināšana saskaņā ar Darba strīdu likumā norādīto darba strīdu komisijas kompetenci. Šādos gadījumos tiesai ir tiesības atteikties ierosināt civillietu, savā lēmumā norādot, ka strīds ir pakļauts darba strīdu komisijai, bet nevis tiesai. Jebkurā gadījumā tiesai, konstatējot, ka persona ir iesniegusi prasības pieteikumu tiesā tādas domstarpības risināšanai, kura nav pakļauta tiesai, ir pienākums savā lēmumā, ar kuru tiek atteikts ierosināt civillietu, norādīt, kurā institūcijā personai ir jāvērsas, lai aizsargātu savas tiesības un ar likumu aizsargātās intereses.

Tomēr, jānorāda, ka ir iespējama tāda situācija, kurā strīds starp darba devēju un darbinieku tiek risināts vienlaikus gan tiesā, gan VDI, taču nav pamata uzskatīt, ka šajā gadījumā būtu pietiekami ar strīda izšķiršanu vienā no iestādēm, jo VDI kompetencē ir noteikt sodu attiecīgajam darba devējam par pārkāpumu, taču soda noteikšana ne vienmēr nozīmē VDI konstatētā pārkāpuma novēršanu, respektīvi, darbinieks, vērsoties VDI, var nesaņemt gaidīto rezultātu, piemēram, darba samaksas saņemšanu. VDI lēmums administratīvā pārkāpuma lietā var tikt izmantots kā rakstveida pierādījums lietā, kas ierosināta tiesā, pamatojoties uz lietas dalībnieka prasības pieteikumu, taču jebkurā gadījumā arī par šāda rakstveida pierādījuma pieņemšanu un attiecināmību lemj tiesa.

Darba strīdi ir pieskaitāmi pie īpašo kategoriju lietām, kurās materiālās normas paredz izņēmumu attiecībā uz pierādīšanas pienākumu – pierādīšanas pienākuma pāreju uz pretējo pusi (darba devēju), ja prasību tiesā ir iesniedzis darbinieks, jo viens no strīda dalībniekiem

Ilgtermiņa saimniecība un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

tiek uzskatīts par speciālo subjektu, kuram pierādījumu iegūšana ir apgrūtināta viņa stāvokļa dēļ, vai, gluži pretēji, visi pierādījumi ir pieejami pārsvarā tikai vienai no strīda pusēm.

Neskatoties uz to, ka civilprocesā darbojas sacīkstes princips, attiecībā uz darba strīdiem Darba likuma 125.pants nosaka izņēmumu no tā, proti, darba devēja pierādīšanas pienākumu. Minētais izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā. Tātad, iesniedzot tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanu darbā, darbinieka rīcībā var nebūt vajadzīgo pierādījumu par uzteikuma apstākļiem. Tādi pierādījumi ir darba devēja rīcībā. Līdz ar to darbiniekam ir jāpierāda, ka uzteikums ir izsniegts vai noticis, bet uzteikuma pamatotība būs jāpierāda darba devējam.

Darba strīdu lietās ir būtiski akcentēt arī jautājumu, kas saistīts ar sprieduma izpildīšanas pagrieziena, tas ir, gadījumu, ja izpildītu spriedumu atceļ un pēc lietas jaunas izskatīšanas taisa spriedumu par prasības noraidīšanu vai pieņem lēmumu par tiesvedības izbeigšanu lietā vai par lietas atstāšanu bez izskatīšanas, atbildētājam jāatdod atpakaļ viss, kas no viņa piedzīts prasītāja labā pēc atceltā sprieduma (sprieduma izpildīšanas pagrieziena).

Darba tiesisko attiecību sociālās funkcijas viens no uzdevumiem ir rūpēties par cilvēkkapitālu jeb cilvēku grupu, kas strādā vai ir kvalificēti strādāt arī uz darba līguma pamata - darbaspēku. Cilvēkkapitāls ir zināšanu, prasmju, pieredzes un sociālo īpašību summa, kas veicina cilvēka spēju veikt darbu veidā, kas rada ekonomisku vērtību. Gan darba devēji, gan darbinieki veic ievērojamas investīcijas cilvēkkapitāla attīstībā, te nozīme ir arī darba tiesību nacionālajam un starptautiskajam sistēmiskajam regulējumam. Cilvēkkapitāla teorija ir valsts un privātuzņēmēju centieni kvantitatīvi noteikt ieguldījumus cilvēkkapitālā un ir cieši saistīta ar cilvēkresursu jomu. Izglītība, veselība un darbs ir galvenās īpašības, kas uzlabo cilvēkkapitālu un arī tieši veicina ekonomisko izaugsmi valstī.

Cilvēkkapitāls ir kas vairāk nekā tikai cilvēku, kas strādā kādā organizācijā, fizisks darbs. Tas ir viss nemateriālo īpašību kopums, ko cilvēki piešķir organizācijai, kas varētu palīdzēt tai gūt panākumus. Daži no tiem ietver izglītību, prasmes, pieredzi, radošumu, personību, labu veselību un morālo raksturu, tiesisko attiecību kultūru. Cilvēkkapitālu var definēt kā investīciju un cilvēka spēju, veselības, zināšanu, motivācijas rezervju kopumu. Ilgtermiņā, kad darba devēji un darbinieki veic kopīgu ieguldījumu cilvēka attīstībā kapitāls, ieguvumi ir ne tikai organizācijām, to darbiniekiem un klientiem, bet arī sabiedrībai.

Darba devējiem ieguldījumi cilvēkkapitālā ietver tādas saistības kā darba ņēmēju apmācība, mācekļa programmas, izglītības piemaksas un pabalstus, palīdzību ģimenei un koledžas stipendiju finansēšanu. Darbiniekiem izglītības iegūšana ir acīmredzamākais ieguldījums cilvēkkapitālā. Ne darba devējiem, ne darbiniekiem nav garantijas, ka viņu ieguldījumi cilvēkkapitālā atmaksāsies. Tomēr ieguldījumu līmenis cilvēkkapitālā ir tieši saistīts gan ar ekonomisko, gan ar sabiedrības labklājību.

No minētā secināms, ka darba tiesiskajās attiecībās abas puses – darba devējs un darbinieks – ir ieinteresētas darbinieka profesionālo spēju paaugstināšanā un specifisku prasmju attīstīšanā.

Ilgtspējīga saimniekošana un ieguldījums cilvēkkapitālā

sagatavoja Barba Girgensone

Darba likumā ir ietverts tiesiskais regulējums, ar kuru noteikts, ka darba devējs nodrošina darbinieka apmācību un kvalifikācijas celšanu, ja tā nepieciešama tiešo profesionālo pienākumu veikšanai. Darba devējam vēl joprojām ir pārāk liels finanšu slogs par darbinieka profesionālo izglītošanu un pārāk maz tiesību finanšu izdevumu atgūšanai. Savukārt darbiniekam saglabājas tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības.