

LATVIJAS UNIVERSITĀTES
RAKSTI

758. SĒJUMS

Ekonomika.
Vadības zinātne

SCIENTIFIC PAPERS
UNIVERSITY OF LATVIA

VOLUME 758

Economics.
Business Administration

SCIENTIFIC PAPERS
UNIVERSITY OF LATVIA

VOLUME 758

Economics.
Business Administration

UNIVERSITY OF LATVIA

LATVIJAS UNIVERSITĀTES
RAKSTI

758. SĒJUMS

Ekonomika.
Vadības zinātne

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

UDK 33+005(082)
Ek 700

Galvenās redaktores

Dr. oec., prof. **Elena Dubra**, LU Ekonomikas un vadības fakultāte

Dr. habil. oec., prof. **Ludmila Bandeviča**, LU Ekonomikas un vadības fakultāte

Redakcijas kolēģija

Dr. oec., prof. **Elena Dubra** (galvenā redaktore)

Dr. habil. oec., prof. **Ludmila Bandeviča**, (galvenā redaktore)

Dr. oec., prof. **Žans Davids Avenels** (*Jean David Avenel*, Francija)

Prof. **Džovani Balsē** (*Giovanni Balcet*, Itālija)

Prof. **Ježi Belke** (*Jerzy Boechlke*, Polija)

Prof. Dainora Grundei (*Dainora Grundey* Lietuva)

Dr. oec., prof. **Arilds Saethers** (*Arild Saether*, Norvēģija)

Dr. oec., prof. **Inta Brūna**

Dr. oec., prof. **Inta Ciemiņa**

Dr. habil. oec., prof. **Baiba Rivža**

Dr. oec., prof. **Baiba Šavriņa**

Dr. oec., prof. **Ērika Šumilo**

Redkolēģijas sekretāres

Ella Jākobsone un Elīna Ermane

Latviešu tekstu literārās redaktores **Gita Bērziņa un Ruta Puriņa**

Anģļu tekstu literārā redaktore **Māra Anteniške**

Maketu veidojusi **Andra Liepiņa**

Visi krājumā ievietotie raksti recenzēti.

Pārpublicēšanas gadījumā nepieciešama Latvijas Universitātes atļauja.

Citējot atsauce uz izdevumu obligāta.

© Latvijas Universitāte, 2010

ISBN 978-9984-45-289-0

ISSN 1407-2157

Saturs / Contents

EKONOMIKA	9
Didzis Ādmīdiņš, Jānis Zvanītājs Mainīgās ārējās ekonomiskās vides ietekme uz nekustamā īpašuma tirgu Latvijā <i>Impact of a Variable External Economic Environment on the Real Estate Market in Latvia</i>	10
Andrejs Bessonovs Agregēta un dezagregēta faktoru modeļu pieeja IKP prognožu precizitātes mērīšanā <i>Measuring GDP Forecasting Accuracy Using Factor Models: Aggregated vs. Disaggregated Approach</i>	22
Ilona Dubra Investīcijas cilvēkkapitālā: teorētiskie aspekti, novērtēšanas metodes un pieejas pētniecībai <i>Investment in Human Capital: Theory Aspects, Evaluation Methods and Research Approaches</i>	34
Ludmila Jevčuka Motivācijas jēdziens un darba motivāciju veicinošo faktoru noteikšana valsts pārvaldē <i>Motivation Concept and Determination of Motivation Factors in Public Administration</i>	46
Henrijs Kaļķis Kļūdu loģiskā analīze kokapstrādes procesu kvalitātes vadībā <i>Fault Logical Analysis in Quality Management of Woodworking Processes</i>	60
Silvija Kristapsons Iedzīvotāju saslimstība ar infekcijas slimībām Latvijā 2000.–2008. gadā <i>Incidence of Infectious Diseases in Latvia 2000–2008</i>	70
Jānis Lielkalns Veselības aprūpes finansēšanas avoti: problēmas un risinājumi <i>Health Care Funding Sources: Problems and Solutions</i>	89
Eva Liepiņa Zāļu kompensācijas sistēmas raksturojums Latvijā un Eiropas valstīs <i>Characterization of the Pharmaceutical Reimbursement System in Latvia and European Countries</i>	104
Raivo Linnas The New Paradigm of Audit, Control, and Supervision of Local Government	113
Ilze Medne Klientu uzvedības un apmierinātības pētījumi Latvijas tūristu mītnēs ekonomisko pārmaiņu laikā <i>Customer Behavior and Satisfaction Studies in Latvian Tourist Accommodation Establishments during the Economic Changes</i>	136

Andrejs Ponomarjovs, Olga Molčanova Publiskās pārraudzības koncepcijas ieviešana revīzijas pakalpojumu jomā Latvijā <i>Implementation of the Public Oversight Concept in the Sphere of Statutory Audit in Latvia</i>	146
Valērijs Praude, Jeļena Šalkovska Improvement of Management of Marketing Communications in a Company: the Use of the Synergy Effect to Enhance Their Efficiency <i>Uzņēmuma mārketinga komunikāciju vadīšanas pilnveidošana un sinerģijas efekta izmantošana to efektivitātes paaugstināšanai</i>	155
Ilze Prūse Konkrētās informācijas izmantošanas modelis stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību Eiropas Savienības emisiju tirdzniecības sistēmā <i>A Model of Using Hard Information for Making a Strategic Decision Regarding Voluntary Direct Participation in the European Union Emissions Trading Scheme</i>	164
Ināra Repša Personal Income Tax Application in Latvia <i>Iedzīvotāju ienākuma nodokļa piemērošana Latvijā</i>	180
Valērijs Skribans Darbspēka migrācijas ietekme uz darba tirgu Latvijā <i>Influence of Labor Migration on the Labor Market in Latvia</i>	189
Aija van der Steina Tūrisma vietu mārketinga efektivitātes izvērtēšana <i>Assessment of Destination Marketing Effectiveness</i>	201
Alekss Tiltiņš, Inga Špate Kompensācijas darījumi (offset) aizsardzības ekonomikas kontekstā <i>Offset Transactions in the Context of the Defence Economics</i>	213
Inese Vaidere Eiropas Savienības finanšu perspektīva: realitāte un izaicinājumi <i>The EU Financial Framework: Reality and Challenges</i>	230
Zane Zeibote Biznesa klasteru ietekme uz zināšanu ekonomikas attīstību <i>The Impact of Business Clusters on the Development of the Knowledge Economy</i>	241
Baiba Zvirbule Grāmatvedības profesiju standartu analīze <i>Analysis of the Professional Standards of Accountant</i>	254
VADĪBAS ZINĀTNE	265
Sandis Babris, Deniss Griņevičs Tautsaimniecības vadīšanas principi un to izmantošanas iespējas Latvijā <i>Implementation of Lean Management Principles in Latvia</i>	266

Brigita Baltača

Kooperatīvo krājaizdevu sabiedrību nozīme sabiedrības līdzdalības veicināšanā Latvijā

The Role of Cooperative Savings and Credit Unions in

Fostering Public Participation in Latvia 279

Veronika Bikse, Lāsma Lancmane

Latvijas jauniešu gatavība uzņēmējdarbībai: starptautisks salīdzinājums

Readiness of Latvian Young People for Entrepreneurship: International Comparison 291

Viesturs Brālis

Organizācijas efektivitātes un organizācijas kultūras savstarpējās saistības

modeļu pārskats

Overview of Existing Models of Organizational Culture and

Organizational Effectiveness Relationships 309

Ieva Brence

Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi un to īstenošana Latvijā

Active and Passive Labour Market Policy Measures and

Their Implementation in Latvia 323

Agnese Briška

Vērtēšanas kritēriju piemērošanas efektivitātes izpēte augstākās izglītības

studiju programmu īstenošanas lietderībai

Effectiveness Analyze of Evaluating Criteria Application for Higher

Education Study Programmes 335

Mārtiņš Danusēvičs

Tirgus teritorijas novērtēšanas stadijas mazumtirdzniecībā

Stages of Retail Market Areas Evaluation 351

Džineta Dimante

Pasaules attīstības ilgtspējas scenāriju analīze

Sustainability Analysis of Development Scenarios 362

Inta Jaunzeme

Darbaspēka prasmes un kompetences konkurētspējai darba tirgū Latvijā

Workforce Skills and Competencies for Competitiveness in

the Labour Market of Latvia 374

Justīne Jaunzeme

Uzņēmuma pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesās vērtības noteikšana

Fair Value Estimates of Assets Held for Use in Business Operating Activities 387

Andrejs Jaunzems

Lankastera pieprasījuma modelis tirgum ar stohastisku vai asimetrisku informāciju

Lancasterian Demand Model for the Market With Stochastic or

Assymmetric Information 398

Laura Kalniņa

Apmācību risinājumi – elastdrošības sistēmas elements uzņēmuma līmenī

Training Solutions – the Element of Flexicurity System at the Company Level 416

Ināra Kantāne, Biruta Sloka

Mazo un vidējo uzņēmumu ilgtspējīgas attīstības nodrošināšana
Provision of Sustainable Development of Small and Medium Size Enterprises 427

Raja Kočanova

Lielo uzņēmumu konkurences pārākuma veidošana
Development of Competition Superiority for Large Enterprises 438

Tatjana Kuļikova

Impact of Quality Management on Trade Enterprise Management Processes
Kvalitātes vadīšanas principu ietekme tirdzniecības uzņēmuma vadības procesā 449

Līga Peiseniece, Tatjana Volkova

Latvijas uzņēmumu un personāla vadītāju kompetenču
paaugstināšanas nepieciešamība cilvēkresursu vadības novērtēšanā
*Necessity to Improve Competences of Managers and HR Managers
for HRM Evaluation in Latvia* 459

Claudio Andrés Rivera

Role Models in Leadership Development: the Cases of El Salvador and Peru
Paraugu ietekme uz līderības attīstību: Salvadoras un Peru piemērs 470

Daina Šķiltere

Biznesa imitācijas spēles – veids, kā attīstīt uzņēmējspējas
Business Simulation Games – a Way of Improving Entrepreneur Skills 479

Jānis Vitkovskis

Vadības teorijas terminoloģija
The Terminology in Management Theory 487

Laine Fogh Knudsen

Patērētāju pārrobežu sūdzību risināšanas praktiskās problēmas Eiropas Savienībā
*Practical Problems of Consumer Cross-Border Complaints Resolution
in the European Union* 495

Kristīne Zaksa

Klientu apmierinātības indeksa izmantošana augstākajā izglītībā
The Application of Customer Satisfaction Index in Higher Education 506

Agate Zaķe

Sieviešu – valsts augstāko amatpersonu – viedokļu analīze par dzimumlīdztiesības
problēmām publiskajā pārvaldē un politikā Latvijā
*Analysis by Senior State Officials, Who are Women, on Gender Equality Issues
in Public Administration and Politics in Latvia* 519

Rīta Žuka

Uzņēmumu finansiālo stāvokli klasificējošo funkciju aprēķināšanas iespējas
*Possibility of Calculating the Classification Function of Financial Position
of the Enterprise* 527

EKONOMIKA

Mainīgās ārējās ekonomiskās vides ietekme uz nekustamā īpašuma tirgu Latvijā

Impact of a Variable External Economic Environment on the Real Estate Market in Latvia

Didzis Ādmīdiņš

SIA „Property Pool”
Audēju iela 10–4, Rīga, LV-2166
E-pasts: didzis.admidins@gmail.com

Jānis Zvanītājs

Rīgas Tehniskā universitāte
Meža iela 1–7, Rīga, LV-1048
E-pasts: janis.zvanitajs@rtu.lv

Rakstā apskatīta nekustamā īpašuma tirgus attīstība mainīgās ārējās ekonomiskās vides apstākļos pēdējo desmit gadu laikā. Lielāka uzmanība pievērsta bezdarba problemātikai un inflācijas ietekmei uz nekustamā īpašuma tirgu. Bezdarba apjoma izmaiņas ietekmē nekustamā īpašuma tirgus objektu cenas, kā arī inflācija iespaido cenas nekustamā īpašuma tirgū – pētījumos ir gūts šāds apstiprinājums. Zinot iespējamās izmaiņas ārējā ekonomiskā vidē, var noteikt, kā attīstīsies nekustamā īpašuma tirgus nākotnē. Inflācija un arī bezdarbs var ietekmēt nekustamā īpašuma tirgus ciklisko attīstību, ciklu ilgumu un dziļumu.

Atslēgvārdi: nekustamā īpašuma tirgus, nekustamā īpašuma tirgus prognoze, ekonomikas cikliskums, bezdarba ietekme.

Ievads

Mainīgā ārējā ekonomiskā vide atstāj iespaidu uz daudzām tautsaimniecības nozarēm, ārējā vide ietekmē procesus šajās nozarēs un veido šīs nozares tādas, kādas tās ir. Līdzīgi ir arī ar nekustamā īpašuma tirgus nozari.

Latvijā pēdējās desmitgades laikā bijusi dažāda ekonomiskā vide. Ir bijuši periodi ar ļoti strauju ekonomikas attīstību, pārsniedzot 10% iekšzemes kopprodukta pieaugumu gadā (2005., 2006. un 2007. gadā), un pēdējos periodos vērojams vēl straujāks kritums, tuvojoties 20% gadā (2009. gadā). Bezdarba līmeņa svārstības arī ir bijušas ļoti straujas, it īpaši pēdējo divu gadu laikā. 2008. gadā bezdarba līmenis Latvijā bija starp zemākajiem Eiropas Savienībā – 4,8% līmenī, taču pašlaik bezdarba līmenis pārsniedz 16%, kā arī nemitīgs tā pieaugums ir bijis pusotra gada laikā. Pēdējos divos gados Latvija ir piedzīvojuši dinamiskas inflācijas koeficienta svārstības. 2008. gadā inflācija sasniedza 17,9% līmeni, taču tagad to ir nomainījusi deflācija. Pēdējo gadu laikā strauji ir mainījusies arī kredītēšanas politika no kredītiestāžu puses – iepriekšējos gados bija vērojams hipotekāro kredītu

izsniegšanas pieaugums, taču tagad faktiskais izsniegto aizdevumu apjoms samazinās katru mēnesi. Straujas izmaiņas ir notikušas arī citos tautsaimniecību raksturojošos faktoros, un tas viss kopā veido mainīgu ārējo vidi [3; 10].

Nekustamā īpašuma tirgus pēdējās desmitgades laikā ir attīstījies ļoti dinamiski. Nekustamā īpašuma tirgus objektu cenas faktiski visu laiku ir atradušās kustībā, un nav novērojami ilgi periodi, kad cenas būtu ilgāku laiku palikušas vienā līmenī. Rakstā apskatīts sērijveida dzīvokļu tirgus Rīgā, kas ir nekustamā īpašuma tirgus segments ar lielāko darījumu skaitu. Šo tirgus objektu cenas ir ievērojami svārstījušās, cenu kritumam no augstākā punkta pārsniedzot 70% divu gadu laikā, un tas ir izraisījis lielas pārmaiņas šajā segmentā.

Nekustamā īpašuma tirgu ietekmē svārstības ekonomiskajā vidē un dažādu faktoru mainība. Mainoties ārējai ekonomiskajai videi, sērijveida dzīvokļu tirgus un nekustamā īpašuma tirgus kopumā var attīstīties dažādi, tas var piedzīvot gan cenu celšanos un krišanos, gan cenu nemaiņu. Mūsu pētījuma **mērķis** ir noskaidrot, kādi ārējie makroekonomiskie faktori ietekmē nekustamā īpašuma tirgu, šajā rakstā īpašu uzmanību esam veltījuši bezdarbam un inflācijai. Pētījuma mērķis ir arī noteikt iespējamās nekustamā īpašuma tirgus attīstības virzienus mainīgās ārējās ekonomiskās vides apstākļos.

Pētījumā izmantotā metodoloģija ir datu grupēšana, datu salīdzināšana un datu analīze. Pētījumā izmantota un analizēta zinātniskā literatūra un citi literatūras avoti, kā arī statistiskā informācija. Lai veiktu datu apstrādi, lietota grafiskā metode.

Nekustamā īpašuma tirgus stāvoklis pēdējā desmitgadē

Latvijā nekustamā īpašuma tirgus cenas pēdējās desmitgades laikā ir svārstījušās un nav novērojami periodi, kad cenas ilgāku periodu ir atradušās vienā līmenī. Nekustamā īpašuma tirgū iepriekšējos gados bija vērojams investīciju pieplūdums, palielinājās pieprasījums pēc nekustamā īpašuma tirgus objektiem, līdz ar to cenas nekustamā īpašuma tirgus objektiem pieauga. Ilgu laiku investoriem, kā arī pircējiem, kas īpašumu iegādājās dzīvošanai, bija priekšstats, ka cenas nekritīs un perspektīvā saglabās augšupejošu stāvokli, līdz ar to daudzi nebaidījās pirkt spekulatīvos nolūkos, nekustamo īpašumu uzskatot par drošu investīciju. Daudziem tā arī izrādījās izdevīga investīcija, un tie, kas spēja laikus pārdot, nopelnīja augstus peļņas procentus, piemēram, no 2006. gada janvāra līdz 2007. gada janvārim sērijveida dzīvokļu cenas pieauga par 61%. Taču tie, kas nogaidīja pārāk ilgi, kā arī tie, kas nopirka nekustamo īpašumu nespekulatīvos nolūkos neilgi pirms nekustamā īpašuma tirgus burbuļa plīšanas, no cenu svārstībām neieguva. Straujo cenu kāpumu bija nomainījis cenu kritums, piemēram, periodā no 2007. gada aprīļa līdz 2009. gada augustam cenas sērijveida dzīvokļu tirgū samazinājās par 72% [11; 12].

Nekustamā īpašuma tirgus objekti ir daudzi un dažādi, par savu pētījumu objektu esam izvēlējušies sērijveida dzīvokļu tirgu Rīgā, jo to skaits tirgū ir plašāk pārstāvēts par citiem tirgus segmentiem, kā arī sērijveida dzīvokļu tirgus objektu cenas tiek regulāri pētītas, fiksētas un publicētas, tā nodrošinot pētījumu precizitāti. Šī tirgus objekti Rīgā ar retiem izņēmumiem ir būvēti pirms Latvijas neatkarības atgūšanas, tādēļ ir vērojama to novecošanās, kas var būt negatīva tendence pētījumiem. Taču

nākotnē, sakārtojot pirms 20. gs. 90. gadiem būvētās ēkas, tās siltinot un renovējot, būs vērojama šī tirgus segmenta saplūšana ar nesenā pagātnē būvētiem dzīvokļiem Rīgā.

Sērijveida dzīvokļu tirgus pētījumos ir apskatīts no 2000. gada sākuma, tātad apskats aptver 10 gadu ilgu periodu. Periodā no 2000. gada līdz 2007. gada sākumam sērijveida dzīvokļu tirgū praktiski visu laiku bija vērojams cenu kāpums. Dažbrīd cenu kāpums pārsniedza 5% mēnesī, kā arī 60% kāpumu gadā [11, 12]. Cenas pieauga faktiski visos Rīgas rajonos līdzvērtīgi, aktivitāte pieauga arī līdz tam par pieprasītiem neuzskatītos rajonos. Dzīvokļi ar mazāku platību, rēķinot uz vienu kvadrātmetru, maksāja dārgāk nekā salīdzinoši lielākie dzīvokļi. Pārdevēji dzīvokļiem, kas tika piedāvāti pārdošanai, laika gaitā cenas palielināja, ņemot vērā vidējo cenu pieaugumu, un lielā daļā sabiedrības pastāvēja viedoklis, ka cenas zemāk nekad nekritīs, tomēr cenu stabilizācija tika gaidīta. Bieži bija dzirdami ekspertu izteicieni, ka cenas stabilizēsies un vairs neatbilst reālajai tirgus vērtībai, bet tirgus situācija rādīja pretējo. Šādi strauji cenu kāpumi, kas bija augstāki par iedzīvotāju ienākumu līmeņa kāpumu, bija iespējami sakarā ar straujo kredītēšanas pieauguma tempu, kas radīja pieprasījuma pārsvaru pār piedāvājumu, un tas cenas dzina augšup. Izniegto hipotekāro kredītu apjoms no 2007. gada janvāra līdz 2008. gada janvārim palielinājās par 35% [13]. Protams, kredītēšana nav vienīgais pieprasījuma veicinātājs, tāds bija arī vispārējais ekonomiskais stāvoklis valstī, kam bija raksturīgi augsti iekšzemes kopprodukta pieauguma tempi, zems bezdarba līmenis, iedzīvotāju ienākuma līmeņa pieaugums, kā arī pozitīvs iedzīvotāju nākotnes skatījums ar vēlmi uzlabot savu dzīves kvalitāti. Tādēļ tika pirkti gan lietotie sērijveida dzīvokļi, kuru cena iepriekšējos gados bija pārvērtēta, gan arī 21. gadsimta pirmajā desmitgadē būvētie jaunie projekti – tie daudzos gadījumos tika izpirkti jau būvniecības jeb projektēšanas stadijā.

Statistika runāja par labu tam, ka ir jābūvē vēl, kā arī ka cenām nevajadzētu kristies gaidāmajos apstākļos. Par to, ka cenas nekritīs, liecināja tādi apstākļi kā zems dzīvojamās platības apjoms uz vienu iedzīvotāju, Latvijas valsts ekonomiskā stāvokļa tālāka uzlabošanās, zems bezdarba līmenis, banku vēlēšanās kreditēt, kā arī daudzi citi faktori.

No gadsimta sākuma gandrīz nepārtraukti pieaugot, dzīvokļu cenas 2007. gada pirmajā pusē sasniedza savu augstāko punktu, pārsniedzot vidējo cenu 1700 eiro par vienu dzīvokļa kvadrātmetru. 2007. gadā stājās spēkā valdības pieņemtais lēmums, kas noteica, ka kredītiestādes kredītņēmējiem vairs nedrīkst finansēt 100% nekustamā īpašuma iegādes vērtību, kā arī ievērojami pamatīgāk sāka pārbaudīt iedzīvotāju pierādāmos legālos ienākumus. Par kredīta dzēšanas līdzekļiem vairs nevarēja norādīt fiktīvus jeb nelikumīgus ienākumus, kā tas bija iespējams līdz tam, respektīvi, vairs nebija tik vienkārši aizņemties vairāk, nekā reāli aizņēmejšs var maksāt.

Pēc 2007. gada maija sērijveida dzīvokļu tirgū sākās cenu kritums. Cenu kritums bez pārtraukuma noritēja atlikušo 2007. gadu, visu 2008. gadu, bet 2009. gada septembrī sasniedza zemāko punktu, ap 487 eiro par vienu dzīvokļa kvadrātmetru. Tātad no augstākā punkta 2007. gada aprīlī un maijā tirgus cena ir samazinājusies par vairāk nekā 70% [11; 12]. Iedzīvotājiem, kas nekustamo īpašumu bija iegādājušies pirms cenu krituma un darījuši to, izmantojot kredītēšanu, nebija iespējams īpašumu

pārdot par cenu, par kādu tas tika iegādāts, un, visdrīzāk, pārdot nav iespējams arī par kredīta atlikumu, ja pašreizējā īpašuma tirgus vērtība nepārsniedz kredīta atlikumu. Ņemot vērā iedzīvotāju ienākumu kritumu un bezdarba līmeņa pieaugumu, lielai daļai iedzīvotāju norēķināties par kredītiem ir ievērojami grūtāk vai pat neiespējami. Pēdējo divu gadu laikā ir pieaudzis kredīta atmaksas kavētāju skaits.

Kopš 2009. gada septembra sērijveida dzīvokļu tirgū ir novērojams neliels cenu pieaugums, kas var liecināt, ka zemākais punkts cenu ziņā jau ir pagātne. Neskatoties uz vispārējā ekonomiskā stāvokļa neuzlabošanos, negatīvu nodarbinātības statistiku, kā arī to, ka banku izsniegto hipotekāro kredītu apjoms samazinās, dzīvokļu cenas ir pārsniegušas 500 eiro atzīmi par vienu kvadrātmetru.



1. att. Sērijveida dzīvokļu cenas Rīgā [11; 12]
Serial apartment prices in Rīga

Avots: veidojuši autori.

Tautsaimniecības stāvokļa ietekme uz nekustamā īpašuma tirgu

Ekonomika valsts mērogā attīstās kā vienots veselums, un izmaiņas vienā nozarē rada izmaiņas arī kādā citā. Arī nekustamā īpašuma tirgus ir saistīts ar tautsaimniecību, iedzīvotājiem un procesiem valstī. Ņemot vērā šo saikni, kā arī to, ka nekustamā īpašuma tirgus attīstās, ietekmējoties no ārējiem faktoriem, ir iespējams noteikt virzienu, kādā notiek procesi nekustamā īpašuma tirgū. Latvijā ārējie ekonomiskie faktori, kas ietekmē nekustamā īpašuma tirgu, ir attīstījušies dinamiski, par to liecina arī lielā cenu amplitūda nekustamā īpašuma tirgū. Operācijas ar nekustamo īpašumu 2008. gada veidoja 17,5% no iekšzemes kopprodukta [3].

„Mājokļu pieprasījums ir mājokļu apjoms, ko mājsaimniecības kopā pieprasa iegādāties par konkrētu cenu un ir spējīgas to iegādāties. Normāli – jo augstāka ir cena, jo mazāk darījumu notiek, un otrādi – jo zemākas cenas, jo vairāk darījumu.” [7, 111. lpp.]

„Pieprasījums par labu konkrētam mājokļa tipam ir atkarīgs no daudzu faktoru kopuma – no tādiem faktoriem, kas ietver kultūru, dabisko un radīto apkārtējo vidi,

tehnoloģisko attīstību, valdības politiku, iedzīvotāju ienākumus, dzīves cikla stadiju, būvniecību un zināšanas par ēkām.” [7, 107. lpp.]

Amerikas Savienoto Valstu nekustamā īpašuma investors un pētītājs Kreigs Halls savā grāmatā *Timing the Real Estate Market* ir noteicis septiņus faktoros, kas tieši ietekmē nekustamā īpašuma tirgu, kā arī rakstījis, ka, analizējot šos faktoros, ir iespējams noteikt, kā attīstīsies nekustamā īpašuma tirgus. Latvijā, ņemot vērā problemātiku ar lielo cenu amplitūdu nekustamā īpašuma tirgū, ir svarīgi saprast, kādi faktori ietekmē šo tirgu, un nākotnē censties izvairīties no pārāk krasām nekustamā īpašuma tirgus svārstībām, tādējādi nepasliktinot iedzīvotāju labklājību.

Kreiga Halla septiņi faktori, kuri ietekmē nekustamā īpašuma tirgus cenas:

- inflācija;
- aizdevumu procentu likmes;
- investīciju apjoms nekustamā īpašumā;
- nodarbinātības līmenis;
- imigrācija un emigrācija;
- attīstības progress konkrētajā teritorijā;
- jauno objektu skaits [6, 15. lpp.].

Kreigs Halls šos faktoros iedala nacionālajos un vietējā mēroga faktoros. Latvijā, ņemot vērā tās nelielo teritoriju, kā arī ekonomisko vienotību, šāds dalījums nav aktuāls. Inflācija, aizdevumu procentu likmes un investīciju apjoms tiek iedalīts pie nacionālajiem, bet pārējie – pie vietējā mēroga faktoriem.

„Nekustamā īpašuma tirgu ietekmējošos faktoros nepieciešams saprast katru atsevišķi, bet to ietekmi reālajā dzīvē – kā visu faktoru kopējo ietekmi. Lietojiet savas zināšanas par atsevišķiem faktoriem, lai paredzētu to ietekmi uz citiem. Ja jūs saprotat katru faktoru atsevišķi, jums ir lielākas iespējas saprast to kopējo ietekmi uz nekustamā īpašuma tirgu.” [6, 40. lpp.]

Lai analizētu nekustamā īpašuma tirgus cenas, var analizēt arī faktoros, kas ietekmē pieprasījumu un piedāvājumu nekustamā īpašuma tirgū. Nosakot pieprasījuma faktoros, var noteikt, kā mainīsies nekustamā īpašuma tirgus, mainoties ārējiem faktoriem.

„Ekonomiskie un demogrāfiskie faktori, kas ietekmē nekustamā īpašuma un dzīvojamo platību pieprasījuma līmeni, ir šādi:

- jaunu mājsaimniecību veidošanās;
- vecuma sastāvs mājsaimniecībās;
- mājsaimniecību ienākumi;
- kredītstāvoklis;
- aizstājēju cenas;
- īpašuma uzturēšanas izmaksas;
- nākotnes skatījums;
- sezonālitate.” [8, 125. lpp.]

Šie faktori nav vienīgie, kas ietekmē nekustamā īpašuma tirgu, tādu ir daudz, bet svarīgi ir saprast galvenās ietekmes zonas un noteikt svarīgākos faktorus, kas ietekmē nekustamā īpašuma tirgu Latvijā. Faktori, ko nevar analizēt kā periodisku vai citādi mainīgu parādību, ir ārkārtas faktori. Par tādiem var uzskatīt karus, liela mēroga avārijas un tamlīdzīgus. Amerikas Savienotajās Valstīs par šādu faktoru, kas ietekmēja nekustamā īpašuma tirgu, uzskata 2001. gada 11. septembra teroristu uzbrukumus, bet tas, protams, nav vienīgais faktors.

Bezdarbs

Latvijā bezdarbs ir kļuvis par vienu no svarīgākajām ekonomikas problēmām. 2008. gada maijā bezdarba līmenis Latvijā bija 4,8%, un tas bija viens no zemākajiem rādītājiem Eiropas Savienībā, taču 2009. gada beigās bezdarba līmenis sasniedza 16% – tie ir 180 tūkstoši ekonomiski aktīvo iedzīvotāju [10]. Bezdarbs kopš 2008. gada vidus ir palielinājies katru mēnesi, radot Latvijā gan ekonomiskas problēmas, gan arī sociālo spriedzi. Bezdarbs kā makroekonomiska problēma ir pētīta daudz, bet šajā gadījumā ir svarīgi noteikt bezdarba ietekmi uz nekustamā īpašuma tirgu, lai analizētu tā ietekmes apmērus.

„Nodarbinātība ir ekonomikas pamatproblēma, kas izraisa arī plašu sociālo un politisko rezonansi. Bezdarbs ietekmē ražošanas apjomu, šī bezdarba izmaksas ir nosakāmas, bet visai problemātiski ir izmērīt bezdarba sociālās, psiholoģiskās vai morālās sekas.” [1, 190. lpp.]

„Pastāv vairāki iemesli, kāpēc bezdarbs tiek uzskatīts par sociālu un ekonomisku problēmu. Viens no iemesliem ir, ka bezdarba parādīšanās atspoguļo resursu zaudējumu ekonomikā kopumā. Ja bezdarbnieki būtu nodarbināti, tad preču un pakalpojumu ražošanas apjoms ekonomikā būtu lielāks. Valdības izdevumi bezdarbnieku pabalstiem būtu mazāki, nodokļu likmes, lai finansētu valdības izdevumus, arī būtu zemākas. Bezdarbam izzūdot, ikvienam kļūtu labāk.” [2, 8. lpp.]

Lai attīstītos nekustamā īpašuma tirgus, it īpaši dzīvojamu platību tirgus, ir svarīgi, lai iedzīvotāju nākotnes skatījums būtu pozitīvs un cilvēki uzskatītu, ka tuvākajā, kā arī tālākajā nākotnē nav gaidāmi ne ekonomiski, ne politiski satricinājumi. Bezdarbs ir viens no faktoriem, kas tieši ietekmē iedzīvotāju labklājību un iedzīvotāju nākotnes skatījumu.

„Bezdarbs būtiski ietekmē arī sociālos aspektus: pazeminoties dzīves līmenim, degradējas arī sabiedrības morāles kritēriji. Kā liecina analīze, ekonomiskās depresijas periodā palielinās noziegumu un pašnāvnieku skaits, saslimstības, ģimeņu iziršana utt. Bezdarbs nav tikai skaitļi statistikā vai tēma ekonomikas teorijā. Tas ir šoks bezdarbnieka ģimenes locekļiem, jo līdz ar to viņi zaudē sociālo statusu. Sabiedrībai kopumā tas atnes zaudējumus, ko nevar atgūt, jo darbu nevar uzkrāt un izmantot. Bezdarbs nozīmē zemāku dzīves līmeni sabiedrībai kopumā.” [5, 103. lpp.]

„Bezdarbs visupirms nozīmē, ka netiek pilnībā izmantots, daļēji paliek dīkā „cilvēciskais kapitāls”, viens no aktīvākajiem ražošanas resursiem. Tādējādi reālais kopprodukts ir mazāks par potenciālo, kas samazina iedzīvotāju patēriņu un uzņēmējiem investīciju iespējas. Pastāvot ilgstošam bezdarbam, tiek zaudētas darba

ieņemšanas un kvalifikācija. Rodas neatgriezeniski tautsaimniecības zaudējumi lielos apmēros.” [4, 148. lpp.]

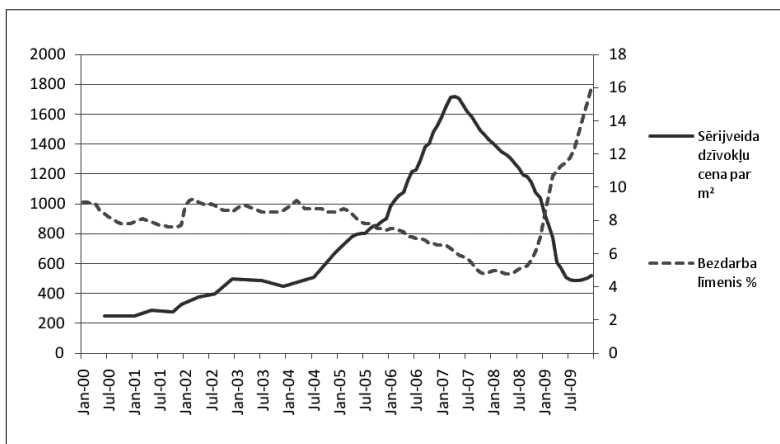
Latvijā bezdarbs sāka palielināties pēc ekonomisko problēmu iezīmēšanās, līdz ar to pašlaik esošais bezdarbs pārsvarā ir uzskatāms par ciklisko bezdarbu.

„Cikliskais bezdarbs ir saistīts ar ekonomiskā cikla izmaiņām. Ekonomiskās recesijas periodā, sašaurinoties ražošanai, pieprasījums pēc darba samazinās, rodas cikliskais bezdarbs, kura apjoms ir atkarīgs no darba algas elastības attiecībā pret darba pieprasījumu izmaiņām.” [1, 191. lpp.]

Svarīgi būtu saprast, tieši kādēļ bezdarbs ir tas, kas var ietekmēt nekustamā īpašuma tirgu. Lai to saprastu, būtu jāanalizē nekustamā īpašuma tirgus pieprasījuma faktori, kā arī jānosaka bezdarba sociālekonomiskās sekas. Bezdarba sekas ir sociālā spriedze, ekonomiskā spriedze, iedzīvotāju nākotnes skatījuma pasliktināšanās, iedzīvotāju ienākumu līmeņa samazināšanās, emigrācijas palielināšanās, jo cilvēki izceļo uz reģioniem ar labāku darbaspēka pieprasījumu, kā arī citas pārsvarā negatīvas tendences.

Starp nekustamā īpašuma pieprasījuma faktoriem ļoti spēcīgi faktori ir mājsaimniecību ienākumi, kā arī iedzīvotāju nākotnes skatījums, kas tieši saistās bezdarba problemātiku. Ilgākā periodā bezdarbs ietekmē arī citus faktoros, piemēram, demogrāfiju, kas arī ir viens no nekustamā īpašuma pieprasījumu ietekmējošiem faktoriem.

„Ekonomiskās un demogrāfiskās vides izmaiņas ietekmē nekustamā īpašuma vērtību. Ekonomiskās un demogrāfiskās vides rezultējošā ietekme var tikt pārādīta, lietojot pieprasījuma un piedāvājuma analīzi. Izmaiņas ekonomiskajā un demogrāfiskajā vidē ietekmē nekustamā īpašuma tirgus pieprasījuma un piedāvājuma kausus.” [8, 125. lpp.]



2. att. Sērijveida dzīvokļu cenas Rīgā un bezdarba līmenis [3; 11; 12]

Serial apartment prices in Rīga and the unemployment level

Avots: veidojuši autori.

„Viens no spēcīgākajiem faktoriem, kas ietekmē pieprasījumu pēc nekustamā īpašuma tirgus objektiem, ir nodarbinātība. Šis faktors tieši korelē ar dzīvokļu noslogotības līmeņiem, pārdošanas cenām par kvadrātmetru, vienģimenes dzīvojamo māju cenām un to īres cenām, kā arī ar ofisu noslogotības līmeņiem.” [6, 74. lpp.]

Ņemot vērā makroekonomikas teoriju un konstatētos faktus nekustamā īpašuma tirgū Latvijā, būtu vērts apskatīt, kāda sakarība pastāv starp nekustamā īpašuma tirgus cenām, šajā gadījumā sērijveida dzīvokļu tirgus cenām, un bezdarbu.

Aplūkojot 2. attēlu, kurā attēlota bezdarba līmeņa dinamika no gadsimta sākuma līdz šim brīdim, kā arī sērijveida dzīvokļu tirgus cenu dinamika par šo pašu periodu, var saskatīt zināmas sakarības. Var secināt, ka šie faktori korelē pretēji, t. i., var novērot, ka bezdarba līmeņa samazināšanās notiek vienlaikus ar cenu kāpumu nekustamā īpašuma tirgū, kā arī pretēji. Attēlā gan ir redzams, ka šie pagrieziena punkti nesakrīt pilnībā, respektīvi, ir nobīde laikā.

Kopš 2009. gada rudens sērijveida dzīvokļu tirgū ir novērojama atkopšanās, respektīvi, sērijveida dzīvokļu cenas Rīgā palielinās, taču bezdarbs joprojām turpina pieaugt. Šāda situācija var izveidoties gadījumā, kad faktori, kas pozitīvi ietekmē nekustamā īpašuma tirgus objektu cenas, ir spēcīgāki par tiem, kas šīs cenas ietekmē negatīvi. Bezdarba līmenis ir tikai viens no faktoriem, kas ietekmē šo tirgus segmentu. Vēl viens nozīmīgs apstāklis, vērtējot kāda faktora ietekmi uz nekustamā īpašuma tirgu, ir tas, cik daudz šis faktors var ietekmēt pētāmo parādību. Piemēram, var rasties situācija, kad kāds negatīvs faktors rada negatīvu ietekmi pētāmajai parādībai, bet maksimālā šī faktora ietekme ir ierobežota. Līdzīga situācija ir izveidojusies Latvijā – kā redzams, lai arī faktiskais bezdarba līmenis krietni pārsniedz dabisko, sabiedrībā valda sociālā spriedze, ienākumu līmenis ir samazinājies, sērijveida dzīvokļu tirgus cenas vairs nesamazinās, bet no 2009. gada oktobra pat ir novērojams neliels pieaugums. Tas nozīmē, ka ir citi faktori, kas pozitīvi ietekmē šo tirgu un slāpē negatīvo ietekmi no bezdarba līmeņa pieauguma. Kā nozīmīgs apstāklis būtu jāņem vērā arī nekustamā īpašuma minimālā iespējamā cena, kas izriet no nekustamā īpašuma aizvietošanas izmaksām, kā arī iespējamiem ienākumiem, ko varētu gūt, šādu objektu iznomājot. Pastāvot noteiktiem apstākļiem, piemēram, ar maksimāli negatīvu ekonomisko ietekmi, vienā brīdī radīsies situācija, kad ārējā ekonomiskā stāvokļa negatīvā iedarbība vairs nevar negatīvi ietekmēt nekustamā īpašuma tirgus objektu cenu vai arī šī ietekme ir niecīga.

„Savu ieguldījumu ekonomisko ciklu prognozēšanā dod arī atpaliekošie indikatori: nodarbinātība un inflācija. Ekonomisko ciklu svārstību izpētē nozīme ir atsevišķu faktoru stabilitātes analīzei. Tātad ir iespēja prognozēt ekonomiskos ciklus, tomēr ne pilnībā, jo impulsi – faktori ir visai daudzveidīgi un to impulsi – cēloņi – pilnībā neizzināti.” [1, 182. lpp.]

„Nekustamā īpašuma tirgus cikls sastāv no cenu svārstības no cenas zemākā punkta līdz augstākajam punktam un tad atkal atpakaļ uz zemāko punktu. Dažreiz cenās mēdz būt atslābuma periods augstākajā vai zemākajā cenu punktā, kā arī dažreiz šis periods ir īss.” [6, 9. lpp.]

Nekustamā īpašuma cikli eksistē un attīstās līdzīgi kā ekonomikas attīstības cikli, taču tie ne vienmēr sakrīt, bet var arī sakrist. Nodarbinātība un bezdarbs ir

nozīmīgi faktori, kas iespaido nekustamā īpašuma tirgus ciklus, kā arī būtiski ietekmē pieprasījumu nekustamo īpašumu tirgū.

„Stabila nodarbinātība vai nodarbinātības pieaugums ir viens no pozitīvākajiem faktoriem dzīvojamo platību tirgū. Jaunas darbvietas rada pieprasījuma pieaugumu pēc dzīvojamās platības. Ja tuvākajā laikā ir plānojams nodarbinātības pieaugums, īpašumā esošos mājokļus nevajadzētu pārdot, vai arī vajadzētu tos iegādāties.” [6, 84. lpp.]

Inflācija

„Ar inflāciju ekonomikas teorijā saprot vispārēju cenu līmeņa celšanos vai arī naudas vērtības krišanos ilgstošā laika periodā.” [5, 87. lpp.]

„Viens no svarīgākajiem rādītājiem, kas raksturo ikvienas valsts ekonomiku, ir inflācija. Ja nodarbinātības līmenis atspoguļo ekonomikas dinamiku, tad inflācija norāda uz ekonomikas stabilitāti. Cenas ir viens no galvenajiem faktoriem, kas ietekmē ekonomikas stabilitāti. Cenas nav pastāvīgas, tās mainās, bet cenu mainība vēl nav inflācija.” [1, 182. lpp.]

Inflācija Latvijā 2008. gadā sasniedza maksimumu pēdējās desmitgades laikā (17,9%) un kopš tā brīža ir samazinājusies faktiski katru mēnesi. Kopš 2009. gada decembra inflācija vairs nav novērojama, bet ir novērojama deflācija 1,2% apmērā, taču 2010. gada janvārī deflācija bija novērojama jau 3,1% līmenī [3]. Nekustamā īpašuma tirgus objektu cenas ir saistītas ar ienākumiem, ko iespējams gūt no šī nekustamā īpašuma, to izīrējot, respektīvi, nomas ieņēmumi ietekmē objektu cenas, bet tas, protams, nav vienīgais ietekmes faktors. Nekustamā īpašuma objektu īpašnieki īres maksas ieņēmumus cenšas noturēt inflācijas pieauguma līmenī, attiecīgi palielinot īres maksas. Deflācijas apstākļi, kā arī nekustamā īpašuma tirgus objektu cenas pārāk augstas inflācijas apstākļos tiek ietekmētas negatīvi, taču mērena inflācija nekustamā īpašuma tirgus cenu ietekmē pozitīvi. Latvijā gan šāda sakarība pēdējos gados nebija novērojama, taču tas nozīmē nevis to, ka šī sakarība ir nepareiza, bet gan to, ka nekustamā īpašuma tirgus objektu cenas šajā periodā ietekmēja citi spēcīgāki faktori. Inflācija raksturo ekonomikas stabilitāti, bet ekonomikas stabilitāte ir svarīgs faktors, lai nekustamā īpašuma tirgus attīstītos.

„Mērena inflācija (1–10%). Šādam inflācijas līmenim ir neitrāla ietekme uz mājokļu tirgu. Lēmumi par īpašumu iegādi kā investīciju būtu jāpieņem, balstoties uz citiem apstākļiem.” [6, 83. lpp.]

Nekustamā īpašuma tirgu inflācija ietekmē tādēļ, ka tā iespaido ekonomisko stabilitāti, savukārt nekustamā īpašuma tirgum ekonomiskā stabilitāte ir viens no priekšnosacījumiem tā attīstībai. Augstas inflācijas periodos sabiedrībā lēmumu pieņemšana atšķiras no normāliem apstākļiem, kā arī tiek ietekmēts cilvēku skatījums uz nākotni un kapitāla preču iegādi.

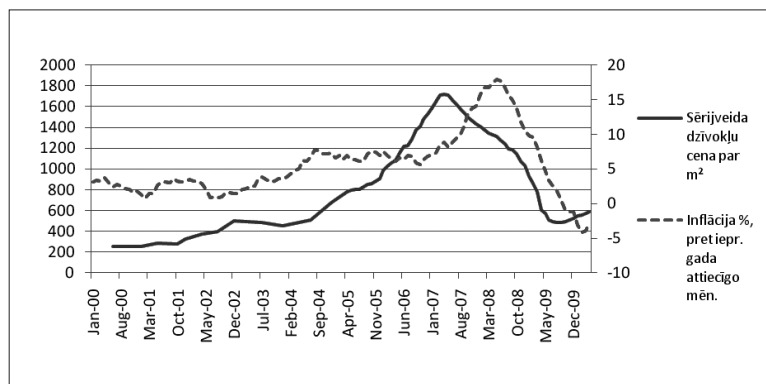
Inflācija ietekmē īpašuma uzturēšanas izmaksas, respektīvi, pastāvot augstam inflācijas līmenim, īpašumu uzturēšanas izmaksas pieaug, protams, tas būtu jāskata kontekstā ar iedzīvotāju ienākumu līmeņa izmaiņām. Inflācijas līmenis ietekmē arī nekustamā īpašuma īres ienākumus, taču ar nosacījumu, ja pārējie faktori, kas

iespaido šos ienākumus, nav spēcīgāki. Līdz ar to inflācija var ietekmēt arī nekustamā īpašuma tirgus objektu cenu.

„Inflācija tieši ietekmē nekustamā īpašuma aizvietošanas izmaksas, kas ietekmē īpašuma izmaksas. Ja izmaksas, kas saistītas ar jaunām ēkām, pieaug, tad pieaug arī esošo ēku cenas. Deflācijas periodos notiek pretējais.” [6, 58. lpp.]

Inflācija būtisku iespaidu atstāj arī uz nekustamā īpašuma tirgus objektu aizvietošanas izmaksām, respektīvi, būvniecības izmaksām, un aizvietošanas izmaksas tieši ietekmē arī nekustamā īpašuma tirgus objektu cenas. Tāda sakarība pastāv, jo pašreizējo objektu cenas tiek vērtētas pēc to aizvietošanas izmaksām, un, ja aizvietošanas izmaksas ir zemākas, tad nekustamā īpašuma cenas samazinās, savukārt, ja būvniecības izmaksas ir augstākas nekā pašreizējo objektu iegāde, tad uzbūvēto nekustamā īpašuma objektu cenas samazinās.

Inflācija būtiski ietekmē arī kreditēšanu. Normālos apstākļos naudas aizdevējs novērtēs inflācijas līmeni pirms naudas aizdošanas, un lielākajā daļā gadījumu aizdevumu procentu likmei būs jābūt augstākai par inflācijas līmeni. Ja ir zema inflācija, ar resursu normālu pieejamību aizdevumu procentu likmes būs zemākas nekā līdzīgos apstākļos un ar augstu inflāciju. Ja aizdevums ņemts ar fiksētām aizdevumu procentu likmēm, kas ir nosacīti zemas, pastāvot salīdzinoši augstam inflācijas līmenim, var rasties aizdevējam labvēlīga situācija.



3. att. Sērijveida dzīvokļu cenas Rīgā un inflācija [3; 11; 12]

Serial apartment prices in Rīga and inflation

Avots: veidojuši autori.

Grafikā attēlota inflācijas dinamika pēdējo desmit gadu laikā, kā arī sērijveida dzīvokļu tirgus cenu dinamika Rīgā šajā pašā periodā. Redzams, ka inflācijas pieauguma periodi ar nobīdi laikā sakrīt ar sērijveida dzīvokļu tirgus objektu cenu izmaiņām.

Inflācijai esot mērenos apmēros, tās ietekme būs samērīga un ne pārāk liela. Taču var rasties situācija, kad inflācija ir ļoti augsta un nauda savu vērtību zaudē pārāk ātri, tad inflācija būs viens no galvenajiem faktoriem, kas ietekmēs nekustamā īpašuma tirgus objektu cenas, jo pārdevēji negribēs zaudēt par īpašumu iegūto naudu

inflācijas dēļ un cenās laikus ierēķinās inflācijas procentu. Līdzīga situācija ir arī būvniecībā.

Pētot inflācijas ietekmi Latvijā, nozīmīgs apstāklis, kas būtu jāņem vērā, ir valūta, kādā notiek lielāka daļa darījumu šajā segmentā, kā arī valūta, kādā tiek izteikta objektu vērtība, lai tos salīdzinātu, vai valūta, par kādu objekts tiek izlikts pārdošanā. Latvijā valūta, kādā notiek lielākā daļa darījumu, ir eiro.

Secinājumi

Nekustamā īpašuma tirgus objekti, it īpaši dzīvojamo platību tirgus un šī tirgus objekti, ir nozīmīgi katram valsts iedzīvotājam, jo bez dzīvesvietas cilvēka normāla eksistence nav iedomājama. Tādēļ arī šī tirgus objektu izmaiņas un cenu svārstības dzīvojamo platību tirgū ietekmē ļoti daudzus cilvēkus. Ņemot vērā šo ietekmi, izmaiņas nekustamā īpašuma tirgū iespaido arī citas nozares, tāpēc nekustamā īpašuma tirgus pētīšanai būtu jāvelta liela vērība.

Šajā rakstā apskatīto faktoru dinamikā, bezdarbā un inflācijā var saskatīt zināmas sakarības ar to, kā mainās nekustamā īpašuma tirgus rādītāji. Protams, šī ietekme nav absolūta, tā tikai iezīmē gaidāmos attīstības virzienus, tāpat iespējama kāda cita spēcīgāka faktora ietekme, kas aplāpē, piemēram, bezdarba līmeņa negatīvo vai pozitīvo ietekmi, taču gan vietējā un ārvalstu literatūrā, gan arī reālos piemēros no dzīves var novērot, ka faktoru mijiedarbība pastāv un ka bezdarbs un inflācija ir vieni no tiem faktoriem, kas var ietekmēt procesus nekustamā īpašuma tirgū.

Bezdarba līmeņa pieaugums atstāj negatīvu ietekmi uz nekustamā īpašuma tirgus cenām, respektīvi, rada apstākļus, kas samazina nekustamā īpašuma pieprasījumu.

Mērens inflācijas līmenis (līdz 10%) rada mērenu ietekmi uz nekustamā īpašuma tirgu, taču inflācija virs 10% jeb deflācija nekustamā īpašuma tirgus cenas ietekmē negatīvi.

Zinot šādas sakarības, ir iespējams izdarīt secinājumus par nozares attīstības iespējām nākotnē.

LITERATŪRA

1. Gods U. Makroekonomika. Rīga: Turība, 2002. 351 lpp.
2. Stiglits Dž. E., Drifils Dž. Makroekonomika. Tulk. no angļu val. Rīga: Latvijas Universitāte, 1994. 415 lpp.
3. Centrālā statistikas pārvalde. (Skatīts 2010.) Pieejams: www.csb.lv
4. Lībermanis G. Makroekonomika: teorija un Latvijas attīstības problēmas II. Rīga: Kamene, 2003. 261 lpp.
5. Šenfelde M. Makroekonomika. Rīga: Rīgas Tehniskā universitāte, 2009. 241 lpp.
6. Hall C. Timing the Real Estate Market. New York: McGraw-Hill, 2004. 280 p.
7. Thrall G. I. Business Geography and New Real Estate Market Analysis. Oxford: Oxford University Press, 2002. 263 p.
8. Carn N., Rabianski J., Racster R., Seldin M. Real Estate Market Analysis. New Jersey: Prentice Hall, 1988. 353 p.
9. Oppenlander K. Business Cycle Indicators. Ipswich Book Company, 1997. 281 p.

10. Nodarbinātības valsts aģentūra. (Skatīts 2010.) Pieejams: www.nva.gov.lv
11. Latio. (Skatīts 2009.) Pieejams: www.latio.lv
12. Arco Real Estate. (Skatīts 2010.) Pieejams: www.arcoreal.lv
13. Latvijas Banka. (Skatīts 2010.) Pieejams: www.bank.lv

Summary

The article discusses the influence of a variable external economic environment on the real estate market in Latvia. In the last decade, the economic environment in Latvia has been changing constantly, and the real estate market has developed rapidly and experienced great price fluctuations.

The article inspects the real estate market of the last decade as well as the unemployment and inflation dynamics during this period. The object of the research was the serial apartment market.

As a result of the research, we concluded that both unemployment and inflation influence the prices of real estate and promote cyclical development. The research is based on analysis of research literature and information gathered by the authors.

Keywords: *real estate market, real estate market prognosis, economic cycles, unemployment impact.*

Agregēta un dezagregēta faktoru modeļu pieeja IKP prognožu precizitātes mērīšanā

Measuring GDP Forecasting Accuracy Using Factor Models: Aggregated vs. Disaggregated Approach

Andrejs Bessonovs

Latvijas Banka
K. Valdemāra iela 2a, Rīga, LV-1050
E-pasts: *Bessonovs@inbox.lv*

Šī raksta mērķis ir noteikt, vai dezagregēta pieeja ir precīzāka iekšzemes kopprodukta (turpmāk – IKP) prognozēšanā nekā agregēta pieeja. Lai pārbaudītu šo apgalvojumu, izmantots Stoka–Vatsona faktoru modelis. IKP tiek dezagregēts gan no izlietojuma puses, gan no ražošanas puses. Līdz ar to divu veidu pieejas sniedz plašāku skatu uz dezagregēto IKP un salīdzināšanas iespējām. Modelēšanas procesā izmantoti operatīvie mēneša dati, t. i., apsteidzošie indikatori IKP prognozēšanā.

Ārpus izlases prognozēšanai izmantotas reālā laika datubāzes, un precizitātes mērīšanai autors izmantojis plaši lietojamo rādītāju – vidējo kvadrātisko prognozēšanas kļūdu.

Atslēgvārdi: faktoru modelis, ārpus izlases prognozēšana, dezagregēta pieeja, reālā laika datubāze.

Ievads

Dezagregēta IKP komponentes neapšaubāmi satur vairāk informācijas par valsts ekonomisko aktivitāti nekā agregētais IKP pats par sevi. Šo papildu informāciju varētu izmantot IKP analīzē un prognozēšanā. Jautājums tikai, vai šī papildu informācija sniedz būtisku ieguldījumu un/vai dezagregētais IKP uzlabo prognozēšanas spēju, modelējot un prognozējot katru komponenti atsevišķi.

Lai pārbaudītu šo apgalvojumu, pētījumā analizēts Latvijas IKP. Prognozēšanā izmantots plaši lietojamais Stoka–Vatsona faktoru modelis. IKP tiek dezagregēts no izlietojuma un ražošanas puses. Līdz ar to divu veidu pieejas sniedz plašāku skatu uz dezagregēto IKP un salīdzināšanas iespējām.

Modelēšanas procesā izmantoti operatīvie mēneša dati par galvenajiem makroekonomiskajiem rādītājiem valstī: plašo naudu, rūpniecības izlaidi, tirdzniecības apgrozījumu, inflāciju un bezdarba līmeni, valsts konsolidētā kopbudžeta datiem, eksportu un importu, biznesa un patērētāju aptaujām. Lai veiktu ārpus izlases prognozēšanu, sastādīta reālā laika datubāze, kurā iekļautas reālā IKP dažādu periodu laika rindas.

Dati

Faktoru modeļu analizē un prognozēšanā kā izskaidrojošie mainīgie izmantoti mēneša dati par galvenajiem makroekonomiskajiem rādītājiem valstī: plašo naudu, rūpniecības izlaidi, tirdzniecības apgrozījumu, inflāciju un bezdarba līmeni, valsts konsolidētā kopbudžeta datiem, eksportu un importu, biznesa un patērētāju aptaujām. Kopumā izmantoti 30 mainīgie laika posmā no 1996. gada janvāra līdz 2009. gada novembrim. Pārsvārā tā ir operatīvā informācija, kas ir pieejama pietiekami ātri no pāris dienām līdz pusotram mēnesim kopš attiecīgā mēneša beigām. K. Beņkovskis (2008) sniedz visaptverošu informāciju par mēneša datu izdevumiem un operatīvo datu pieejamību valstī, kā arī diskutē par savlaicīgas informācijas nepieciešamību un nozīmi tautsaimniecības analizē.

Faktoru modeļu pētījumos parasti tiek izmantots liels skaits makroekonomisko rādītāju (vairāk par 100), piemēram, Dž. Stoka un J. Vatsona (2002) pētījumā izmantoti 215 mainīgie, V. Ajevskā un G. Dāvidsona (2008) – 126 mainīgie. Daudzие makroekonomiskie rādītāji tiek lietoti, lai pēc iespējas maksimāli aptvertu visus ekonomiskās aktivitātes avotus. Tomēr daudzi pētījumi rāda, ka lielāks skaits mainīgo atšķirīgi ietekmē prognozēšanas precizitāti – ne tikai paaugstina, bet arī samazina to. Nesen veiktie pētījumi pierāda šo apgalvojumu [4; 5]. Tā kā optimāla mainīgo skaita noteikšana un izvēle nav šī pētījuma mērķis, autors izvēlēties gan reālā sektora, gan finanšu sektora galvenos makroekonomiskos rādītājus par ekonomiskās aktivitātes dzinēj spēku.

Agregēta un dezagregēta IKP dati ir pieejami ceturkšņu griezumā laika posmam no 1996. gada līdz 2009. gada 3. ceturksnim. Tā kā pētījuma uzdevums ir salīdzināt dažādu pieeju (t. i., gan agregēto, gan dezagregēto) spēju prognozēt IKP, ir izveidota IKP komponentu datubāze gan no izlietojuma, gan no ražošanas puses:

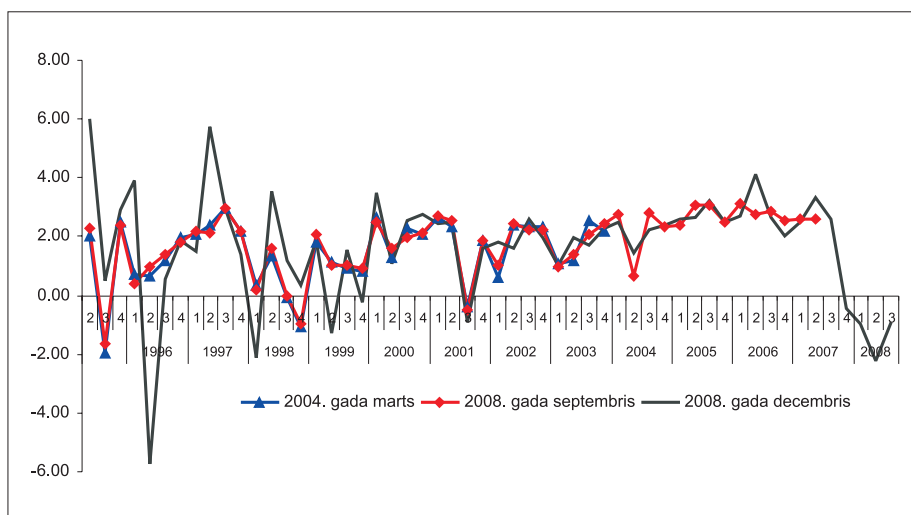
- no izlietojuma puses: privātais patēriņš (C), valsts patēriņš (G), bruto investīcijas (ieskaitot krājumu izmaiņas) (I), eksports (X) un imports (M);
- no ražošanas puses pēc NACE 1.1 klasifikācijas: lauksaimniecība (A), zvejniecība (B), ieguves rūpniecība (C), apstrādes rūpniecība (D), elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde (E), būvniecība (F), vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (G), viesnīcas un restorāni (H), transports un sakari (I), finanšu starpniecība (J), operācijas ar nekustamo īpašumu (K), valsts pārvalde (L), izglītība (M), veselība (N), pārējie komunālie, sociālie un individuālie pakalpojumi (O).

Dažos pētījumos jau vērtēta dažādu modeļu prognozētspēja Latvijas reālā IKP noteikšanā, izmantojot pseidoreālā laika analīzi [1; 7], lai gan tajos daļēji simulētas reālā laika situācijas, ignorēta IKP un citu laika rindu pārskatīšanas iespēja. Taču ekonomiskās politikas veidotāji un uzņēmēji izmanto prognozes, kas sagatavotas, pirms kļūst zināmi datu pārskatīšanas rezultāti. Tāpēc datu pārskatīšanas ietekmes novērtēšana ir būtiska īstermiņa prognožu ticamības pārbaudei.

Latvijas reālā IKP ceturkšņa dati tiek publiskoti 70. dienā pēc pārskata perioda beigām. Tas nozīmē, ka IKP rādītāji kļūst pieejami ar vairāk nekā divu mēnešu novēlošanos. Turklāt IKP dati pakļauti pārskatīšanai pēc Nacionālās kontu sistēmas atlikumu gada izlīdzināšanas. Sākot ar 2007. gadu, Centrālā statistikas pārvalde (CSP)

publicē arī reālā IKP gada pieauguma ātro novērtējumu, kas balstīts uz pieejamiem statistiskajiem datiem un ekonometriskajiem modeļiem. Šādi novērtējumi tiek publicēti 40. dienā pēc pārskata perioda beigām un tādejādi pieejami vienu mēnesi pirms pirmās datu publikācijas. Tomēr ātro novērtējumu vēsture ir pārāk īsa, lai tos izmantotu sistemātiskā analīzē, un reālā IKP provizoriskie novērtējumi šajā pētījumā nav ņemti vērā.

Lai veiktu reālā laika prognozētspējas analīzi, izveidota reālā laika datubāze, kurā iekļautas reālā IKP dažādu periodu laika rindas. Tātad netiek izmantota tikai viena pēdējā IKP datu laika rinda, bet katram ceturksnim tiek veidota sava IKP datu laika rinda. Šī datubāze palīdz atrast attiecīgā laika posma analīzei nepieciešamos vēsturiskos IKP rādītājus. Turklāt šī reālā laika datubāze atspoguļo IKP datu korekcijas un to veikšanas laiku. Dažādu IKP datu publikāciju salīdzinājums dots attēlā.



Attēls. Dažādu IKP datu publikāciju salīdzinājums. IKP ceturkšņu pieauguma tempi salīdzināmās cenās, sezonāli izlīdzināti dati

Comparison of different GDP data collections. Quarterly growth rates of GDP in constant prices, seasonally adjusted data

Avots: zīmējis autors.

Attēls atspoguļo dažādu IKP publikāciju revīzijas un to lielumu. Vislielākā IKP datu revīzija notika 2008. gada decembrī, kad CSP pārreķināja datus ķēdēto rindu veidā.

Datubāze tiek sagatavota, izmantojot CSP ceturkšņa biļetenu „Latvijas makroekonomiskie rādītāji”. Tā ietver 24 dažādu periodu reālā IKP ceturkšņa datus, sākot ar datiem, kas bija pieejami 2004. gada janvāra sākumā (1995. gada 1. cet. – 2003. gada 3. cet.), līdz 2009. gada decembra sākumā pieejamiem datiem (1995. gada 1. cet. – 2009. gada 3. cet.). Līdzīga datubāze tiek izveidota arī reālā laika datiem pa IKP komponentēm no izlietojuma un ražošanas puses.

Modelis

Pētījumā izmantots Stoka–Vatsona faktoru modelis [8; 9]. Faktoru modeļa galvenā ideja ir reducēt lielo skaitu mainīgo N faktoru skaitā q tā, lai q būtu daudz mazāks nekā mainīgo skaits N ($q \ll N$). Līdz ar to katru mainīgo $i = 1, \dots, N$ faktoru analizē varam izteikt kā divu nenovērojamo ortogonālo elementu summu: kopējā komponente un idiosinkrātiskā komponente (2.1). Kopējā komponente tiek izskaidrota ar izvēlētiem faktoriem q , savukārt idiosinkrātiskā komponente ir katra mainīgā specifiskais šoks:

$$X_{it} = \lambda_i(L)f_t + e_{it} \quad (2.1)$$

kur

$X_{it} = (X_{1t}, X_{2t}, \dots, X_{Nt})'$ vektors ar dimensiju $(N \times 1)$;

f_t ir $(q \times 1)$ faktoru vektors;

$\lambda_i(L)$ ir $(1 \times q)$ faktoru svaru laga operators;

e_{it} ir idiosinkrātisko komponentu kļūda;

$e_{it} = (e_{1t}, e_{2t}, \dots, e_{nt})'$ ir $(N \times 1)$ vektors.

Vienādojums (2.1) ir dinamiskā faktoru modeļa pieraksts, jo tiek izmantotas faktoru novēlotās vērtības un parametri ir atkarīgi no laika.

Sekojojot Dž. Stoka un M. Vatsona metodoloģijai, pieņemam modeļa formu vienādojumos (2.1) un (2.2), lai prognozētu y laika rindu:

$$y_{t+j} = \beta(L)f_t + \gamma(L)y_t + \varepsilon_{t+j} \quad (2.2)$$

kur

y_{t+j} ir j -tā perioda prognozējamā skalārā vērtība laika periodam t , kur $t = 1, \dots, T$;

$\beta(L)$, $\gamma(L)$ ir laga operatori;

$E(\varepsilon_{t+j} | X_t, f_{t-1}, y_{t-1}, X_{t-1}, f_{t-2}, y_{t-2}, \dots) = 0$.

Galvenā problēma faktoru modeļu novērtēšanā ir faktoru skaita q noteikšana no datu kopas X_t . Tāpēc, lai novērtētu modeli, parasti pieņem galīgas kārtas polinomus un pārformulē modeli statistiskā formā vienādojumos (2.3) un (2.4) (pilno statistiskā modeļa izvedumu sk. [6]).

$$\beta(L) = \sum_{j=0}^p \beta_j L^j$$

$$\gamma(L) = \sum_{j=0}^p \gamma_j L^j$$

$$\lambda_i(L) = \sum_{j=0}^p \lambda_{ij} L^j$$

Galīgā polinoma noteikšana ļauj modeli pārrakstīt šādā formā:

$$y_{t+j} = \beta' F_t + \gamma(L)y_t + u_{t+j} \quad (2.3)$$

$$X_t = \Lambda F_t + e_t \quad (2.4)$$

kur

$F_t = (f'_t, f'_{t-1}, \dots, f'_{t-p})'$ ir $(r \times I)$ dimensiju vektors ar $r = q(p + 1)$, kurš satur visus faktorus un to novēlotās vērtības;

Λ ir $(N \times r)$ faktoru svaru matrica, kur i -tā rinda ir $(\lambda_{i0}, \lambda_{i1}, \dots, \lambda_{ip})$;

$\beta = (\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_p)'$ ir $(I \times r)$ dimensiju vektori;

e_t ir $(N \times I)$ idiosinkrātiskās kļūdas.

Statiskā modeļa priekšrocība ir tā, ka to var novērtēt, izmantojot galveno komponentu metodi. Ar galveno komponentu metodes palīdzību mainīgo kopas dimensija N tiek reducēta uz r dimensiju ($r \leq N$). Galveno komponentu analīze risināma ar īpašvektoru palīdzību, kuri atbilst r lielākajām, dilstošajām secībā sakārtotajām īpašvērtībām.

Tā kā šajā pētījumā galvenā ir laika rindas prognozēšana, jādefinē prognozējamās laika rindas vienādojums:

$$y_{t+1}^1 = \alpha_1 + \beta_1(L)F_t + \gamma_1(L)y_t \quad (2.5)$$

$$y_{t+h}^h = \alpha_h + \beta_h(L)F_t + \gamma_h(L)y_t \quad (2.6)$$

Vienādojums (2.5) parāda sakarību y vērtības prognozēšanai vienam periodam uz priekšu, bet vienādojumā (2.6) tiek parādīta sakarība h -periodu prognozēšanai uz priekšu. Prognozējamā y_{t+h} vērtība ir atkarīga no faktoru kopas F_t un no pašas y_t laga vērtībām.

Metodes un pieņēmumi

IKP no ražošanas puses modelēts, izmantojot mazāku skaitu kategoriju, tādā veidā apvienojot pēc funkciju vai darbības veida līdzīgas nozares vienā. Pamatojums šādai pieejai ir tāds, ka ne vienmēr var atrast izskaidrojošos mainīgos vai pietiekami operatīvu informāciju konkrētai nozarei modelēšanas vajadzībām. Apvienojot nozares mazākās kategoriju grupās un tālāk lietojot prognozēšanas metodes, teorētiski ir iespēja samazināt prognozēšanas kļūdas nozaru trūkstošo izskaidrojošo mainīgo dēļ. Pētījumā izmantotas astoņas kategoriju grupas:

- zemkopība: lauksaimniecība un zvejniecība (AB);
- kopējā ražošana: ieguves rūpniecība; apstrādes rūpniecība; elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde (CDE);
- būvniecība (F);
- vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (G);
- transports un sakari (I);
- sabiedriskie pakalpojumi: valsts pārvalde, izglītība, veselība (LMN);
- pārējie komercpakalpojumi: viesnīcas un restorāni, finanšu starpniecība, operācijas ar nekustamo īpašumu, pārējie komunālie, sociālie un individuālie pakalpojumi (HJKO);
- tīrie nodokļi: produktu nodokļi mīnus produktu subsīdijas (TS).

Visi dati ir sezonāli izlīdzināti ar X-12-ARIMA¹ metodi. Turklāt IKP un to komponentu datiem tiek izmantota X-12-ARIMA metode ar specifiskiem parametriem, kurus izmanto CSP.² Parametri attiecas uz sezonālo filtru un trenda filtriem, datu transformāciju, ARIMA modeļa specifiskāciju un Lieldienu efekta korekciju. Kā rāda prakse, specifiskās sezonālās izlīdzināšanas metodes izmantošana prognozēšanā ļauj samazināt prognozēšanas kļūdas un paaugstināt precizitāti.

Sezonāli izlīdzinātās IKP komponentes no ražošanas puses astoņām jaunizveidotajām kategorijām tiek iegūtas netiešā veidā, t. i., sezonāli izlīdzinot katru komponenti atsevišķi un tālāk sasummējot tās vienā.

Visi eksogēnie mainīgie ir diferencēti vai logaritmēti un diferencēti atkarībā no datiem, padarot tos par stacionāriem. Mainīgajiem tiek izņemta sezonālā komponente, un tie tiek standartizēti ar vidējo nulli un standartnovirzi viens.

Ņemot vērā datu publicēšanas īpašības, t. i., datu publicēšanas laiku no attiecīgā mēneša beigām un laiku, no kura tiek publicēta dotā laika rinda, katrā laika momentā ir pieejama nesabalansēta datu kopa. Piemēram, novērojumi par plašo naudu ir pieejami mēnesi pirms tam, kad kļūst pieejami dati par eksportu un importu, vai dažas laika rindas ir novērotas daudz vēlāk par 1996. gadu. Lai atrisinātu nesabalansētas datu kopas problēmu, tiek izmantota gaidu maksimizēšanas metode

¹ Pieejams: <http://www.census.gov/srd/www/x12a/>

² Logaritmiskā datu transformācija; vidējā korekcija; Lieldienu efekta korekcija (6 dienas); ARIMA modeļa specifiskācija: (010) (011); X-11 sezonālais filtrs: 3x3 slidošais vidējais; X-11 trenda filtrs: 5 elementu Hendersona slidošais vidējais.

(angl. *Expectations Maximization*). Sīkāk par gaidu maksimizēšanas metodi skatīt Dž. Stoka un J. Vatsona pētījumu [9].

Gaidu maksimizēšanas metodes galvenā ideja ir iteratīvs process un trūkstošo novērojumu novērtēšana ar galveno komponentu metodi. Trūkstošo novērojumu vērtības ir pielīdzinātas laika rindas vidējai vērtībai (šajā gadījumā tās ir nulles, jo laika rindas ir standartizētas ar vidējo nulli), lai iegūtu sabalansētu datu kopu. Tālāk datu kopa tiek novērtēta ar galveno komponentu metodi un tiek iegūti faktori un faktoru svāri. Pēc tam datu kopa tiek pārvērtēta, izmantojot faktorus un faktoru svārus, un trūkstošie novērojumi tiek aizstāti ar vērtībām, kas iegūtas iepriekšējā solī. Šādā veidā sākotnējiem datiem paliekot nemainīgiem, bet mainoties trūkstošām vērtībām, kas nosacīti kļūst atkarīgas no novērojamās datu kopas, tiek veikts iteratīvs process, tikmēr trūkstošo vērtību izmaiņas kļūst mazākas kā brīvi izvēlēts konverģences kritērijs, t. i., visai minimālas.

ARIMA (*Auto Regressive Integrated Moving Average*) modeļu izvēle ir balstīta uz Švarca informatīvo kritēriju (SIC). Autors ir norobežojies ar AR un MA komponentēm maksimāli līdz četriem katras komponentes lagiem. Tātad par labāko ARIMA modeli izvēlēts modelis ar mazāko SIC vērtību ārpus izlases sākuma, pieņemot, ka ir zināma visa informācija tikai līdz ārpus izlases prognozēšanas eksperimentam. Pētījumā izmantoti divu veidu ARIMA modeļi: ar līdzīgu lagu struktūru un dažādu lagu struktūru. Reprezentatīvos nolūkos tiek parādīts arī RW modelis (angl. *Random Walk*). ARIMA modelis ar fiksētu lagu struktūru ir modelis, kurā katrai komponentei tiek izmantota tā pati lagu struktūra kā agregētam ARIMA modelim. Ar ARIMA modeli ar mainīgu lagu struktūru tiek domāts modelis, kurā katrai komponentei ir sava specifiska lagu struktūra. Specifiskā lagu struktūra tiek iegūta arī ar SIC kritēriju palīdzību ārpus izlases perioda sākumā. Katrai komponentei tiek piemeklēts modelis ar mazāko SIC kritēriju, un agregētais IKP tālāk izmantots ārpus izlases prognozēšanā. Lagu struktūra parādīta 1.a un 1.b tabulā. IKP agregētai laika rindai tiek piemērots ARIMA (2,1,0) modelis.

1.a tabula

Dezagregētā pieeja no ražošanas pusēs

Output approach

Komponente	Specifikācija ar fiksētu lagu struktūru	Specifikācija ar mainīgu lagu struktūru
Zemkopība (A, B)	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (3,1,3)
Kopējā ražošana (C, D, E)	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (1,1,3)
Būvniecība (F)	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (4,1,1)
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (G)	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (3,1,1)
Transports un sakari (I)	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (2,1,4)
Sabiedriskie pakalpojumi (L, M, N)	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (4,1,0)
Pārējie komercpakalpojumi (H, J, K, O)	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (2,1,2)
Tīrie nodokļi (T, S)	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (2,1,4)

1.b tabula

Dezagregētā pieeja no izlietojuma puses
Expenditure approach

Komponente	Specifikācija ar fiksētu lagu struktūru	Specifikācija ar mainīgu lagu struktūru
Privātais patēriņš	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (1,1,3)
Valsts patēriņš	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (4,1,4)
Investīcijas	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (4,1,1)
Eksports	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (3,1,1)
Imports	ARIMA (2,1,0)	ARIMA (0,1,4)

Ārpus izlases prognozēšanas eksperiments

Šajā pētījuma daļā tiek apskatīti ārpus izlases prognozēšanas rezultāti. Tas nozīmē, ka tiek pārbaudīta faktoru modeļa prognozētspēja ar aktuālajiem datiem. Ņemot vienu izlases daļu no pieejamiem datiem modeļa novērtēšanai, tiek prognozētas nākotnes vērtības, bet pārējā datu kopa salīdzināta ar prognozētām vērtībām, un tiek iegūts prognožu precizitātes rādītājs. Prognozētspējas pārbaudei izmantots standarta rādītājs – kvadrātsaknes vidējā kvadrātiskā prognozēšanas kļūda:

$$RMSFE = \sqrt{\frac{1}{T} \sum_T (\hat{y}_{t+h|t} - y_{t+h})^2} \quad (5.1)$$

kur

T – ārpus izlases periodu skaits;

$\hat{y}_{t+h|t}$ – prognozētā y vērtība laikā $t+h$ periodam uz priekšu;

y – īstā vērtība.

Kā bieži minēts literatūrā, ārpus izlases prognozēšanai izmanto 1/3 no pieejamās datu izlases. Šajā gadījumā ārpus izlases sākuma periods ir 2004. gada 4. ceturksnis līdz 2009. gada 3. ceturksnim. Pētījumā tiks nodalīti 3 prognozējamie periodi. Vidējā kvadrātiskā prognozēšanas kļūda parādīs, kāda ir modeļu kļūda, prognozējot vienu, divus un trīs ceturksņus uz priekšu, tātad $h = 1, 2, 3$.

2008. gada decembrī CSB nomainīja IKP aprēķināšanas metodoloģiju un tagad aprēķina IKP t. s. ķēdes indeksu veidā. Par aprēķinu bāzi ķēdētiem datiem tiek lietots iepriekšējais kalendārais gads, un aprēķiniem izmantota „gada vidējā metode”, tas ir, esošo ceturksni rēķina iepriekšējā gada vidējās cenās. Datu dinamika dažādu publikāciju laikā ir parādīta attēlā. Šāda datu aprēķināšanas metodes maiņa atstāja būtisku iespaidu uz prognozēšanas procesu. Līdz ar to turpmāk apskatīti divi ārpus izlases prognozēšanas periodi – līdz brīdim, kad tika ieviesta jaunā metode, un pēc tā brīža. Kā rāda rezultāti, starpība ir pietiekami būtiska, lai apskatītu abus gadījumus.

Faktoru modeļa un vienkāršo modeļu agregēta un dezagregēta IKP prognozētspējas rezultāti laika periodam no 2004. gada decembra līdz 2009. gada decembrim (t. i., periods, ņemot vērā datus ar jauno IKP aprēķināšanas metodi) parādīti 2. tabulā. Prognozētspējas rezultāti laika periodam no 2004. gada marta līdz 2008. gada novembrim (t. i., periods līdz brīdim, kad tiek ieviesta jauna IKP aprēķināšanas metode) doti 3. tabulā. Rezultāti atspoguļo standartnovirzi no gada pieaugumu tempiem procentpunktos trīs prognozēšanas periodiem uz priekšu.

2. tabula

**Ārpus izlases vidējās kvadrātiskas prognozēšanas kļūdas rezultāti
laika periodam no 2004. gada decembra līdz 2009. gada decembrim**
*Results of root mean squared error for the out-of-sample period between
December 2004 and December 2009*

	IKP	IKP ^{izlietojums}	IKP ^{izlaide}
+1 periodi			
RW*	4,19	3,91	4,29
ARIMA ^{fixs**}	3,68	4,07	4,52
ARIMA ^{main***}	-	4,19	4,47
FACTOR			
$q = 1$	2,65	2,41	2,94
$q = 2$	2,7	2,09	2,93
$q = 3$	2,62	2,34	2,88
$q = 4$	2,61	2,39	2,83
+2 periodi			
RW	7,3	7,77	7,97
ARIMA ^{fixs}	6,48	6,69	8,12
ARIMA ^{main}	-	7,56	8,75
FACTOR			
$q = 1$	4,1	4,02	4,83
$q = 2$	4,03	3,81	4,65
$q = 3$	4,19	4,2	4,88
$q = 4$	4,26	4,12	4,97
+3 periodi			
RW	10,39	10,97	10,98
ARIMA ^{fixs}	9,36	9,57	10,93
ARIMA ^{main}	-	11,26	11,94
FACTOR			
$q = 1$	6,64	6,61	7,03
$q = 2$	6,42	6,42	6,7
$q = 3$	6,63	6,65	6,85
$q = 4$	6,74	6,95	6,98

*RW – Random Walk modelis; **ARIMA specifikācija ar fiksētu lagu struktūru; ***ARIMA specifikācija ar mainīgu lagu struktūru.

Piezīme: iekrāsotais skaitlis nozīmē labāko rezultātu konkrētā prognozētā periodā.

2. tabulā iekļauti rezultāti par 3 vienkāršajiem modeļiem un faktoru modeli ar 1 līdz 4 faktoriem. Otrajā kolonnā doti agregētā IKP rezultāti, bet trešajā un ceturtajā kolonnā – dezagregētā IKP rezultāti attiecīgi no izlietojuma un ražošanas puses.

No 2. tabulas var izdarīt trīs secinājumus. Pirmkārt, sekojot līdzi Dž. Stoka un J. Vatsona pētījumam faktoru skaita noteikšanā pēc vidējās kvadrātiskas kļūdas rezultātiem, varam secināt, ka optimālais faktoru skaits faktoru modeli nepārsniedz vienu vai divus faktorus, jo lielāks faktoru skaits neuzlabo rezultātus.

3. tabula

Ārpus izlases vidējās kvadrātiskās prognozēšanas kļūdas rezultāti laika periodam no 2004. gada marta līdz 2008. gada novembrim

Results of root mean squared error for the out-of-sample period between March 2004 and November 2009

	IKP	IKP ^{izlietojums}	IKP ^{izlaide}
+1 periods			
RW*	2,00	2,76	1,91
ARIMA ^{fixs**}	1,87	2,84	1,97
ARIMA ^{main***}	-	3,23	1,98
FACTOR			
$q = 1$	1,67	2,31	1,51
$q = 2$	1,66	2,15	1,48
$q = 3$	1,84	2,41	1,67
$q = 4$	1,88	2,78	1,71
+2 periodi			
RW	3,04	3,71	2,81
ARIMA ^{fixs}	2,85	3,57	2,89
ARIMA ^{main}	-	4,98	3,12
FACTOR			
$q = 1$	2,54	3,15	2,43
$q = 2$	2,47	2,93	2,25
$q = 3$	2,70	3,09	2,49
$q = 4$	2,74	3,03	2,51
+3 periodi			
RW	3,92	4,27	3,64
ARIMA ^{fixs}	3,75	4,25	3,76
ARIMA ^{main}	-	6,02	3,92
FACTOR			
$q = 1$	3,42	3,40	3,14
$q = 2$	3,60	3,30	3,25
$q = 3$	4,00	3,55	3,63
$q = 4$	4,23	4,07	3,86

*RW – *Random Walk* modelis; **ARIMA specifikācija ar fiksētu lagu struktūru; ***ARIMA specifikācija ar mainīgu lagu struktūru.

Piezīme: iekrāsotais skaitlis nozīmē labāko rezultātu konkrētā prognozētā periodā.

Otrkārt, var secināt, ka faktora modeļa prognozēšanas spēja ir labāka nekā vienkāršajiem viendimensijas modeļiem. Faktoru modeļu prognozēšanas kļūdas ir mazākas nekā vienkāršajiem ARIMA vai *Random Walk* modeļiem. It īpaši būtisks uzlabojums redzams pirmajos prognozēšanas horizonta periodos, kad uzlabojums sasniedz 20–30% (respektīvi, vidējā kvadrātiskā kļūda ir 70–80% no vienkāršo modeļu vidējās kvadrātiskās kļūdas). Tam ir labs pamatojums, jo faktoru modelī tiek izmantoti apsteidzošie mainīgie mēneša griezumā, kuri ļauj operatīvāk un precīzāk vērtēt IKP dinamiku tuvā nākotnē.

Treškārt, ārpus izlases vidējās kvadrātiskās prognozēšanas kļūdas rezultāti laika periodam no 2004. gada marta līdz 2008. gada novembrim (3. tabula), t. i., datu izlase pirms IKP aprēķināšanas pārejas uz ķēdētiem datiem, liecina, ka metodoloģijas izmaiņas atstāja būtisku iespaidu uz prognozētspējas precizitāti. Rezultāti rāda, ka prognozēšanas kļūdas pēc metodoloģijas izmaiņām ir 1,5–2 reizes lielākas nekā pirms tam.

Datu izlasei pirms datu maiņas tika saglabāts ārpus izlases garums un modeļu specifikācijas, lai rezultāti būtu pēc iespējas maksimāli salīdzināmi.

Ceturtkārt, lai gan 1. tabulas rezultāti rāda, ka dezagregēta IKP prognozēšanas pieeja ir labāka nekā agregēta, tomēr rezultātu starpība nav pārliecinoši liela un prognozētspējas uzlabojums ir ļoti minimāls, lai pilnībā spriestu par vienas vai otras pieejas priekšrocību. Lai arī 3. tabulas vidējās kvadrātiskās prognozēšanas kļūdas rezultāti laika periodam no 2004. gada marta līdz 2008. novembrim (periods ar mazāko prognozēšanas kļūdu volatilitāti) apstiprina apgalvojumu par iespējamo dezagregēto pieeju priekšrocību prognožu novērtēšanā, tomēr joprojām uzlabojums ir relatīvi mazs. Dezagregēto pieeju uzlabojumu prognozēšanai varētu arī sniegt katras IKP komponentes specifikācija – faktoru skaits, faktoru lagu skaits vai prognozējamo mainīgo lagu skaits. Šajā analīzē pieņemts, ka specifikācija ir identiska katrai komponentei.

Secinājumi

Pirmkārt, lai gan rezultāti rāda, ka dezagregēta IKP prognozēšanas pieeja ir labāka nekā agregēta, tomēr rezultātu starpība nav pārliecinoši liela un prognozētspējas uzlabojums ir ļoti minimāls, lai pilnībā spriestu par vienas vai otras pieejas priekšrocību.

Otrkārt, balstoties uz iegūtiem rezultātiem, nešaubīgi var teikt, ka faktoru modelim ir priekšrocības salīdzinājumā ar vienkāršajiem modeļiem. Turklāt faktoru skaitu modelī varētu ierobežot viens vai divi faktori, jo lielāks faktoru skaits nesniedz uzlabojumu prognozēšanas precizitātes novērtēšanā.

No rezultātiem var secināt: pat ja dezagregēto pieeju aprēķini nesniedz būtisku priekšrocību salīdzinājumā ar agregētiem rezultātiem, dezagregētas modeļu specifikācijas var izmantot prognožu kombinēšanas analīzē. Modeļu prognožu kombinācijas savukārt ir alternatīva pieeja lielā modeļu klāsta izmantošanai precīzāku prognožu izstrādāšanā.

LITERATŪRA

1. Ajevskis V., Dāvidsons G. Dinamisko faktoru modeļu lietojums Latvijas iekšzemes kopprodukta prognozēšanā. Latvijas Banka, 2008. Pētījums 2/2008.
2. Bai J., Ng S. Determining Number of Factors in Approximate Factor Models. *Econometrica*, Vol. 70, No. 1, 2002, p. 191–221.
3. Beņkovskis K. Mēneša rādītāju izmantošana Latvijas reālā iekšzemes kopprodukta pieauguma īstermiņa prognozēšanā. Latvijas Banka, 2008. Pētījums 5/2008.
4. Boivin J., Ng S. Are More Data Always Better for Factor Analysis? NBER Working Paper 9829, July 2003.
5. Caggiano G., Kapetanios G., Labhard V. Are More Data Always Better for Factor Analysis? Results for Euro Area, the Sixth Largest Euro Area and the UK. ECB Working Paper No. 1051, May 2009.
6. Dreger C., Schumacher C. Estimating large-scale factor models for economic activity in Germany: do they outperform simpler models? HWWA Discussion Paper No. 199, Hamburg Institute of International Economics, 2002.
7. Meļihovs A., Rusakova S. Short-term Forecasting of Economic Development in Latvia Using Business and Consumer Survey Data. Bank of Latvia Working Paper No. 4, 2005.
8. Stock J. H., Watson M. W. Diffusion Indexes. NBER Working Paper No. 6702, August 1998.
9. Stock J. H., Watson M. W. Macroeconomic Forecasting Using Diffusion Indexes. *Journal of Business & Economic Statistics*, Vol. 20, No. 2, April 2002.

Summary

The purpose of this paper is to determine whether the disaggregated data of GDP give us any additional information in terms of forecasting accuracy. To test the hypothesis, the author uses the Stock-Watson factor model. GDP is disaggregated both on the basis of expenditure and output. Measuring of the root mean squared error was used to determine forecasting accuracy. The author concludes that the disaggregated approach outperforms the aggregated approach, albeit by a very small margin. In addition, the factor model gave better results in terms of forecasting accuracy and outperformed univariate models by 20-30% on average.

Keywords: *factor model, out-of-sample forecasting, disaggregated approach, real-time database.*

Investīcijas cilvēkkapitālā: teorētiskie aspekti, novērtēšanas metodes un pieejas pētniecībai

Investment in Human Capital: Theory Aspects, Evaluation Methods and Research Approaches

Iloņa Dubra

A/S LUXHOUSE valdes locekle
Rubeņu 9, Kalngale, LV-2116
E-pasts: *ilona.dubra@inbox.lv*

Viens no galvenajiem mūsdienu izaicinājumiem Eiropas Savienības valstīm ir uz zināšanām balstītu sabiedrību izveidošana. Tās sekmēs mācīšanās procesa atbalstīšanu visa mūža garumā. Kaut gan mūžizglītības koncepcija nav jauns temats, tomēr mūsdienās tas kļūst arvien aktuālāks, lai nodrošinātu uzņēmumu konkurētspēju, kā arī valstu nacionālās ekonomikas izdzīvošanu. Līdz ar to investīcijas cilvēkkapitālā netiek ignorētas, gluži otrādi, investīcijām cilvēkkapitālā ir jāpiešķir prioritāra nozīme gan individuālā, gan uzņēmumu, gan valstu līmenī. Raksta **mērķis** ir izpētīt investīciju cilvēkkapitālā teorētiskos aspektus, novērtēšanas metodes un pieejas pētniecībai. Izmantojot teorētiskās literatūras analīzes metodi, rakstā tiek analizēts investīciju cilvēkkapitāla diskurss, apkopotas cilvēkkapitāla novērtēšanas metodes, kā arī izvērtētas pieejas pētniecībai.

Atslēgvārdi: investīcijas cilvēkkapitālā, uzņēmumu konkurētspēja, cilvēkkapitāla iespēju robežas, uzņēmumu cilvēkkapitāla vērtību dzinējspēku modelis, cilvēkkapitāla ritenis.

Teorētiskie aspekti

Izglītības ekonomikai piemīt gara un ievērojama vēsture. Sākotnējās domas par cilvēkkapitālu atspoguļotas britu ekonomistu Viljama Petija (*W. Petty*), Ādama Smita (*A. Smith*), kā arī amerikāņu ekonomista Garija Bekera (*G. Becker*) oriģināldarbos.

Ādams Smits 1776. gadā savā grāmatā „Nāciju labklājība” (*The Wealth of Nations*) sāka attīstīt cilvēkkapitāla konceptu. Vēlāk Ā. Smita domas bija formulētas cilvēkkapitāla zinātnē.¹

Nobela prēmijas laureāts Teodors Šulcs (*T. Schultz*) 1967. gadā neizpētīto starpību ienākumu līmeņos attiecināja uz atlikušo faktoru – cilvēkkapitālu. Zinātnieki definēja cilvēkkapitāla teoriju kā „zināšanas un iemaņas, kuras cilvēki mācoties un profesionāli sagatavojoties iegūst kā kapitālu. Tāds kapitāls ir pārdomātu investīciju produkts, kurš dod ieņēmumus”.²

¹ Fitzsimmons P. *Human capital theory and education*. In: J. W. Guthrie (ed.) *The Encyclopedia of Education*. 2nd ed. London: MacMillan Press. 1999, p. 224–228.

² Turpat.

Tādu cilvēkkapitāla komponentu popularizēšana kā zināšanas, izglītība, apmācība darbavietā u. c. turpinājās pagājušā gadsimtā vidū.³ Apmācīšanas un attīstības analīze kā investīcijas cilvēkkapitālā bija piedāvāta vadošo ekonomistu G. Bekera (*G. Becker*), E. Denisona (*E. Denison*), S. Fabrikanta (*S. Fabricant*), J. Maincera (*J. Mincer*), T. Šulca darbos.⁴ Zinātnieki analizēja ne tikai kopējā ražošanas modeļa galvenos faktoros – fizisko kapitālu, darbu, zemi, vadīšanu, bet galveno uzmanību pievērša tādām nozīmīgam faktoram kā cilvēkkapitāls.⁵

G. Bekers ir formulējis cilvēkkapitāla teoriju, un tieši viņu ir pieņemts uzskatīt par izglītības ekonomikas pamatlicēju.⁶ Cilvēkkapitāla teorija atklāj, ka no investīcijām cilvēkos indivīdi un sabiedrība iegūst ekonomisku labumu.⁷ Cilvēkkapitāla teorijā tiek izveidots unificēts analītiski lietojams modelis, ar kura palīdzību ir iespējams pētīt, kāda ir atdeve no investīcijām izglītībā, apmācīšanās darbavietā, skološanā un no investīcijām citās zināšanās.⁸ Cilvēkkapitāla teorijā tiek pasvītots, ka investīcijas izglītībā, apmācīšanās darbavietā un attīstībā, kā arī citās zināšanās pozitīvi ietekmē produktivitāti un algas pieaugumu. G. Bekers ir uzsvēris, ka investīcijas cilvēkkapitālā veicina ekonomikas izaugsmi. Saskaņā ar zinātnieka koncepciju cilvēkkapitāla analīze sākas ar to, ka indivīdi izšķiras par mācībām, profesionālu sagatavošanu, medicīnas aprūpi un citām zināšanas un veselības kompetencēm, izvērtējot priekšrocības un izmaksas. „Priekšrocības ietver sevī kulturālus un citus nemateriālos ieguvumus, kuri ir saistīti ar ieņēmumu un profesionālās nodarbošanās pozīcijas uzlabošanu, tajā laikā izmaksas parasti ir atkarīgas galvenokārt no patērētā laika vērtības.”⁹

Skološanās, studiju kursi, medicīnas aprūpe, personības pilnveidošanas lekcijas arī ietilpst kapitālā, jo tie, pēc G. Bekera domām, „uzlabo veselību, paugstina ieņēmumus vai sniedz personībai gandarījumu par izglītošanos mūža garumā”. G. Bekers pasvīturo, ka tās ir investīcijas cilvēkkapitālā.¹⁰ Zinātnieks definē cilvēkkapitāla teoriju kā „investīciju formu, kuru nodrošina indivīds savā izglītībā līdz brīdim, kad atdeve, izteikta papildu ienākumos, ir vienāda ar izglītības procesa izmaksām. Ieņēmumi kā papildienākumi ir svarīgi gan pašam indivīdam,

³ Sweetland S. R. Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66 (3), 1996, 341–359.

⁴ Nafukho F. M., Hairston N. R., Brooks K. Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7 (4), 2004, 545–551.

⁵ Brandsma J. Learning Investment Equal to Capital Investment? Increasing the Investment in Human Resources by Treating Investment in Learning and Capital Investment on an Equal Basis: (Im)possibilities and Challenges. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 2 (2), 1997, 31–51.

⁶ Machin S., Vignoles A. *What's the good of education?* Princeton, NJ: Princeton University Press, 2004, 89–97.

⁷ Sweetland S. R. Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66 (3), 1996, 341–359.

⁸ Becker G. S. Nobel lecture: The economic way of looking at life. *Journal of Political Economy*, 101, 1992, 398–403.

⁹ Turpat, 385–409.

¹⁰ Turpat.

gan sabiedrībai kopumā, un tā ir augstākā ražošana, kuru var piedāvāt izglītoti cilvēki”.¹¹

G. Bekers atzina, ka izglītība un apmācīšana ir vissvarīgākie komponenti, investējot cilvēkkapitālā, un ka labāk izglītota un apmācīta cilvēka ienākumi parasti ir augstāki par vidējo algas rādītāju. Cenšoties izrēķināt, vai investīcijām cilvēkkapitālā – koledžās un augstskolas izglītībā ASV ekonomikas apstākļos – ir atdeve, zinātnieks paplašināja savu izveidoto tipisko izglītības definīciju, pievienojot pie zināšanām, kas iegūtas koledžās un augstākās izglītības iestādēs, arī profesionālo apmācību darbavietā, formālo un speciālo apmācību, skološanu un citas zināšanas.¹²

Saskaņā ar G. Bekera uzskatiem pastāv trīs apmācības jeb zināšanu veidi, kuri ir cieši saistīti ar atdeves koeficientu un cilvēkkapitālu.

1. Apmācīšana darbavietā – jaunu iemaņu apguve un iegūto iemaņu uzlabošana darbavietā:
 - 1.1. vispārējā apmācīšana – iemaņas, kuras ir izmantojamas katrā uzņēmumā;
 - 1.2. specifiskā apmācīšana, kas neietekmē darbinieka produktivitāti, ja viņš strādā citā uzņēmumā.
2. Skološana – iestāde, kas savu darbību koncentrē uz apmācības procesu, piedāvā apmācību kā produktu, un tā ir apvienota ar produkcijas ražošanu.
3. Citas zināšanas – jebkura cita informācija, kuru indivīds iegūst, lai paaugstinātu savu ekonomisko stāvokli.

G. Bekers atzīmē, ka viens no visietekmīgākajiem teorētiskajiem konceptiem cilvēkkapitāla analīzē ir atšķirība starp vispārējo un specifisko apmācīšanu un zināšanām. Tāda atšķirība palīdz saprast, kāpēc darbinieki ar labām specifiskām iemaņām retāk cenšas atstāt darbu un ir pēdējie, kurus atlaiž no darba ekonomikas lejupslīdes apstākļos. Šī atšķirība arī atklāj, kāpēc paaugstināšana amatā parasti notiek, izmantojot uzņēmumu iekšējos kadrus, nevis piesaistot jaunus darbiniekus no ārpusēm.¹³

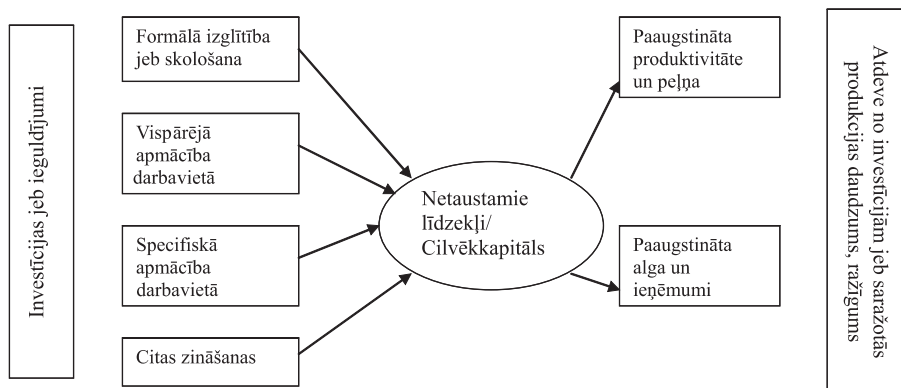
Kenets Zula (*K. Zula*) un Tomass Čermanks (*T. Chermanck*) atspoguļojuši cilvēkkapitāla teoriju modelī (sk. 1. att.), kur ir parādīta investīciju jeb ieguldījumu mijiedarbība ar saražotās produkcijas daudzumu, ražīgumu.¹⁴

¹¹ Nafukho F. M., Hairston N. R., Brooks K. Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7 (4), 2004. 545–546.

¹² Becker G. S. *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 101–119.

¹³ Becker G. S. Nobel lecture: The economic way of looking at life. *Journal of Political Economy*, 101, 1992. 390–405.

¹⁴ Zula K., Chermanck T. Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 6 (1), 2007. 250–251.



1. att. Cilvēkkapitāla teorijas modelis un saistītās investīcijas jeb ieguldījumi un saistītā atdeve no investīcijām jeb produkcijas iznākums, ražīgums

Novērtēšanas metodes

Pastāvīgai rentabilitātei, it īpaši augsti attīstītās valstīs, nepieciešams spēcīgs cilvēkkapitāls, jo cilvēki zināšanu kompetenču laikmetā piedāvā izveidot vienu ilgstošu labklājības avotu. Konsekventiem efektīvajiem uzņēmumiem piemīt

- labākas stratēģijas cilvēku pārvaldīšanas un attīstības jomā;
- individuālu un organizācijas iespēju attīstība;
- spēja novērtēt cilvēkus gan pēc ieguldītiem materiāliem līdzekļiem, gan pēc darbinieku sasniegumiem;
- spēja pretoties spriedumiem, kas tendēti uz īstermiņa perspektīvu.

McBassi & Company pēc Amerikas Baņķieru asociācijas pasūtījuma (*American Bankers Association*) ir izstrādājis pētījumu par Amerikas vadošo banku darbības rezultātiem, un tajā secināts, ka tām institūcijām, kuras bija ciešāk saistītas ar cilvēkkapitālu, ir lielāki finanšu ieņēmumi un apgrozījums.

Saskaņā ar *McBassi & Company* valdes priekšsēdētājas Lauras Basi (*L. Bassi*) atzinumu par pētījumu rezultātiem, tiek secināts, ka uzņēmumi, kuri pievērš lielāku vērību cilvēkkapitāla faktoriem, tuvākajā nākotnē sagaidīs finanšu rādītāju uzlabošanu.

Balstoties uz 750 uzņēmumu analīzes datiem, zinātnieki B. Faus (*B. Pfau*) un I. Kejs (*I. Kay*) secinājuši, ka uzņēmumi ar lielāku cilvēkkapitāla praksi nodrošina trīsreiz lielāku atdevi akcionāriem nekā uzņēmumi ar vāju cilvēkkapitāla praksi.¹⁵ Daudzas nopietnas problēmas uzņēmumos ir radušās tāpēc, ka aizņemtie vadītāji pievērš uzmanību kritiskiem faktoriem, ieskaitot nākotnes plānus, bet neievēro biznesa efektivitāti. Korporatīvā stratēģija, cilvēkkapitāla programma un iniciatīvu integrācija ir bieži apspriestas, bet bieži vien nav īstenotas.

¹⁵ Pfau B., Kay I. *In the Human Capital Edge: 21 People Management Practices Your Company Must Implement (or Avoid) to Maximize Shareholder Value*. New York, NY: McGraw-Hill, 2002.

Cilvēkkapitāla modelis (sk. 2. att.) nodrošina integrētu pieeju, kurā ietilpst finanšu un nefinanšu rezultāti, cilvēkkapitāla ieviešanas rezultāti un cilvēkkapitāla pamati.

Finanšu un nefinanšu biznesa rezultāti				
<i>Valdības prakses</i>	<i>Darbinieku saistības</i>	<i>Zināšanu pieejamība</i>	<i>Darbspēka optimizācija</i>	<i>Mācīšanas iespējas</i>
Komunikācija Kontroles iemaņas Vadīšanas iemaņas Sistēmas	Darba dizains Uzticība darbiniekiem Laiks Sistēmas	Pieejamība Darbs komandā Dalīšanās ar informāciju Sistēmas	Procesi Apstākļi Pakļautība Risinājumi Pieņemšana darbā Sistēmas	Inovācijas Apmācīšana Attīstība Vērtības un atbalsts Sistēmas

2. att. Cilvēkkapitāla iespēju modelis

Avots: Pfau B., Kay I. In *The Human Capital Edge: 21 People Management Practices Your Company Must Implement (or Avoid) to Maximize Shareholder Value*, New York, NY.: McGraw-Hill, 2002, p. 136.

Iepriekš minētās cilvēkkapitāla pārvaldīšanas kategorijas rada vērtēšanas pamatu, un, to izmantojot, uzņēmuma valde var paaugstināt investīciju efektivitāti cilvēkos, kā arī uzlabot kopējos korporatīvos sasniegumus.

- *Valdības prakses.* Menedžeru un līderu komunikācija, izpildes atgriezeniskā saite, uzraudzības iemaņas, galveno organizāciju vērtību demonstrācija, spēja iedvest uzticību.
- *Darbinieku saistības.* Organizācijas spēja iesaistīt, saglabāt un optimizēt darbinieku vērtības padarītā darba dizaina, patērētā laika jomā, kā arī atbalstīt darbiniekus.
- *Zināšanu pieejamība.* Augsta organizācijas sadarbības pakāpe un tās spējas padarīt zināšanas un idejas par plaši pieejamām visiem darbiniekiem.
- *Darbspēka optimizācija.* Piedāvāt labākus darba apstākļus; sekmēt darba izpildes procesu; pakļautība, atskaitoties par veikto darbu; nodrošināt labāku kandidātu pieejamību darba pieņemšanas procesā.
- *Mācīšanās iespējas.* Organizācijas kopējā spēja mācīties, mainīties, būt inovatīviem un pastāvīgi attīstīties.

Koncentrējoties uz vadības praksēm, darbinieku saistībām, zināšanu pieejamību, darbspēka optimizāciju, mācīšanās iespējām un novērtējot galvenos komponentus, uzņēmumi būs spējīgi

- savienot cilvēkkapitālu ar biznesa rezultātiem;
- precizēt specifiskus darba un mācīšanās vides aspektus, kuri sekmē gan pozitīvus, gan negatīvus biznesa rezultātus;

- izveidot cilvēkkapitāla pārvaldīšanas modeli – cilvēku attīstība un pārvaldīšana –, kas visspēcīgāk ietekmēs biznesu;
 - koncentrēties nevis uz izdevumu mazināšanu, bet uz vērtību izveidošanu;
 - kļūt par spēcīgu organizāciju ar labākām darbvietām.¹⁶
- Ir jāatzīmē arī citi cilvēkkapitāla novērtēšanas līdzekļi.

Cilvēkkapitāla ienākuma faktors

Pārdošanas vienību skaits uz vienu darbinieku ir standarta novērtēšanas instruments, kuru izmanto gan valsts pārvaldīšanā, gan uzņēmumos, bet ir jāatzīmē, ka tas ir neadekvāts un novecojis.

Ienākumi uz vienu darbinieku ir konvertēti ienākumos uz pilna laika ekvivalentu (ieskaitot pilna laika, nepilna laika un kontingenta – iznomāta darbspēka – darba stundas). Pilna laika ekvivalents ir ieguldīto darba stundu surrogāts. Pilna laika ekvivalents ir galvenais cilvēka produktivitātes novērtēšanas līdzeklis, kurš raksturo patērēto laika daudzumu noteiktu ienākumu ražošanai. Kaut gan pilna laika ekvivalents ir labāks novērtēšanas līdzeklis par ienākumu aprēķiniem uz vienu darbinieku, vēl joprojām ir nepieciešams lietot vairākus sarežģītus novērtēšanas līdzekļus, lai noskaidrotu attiecības starp cilvēkkapitālu un finanšu rezultātiem.

Cilvēku ekonomiskā pievienotā vērtība

Pagājušā gadsimta 90. gados uzņēmums *Stern Stewart* popularizēja ekonomikas pievienotās vērtības jēdzienu, kurš sastāv no neto kārtējās peļņas pēc nodokļu nomaksāšanas mīnus kapitāla izmaksas. Ekonomiskās pievienotās vērtības rādītājs atspoguļo reālo peļņu pēc visām izmaksām, ieskaitot nodokļu maksājumus, kā arī pēc kapitālā ieguldīto izmaksu atņemšanas. Ekonomiskai pievienotajai vērtībai cilvēkkapitāla kontekstā ir jābūt sadalītai uz pilna laika ekvivalentu.

Cilvēka ekonomiskā pievienotā vērtība = neto kārtējā peļņa pēc nodokļu maksājumiem – kapitāla izmaksas/pilna laika ekvivalenti.

Cilvēkkapitāla izmaksu faktors

Uzņēmumu ienākumu un zaudējumu pārskats arī atspoguļo cilvēkkapitāla izmaksas. Izšķir četras cilvēkkapitāla pamata izmaksas:

- 1) darbinieku darba alga un pabalsta izmaksas;
- 2) darba alga nomātam darbspēkam;
- 3) izmaksas, saistītas ar darbinieku prombūtni no darba;
- 4) kadru maiņas izmaksas.

Darbinieku darba alga, pabalsti, izmaksas īrētiem darbiniekiem, izmaksas, saistītas ar darbinieku prombūtni no darba, un kadru maiņas izmaksas veido kopējās

¹⁶ Pickett L. Optimising human capital: measuring what really matters. *Industrial and Commercial Training*, 37 (6), 2005, p. 299–303.

cilvēkkapitāla izmaksas uzņēmumā. Cilvēkkapitāla izmaksu faktors ir ērts un pārbaudīts novērtēšanas līdzeklis, piemērots uzņēmuma cilvēkkapitāla novērtēšanai noteiktā laika posmā.

Cilvēkkapitāla izmaksu faktors = darba alga + pabalsti + īrēts darbaspēks + izmaksas, saistītas ar darbinieku prombūtni no darba, + kadru maiņas izmaksas.

Cilvēkkapitāla pievienotā vērtība

Aprēķinot ienesīgumu uz pilna laika ekvivalentu, ir jālieto šāda formula:

$$\frac{\text{Cilvēkkapitāla pievienotā vērtība} = \text{Ienākumi} - (\text{Izdevumi} - \text{darba alga un pabalsti})}{\text{Pilna laika ekvivalents}}$$

Šajā gadījumā ir apskatīts darbinieka vidējais ienesīgums.

Peļņa no ieguldījumiem cilvēkkapitālā

Peļņa no ieguldījumiem cilvēkkapitālā apskata atdevi no investīcijām kā peļņu, kura bija saņemta no ieguldījumiem darbinieka darba algā un pabalstos.

$$\frac{\text{Peļņa no ieguldījumiem cilvēkkapitālā} = \text{Ienākumi} - (\text{Izdevumi} - \text{darba alga un pabalsti})}{\text{Darba alga un pabalsti}}$$

Ir iespējams pievienot vienādojumam apmācīšanas izmaksas un citas ar darbiniekiem saistītās izmaksas, lai nodrošinātu specifiskā pētījuma attīstību. Ir skaidrs, ka tiek konstatētas attiecības starp cilvēkkapitālu, produktivitāti un ienesīgumu.

Cilvēkkapitāla tirgus vērtība

Tobin's Q – savstarpējās attiecības starp uzņēmuma tirgus vērtību un tās aizstāšanas vērtību.

Cilvēkkapitāla vērtība = tirgus vērtība – bilances vērtība/pilna laika ekvivalenti.

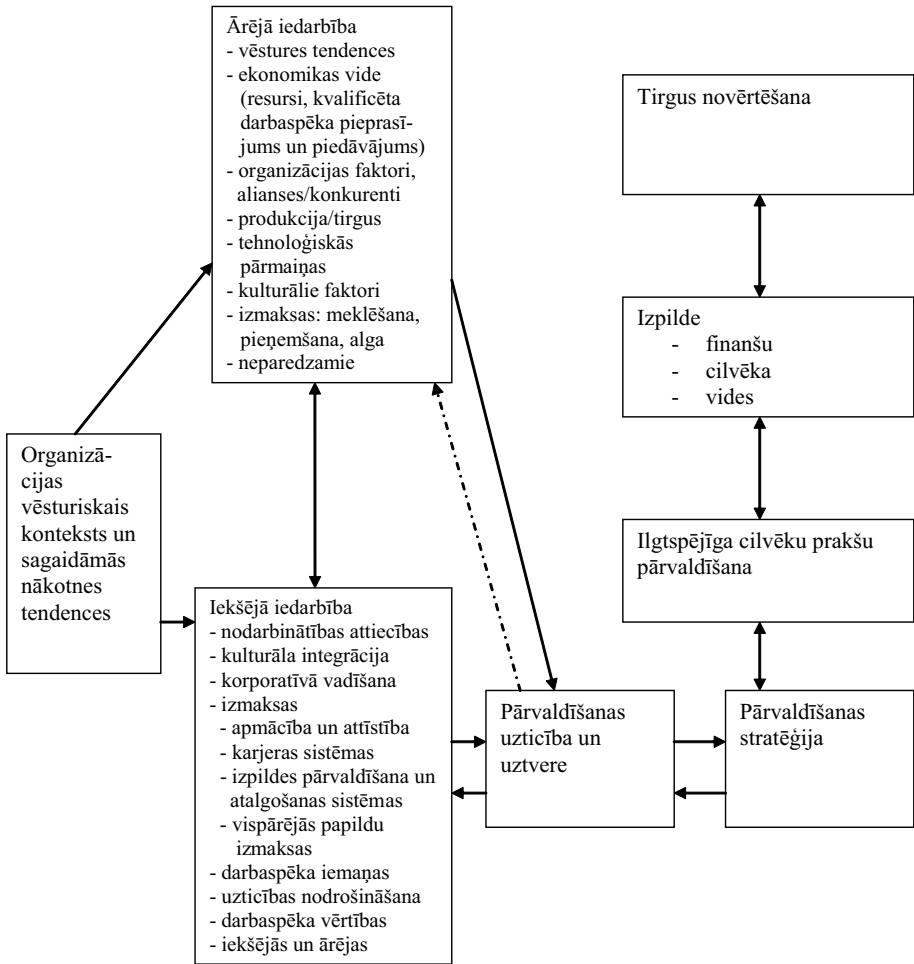
Vienādojumā var ietilpt ne tikai cilvēkkapitāls, bet arī citas intelektuālā kapitāla formas, piemēram, procesa ražotspēja, zīmola atpazīstamība, mārketinga uztvere.

Pieejas pētniecībai

Vatsona Veita (*W. Wyatt*) pētījuma rezultāti apliecina, ka labāka cilvēkkapitāla pārvaldīšana sekmē uzņēmumu finanšu rezultātu uzlabošanu, kā arī augstāki cilvēkkapitāla indeksa rādītāji liecina par uzņēmumu akciju vērtību paaugstināšanu nākotnē.

3. attēlā ir apkopoti galvenie cilvēkkapitāla analīzes līdzekļi.

1. Cilvēkkapitāla attēlošana, lietojot cilvēkkapitāla vērtību dzinējspēkus.



3. att. Uzņēmumu cilvēkkapitāla vērtību dzinējspēku modelis

Avots: Royal C., O'Donnell L. Invited Paper "The Human Capital Process and Transparency in Investment Recommendations". Australian Securities and Investments Commission (ASIC), Sydney, August 14, 2002.

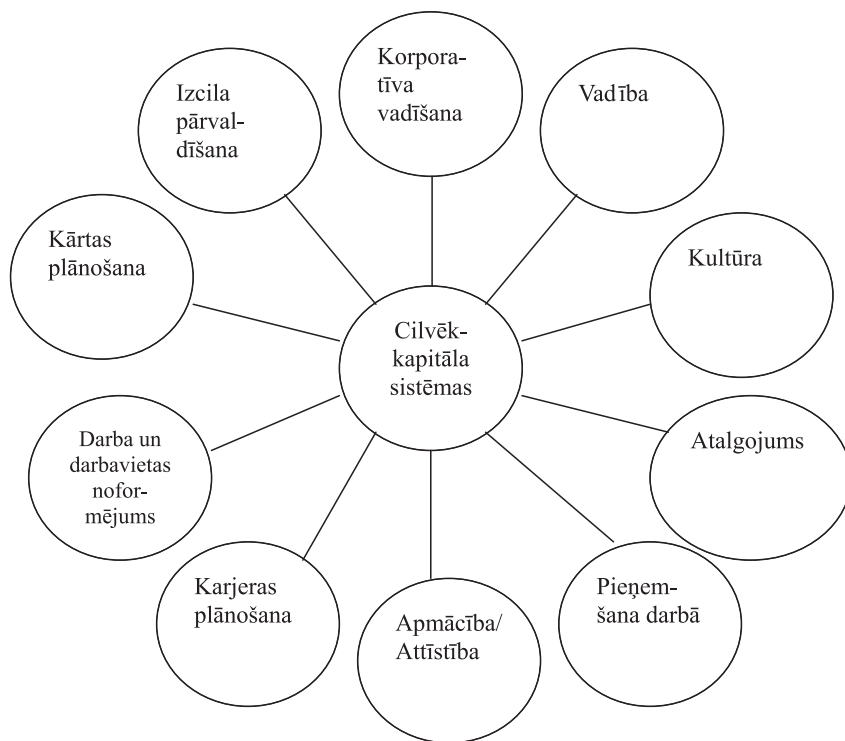
Ņemot vērā uzņēmumu attīstību vairāku gadu garumā, iepriekš minētās modeļa pazīmes kalpo par pamatu, analizējot pastāvīgus cilvēku pārvaldīšanas sistēmu dzinējspēkus.

Ārējā iedarbība, kas ietekmē pārvaldīšanas uzticību, uztveri un stratēģiju, ietver vēstures tendences, ekonomikas vides konkurējošo raksturu, organizācijas faktorus, produkta raksturu, tehnoloģiskās pārmaiņas un izdevumus, kas saistīti ar darbinieku pieņemšanu darbā. Kvalitatīvajā analīzē ir svarīgi atzīmēt, ka savstarpēji saistītai ārējai un iekšējai iedarbībai nepiemīt lineārā attīstība.

Iekšējā iedarbība, kas ietelmē pārvaldīšanas uzticību, uztveri un stratēģiju, ietver nodarbinātības attiecības, kultūras faktorus, izdevumus, kas saistīti ar uzticēšanos darbiniekiem (atalgojums, sasniegumu pārvaldīšana, karjeras un attīstības sistēmas), un izdevumus, kas saistīti ar iekšējiem un ārējiem pasākumiem.¹⁷

2. Cilvēkkapitāla sistēmu analīze, izmantojot cilvēkkapitāla riteni.

Pēc cilvēkkapitāla kartes sastādīšanas ir iespējams izveidot turpmāku cilvēkkapitāla sistēmu analīzes posmu, lietojot cilvēkkapitāla riteni.¹⁸



4. att. Cilvēkkapitāla ritenis

Avots: Royal C., O'Donnell L., 2005

Šāda instrumenta izmantošanas metodoloģija balstās uz kvalitatīvas analīzes tehnisku paņēmieni ieviešanu. Tehniskajiem paņēmieniem ir jānodrošina precīzu datu un pārvaldīšanas stratēģiju atspoguļošana hronoloģiskā kārtībā. Praksē tas nozīmē intervijas, iestāžu izpēti, fokusa grupas, iekšējo resursu pārskatīšanu,

¹⁷ Royal C., O'Donnell L. Emerging human capital analytics for investment processes. *Journal of Intellectual Capital*, 9 (3), 2008, 367–379.

¹⁸ Royal C., O'Donnell L. Embedding the logic of human capital analysis in the investment markets: an open systems approach. *Conference Proceedings of the European Conference on Knowledge Management*, University of Limerick, September 8–9, 2005, p. 518–26.

ieskaitot attiecīgos vēsturiskos dokumentus, kā arī uzņēmumu interneta saites apmeklēšanu, novērojumu veicināšanu, akadēmisku resursu, piemēram, gadījumu studiju, pētīšanu.

3. Uzņēmumu cilvēkkapitāla reitings, lietojot zvaigžņu reitinga sistēmu.

Karola Rojāle (*C. Royal*) un Loreta O'Donela (*L. O'Donnell*) piedāvā turpmāko cilvēkkapitāla analīzes procesa soli – piecu zvaigžņu reitinga sistēmu, kurai ir jābūt konstanti atjaunotai.¹⁹ Cilvēkkapitāla klasifikācijas reitinga process ievieto katru uzņēmumu reitinga sistēmā un piešķir zvaigznes (no vienas līdz piecām), balstoties uz visu apkopoto informāciju. Uzņēmumi var būt sadalīti arī tikai noteiktās industrijas ietvaros. Noturīgu cilvēkkapitāla prakšu identifikācija.

1) * viena zvaigzne – zemākais līmenis.

- Uzņēmums neapzinās, vai tas lieto formālas vai neformālas prakses, lai nodrošinātu labāku rezultātu industrijas sektorā.
- Cilvēkkapitāla prakses ir iekšēji nekonsekventas un nav piemērotas korporatīvās stratēģijas izpildīšanai.
- Cilvēkresursu sistēmas: darbinieku pieņemšana darbā, apmācīšana, karjeras plānošana un izpildes pārvaldīšana nav sarežģīta salīdzinājumā ar citiem nozares dalībniekiem.
- Diezgan liela distance starp cilvēkkapitāla praksēm un publisko dokumentu retoriku.
- Pastāv augsts nevēlama darbaspēka apgrozījuma risks vai arī darbaspēks strādās sliktāk.

2) ** divas zvaigznes – zems/vidējs līmenis.

- Uzņēmums nelieto formālas vai neformālas prakses, lai nodrošinātu labāku rezultātu industrijas sektorā.
- Cilvēkkapitāla prakses ir iekšēji nekonsekventas un nav strukturētas efektīvai korporatīvās stratēģijas izpildīšanai. Praksēm piemīt īstermiņa perspektīva.
- Cilvēkresursu sistēmas: darbinieku pieņemšana darbā, apmācīšana, karjeras plānošana un izpildes pārvaldīšana neatbilst korporatīvajai stratēģijai. Sistēmu operācijas notiek zemā ilgtspējīguma līmenī.
- Distance starp vērtību retoriku, cilvēkkapitāla pārākumu un praksēm mēdz būt ļoti liela.

3) *** trīs zvaigznes – vidējs līmenis.

- Uzņēmums ir ieinteresēts izveidot labākas prakses, industrijas sektorā pašlaik darbojas vidējā kvalitātes izpildes līmenī.

¹⁹ Royal C. and O'Donnell L. Rating the human factor: why it matters in the investment process. *Banking and Financial Services Journal*, Vol. 118, No. 2, 2004. 14–18.

- Cilvēkkapitāla prakses nav pietiekami integrētas korporatīvajā stratēģijā, bet tās var būt iekšēji konsekventas. Galvenie ilgtermiņa elementi ne vienmēr ir skaidri formulēti un atbilstoši izpildīti.
 - Cilvēkresursu sistēmas: darbinieku pieņemšana darbā, apmācīšana, karjeras plānošana un izpildes pārvaldīšana pagaidām nav tik sarežģīta kā konkurentiem tajā pašā industrijā, bet darbojas vidējā ilgtspējīgā līmenī.
 - Atšķirība starp vērtību retoriku, cilvēkkapitāla pārākumu un praksēm mēdz būt relatīvi liela.
- 4) **** četras zvaigznes – vidēji augsts līmenis.
- Uzņēmums prakses industrijā tuvojas labākām praksēm industrijas sektorā.
 - Cilvēkkapitāla prakses ir relatīvi iekšēji konsekventas un saistītas ar korporācijas stratēģiju galveno ilgtermiņa elementu palīdzību.
 - Cilvēkresursu sistēmas: darbinieku pieņemšana darbā, apmācīšana, karjeras plānošana un izpildes pārvaldīšana veido vidēji augstu ilgtspējīguma līmeni.
 - Pastāv augsta korelācija starp publiskajos dokumentos atspoguļoto retoriku un uzņēmumā demonstrētām cilvēkkapitāla praksēm.
- 5) ***** piecas zvaigznes – augstākais līmenis.
- Uzņēmuma industrijas prakses ir labākās industrijas sektorā.
 - Cilvēkkapitāla prakses ir iekšēji konsekventas un saistītas ar korporācijas stratēģiju, un veicina ilgtermiņa uzticēšanos un organizācijas piederību.
 - Cilvēkresursu sistēmas: darbinieku pieņemšana darbā, apmācīšana, karjeras plānošana un izpildes pārvaldīšana ir ļoti noturīgas.
 - Cilvēkkapitāla prakses ir ļoti saskaņotas ar publiskajos dokumentos atspoguļoto retoriku.

4. Cilvēkkapitāla SVID analīzes lietošana.

Tāda stratēģiska, analītiska līdzekļa kā SVID analīzes lietošana ir piemērota uzņēmuma cilvēkkapitāla izpratnei sabalansētā veidā, analizējot uzņēmuma cilvēkkapitāla stiprās un vājās puses, kā arī iespējas un draudus.

Noslēgumā jāsecina, ka investīcijas cilvēkkapitālā ir svarīgs ekonomikas izaugsmes veicināšanas faktors. Uzņēmumi ar lielāku cilvēkkapitāla praksi nodrošina trīsreiz lielāku atdevi akcionāriem nekā uzņēmumi ar vāju cilvēkkapitāla praksi. Investīcijas izglītībā, apmācīšanā darbavietā un attīstībā, kā arī citās zināšanās pozitīvi ietekmē uzņēmumu produktivitāti un darbinieku algas izaugsmi. Uzņēmumam ir jākoncentrējas uz cilvēkkapitālu, jo cilvēki piedāvā vienīgā ilgstošā labklājības avota izveidošanu zināšanu kompetenču laukumā.

LITERATŪRA

1. Becker G. S. Nobel lecture: The economic way of looking at life. *Journal of Political Economy*, 101, 1992, p. 390–405.
2. Becker G. S. *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press, 1993, p. 101–119.
3. Brandsma J. Learning Investment Equal to Capital Investment? Increasing the Investment in Human Resources by Treating Investment in Learning and Capital Investment on an Equal Basis: (Im)possibilities and Challenges. *Journal of Human Resource costing and accounting*, 2 (2), 1997, p. 31–51.
4. Fitzsimmons P. Human capital theory and education. In: J. W. Guthrie (ed.) *The Encyclopedia of Education*, 2nd ed. London: MacMillan Press, 1999, p. 224–228.
5. Machin S., Vignoles A. *What's the good of education?* Princeton, NJ: Princeton University Press, 2004, p. 89–97.
6. Nafukho F. M., Hairston N. R., Brooks K. Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7 (4), 2004, p. 545–551.
7. Pfau B., Kay I. In *The Human Capital Edge: 21 People Management Practices Your Company Must Implement (or Avoid) to Maximize Shareholder Value*. New York, NY: McGraw-Hill, 2002.
8. Pickett L. Optimising human capital: measuring what really matters. *Industrial and Commercial Training*, 37 (6), 2005, p. 299–303.
9. Royal C., O'Donnell L. Rating the human factor: why it matters in the investment process. *Banking and Financial Services Journal*, Vol. 118, No. 2, 2004, p. 14–18.
10. Royal C., O'Donnell L. Embedding the logic of human capital analysis in the investment markets: an open systems approach. *Conference Proceedings of the European Conference on Knowledge Management*, University of Limerick, September 8–9, 2005, p. 518–526.
11. Royal C., O'Donnell L. Emerging human capital analytics for investment processes. *Journal of Intellectual Capital*, 9 (3), 2008, p. 367–379.
12. Sweetland S. R. Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66 (3), 1996, p. 341–359.
13. Zula K., Chermanck T. Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 6 (1), 2007, p. 250–251.

Summary

The creation of knowledge society is the main challenge for EU countries. Lifelong learning is a vital concept for competitiveness of companies and national economies. The subject of the paper is investment in human capital, which should be emphasized not only at an individual level, but also at a company and national level. The purpose of the paper is to analyze the theory aspects, evaluation methods and research approaches regarding investment in human capital. The methodology of the paper is review of the relevant literature. The conclusions reveal the correlation between investment in human capital and the financial results of enterprises.

Motivācijas jēdziens un darba motivāciju veicinošo faktoru noteikšana valsts pārvaldē

Motivation Concept and Determination of Motivational Factors in Public Administration

Ludmila Jevčuka

Latvijas Republikas Finanšu ministrija
Smilšu iela 1, Rīga, LV-1019
E-pasts: ludmila.jevcuka@inbox.lv

Ekonomiskās lejupslīdes periodā darbinieku motivācijas jautājumiem jāpievērš īpaši liela uzmanība, lai maksimāli efektīvi izmantotu iestādes rīcībā esošos motivēšanas paņēmienus, tādējādi saglabājot labus darba rezultātus. Rakstā atspoguļoti tā pētījuma rezultāti, kurā analizēti vairāki motivēšanas mehānismi, noteikti motivāciju ietekmējošie faktori un pārbaudīti šo faktoru esamība un lietojums kādā valsts pārvaldes iestādē. Pētījums liecina, ka darbinieku motivāciju ievērojami palielina tādi faktori kā saikne starp darbu un atalgojumu, apmierinātība ar sevi pēc paveiktā darba, nozīmīguma sajūta, darba mērķu apzināšanās, profesionālā izaugsme, finansiālā atbildība un atzinība. Vairāki minētie faktori ir nepietiekami attīstīti vai izmantoti, lai pozitīvi ietekmētu darbinieku motivāciju. Laikā, kad finansiālā motivēšana ir īpaši ierobežota, nepieciešams maksimāli izmantot iestāžu vadības un arī tiešo vadītāju rīcībā esošos nemonētāros motivatorus. Šim nolūkam ierosināts veidot vienotu personāla motivācijas stratēģiju, noteikt prioritāros motivēšanas paņēmienus, uzlabot informācijas plūsmu un sadarbību starp vadošo līmeni un darbiniekiem un stiprināt un izskaidrot saikni starp darba rezultātiem un saņemto atalgojumu.

Atslēgvārdi: personāla vadība, personāla motivācija, atalgojums, valsts pārvalde.

Ievads

Cilvēks ir jebkuras organizācijas vislielākā vērtība gan tad, ja organizācija darbojas privāto mērķu labad, gan arī tad, ja tā veic valsts pārvaldes funkcijas. Organizācijas mērķu sasniegšanu nodrošina indivīdu kopums, kuri gūst arī savu personisko labumu, darbojoties konkrētās organizācijas labā. Tāpēc ir svarīgi izprast ne tikai to, kā izmantot darbinieku spējas un profesionalitāti organizācijas labā, bet arī radīt darbiniekiem tādas apstākļus, lai viņi būtu ieinteresēti palikt organizācijā un darboties noteiktā virzienā. Arī ekonomiskās lejupslīdes apstākļos cilvēkresursu loma organizācijas darbībā nemazinās. Tieši pretēji, no darbinieka tiek gaidīts profesionāls darbs, efektīvi darba rezultāti un godprātīga darba uzdevumu pildīšana arī tajā laikā, kad tiek samazināts atalgojums un palielināts veicamā darba apjoms. Pēdējos gados personāla politikas un darbinieku motivācijas sistēmas izveidei tiek pievērsta arvien lielāka uzmanība arī valsts iestādēs, un darbam motivējošo faktoru noskaidrošanai ir īpaši liela nozīme, ja tādi noteiktie motivējošie faktori kā atalgojums ir krietni ierobežoti.

Sakarība starp darbinieku apmierinātību un mainību tiek pētīta jau sen. Vairākumā pētījumu noteikts darbinieku apmierinātības līmenis un tad novērots, kuri darbinieki iet prom no darba un kuri paliek (parasti gada laikā pēc novērojuma). Pēc tam aizgājušo darbinieku apmierinātības rādītāji tiek salīdzināti ar palikušo darbinieku apmierinātības rādītājiem. Lai arī korelācija starp neapmierinātību un aiziešanu no darba nav ļoti izteikta, tomēr pētījumi šajā jomā pastāvīgi rāda, ka darbinieki ar zemu apmierinātības līmeni ir vairāk tendēti pamest darbavietu, tādēļ pēc apmierinātības rezultātiem var prognozēt darbinieku mainību, un otrādi – pēc mainības rādītājiem var izdarīt secinājumus par darbinieku apmierinātību ar darbu [1]. Zināmā mērā darbinieku mainību var ietekmēt izmaiņas, kas notikušas pašos darbiniekos, tādēļ to ir grūti kontrolēt. Cilvēki var mainīt sev izvirzītos mērķus, var mainīt priekšstatus par to, cik labi viņi iederas kādā vidē, un šo izmaiņu dēļ darbs, kas pirms tam bijis apmierinošs, var sākt likties nepiemērots un neapmierinošs. Šādās situācijās organizācija diez vai spēs ietekmēt darbinieka lēmumu pamest organizāciju. Taču lielāko daļu darbinieku mainības ir iespējams kontrolēt, jo to ietekmē tādi faktori, kurus organizācija spēj mainīt. Ja darbs nesniedz darbiniekam atalgojumu vai iznākumu, ko darbinieks sagaida un uzskata par pienācīgu, tad darbinieks var izlemt atrast līdzīgu darbu citā organizācijā, ja, pēc darbinieka domām, tā spēs labāk apmierināt viņa vajadzības. Organizācija var samazināt šādu iemeslu dēļ radušos darbinieku mainību, piedāvājot darbiniekam lielāku atlīdzību, pirms viņš ir nolēmis doties projām [1]. Ja darbinieks negrasās doties projām zema atalgojuma dēļ, bet gan tādēļ, ka netiek piedāvātas alternatīvas darbavietas, šāda darbinieka nemotivēšana ar iestādei pieejamiem līdzekļiem noved pie zemas darba kvalitātes, neefektivitātes un iestādes kopējo rādītāju pasliktināšanās.

Motivācijas teorijas pēta, kā uzvedība sākas, kas to veicina, kā tā ilgst, kā tiek virzīta, uzturēta un kādas subjektīvas reakcijas notiek organismā, kamēr ilgst iepriekš minētais process [2]. Motivācija ir saistīta ar atkarīgo un neatkarīgo mainīgo kopu mijiedarbību, kas izskaidro indivīda rīcības virzienu, amplitūdu un uzstājību ar noteiktām spējām, darba izpratni un ārējiem faktoriem [3].

Citi autori skaidro, ko nozīmē „motivēt”:

- iedvesmot, iespaidot, stimulēt, ierosināt;
- atklāt iemeslu, kāpēc strādāt labi;
- likt cilvēkiem justies labi par to, ko viņi dara [4].

Motivācija ir psiholoģisks jēdziens, kas skar cilvēka uzvedības spēku un virzienu [5].

Visām šīm definīcijām ir dažas kopīgas iezīmes. Tās visas ietver elementus:

- kas izraisa cilvēku uzvedību;
- kas vada vai virza šo uzvedību;
- to, kā šī uzvedība tiek uzturēta ilgākā laika posmā.

Visiem trim komponentiem ir liela loma, lai izprastu cilvēku uzvedību darbā. Pirmais komponents attiecas uz iekšējiem un ārējiem faktoriem, kas izraisa kādu konkrētu uzvedību. Otrais komponents norāda uz to, ka cilvēka uzvedība tiek virzīta uz kādu mērķi, un būtu svarīgi saprast, kas tie ir par mērķiem, kuru sasniegšana nosaka uzvedības virzienu. Trešais komponents norāda uz to, ka cilvēka uzvedībai

ir sistemātisks raksturs. Tas nozīmē, ka cilvēks novērtē savas rīcības iznākumu vai sekas, uz kuru pamata izvērtē, vai turpināt (atkārtot) savu uzvedību vai arī pārorientēt savus centienus kādā citā virzienā. Faktiski visi šie komponenti atkal un atkal parādās teorijās un pētījumos, kas skar indivīda motivāciju [6].

Raksta **mērķis** ir atspoguļot pētījuma rezultātus, kurā salīdzināti vairāki darbinieku motivācijas mehānismi, identificēti darba motivāciju ietekmējošie faktori un noteikta motivācijas līmeņa tendence un motivējošo faktoru esamība un izmantošanas intensitāte kādā Latvijas valsts pārvaldes iestādē. Pētījuma gaitā tika veikti šādi **uzdevumi**:

- izvērtētas motivācijas teorijas un izvēlētas teorijas (vai to elementi), kas, pēc autores domām, ir visvairāk piemērotas valsts pārvaldes iestādē strādājošo motivācijas analīzei;
- pamatojoties uz izvēlēto teoriju, izstrādāta anketa, ar kuru noteikt darbinieku darba motivācijas līmeni, motivāciju ietekmējošos faktorus un šo faktoru esamību iestādē;
- lai iegūtu abpusēju problēmas redzējumu, anketēti ne tikai darbinieki, bet arī darbinieku tiešie vadītāji;
- ņemot vērā iegūtos rezultātus, izdarīti secinājumi, vai iestādē tiek efektīvi izmantoti motivācijas rīki, un sniegti ieteikumi, kā novērst motivācijai nelabvēlīgus faktorus.

Pētījuma gaitā izmantotas tādas pētīšanas **metodes** kā dziļās intervijas, anketēšana, iegūto datu analīze, korelāciju noteikšana starp dažādām datu grupām, datu salīdzināšana starp dažādām respondentu grupām un datu sintēze.

Pētījums tika veikts pirms ekonomiskās lejupslīdes sākšanās. Šo periodu var raksturot kā stabilu gan atalgojuma, gan darba vietas saglabāšanas ziņā, un tas ļauj pētījuma rezultātus balstīt uz tradicionālajiem motivējošiem faktoriem (nevis, piemēram, uz strādājošo bailēm tikt atlaistam) un izmantot pētījumā gūtās atziņas gaidāmajā ekonomikas atveseļošanas periodā.

Motivācijas teoriju salīdzinājums

Modernās motivācijas teorijas var iedalīt satura un norises teorijās. Satura teorijas balstās uz to, ka tie faktori, kas ierosina, vada un uztur cilvēka uzvedību, atrodas pašā indivīdā. Šī pieeja motivācijas pētīšanai apgalvo, ka motivējoši faktori jau atrodas indivīdā un uzvedība ir atkarīga no tā, kā indivīds šos faktorus sadala prioritātēs. Tāpēc šīs teorijas koncentrējas uz cilvēka vajadzību apmierināšanu [5]. Pretēji šīm teorijām norises motivācijas teorijas mēģina aprakstīt psiholoģiskos procesus, kas notiek indivīdā motivācijas procesa laikā. Cilvēks virzīs savus centienus pretim mērķiem, ko viņš vērtē. Taču nepietiek ar to, ka eksistē mērķi, ko cilvēks vērtē. Cilvēkam ir jābūt pārliecībai par to, ka viņa rīcība novedīs pie konkrēto mērķu sasniegšanas [5].

Pie satura motivācijas teorijām pieskaitāmas šādas pazīstamākās teorijas: Maslova vajadzību hierarhija; Aldelfera ERG teorija; Hercberga motivācijas–higiēnas faktoru teorija un Maklelanda pieredzes–vajadzību teorija.

Maslova teorija ir pirmā teorija, kura domāta darba motivācijas pētīšanai. Cilvēku uzvedību vada viņu neapmierinātās vēlmes [7; 8]. Kad cilvēka vēlme ir apmierināta, tā vairs nav motivators, un tās vietā iestājas cita vēl neapmierināta vēlme. Vajadzības ir sakārtotas hierarhiskā secībā, un augstākā līmeņa vajadzības nesāk darboties, pirms zemākā līmeņa vajadzības nav apmierinātas. Maslovs nosacīti iedala vajadzības trūkuma (*deficiency*) un izaugsmes (*growth*) vajadzībās. Pie pirmajām vajadzībām viņš pieskaita fiziskās vajadzības (ēdiens, miegs, siltums), vajadzības pēc drošības (aizsargātība, stabilitāte) un piederības vajadzības (piederība pie kādas sociālās grupas, vēlme pēc draudzības, cieņas, mīlestības). Pie izaugsmes vajadzībām Maslovs pieskaita šādas vajadzības: pašcieņas vajadzības (darbā tas atspoguļojas vēlmē saņemt atzinību par labi paveiktu darbu vai arī iegūt darbu ar labāku statusu) un pašapliecināšanās vajadzības (ietver vēlmi attīstīt sevi kā individu un pilnā mērā izmantot savas spējas). Augstāko līmeņu vajadzību apmierināšana rada tūlītēju vēlmi no jauna piedzīvot patīkamo vajadzības apmierināšanas pieredzi. Tiesa, praktiskie pētījumi darbavietās nepierādīja to, ka cilvēku vajadzības ir sadalītas tieši tādās grupās, kā to piedāvā Maslovs. Turklāt pētījumi neparādīja arī to, ka vajadzības ir strukturētas hierarhijā. Vairākos pētījumos varēja novērot vajadzību nosacīto sadalījumu to trūkuma un izaugsmes grupās. Apgalvojums, ka, viena līmeņa vajadzības apmierinot, automātiski aktivizējas augstākā līmeņa vajadzības, praktiskajos pētījumos vispār netika pierādīts [6].

Alderferā ERG (*existence – relatedness – growth*) teorijā vajadzības tiek sadalītas trijās vispārīgākās klasēs, nekā to darīja Maslovs [9]:

- pastāvēšana (*existence*) attiecas uz cilvēka fizisko pastāvēšanu un atbilst Maslova viszemākajam piramīdas līmenim, un skar arī daļu drošības vajadzību;
- piederība (*relatedness*) skar savstarpējās attiecības darbavietā un atbilst Maslova piederības vajadzību slānim, kā arī skar daļu drošības un pašcieņas vajadzību;
- izaugsme (*growth*) asociējas ar cilvēka potenciāla attīstību un atbilst Maslova piramīdas augstākajam slānim.

Šim modelim ir divas būtiskas atšķirības salīdzinājumā ar Maslova vajadzību piramīdas modeli. Pirmkārt, Alderferā modelis pieļauj: ja indivīda centieni apmierināt, piemēram, izaugsmes vajadzības, ir neveiksmīgi, tad indivīds atkal pievēršas piederības vajadzību apmierināšanai, un šīs vajadzības kļūst par cilvēka uzvedības galveno noteicošo faktoru. Otrkārt, Alderfers neuzskata, ka nākamais augstākais vajadzību slānis kļūst par motivatoru tikai tad, ja iepriekšējā slāņa vajadzības ir pilnīgi apmierinātas. Gluži pretēji, ERG modelis uzsver, ka vienā laika posmā indivīda rīcību var noteikt vairāku līmeņu vajadzību apmierināšana vienlaikus. Lai arī ERG modeļa pārbaudīšanai tika veikti tikai nedaudzī pētījumi, tomēr šis modelis tiek praktiski vairāk pierādīts nekā Maslova piramīda [6]. ERG modelis ir elastīgāks, aprakstot cilvēku uzvedību. Lai arī Maslovam un Alderferam ir strīds par vajadzību kategoriju precīzu skaitu, tomēr abi modeļi vērsti uz to, ka cilvēka rīcību nosaka vēlme apmierināt vajadzības.

Herbergs [10] apgalvo, ka cilvēki par apmierinātību un neapmierinātību parasti domā kā par vienas līnijas pretējiem galiem, taču patiesībā tie ir pavisam atšķirīgi

jēdzieni. Pēc Hercberga uzskatiem, faktori, kas izraisa apmierinātību (motivatori), saistās ar darba saturu (*content*) (nozīmīgums, izaicinājumi) un apmierina augstākās vajadzības. Savukārt tie faktori, kas rada neapmierinātību (demotivatori), saistās ar darba ārējiem faktoriem (*context*), tādiem kā samaksa, uzraudzība, attiecības ar kolēģiem, un šie faktori apmierina zemāko vajadzību līmeni. Hercbergs piekrīt Maslovam par to, ka augstāko vajadzību apmierināšana ir saistīta ar pašcieņu un pašapliecināšanos, taču uzskata, ka zemāko vajadzību apmierināšana nemotivē, bet tikai novērš neapmierinātību [5]. Hercbergs apgalvoja, ka darba samaksas palielināšana (to viņš definē kā darba *context* faktoru) neveicinās darbinieku motivācijas līmeņa palielināšanu, bet drīzāk tikai novērsīs neapmierinātību. Savukārt darba satura (*content*) rādītāju uzlabošana (sasniegumu gūšana, pašattīstības iespējas) var pozitīvi ietekmēt darbinieku motivāciju [5; 6].

Maklelanda pieredzes vajadzību (*learned needs*) teorija balstās uz pieņēmumu, ka indivīdi pārsvarā dzīves sākuma gados iegūst noteiktu pieredzi par savām vajadzībām no apkārtējās vides (saprot, ko grib no dzīves), un vēlāk šīs „iemācītās” vajadzības ietekmē cilvēka darba uztveri un mērķu izvirzīšanu [11]. Pēc Maklelanda domām, cilvēki var iemācīties četras vajadzības: vajadzību pēc sasniegumiem, vajadzību pēc varas, vajadzību pēc atziņas un vajadzību pēc autonomijas. Darbiniekam nebūs iemesla labi pildīt savu darbu, ja atlīdzība par šo darbu nespēs apmierināt viņa konkrēto tā brīža vajadzību.

Pie norises motivācijas teorijām minama Adamsa taisnīguma teorija, Vruma gaidu teorija un Portera un Loulera teorija.

Taisnīguma jēdziens darba organizācijās parasti tiek definēts kā pozitīva korelācija starp darbinieka ieguldījumu darbā un atlīdzību, ko viņš saņem [12]. Taisnīgums ir svarīgs darba motivācijas faktors. Darbinieki meklēs taisnīgu attieksmi, salīdzinot sevi ar pārējiem darbiniekiem. Nojauta par netaisnīgu attieksmi radīs organizācijā psiholoģiskas problēmas, kas izpaudīsies kā slikti darba rezultāti, tādējādi negatīvi ietekmējot organizācijas mērķu sasniegšanu un uzdevumu pildīšanu. Adamsa [13] teorija definē darba ieguldījumus un iznākumus. Ieguldījumi ir tas, ko cilvēks sniedz no sevis, lai pret kaut ko apmainītu (spējas, izglītība, pūles). Iznākums ir tas, ko cilvēks saņem pretī veiktajiem ieguldījumiem (darba samaksa, nemonetārie labumi). Darba procesā iesaistītām pusēm (devējam un ņēmējam) ir jāapzinās, ka ieguldījumi jāapmaina pret iznākumiem un ka ieguldījumiem un iznākumiem ir jābūt vērtīgiem. Tomēr arī šī teorija skaidro tikai daļu no cilvēku uztveres un uzvedības un nesedz pilnībā tos procesus, kas notiek reālajā pasaulē.

Vrums [14] balsta savu teoriju uz pieņēmumu, ka indivīdi savu darba uzvedību veido apzināti un ar zināmu aprēķinu. Cilvēki izvērtē iespējamās darba uzvedības variantus un izvēlas to, kurš, pēc viņu domām, vislabāk novedīs pie gaidāmā rezultāta (piemēram, darbs ārpus darba laika var novest pie papildu samaksas). Šajā modelī uzsvērts, ka cilvēkam ir jātic: pieliekot pūles, viņš spēs paveikt darbu un paveiktā darba rezultāti vedīs pie gaidāmiem iznākumiem, bet viņam ir arī jāvērtē pats iznākums, lai vispār būtu vērts pielikt pūles. Šī teorija nemēģina definēt kādas konkrētas iznākumu kopas, ko indivīdi varētu vērtēt, bet gan pauz viedokli, ka cilvēki apzināti virza savu rīcību pretim savām interesēm, ignorējot tās teorijas, kas apgalvo, ka indivīdu rīcība ir balstīta uz paradumiem un zemapziņas faktoriem.

Tomēr, runājot par cilvēku uzvedību, pastāv vispārīgs uzskats, ka cilvēki ne vienmēr darbojas pēc aprēķina, bet daļēji tos vada arī zemapziņas faktori [6].

Porters un Loulers [15] ir vienprātīgi ar Vrumu par to, ka indivīda centieniem ir saikne ar gaidāmo iznākumu novērtējumu un pārlicības pakāpi, ka centieni novedīs pie šiem iznākumiem. Taču, skaidrojot darba motivācijas procesu, autori apgalvo, ka centieni var arī neradīt darba rezultātus divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, indivīdam var nepiemest noteiktas spējas un prasmes, kas nepieciešamas darba sekmīgai paveikšanai. Tādā gadījumā, pat ja darbinieks būs ļoti motivēts strādāt, viņš nevarēs sasniegt rezultātus, jo trūkst tam nepieciešamo prasmju. Otrkārt, darbiniekam var nebūt skaidra viņa loma darba procesā, tādēļ viņš var novirzīt savas prasmes un pūles nepareizajā virzienā. Par darba rezultātiem saņemto atalgojumu viņš sadala iekšējā (tie var būt pašaplicināšanās, profesionālā izaugsme) un ārējā (darba samaksa, vadības attieksme). Labi darba rezultāti biežāk noved pie iekšējā atalgojuma nekā pie ārējā atalgojuma, jo iekšējais atalgojums izriet no darba satura un cilvēka personīgā novērtējuma par paveikto (cilvēks pats to rada). Savukārt ārējo atalgojumu piešķir darbavieta, un ārējā atalgojuma var nebūt, ja iestādē ir vāji attīstīta atalgojuma sistēma vai arī ja labi darba rezultāti paliek nepamanīti. Saņemot atalgojumu, darbinieks to novērtē (šis process var notikt arī zemapziņā), un, ja saņemtais atalgojums tieši šim darbiniekam ir vērtīgs, tad rodas apmierinātība. Attiecīgi, ja saņemtais atalgojums (gan iekšējais, gan ārējais) darbiniekam daudz nenozīmē, tad apmierinātība ir mazāka, un darbiniekam, balstoties uz šo pieredzi, rodas priekšstats par to, ko viņš vēlas saņemt un ko ne. Tāpat atalgojuma saņemšanas procesā darbiniekam ir iespēja izvērtēt, vai viņa rīcība ir novedusi pie taisnīga atalgojuma. Šajā gadījumā atalgojums netiek vērtēts absolūtos, bet relatīvos lielumos, pieņemot, ka par labākiem rezultātiem pienākas lielāks atalgojums un par zemākiem rezultātiem – mazāks. Balstoties uz iegūto pieredzi, darbinieks izvērtē centienu → atalgojuma varbūtību, nosaka savu subjektīvo vērtējumu dažādām atalgojuma iespējām, no jauna pieliek (vai arī nepieliek) pūles, un viss process atkārtojas no jauna. Šim modelim ir nozīmīga atšķirība no tradicionālās domāšanas par motivāciju. Modelis parāda, ka nevis motivācija primāri noved pie darba rezultātiem, bet darba rezultāti var novest pie motivācijas, kas savukārt liek darbiniekam sasniegt apmierinājumu un tādējādi būt motivētam atkal un atkal [6].

Minētie modeļi nebūt nav visi, kas mēģina skaidrot un interpretēt cilvēku uzvedību un darba motivāciju. Neviens no minētajiem modeļiem arī nav pilnīgs, tie nesniedz visaptverošu skaidrojumu uzvedībai un motivācijas procesam. Lai praktiski analizētu darba motivācijas līmeni, noteiktu motivējošos faktorus un paredzētu cilvēku uzvedību, šiem faktoriem mainoties, tiek izmantoti vairāki modeļi, kas papildina cits citu. Turklāt ir lietderīgi izmantot gan satura teorijas, lai saprastu, kādi iekšējie faktori virza cilvēku rīcību, gan arī norises teorijas, lai analizētu vides faktorus, kas liek cilvēka iekšējiem faktoriem mobilizēties un vadīt viņa rīcību.

Motivāciju veicinošie faktori

Motivējošus faktorus mēdz iedalīt šādās kategorijās (sk. 1. tabulu):

- finansiālie stimuli;
- atzinība;

- deleģēšana;
- komandas darbs (un sociālā sazināšanās).

Ikmēneša darba samaksa pati par sevi diez vai var būt ilgstošs motivators [16]. Darba samaksa var motivēt darba sākuma stadijā, ja cilvēks, piemēram, ir bijis bezdarbnieks vai arī ja cilvēkam ir finansiālas problēmas, taču vidējā termiņā darba samaksa vien nevar kļūt par motivatoru – tā kļūst par kaut ko pašsaprotamu. Par motivatoriem var kalpot algas paaugstināšana, prēmijas, naudas balvas – labi funkcionējošā atalgojuma sistēmā tas ļauj darbiniekam saprast, ka viņa ieguldījums darbā tiek augstu vērtēts un ir nozīmīgs.

1. tabula

Motivācijas faktoru iedalījums
Classification of Motivation Factors

Finansiālie stimuli		Atzinība		Deleģēšana	Komandas darbs
<u>Skaidras naudas stimuli:</u> - naudas prēmija - algas paaugstināšana - papildu atalgojums, vienreizējie pabalsti - studiju maksas atlīdzināšana - balva par īpašiem ieguldījumiem darbā u. c.	<u>Atvieglojumi:</u> - veselības apdrošināšana - papildu atvaļinājuma piešķiršana - dienesta automašīnas vai darba mobilā tālruņa izmantošana - mācību atvaļinājuma piešķiršana - maksa par mācību kursiem darba vajadzībām u. c.	<u>Formālā:</u> - ikgadējā novērtēšana - atzinības raksts vai citas goda zīmes	<u>Neformālā:</u> - uzslava - darba mērķu un rezultātu neformāla pārrunāšana - vadītāja tūlītēja reakcija uz darbinieka veikumu	- regulāra (vadītāja pienākumu pildīšana viņa prombūtnes laikā) - neregulāra (atsevišķu sarežģītu uzdevumu uzticēšana atkarībā no darbinieka spējām)	- iespēja demonstrēt savas spējas un zināšanas komandā - iespēja mācīties no citiem - sazināšanās vajadzības apmierināšana

Avots: apkopojusi autore.

Finansiālos stimulus mēdz iedalīt skaidras naudas apbalvojumos un atvieglojumos vai privilēģijās. Iepriekš minētos finansiālos labumus var iedalīt tādos, kas var būt saistīti ar darba rezultātiem (prēmija), un tādos, kas tiek piešķirti visiem neatkarīgi no darba rezultātiem (apdrošināšana). Individuāls atalgojums var kalpot tieši šī darbinieka motivācijas stimulēšanai. Savukārt kolektīvie bonusi, kas nav saistīti ar darba rezultātiem, var kalpot par motivatoru turpināt strādāt attiecīgajā iestādē un var mazināt demotivējošo faktoru slogu. Lai panāktu efektīvu finansiālo stimulu izmantošanu, ir jānodrošina, ka darbinieki novērtē iestādes piedāvātos finansiālos labumus un skaidri zina, kas viņiem ir jādara, lai šos labumus iegūtu. Darbiniekam ir skaidri jāredz saikne starp sava darba rezultātiem un finansiālo atalgojumu (algas pielikumu, prēmijām).

Darba organizāciju pētījumi parāda, ka viens no visiedarbīgākajiem vadītāju rīcībā esošajiem motivēšanas veidiem ir atzinība. Atzinības izteikšana sniedz iespēju

atļaut darbinieku par labu darbu, taču atšķirībā no finansiālā atalgojuma tā praktiski neko nemaksā. Atzinība ir ļoti motivējoša, jo tā starp darba devēju (vadītāju) un darbinieku veido saikni, kuras pamatā ir cilvēciskās pamatvērtības: nepieciešamība pilnvērtīgi sadarboties ar citiem cilvēkiem; nepieciešamība labi tikt galā ar darbu un priecāties par saviem panākumiem; nepieciešamība saņemt atzinību no sociālajā (administratīvajā) hierarhijā augstāk stāvoša vērtētāja par strādāšanu pēc vislabākās sirdsapziņas. Atzinība vai konstruktīva kritika var tikt izteikta oficiālajā novērtēšanā (parasti reizi gadā) vai neformālajā novērtēšanā (ikdienā atbilstoši vadītāja ieskatiem). Atzinība ir novērtējums par labi sasniegtiem mērķiem. Tādēļ ir svarīgi skaidri definēt darbinieka sasniedzamos īstermiņa un ilgtermiņa mērķus (un arī darīt tos darbiniekam zināmus) un paziņot darbiniekam, ka mērķu sasniegšana novedīs pie atzinības izteikšanas. Atzinība ir jāizsaka tūlīt pēc konkrētu darba rezultātu sasniegšanas, jo pēc laika atzinība zaudē savu spēku. Atzinības saņemšana no vadītāja mēdz būt vairāk stimulējoša nekā naudas balva. Negaidītai atzinības izteikšanai būs lielāks pozitīvs efekts uz darbinieku. Atzinības nesniegšana vispār neradīs darbiniekam pārliecību, ka viņa paveiktais darbs kādam ir svarīgs. Organizācijas līmenī ir iespējams regulāri apbalvot labākos darbiniekus par kādiem sasniegumiem, piešķirot tiem atzinības artefaktus – goda rakstu vai kādu ar organizāciju saistītu priekšmetu. Atzinības izteikšana un artefaktu izmantošana var kļūt par svarīgākiem rīkiem darbinieku motivācijas procesā tad, ja finansiālo stimulu lietošana ir īpaši ierobežota.

Pienākumu un atbildības uzticēšana jeb deleģēšana ir viens no veidiem, kā vadītājs var motivēt darbinieku, viņu pilnveidojot, stiprinot pašapziņu un iedrošinot uzņemties risku. Veiksmīga deleģēšana arī nāk par labu gan vadītājam, gan darbiniekiem, jo

- vadītājam izbrīvējas papildu laiks, ko veltīt saviem darbiniekiem;
- lielāka patstāvība un atbildība vairo darbinieku spējas;
- veidojoties uzticības gaisotnei, uzlabojas sadarbība starp vadītājiem un darbiniekiem.

Lai arī visprātīgāk būtu deleģēt uzdevumus tikai tiem darbiniekiem, kam vadītājs patiešām uzticas, svarīgi ir neaizmirst, ka deleģēšana bieži vien var nemotivētu un ne sevišķi veiksmīgu darbinieku pārvērst par izcilu darbinieku un uzticamu komandas spēlētāju [17]. Ja darbiniekiem ir uzticēta kontrole par to, ko viņi dara, viņi būs motivēti darbam, jo tādā veidā tiks apmierinātas viņu augstākās vajadzības.

Darba motivāciju veicinošie faktori valsts pārvaldē

Ņemot par pamatu klasiskās motivācijas teorijas un identificētos motivējošos faktorus, autore veica pētījumu kādā valsts pārvaldes vadošā iestādē finanšu nozarē, lai noteiktu darbiniekus motivējošos faktorus un to lietošanas intensitāti. Pētījums tika veikts īsi pirms ekonomiskās lejupslīdes sākuma Latvijā. Primāro datu iegūšanai tika izmantota anketēšana vadošajiem un padotajiem darbiniekiem (tika izmantotas anketas vadītājiem un anketas darbiniekiem, lai iegūtu abpusēju viedokli par apskatāmo problēmu), ka arī nestrukturētās intervijas. No iestādē tobrīd strādājošiem un populācijā iekļautajiem 215 darbiniekiem anketu aizpildīja 51 darbinieks (jeb 24%), un no 58 vadītājiem attiecīgo anketu aizpildīja 18 cilvēki (31%). Izlase pēc vecuma,

dzimuma un darba stāža labi pārstāv populāciju. Minētās iestādes struktūra, funkcijas un loma valsts pārvaldē ļauj iegūtos rezultātus attiecināt arī uz citām centrālām valsts pārvaldes iestādēm, savukārt pētījumā novērotās izteiktās tendences var attiecināt uz valsts pārvaldi kopumā. Dati tika analizēti, tika noteiktas korelācijas starp dažādām datu grupām, veikta datu salīdzināšana starp dažādām respondentu grupām un datu sintēze.

Lielāka daļa strādājošo ir apmierināti ar savu darbavietu, darba specifiku (90% respondentu) un uzskata darbu valsts pārvaldē par piemērotu savām spējām un interesēm (82%). Darbinieki pārsvarā uzskata, ka viņu spējas ir pietiekamas, lai varētu izpildīt izvirzītos uzdevumus (92%), un ka viņi cenšas pielikt visas pūles rezultātu sasniegšanai (98%). Attiecīgo darbinieku vadītāji savukārt ir pārliecināti, ka darbinieki neizmanto savu potenciālu pilnībā un ka darba laiks varētu tikt pavadīts efektīvāk. Uz jautājumiem „Vai jūsu darbinieki pieliek visas pūles darba uzdevumu izpildei?” un „Vai jūsu darbinieki racionāli izmanto savu darba laiku?” pilnīgi apstiprinoši atbildēja attiecīgi tikai 22 un 28% apjautāto vadītāju. Salīdzināmo rezultātu nobīde ir diezgan dabiska, jo cilvēki pārsvarā vēlas savu darbu novērtēt augstāk, bet vadītāji lielākoties vēlētos, kaut viņu padotie darītu vairāk.

Valsts pārvaldes iestādē strādājošo motivācijas un higiēnas faktoru iedalījums (pēc Herceberga teorijas) ir atspoguļots 2. tabulā.

Tabulā ir arī parādīts respondentu atbilžu sadalījums (procentos), vērtējot katra faktora motivējošo vai neapmierinātību mazinošo iedarbību.

Pirmajā blokā ir apkopoti tie faktori, kuri varētu tikt uzskatīti par nozīmīgākiem darbinieku motivatoriem, un tie ir saistīti gan ar darba saturu, gan darba kontekstu. Pārsvarā tie ir faktori, kas saistīti ar cilvēka iekšējo apmierinātību un skaidru sava darba vīziju, kam, protams, ir nepieciešams arī finansiālais atbalsts. Nākamajā blokā apkopoti tie faktori, kuru vērtējums nav stipri izteikts, tomēr var novērot tendenci uzskatīt šos faktorus par nedaudz motivējošiem. No šiem faktoriem visietekmīgākie ir atgriezeniskās saiknes nodrošināšana un darbs komandā ar savas struktūrvienības kolēģiem. Regulāro komunikāciju ar vadību un iespēju doties dienesta braucienos lielākā daļa aptaujāto uzskata par motivatoriem. Vērtējot trīs pēdējā bloka faktorus, kas ir sociālie pasākumi ar kolēģiem, regulāras sanāksmes un darba slodzes samazināšana, redzams, ka uz dažiem strādājošiem tie neatstātu ietekmi, retus motivētu un vairākiem mazinātu neapmierinātību, bet kopumā šie trīs faktori lielākajai daļai darbinieku nav svarīgākie motivācijas radīšanai un uzturēšanai.

Analizējot sakarību starp darba rezultātiem un saņemto atlīdzību, lielākā daļa strādājošo norādījuši, ka saikne starp atlīdzību un darba rezultātiem viņiem ir stiprs motivators, taču neviens (!) no aptaujātiem neuzskata, ka šāda saikne izteikti pastāv. Tikai piektdaļa respondentu varētu piekrist, ka šāda saikne vispār eksistē. Tas ir neapmierinošs rezultāts, kas norāda, ka sistēmā trūkst viena no sekmīgas motivēšanas pamatelementiem, tas ir, saiknes starp atlīdzību un darba rezultātiem vai nu nav, vai arī tā darbiniekiem nav pietiekami labi izskaidrota. Vadītāji minēto saikni vērtē galvenokārt kā vāji izteiktu, un pilnīgu pārliecību par to, ka šāda saikne eksistē, ir paudusi ļoti nenozīmīga daļa vadītāju (6%). Analizējot dažādus atlīdzības veidus atsevišķi, darbinieki nesaskata saikni starp prēmiju apmēru (50%), atzinības saņemšanu (52%) un saviem darba rezultātiem. Kopumā šī saikne tiek vērtēta diezgan

haotiski, jo 10–20% respondentu nevarēja atbildēt uz attiecīgajiem jautājumiem, un tas liecina par to, ka iestādes rīcībā esošie motivācijas rīki netiek efektīvi izmantoti (lai arī vadošais līmenis ir tendēts saskatīt iepriekš minēto saikni).

2. tabula

Motivācijas un higiēnas faktori valsts pārvaldes iestādē
Motivational and hygiene factors in public administration institutions

Nr.	Faktors	1	2	3	4	5	Nozīme
1.	Saikne starp paveikto darbu un saņemto atalgojumu	8	2	2	24	63	Izteiktie motivējošie faktori (dilstošā secībā)
2.	Prēmijas	0	6	6	27	61	
3.	Apzināšanās, ka jūsu veiktais darbs ir nozīmīgs	0	4	8	27	61	
4.	Apmierinātība ar sevi par labi padarītu darbu	2	0	16	24	59	
5.	Apziņa par sava darba rezultātu noderīgumu	6	2	8	26	58	
6.	Skaidrība par veicamā darba mērķiem	0	4	14	27	55	
7.	Karjeras izaugsmes iespējas	10	4	8	29	49	
8.	Tiešā vadītāja atzinība	0	2	8	41	49	
9.	Darba alga	6	2	24	20	49	
10.	Ministrijas vadības atzinība	2	10	8	32	48	
11.	Kolēģu atzinība	0	10	4	57	29	
12.	Vadības konstruktīva kritika	14	8	6	55	16	
13.	Labas attiecības ar kolēģiem	4	6	14	29	47	
14.	Padoto darbinieku atzinība	0	8	17	33	42	
15.	Darbs komandā	8	14	18	40	20	Motivējošie faktori vai neapmierinātības novērsēji
16.	Iespējas pārvarēt izaicinājumus	14	6	14	38	28	
17.	Iespēja braukt dienesta braucienos	20	4	16	38	22	
18.	Apmācības iespējas	10	14	16	37	24	
19.	Atgriezeniskās saites nodrošināšana	4	6	22	36	32	
20.	Regulāra komunikācija ar vadību	16	12	14	36	22	
21.	Deleģēšana	14	12	12	33	29	Neapmierinātības novērsēji vai neitrālie faktori
22.	Sociālie pasākumi ar kolēģiem	20	20	18	34	8	
23.	Regulāras sapulces nodaļā	22	18	22	20	20	
24.	Darba slodzes samazināšana	32	10	28	16	14	
1 – neatstatu jebkādu ietekmi; 2 – nedaudz novērstu neapmierinātību ar darbu; 3 – ievērojami novērstu neapmierinātību ar darbu; 4 – nedaudz palielinātu darba motivāciju; 5 – ļoti palielinātu darba motivāciju.							

Avots: autores veiktās aptaujas rezultāti.

Darba rezultāta sasniegšanas iespējas ir atkarīgas arī no konkrētam darbiniekam piemītošajām prasmēm un spējām, kā arī no darbinieka lomas apzināšanās organizācijā. Kopumā darbinieki novērtēja savu spēju atbilstību veicamajam darbam kā labu (45%) un ļoti labu (46%). Vadītāji ir bijuši piesardzīgāki un ar mazāku

pārlicību, bet tomēr pozitīvi vērtē darbinieku spējas (attiecīgi 65 un 16%). Savukārt apmācības iespējas (Latvijā), ko piedāvā publiskā pārvaldē, tiek vērtētas vai nu kā ļoti nepieciešamas (46%), vai arī kā pilnīgi nevajadzīgas (52%). Tas norāda, ka apmācības tiek piedāvātas ne visiem darbiniekiem un ne vienmēr atbilstoši darbinieku vajadzībām, tāpēc arī viedokļi par šo jautājumu ir tik pretrunīgi. Vadītāji uzskata, ka darbiniekiem tiek piedāvātas iespējas izglītoties (46%), taču ne vienmēr darbinieku izglītošanās atbilst darbinieku darba specifikai (22% vadītāju uzskata, ka apmācības nav īsti atbilstošas darba specifikai, 44% – daļēji atbilstošas, 34% – pilnīgi atbilstošas). Iespējas apmeklēt seminārus vai konferences ārzemēs tiek nosauktas par spēcīgu darba motivatoru, taču tiek noliegta to pieejamība (60% apgalvo, ka netiek sūtīti ārzemju darba braucienos). Vadība gan uzskata, ka darbinieki tiek sūtīti ārzemju braucienos atbilstoši viņu darba vajadzībām un iespējām (84%). Ņemot vērā to, ka ārzemju braucieni ir saistīti ar ievērojamiem izdevumiem, vadītāji ir ieinteresēti sūtīt darbiniekus tādos braucienos, kas patiešām spēs pozitīvi ietekmēt darbinieka zināšanas, attīstīt spējas vai varbūt radīt inovatīvas idejas darba procesā. Darbiniekiem ārzemju komandējums bieži vien (un varbūt pat zemapziņā) var asociēties ne tikai ar izglītošanos, bet arī ar atpūtu un „atmosfēras maiņu”, tādēļ vadītāju un padoto viedokļi šajā jautājumā tik krasi atšķiras.

Darbinieki galvenokārt pozitīvi vērtē savu tiešo vadītāju palīdzību ikdienas darbā, pieejamību darba jautājumu risināšanā (90%) un savstarpējo zināšanu apmaiņu ikdienas darba vajadzībām (100%). Tas ir ļoti labs rādītājs, kas nozīmē, ka starp vadošo un padoto veidojas sinerģija, tādā veidā padarot darba procesu efektīvāku un ļaujot sasniegt augstākus darba rezultātus. Apvienojot zināšanu sinerģiju ar laikus izteiktu atzinību, vadītāji aktivizē iedarbīgu motivācijas sistēmas elementu, kas noteiktos apstākļos spēs aizvietot nepietiekamos finansiālos motivatorus.

Darbiniekiem pārsvarā ir skaidri viņu darba uzdevumi un lielle organizācijas mērķi (88%). Lielākā daļa strādājošo uzskata savu darbu par nozīmīgu (89%) un atzīst, ka darba pamešanas gadījumā iestāde no tā zaudētu (60%). Tajā pašā laikā ievērojama daļa gan vadošo (40%), gan padoto darbinieku (28%) atzīst, ka lielu daļu paveiktā darba var uzskatīt par nelietderīgu un nevajadzīgu, jo tas nav tuvinājis iestādi mērķu sasniegšanai (piemēram, dokumenta vairākkārtēja pārstāde neefektīvas saskaņošanas dēļ vai projekta rādītāju vairākkārtēja pārrēķināšana neprecīzas vai nesaskaņotas informācijas dēļ). Tas notiek gan birokrātiskās sistēmas īpatnību dēļ (garas oficiālas saskaņošanas, neprecīzs informācijas pieprasījums), gan politisko un administratīvo sistēmu mērķu atšķirību dēļ (piemēram, ja iestādei ir uzdots izstrādāt koncepciju vai izveidot sistēmu, taču vēlāk zūd politiskais atbalsts darba rezultāta ieviešanai dzīvē). Nekas nav vairāk demotivējošs par apziņu, ka paveiktais darbs nevienam nav vajadzīgs. Tādējādi, lai arī kopumā strādājošie uzskata sevi par nozīmīgu uzdevumu veicējiem, tomēr darbība, kas būtu vērsta uz neefektivitātes un birokrātiskuma izskaušanu valsts pārvaldē, stiprinātu tos motivējošos faktorus, kas regulē pašapmierinātības un pašcieņas sajūtu strādājošos (lomas apzināšanās, lepnums par saviem sasniegumiem).

Izmantojot taisnīguma principa motivācijas teoriju, pētījumā noskaidrots, ka kopumā darbinieki uzskata sevi par nepietiekami atalgotiem (58%) un, pēc viņu domām, viņiem būtu jāsaņem lielāka atlīdzība par ieguldītajām pūlēm un sasniegtajiem rezultātiem. Tikai 4% uzskata, ka ir absolūti taisnīgi atalgoti, un 36% vērtē

atalgojuma taisnīgumu drīzāk pozitīvi, bet piesardzīgi. Lielāka daļa strādājošo (56%) uzskata, ka citu struktūrvienību darbinieki ir labāk atalgoti, un tas rada netaisnīguma sajūtu un mazina darba motivāciju. Vadošie darbinieki, vērtējot taisnīguma aspektu, ir vienisprātis ar padotajiem, ka atlīdzība nav taisnīga ne salīdzinājumā ar ieguldītajām pūlēm (65% vadītāju), ne arī salīdzinājumā ar citās struktūrvienībās strādājošiem (55% vadītāju). Viedokļu sakritība šajā jautājumā rāda, ka vērtējums ir pareizs un atspoguļo reālo situāciju.

Secinājumi un priekšlikumi

Spēcīgākie darba motivatori valsts pārvaldes iestādē ir saikne starp paveikto darbu un saņemto atlīdzību, materiāla stimulēšana, darba nozīmīguma un mērķu apzināšanās, apmierinātība ar sevi, darba rezultātu izmantojamība un atzinība.

Pētījuma rezultāti liecina, ka vairāki nozīmīgi motivējošie faktori valsts pārvaldē ir vāji attīstīti, līdz ar to arī darbinieku kopējā motivācija ciensties nav stipri izteikta. Situācija, kad finansiālo motivatoru lietošana ir ierobežota, vēl vairāk negatīvi ietekmē darba motivāciju valsts pārvaldē, tādējādi negatīvi iespaidojot svarīgu valsts līmeņa funkciju kvalitatīvu nodrošināšanu. Strādājošie nesaskata saikni starp paveikto darbu un saņemto atlīdzību, kā arī neuzskata atlīdzību par adekvātu salīdzinājumā ar darbā pieliktajām pūlēm.

Valsts pārvaldes iestādēs galvenokārt tiek uzsvērta uzdevumu izpilde atbilstoši amata aprakstam un procedūru norise saskaņā ar darba procesu regulējošiem normatīvajiem aktiem. Iestāžu birokrātiskā struktūra un darba stils sekmē darba neefektivitāti, nevajadzīga un nelietderīga darba veikšanu, kas savukārt negatīvi ietekmē strādājošo darba motivāciju.

Analizējot darbinieku motivācijas procesa sistēmiskumu un centralizēto pieeju, tiek secināts: lai arī pēdējos gados ir parādījušās iezīmes kopīgas un vienojošas personāla attīstības stratēģijas izstādei valsts pārvaldē, tomēr krīzes ietekmē uzmanība no tās tika novērsta, un pašlaik valstī vēl arvien nav vienota dokumenta, kurā būtu definēta vienota valsts pārvaldes strādājošo motivēšanas politika.

Lai arī materiāla stimulēšana tiek atzīta par spēcīgu motivatoru, tomēr valsts pārvaldē tā nevar tikt lietota kā regulārs motivators, jo darba samaksas līmeni nosaka normatīvie akti un iegrožo pieejamie finanšu resursi. Tāpēc jo īpaši svarīgi ir pielāgot darba samaksu ekonomiskajai situācijai tā, lai pēc iespējas vairāk attaisnotu darbinieka cerības un būtu izteikts darbinieka spēju un darba rezultātu novērtējums. Papildus darba samaksai valsts pārvaldes iestādēm ir jāpievērš pastiprināta uzmanība visu citu iespējamo motivējošo faktoru apzināšanai un jānodrošina šo faktoru maksimāli efektīva lietošana, tādējādi ekonomiskās lejupslīdes laikā kompensējot darbiniekiem finanšu resursu ierobežotību.

Balstoties uz iepriekš minēto, autore ierosina veidot vienotu personāla motivācijas stratēģiju valsts pārvaldē, lai palīdzētu noteikt, kādi resursi ir pieejami iestādēm un kādi ierobežojumi ir jāievēro, lietojot dažādus motivācijas rīkus, kā arī lai nodrošinātu saikni starp darba rezultātiem un atalgojumu, kā šobrīd trūkst. Tiek ierosināts arī uzlabot komunikāciju un informācijas plūsmu starp dažādos ministrijas hierarhijas līmeņos strādājošiem – tas nodrošinātu efektīvāku darba uzdevumu izpildi un optimizētu iespējamo nefinansiālo motivatoru izmantošanu.

LITERATŪRA

1. Lawler E. E. Motivation in work organizations. USA: The Jossey-Boss Management Series, 1994, p. 292.
2. Jones M. R. Nebraska symposium on motivation. Lincoln: University of Nebraska Press, 1995, p. 310.
3. Campbell J. P., Pritchard R. D. Motivation theory in industrial and organizational psychology In: Dunnette M. D. (ed.) Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.
4. Allan J. How to be better at motivating people. London: Kogan Page Limited, 1996, p. 128.
5. Robertson I. T., Smith M., Cooper D. Motivation: Strategies, Theory and Practice. London: Institute of Personnel and Development, 1992, p. 193.
6. Steers R. M., Porter L. W., Bigley G. A. Motivation and leadership at work. USA: McGraw-Hill, 1996, p. 766.
7. Maslow A. H. Motivation and personality. New York: Harper & Row, 1954, p. 479.
8. Maslow A. H. Towards the theory of being. New York: Van Nostrand Reinhold, 1968.
9. Alderfer C. P. Existence, relatedness, and growth. New York: Free Press, 1972.
10. Herzberg F. Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing, 1966.
11. McClelland D. C. The achieving society. Princeton, N. J.: Van Nostrand, 1961.
12. Goodman P. S. Social comparison processes in organizations. In: Straw B. and Salancik G. (eds.) New directions in organizational behavior. Chicago: St. Clair, 1977, p. 97–132.
13. Adams J. S. Inequity in Social Exchange. In: Berkowitz L. (ed.) Advances in experimental social psychology, Vol. 2. New York: Academic Press, 1965, p. 267–299.
14. Vroom V. H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964.
15. Porter L. W., Lawler E. E. Managerial attitudes and performance. Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, 1968.
16. Kohn A. Why incentive plans cannot work. In: Kerr S. (eds.) Ultimate rewards what really motivates people to achieve. Harvard Business Review, 1997, p. 15–24.
17. Pikerīga P. Personāla vadība: kā prasmīgi motivēt darbiniekus un panākt vēlamo rezultātu (tulk. no angļu val.). Rīga: Jāņa Rozes apgāds, 2002, 124 lpp.

Summary

The issue of motivation in public administration must be especially addressed during the period of economic slowdown in order to apply personnel motivational mechanisms in the most efficient way, aiming at keeping good results at work. The goal of this article is to compare various classic motivational techniques, to determine motivational factors, and to assess these factors present in public administration institutions. The article highlights such strong motivators as the link between work results and remuneration, self-satisfaction, feeling of self-worth, understanding of organizational goals, professional self-development, financial benefit and appraisal. Most of these factors are not used enough to promote work motivation among employees. The bureaucratic structure and strict procedures at public administration institutions lead to a high level of ineffectiveness in daily routine, thus having a strong demotivational effect. Employees lack the feeling of justice regarding the distribution of remuneration among employees from different units as well as comparing the received money to efforts raised. In a period of highly

reduced remunerations, it is essential that institution and company managers increase the effectiveness of the use of non-monetary motivational instruments. The author suggests to create a common personnel motivational strategy, to define prior motivational instruments, to improve the information flow and cooperation between the management and employees, and to strengthen the link between work results and remuneration.

Keywords: *human resource management, human resource motivation, remuneration, public administration.*

Kļūdu loģiskā analīze kokapstrādes procesu kvalitātes vadībā

Fault Logical Analysis in Quality Management of Woodworking Processes

Henrijs Kaļķis

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *henrijs.kalkis@lu.lv*

Darbā veikta kļūdu loģiskā analīze un pētīta tās lietošana kokapstrādes uzņēmuma procesu kvalitātes vadības pilnveidošanā.

Kļūdu loģiskā analīze ir kvantitatīva metode, kas ļauj izziņāt nevēlamas kļūdas iekārtu vai mašīnu darbībā, kā arī kļūmes tehnoloģiskos vai citos procesos un noteikt nevēlamā notikuma cēlonību.

Pētījumam izvēlēts vidējs Latvijas kokapstrādes uzņēmums „AZ”. Uzņēmuma darbība galvenokārt saistīta ar kokmateriālu zāģēšanu, šķirošanu, žāvēšanu, pakošanu, gatavo produktu komplektēšanu un pārdošanu. Pētījums veikts laika posmā pirms un pēc minēto ražošanas līniju automatizācijas un ergonomisko risinājumu ieviešanas ražošanas procesos.

Atslēgvārdi: kļūdu loģiskā analīze, kokapstrāde, process, kvalitātes vadība.

Ievads

Kļūdu loģiskā analīze (KLA) šajā pētījumā izvēlēta, lai to izmantotu procesu kvalitātes vadībā kokapstrādes nozarē, kas Latvijā ir atzīta par vienu no prioritārām tautsaimniecības nozarēm, kura nemitīgi attīstās, tiek modernizēta un pilnveidota. Nozari raksturo mežizstrādes procesā iegūtās produkcijas tālāka pārstrāde: zāģmateriālu, finieru un saplākšņu, šķiedru un skaidu plātņu, sērkociņu, mēbeļu, būvelementu u. c. izstrādājumu ražošana. Neskatoties uz ekonomisko krīzi, šajā nozarē tiek nodarbināts ievērojams skaits cilvēku, un tās pievienotā vērtība veido gandrīz piekto daļu no visa saražotā apstrādes rūpniecībā [1].

Ikvienā kokapstrādes uzņēmumā tiek vadīti dažādi ražošanas procesi. Tā ir sarežģīta nozare ne tikai no ražošanas tehnoloģisko procesu vadības viedokļa, bet arī no darba organizācijas un darba vides riska faktoru, t. sk. ergonomisko faktoru, viedokļa. Mūsdienu skatījumā procesa vadība ļauj paaugstināt ikvienas organizācijas darbības efektivitāti, produkcijas kvalitāti un samazināt izmaksas [2]. Tādēļ var apgalvot, ka neviena uzņēmējdarbība bez procesiem un to kvalitātes vadības nav iespējama. Īpaši svarīgi tas ir konkurences apstākļos, kad uzņēmuma vadītājiem aktīvi jāiesaistās jaunākās informācijas un tendenču apgūvē, lai pastāvīgi pilnveidotu pašreizējos procesus un veidotu jaunus. Tādējādi uzņēmuma vadītājiem mūsdienās

īpaša uzmanība jāvelta kvalitātes procesu realizācijai, to novērtēšanai, vadības kritēriju noteikšanai, kontrolei un uzraudzībai.

Lai nodrošinātu iepriekš minēto, jāievieš un pareizi jāvada pārdomāti procesi, kas loģiskā secībā virza atsevišķu uzdevumu un darbu izpildi, izvairoties no iespējamām kļūdām, kas var ietekmēt produkcijas kvalitāti. Kopumā tas rada priekšnosacījumus organizācijas darbības efektivitātes paaugstināšanai.

Pētījumam izvēlēta izejmateriālu (dēļu) ražošanas līnija un gatavās produkcijas (mēbeļu konstrukciju materiālu) izgatavošanas līnija Latvijas kokapstrādes vidējā uzņēmumā „AZ”. Uzņēmuma darbība galvenokārt saistīta ar kokmateriālu zāģēšanu, šķirošanu, žāvēšanu, pakošanu, gatavo produktu komplektēšanu un pārdošanu. 2010. gadā uzņēmums nodarbina 150 strādājošo. Pētījums veikts laika posmā pirms un pēc minēto ražošanas līniju automatizācijas un ergonomisko risinājumu ieviešanas ražošanas procesos.

Darba mērķis un metodes

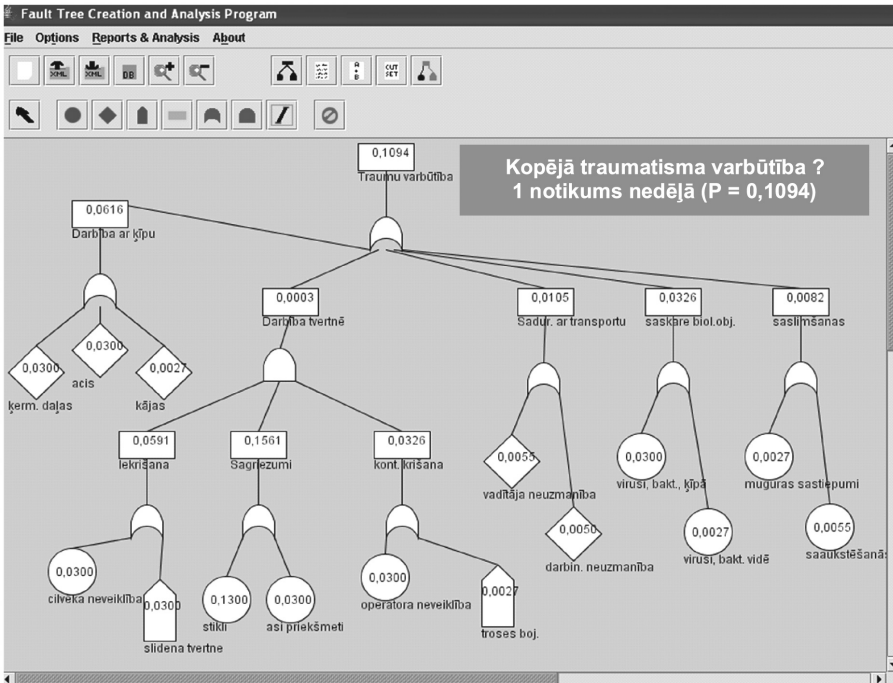
Pētījuma **mērķis** ir analizēt kokapstrādes uzņēmuma procesu kvalitātes vadības pilnveidošanu izejmateriālu (dēļu) ražošanas līnijā un gatavās produkcijas (mēbeļu konstrukciju materiālu) izgatavošanas līnijā, lietojot KLA metodi.

KLA **metode** ir kvantitatīva metode, kas ļauj izziņāt nevēlamas kļūdas iekārtu vai mašīnu darbībā, kā arī kļūmes tehnoloģiskos vai citos procesos un noteikt nevēlamā notikuma cēlonību. KLA pirmo reizi lietoja *BELLA* telefonu kompānija 1962. gadā, novērtējot iespējamās sakaru traucējumus ASV Gaisa karaspēku *Boeing* firmas lidmašīnās. Tagad šo metodi izmanto daudzās tautsaimniecības nozarēs dažādu notikumu biežuma izvērtēšanai, avāriju, sprādzieni un ugunsgrēku varbūtības novērtēšanā, kā arī mašīnu drošības u. c. kvantitatīvajā analīzē [3].

KLA ir grafiska metode, kas diagrammas veidā attēlo tehnisku defektu, cilvēku kļūdu, dabas parādību u. c. iespējamās savstarpējās kombinācijas, kuras var novest pie konkrētā nevēlamā notikuma [4]. Metodes pamatā ir elementāru notikumu loģisko saišu noskaidrošana, izmantojot atsevišķo notikumu iespējamību jeb varbūtību ($p = 0...1$) [2; 5].

Analīzi uzsāk, definējot galveno nevēlamo notikumu un nosakot 1., 2., ...n-tās pakāpes loģiskās saites līdz ierosinātā notikumam. KLA diagramma veidojas, saistot riska scenārija elementārnotikumus ar simboliem „un”, „vai”. Shēmās lieto dažādus simbolus, kas tiek ietverti datorprogrammā, lai veiktu aprēķinus un veidotu diagrammu – koku, kas paredz arī iespējamo notikumu secību un atsevišķo notikumu prioritāti.

Pētījumā ergonomisko risku izraisīto negadījumu vai kļūmes (piemēram, iekārtas apstāšanās) iespējamības novērtēšanai kokapstrādes procesā tika izmantota datorprogramma *FaultCat* [6]. KLA metodes datorprogrammas *FaultCat* dotais notikumu koka grafiskā attēlojuma piemērs parādīts 1. attēlā [6; 7].



1. att. KLA metodes datorprogrammas *FaultCat* dotais notikumu koka grafiskais attēlojums

Example of the FTA method for graphical illustration of the fault tree given by the computer software FaultCat

Datorprogramma blokshēmā lieto vairākus apzīmējumus, piemēram, izmanto t. s. „vārtus – un, vai”, kas apzīmē notikumu iespējamību un to kombinācijas dažādos ierosmes apstākļos [7; 8].

UN (AND) – vārtus lieto gadījumos, ja notikumu – iniciatoru vienlaikus nosaka vairāki apstākļi (piemēram, tie reizē var ietekmēt gala rezultātu) vai atsevišķs notikums būtiski neietekmē gala rezultātu. Kopējo varbūtību p šajā gadījumā aprēķina kā atsevišķu varbūtību p_A un p_B reizinājumu:

$$p = p_A \times p_B \quad (1)$$

VAI (OR) – vārtus lieto gadījumos, ja notikuma (bojājuma) cēloni nosaka vairāki cits no cita neatkarīgi apstākļi. Kopējo varbūtību p tad nosaka kā visu varbūtību p_A , p_B utt. summu vai izsaka kombinācijās:

$$p = p_A + p_B \quad \text{vai} \quad p = p_A + p_B + (p_A \times p_B); \quad p = p_A + p_B - (p_A \times p_B) \quad (2)$$

○ **Bāzes notikums (elements).** Attēlo ar apli. Tas raksturo elementārā (vai sākotnējā) notikuma iniciēšanu. Lieto, lai aprakstītu notikumu, kas ietekmē gala iznākumu, un tālāk vairs nav vajadzības meklēt iemeslu.

◇ **Neattīstošs notikums.** Attēlo ar kristālu. Tas raksturo notikumu, kura cēloni dažādu iemeslu dēļ nevar atklāt, ir nepietiekama informācija, to nevar pamatot jeb uzskata par mazsvarīgu.

⬆ **Ārējs notikums.** Attēlo kā mājiņu. Lieto, lai aprakstītu notikumu, kura ietekme sagaidāma no sistēmas ārpusē, bet tas tomēr būtiski ietekmē gala rezultātu.

□ **Starpnotikums vai gala iznākums.** Attēlo kā taisnstūri. Lieto, lai attēlotu atsevišķo notikumu summu un to ietekmi uz gala rezultātu.

Varbūtības p , kas izmantotas šajā pētījumā, attiecinātas uz 1 iespējamo notikumu dienā (sk. tabulu).

Tabula

Varbūtības (p), kas attiecināmas uz vienu notikumu dienā

Probabilities (P) referring to one likely event per day

Notikumi (klūmes, negadījumi), attiecinot uz 1 negadījumu dienā	Varbūtība p		p , % gadā
Katru dienu	$360/360 =$	1	100
Katru otro dienu	$180/360 =$	0,5	50
2 reizes nedēļā	$96/360 =$	0,26	26
1 reizi nedēļā	$48/360 =$	0,13	13
2 reizes mēnesī	$24/360 =$	0,065	6,5
1 reizi mēnesī	$12/360 =$	0,03	3,0
2 reizes gadā	$2/360 =$	0,0055	0,55
1 reizi gadā	$1/360 =$	0,0027	0,27
1 reizi 2 gados	$1/720 =$	0,00138	0,138
1 reizi 3 gados	$1/1080 =$	0,000926	0,0926
1 reizi 5 gados	$1/1800 =$	0,000555	0,0555
1 reizi 10 gados	$1/3600 =$	0,000270	0,0270

Rezultāti un diskusija

Kā zināms, ražošanu var intensificēt, ja paaugstina ražošanas procesā iesaistīto iekārtu ražīgumu. To parasti veic, pērkot un uzstādot jaunas mašīnas vai ieviešot jaunas tehnoloģijas. Savukārt daudzas novecojušas iekārtas, mašīnas, darbgaldi u. c. ir konstruēti tā, ka bāzes modeli iespējams aprīkot ar moderniem mezgliem vai arī pēc to kapitālā remonta iespējams uzstādīt jaunus agregātus, lai pilnveidotu tehnoloģisko procesu. Tādējādi iespējams paildzināt iekārtu ekspluatācijas periodu un, protams, samazināt ražotās produkcijas pašizmaksu.

Minētais tomēr neizslēdz, ka var rasties kļūmes procesa vadībā vai mehānisma kļūdas (t. sk. jaunās iekārtās), kas noved ne tikai pie produkcijas kvalitātes samazināšanās, bet arī pie pilnīgas iekārtas/mašīnas apstāšanās. Bieži šīs kļūmes saistāmas ar cilvēka faktoru. Apkalpojot mašīnu, cilvēks var būt noguris no pārslodzes darbā, un rodas kļūmes kādā operāciju ciklā (piemēram, detaļu padevē u. tml.). Bieži tam pamatā ir nepareizs ergonomisko apstākļu risinājums darba vietā, kas fiziskās slodzes gadījumā palielina strādājošo muskuļu nogurumu, samazina darbības vai pat izraisa arodslimības saistībā ar muskuļu un skeleta sistēmas bojājumiem.

Lai ražošanu padarītu rentablu, nesamazinot produkta ražīgumu un darba kvalitāti, kā arī samazinātu iespējamās kļūmes iekārtu darbības laikā, jādomā par tehnoloģiju pielāgošanu strādājošā fiziskiem (t. sk. antropometriskiem un biomehāniskiem) un psihiskiem parametriem. Iespējamo kļūmju analīze tādējādi ļauj laikus novērst kļūmes sarežģītās ražošanas sistēmās, kā arī noskaidrot procesus, kuros nepieciešamas preventīvas darbības saistībā ar ergonomiskiem riskiem darbā.

Kļūdu loģiskā analīze, izmantojot datorprogrammu *FaultCat*, tika veikta divām ražošanas līnijām: *kokmateriālu (balķu) zāģēšanas līnijai* – zāģmateriālu apstrādes procesā; *mēbeļu izgatavošanas līnijai* – konstrukcijas elementu apstrādes un pakošanas posmā. Abām šīm līnijām, kurās ietilpst dažādas zāģmašīnas, frēzes, slīpmašīnas u. c. iekārtas, ir jānodrošina kvalitātei nepieciešamie parametri.

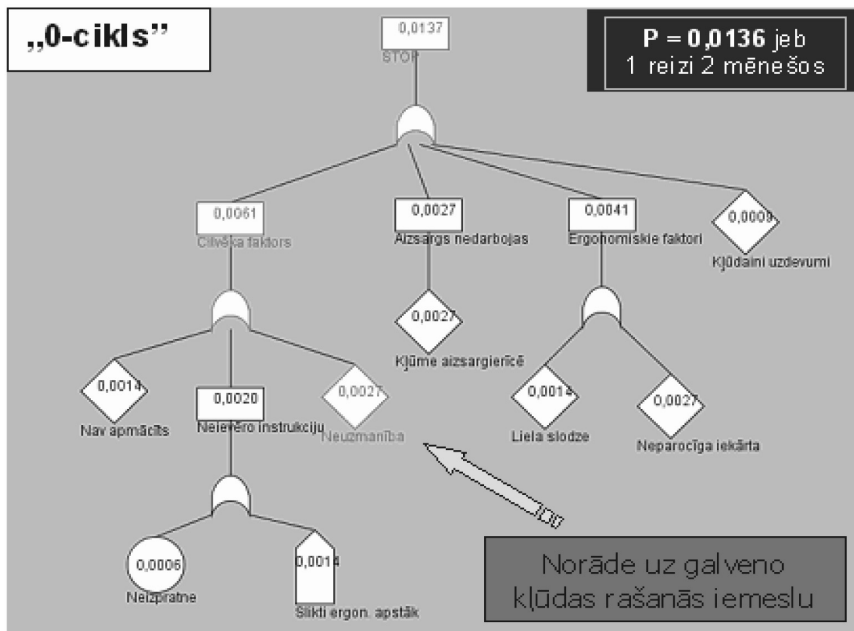
Katrā no šīm līnijām pētīti 2 tehnoloģisko procesu cikli:

- 1) „0-cikls” – tehnoloģiskais process nav automatizēts; darbiniekiem nav nodrošināti ergonomikas prasībām atbilstoši droši darba apstākļi;
- 2) „KVAL-cikls” – tehnoloģiskā procesā ieviesti kvalitātes palielināšanas risinājumi (process ir pilnībā vai daļēji automatizēts); ieviesti ergonomiski piemēroti darba apstākļi, kas atbilst strādājošā fiziskām spējām un samazina fizisko slodzi atsevišķu operāciju laikā.

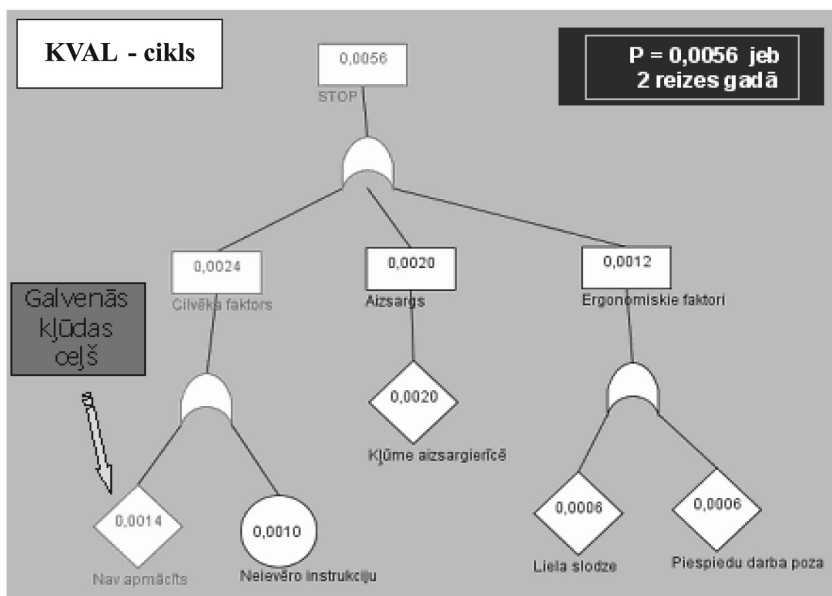
Kļūdu loģiskā analīze kokmateriālu (balķu) zāģēšanas līnijā – zāģmateriālu apstrādes procesā

Zāģmateriālu apstrādes procesā tika izmantota šķērszāģēšanas ripzāģmašīna, lai sagarinātu dēļa galus, kuriem konstatēti defekti. Šķērszāģēšanas ripzāģmašīnas apakšējo daļu ietver statne, un zāģripu nosedz kustināms aizsargvāks ar bloķēšanas ierīci, taču tam nav aizslēga, kas noturētu aizsargvāku aizvērtu, līdz zāģripa apstājas. Starp aizsargvāku un statni ir atvērums, caur kuru dēļus transportē uz zāģripas. Ripzāģa dzinējs nav aprīkots ar bremsēm, tāpēc, to ekspluatējot, tīrot vai nomainot zāģripu, pastāv traumatisma risks.

Tika analizēti cēloņi, kas var izraisīt nelaimes gadījumus, saskaroties ar rotējošu zāģripu, un to varbūtība. Saskarsme ar rotējošu zāģripu var notikt, atverot aizsargvāku un nenogaidot zāģripas apstāšanos. Tas var notikt, ja nodarbinātais nav apmācīts (varbūtība $p = 0,0014$ jeb 1 reizi 2 gados), ja neievēro darba aizsardzības instrukciju (varbūtība $p = 0,0019$) vai nav to izpratis (varbūtība $p = 0,006$ jeb 2 reizes gadā), tāpēc ka ir bijis pārdrošs ($p = 0,0014$ jeb 1 reizi 2 gados) vai neuzmanīgs (varbūtība $p = 0,0027$ jeb 1 reizi gadā).



2. att. Kļūdu varbūtība kokmateriālu (baļķu) zāģēšanas līnijas „0-ciklā”
Fault probability in the 0-cycle of the timber (beam) sawing line



3. att. Kļūdu varbūtība kokmateriālu (baļķu) zāģēšanas līnijas „KVAL-ciklā”
Fault probability in the QUAL-cycle of the timber (beam) sawing line

Aizsarga bloķējošās ierīces anulēšana var izraisīt saskari ar zāģripu, ja nodarbinātais nav par to informēts un atver aizsargvāku – gadījums varētu būt 1 reizi gadā. Paslīdot uz slidenas grīdas (koka skaidas u. tml.) vai aizķeroties aiz nelīdzena grīdas seguma, nodarbinātais var zaudēt līdzsvaru un viņa rokas vai plauksta var nonākt saskarē ar rotējošu zāģripu. Šādas iespējas varbūtība ir $p = 0,0041$ jeb aptuveni 2 reizes gadā. Ripzāģmašīnas izmantošana mērķiem, kam tā nav paredzēta, arī var novest pie traumām. Šāda notikuma varbūtību var vērtēt kā 1 reizi 3 gados.

Minētie nosacījumi attiecas uz tehnoloģiskā procesa „0-ciklu”, kad process nav automatizēts.

Datorprogrammas *FaultCat* grafiskais „Kļūdu koks” 0-ciklam parādīts 2. attēlā. Programma sniedza atbildi: $p = 0,0136$ – kļūda iekārtas darbībā, kas saistīta ar mašīnas apstāšanos un traumu risku darbiniekam, iespējama 1 reizi 2 mēnešos.

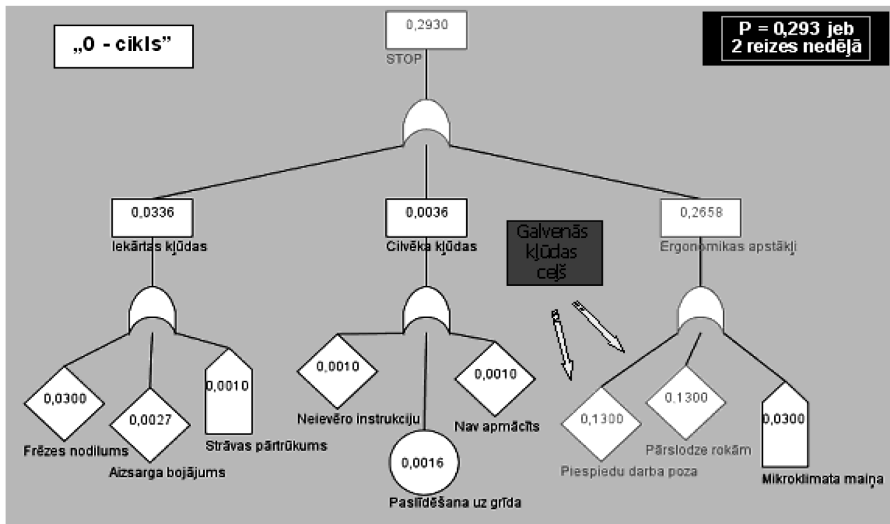
3. attēlā parādīts „Kļūdu koks” pēc investīcijām „KVAL-cikla” līnijas automatizēšanā – tas rāda, ka kļūmju iespējamība samazināta līdz 2 gadījumiem gada laikā.

Kļūdu loģiskā analīze konstrukciju elementu apstrādes un pakošanas procesā

Konstrukciju elementu apstrādes un pakošanas posmā noteiktas šādas iespējamās kļūdas līnijas darbībā saistībā ar ergonomiskiem riskiem darbā:

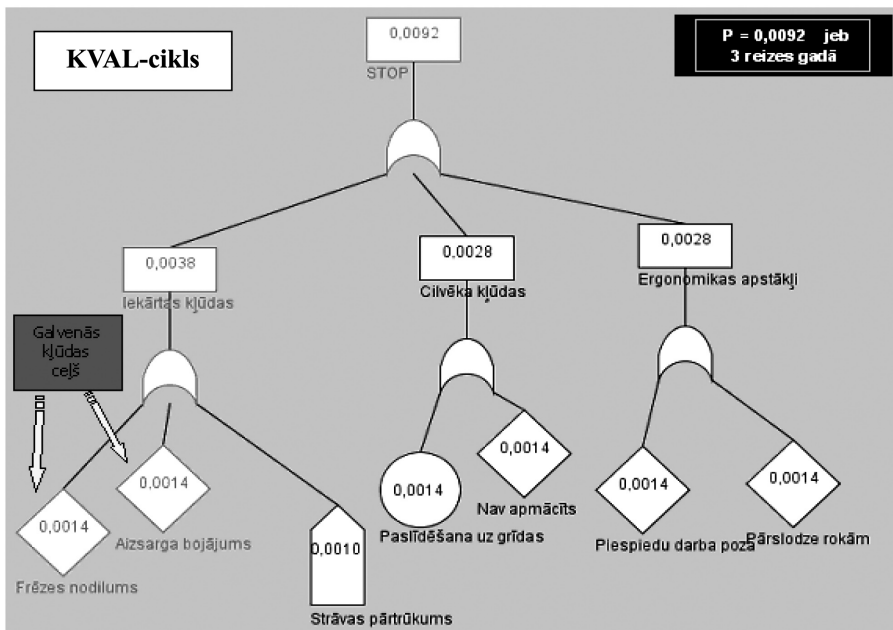
- darbinieka pārslodze, kas saistīta ar biežām roku kustībām (iestājas nogurums un sāpes), notiek pēc nedēļas darba cikla ($p = 0,13$);
- frēzes zāģzobu nodilums – 1 reizi mēnesī ($p = 0,03$);
- elektriskās strāvas pārtraukums (ārējs faktors) – reizi 3 mēnešos ($p = 0,001$);
- aizsarga bloķējošās ierīces bojājums – 1 reizi gadā ($p = 0,0027$);
- apmales apstrādes iekārtas bojājums – 2 reizes gadā ($p = 0,005$);
- darbinieks neievēro instrukciju – reizi 3 mēnešos ($p = 0,001$);
- slikti ergonomiskie apstākļi, kas saistīti ar piespiedu darba pozām – katru nedēļu ($p = 0,13$);
- konstrukcijas elementu nokrišana no pakošanas galda – 1 reizi mēnesī ($p = 0,03$);
- darbinieka paslīdēšana uz slidenas vai ar koka putekļiem klātas grīdas – reizi 2 mēnešos ($p = 0,0016$).

Datorprogrammas *FaultCat* grafiskais „Kļūdu koks” 0-ciklam parādīts 4. attēlā. Programma sniedza atbildi: $p = 0,293$ – kļūmes līnijas darbībā, kas saistītas ar mašīnas apstāšanos un traumu risku darbiniekam, iespējamās 2 reizes nedēļā, un kļūmju galvenais iemesls ir ergonomiskie riska faktori.



4. att. Kļūdu varbūtība konstrukciju elementu apstrādes un pakošanas posmā – „0-ciklā”

Fault probability in the construction element processing and packaging stage – 0-cycle



5. att. Konstrukciju elementu apstrādes un pakošanas posms „KVAL-ciklā”

Construction element processing and packaging stage – QUAL-cycle

5. attēlā parādīts KVAL-cikla „Kļūdu koks” pēc kvalitātes pasākumu ieviešanas (līnijā ieviests automātiskais detaļu pacēlājs un veikti citi pasākumi, kas samazina arī cilvēka kļūdas), tādējādi kļūmju iespējamība samazināta līdz 3 reizēm gadā. Šajā gadījumā kļūmes galvenais iemesls ir iespējamās mehāniskās kļūdas iekārtu darbībā, t. sk. ārējā faktora ietekme, piemēram, elektriskās strāvas pārtraukums u. tml.

Izvērtējot kļūdu loģiskās analīzes rezultātus, jāsecina, ka kļūmju iespējamību ievērojami samazina ergonomisko risku samazināšana, jaunu tehnoloģiju uzstādīšana vai iekārtu speciāla aprīkošana. Kļūdu loģisko analīzi var veiksmīgi lietot procesu kvalitātes vadībā kokapstrādes nozares uzņēmumos. Kvantitatīvā analīze pētījumā ļāva izzināt kļūdas un to cēloņus tehnoloģisko iekārtu darbībā, kas savukārt organizācijai var dot iespēju nepārtraukti pilnveidot procesu vadību, veicināt produktivitātes paaugstināšanos un nodrošināt ilgtspējīgu efektivitāti. Laikus novērsta kļūdas ļauj ikvienas nozares uzņēmumam ietaupīt izmaksas. Tādējādi autors uzskata, ka KLA metodi var lietot ne tikai kokapstrādes, bet arī citās tautsaimniecības nozarēs, lai analizētu kļūdu varbūtības un to potenciālās sekas kompleksās ražošanas sistēmās.

Secinājumi

1. Kļūdu loģiskās analīzes metode var tikt sekmīgi lietota problēmu cēloņu noskaidrošanā sarežģītās ražošanas sistēmās kokapstrādes nozarē. Būtiskākais šīs metodes mērķis ir noskaidrot galvenās kļūdas iespējamību, lietojot analītiskas un statistiskas metodes, kā arī izmantojot datorprogrammas, piemēram, *FaultCat*.
2. Izvērtējot pētījuma kļūdu loģiskās analīzes rezultātus, jāsecina, ka kļūdu iespējamību ievērojami samazina jaunas tehnoloģijas un darba vietu un iekārtu ergonomiski uzlabojumi. Par to liecina veiktā kļūdu loģiskā analīze diviem ražošanas etapiem: kokmateriālu (baļķu) zāģēšanas līnijai zāģmateriālu apstrādes procesā pēc procesu kvalitātes uzlabošanas „KVAL-ciklā” kļūmju iespējamība samazināta no 1 reizes 2 mēnešos līdz 2 reizēm gada laikā, bet mēbeļu izgatavošanas līnijai konstrukcijas elementu apstrādes un pakošanas posmā kļūmju iespējamība samazināta no 2 reizēm nedēļā līdz 3 reizēm gadā.
3. Kļūdu loģiskā analīze objektīvi neatklāj kļūdu izraisošos faktoros, un tas ir viens no būtiskākajiem šīs analīzes kā gadījumu izpētes metodes trūkumiem. Ar metodes palīdzību iespējams tikai aprēķināt notikumu atkārtošanās varbūtību un noskaidrot procesus, kuros nepieciešamas preventīvas darbības. Tāpēc lietderīgi lietot citas metodes, piemēram, produktu un procesu kļūmju veidu un seku analīzi – *Failure Mode and Effect Analysis* (FMEA), ražošanas risinājumu efektivitātes ekonomisko aprēķinu metodes (*Cost-Benefit analysis*) u. c., lai varētu veikt kompleksu kokapstrādes ražošanas procesu analīzi.

Priekšlikumi

1. Produktu un procesu problēmu identificēšanai un prevencijai pirms kļūmju notikšanas un iespējamo nevēlamo seku rašanās ieteicams lietot kļūdu loģiskās analīzes metodi, lai noskaidrotu procesus, kurus nepieciešamas uzlabot. Analīzi var papildināt ar citām metodēm, piemēram, kļūmju veidu un seku analīzi (FMEA), kas ļautu daudzpusīgi analizēt uzņēmuma ražošanas procesus.

2. Lietot KLA metodi ne tikai kokapstrādes, bet arī citās tautsaimniecības nozarēs, lai analizētu kļūdu notikšanas varbūtības un to potenciālās sekas kompleksās ražošanas sistēmās. Tas organizācijai dotu iespēju nepārtraukti pilnveidot procesu vadību, ietaupīt izmaksas, veicināt produktivitātes paaugstināšanos un nodrošināt ilgtspējīgu efektivitāti.

LITERATŪRA

1. Economic Development of Latvia. Ministry of Economics Report. Republic of Latvia. Rīga: Multineo, 2009.
2. Besterfield D. H. Quality Control. New Jersey: Pearson Education, 2004, 520 p.
3. Devore J. L. Probability and Statistics for Engineering and the Sciences. 6th ed. New York: Duxbury Press, 2003.
4. Mearns A. B. Fault Tree Analysis: the Study of Unlikely Events in Complex Systems, Boeing/UW System Safety Symposium, Sietle, 1965.
5. Kaļķis V. Darba vides risku novērtēšanas metodes. Latvijas Izglītības fonds. Rīga, 2008, 250 lpp.
6. Lee W. S., Grosh D. L. Tillman F. A. Fault tree analysis, methods, and applications – a review. Kansas State University, USA; Lie, C. H. IEEE Transactions on Reliability. Seoul National University, Aug 1, 1985, p. 194–203.
7. Burgess M. Fault tree creation and analysis tool: user manual. Available: <http://www.iu.hio.no/FaultCat/manual.htm>. Accessed 12.2009.
8. Dehlinger J., Lutz R. PLFaultCAT: a Product-Line Software Fault Tree Analysis Tool, Automated Software Engineering, 13, 2006, p. 169–193.
9. Freivalds A., Niebel B. Niebel's Methods, Standards, & Work Design. 12th ed., McGraw-Hill, 2009, 736 p.

Summary

Woodworking is a complicated branch not only from the point of view of managing the technological processes of manufacturing, but also in terms of the organization of work and risk factors of the working environment. This industry has been recognized one of the priority branches of the Latvian economy and is undergoing steady development, modernization and improvement.

The research was done in a medium woodworking enterprise in Latvia. Fault Tree (Logical) Analysis (FTA) was chosen for this research to be used in the quality management improvement of the processes of woodworking.

The aim of the research was to analyze the improvement of the process quality management before and after the introduction of automation and ergonomic solutions in the manufacturing processes of the woodworking enterprise in the raw material manufacturing line and the finished product manufacturing line.

Keywords: *Fault Logical Analysis, woodworking, process, quality management.*

Iedzīvotāju saslimstība ar infekcijas slimībām Latvijā 2000.–2008. gadā

Incidence of Infectious Diseases in Latvia 2000–2008

Silvija Kristapsone

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: silvija.kristapsone@lu.lv

Saskaņā ar Pasaules Veselības organizācijas (PVO) datiem infekcijas slimības joprojām pasaulē ir galvenais cilvēku priekšlaicīgas nāves cēlonis. Lai gan daudzās valstīs, tai skaitā Latvijā, pateicoties vienotai starptautiskai rīcībai, vairāku infekcijas slimību izplatība ir pārtraukta vai ierobežota, vai pilnīgi likvidēta, tomēr pēdējo 30 gadu laikā ir identificētas vairāk nekā trīsdesmit jaunas infekcijas slimības, tai skaitā HIV/AIDS un C hepatīts. Nopietnus draudus cilvēku veselībai rada plaši attīstījušies mikrobu rezistence pret antibakteriālajiem līdzekļiem, padarot cīņu ar infekcijas slimībām, piemēram, tuberkulozi, mazāk efektīvu. SARS (2003) un AH1N1 (2009) uzliesmojums pierādīja, ka infekcijas slimības var ātri izplatīties pasaulē, bet difterijas epidēmijas vairākās valstīs 90. gados – ka var atgriezties gandrīz pilnībā izskaustās slimības, radot nopietnus draudus sabiedrības veselībai.

Atslēgvārdi: infekcijas slimības, saslimstība ar infekcijas slimībām, salmoneloze, vīrushepatīts, ērcu encefalīts, tuberkuloze.

Raksta **mērķis** ir raksturot saslimstību ar infekcijas slimībām Latvijā laika posmā no 2000. līdz 2008. gadam, novērtējot saslimstības ar atsevišķām infekcijas slimībām dinamiku un intensitātes izmaiņas.

Mērķa sasniegšanai izvirzīti šādi **uzdevumi**:

- 1) raksturot infekcijas slimību būtiskākās īpatnības un saslimšanas bīstamās sekas;
- 2) novērtēt saslimstības ar atsevišķām infekcijas slimībām skaita un intensitātes dinamiku Latvijā;
- 3) analizēt un novērtēt saslimstības ar atsevišķām infekcijas slimībām epidemioloģisko situāciju.

Pētījumā lietotas statistiskās analīzes metodes, izmantojot Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes, Sabiedrības veselības aģentūras, Latvijas Infektoloģijas centra publikācijas un pieejamās elektroniskās datubāzes, kā arī citus aktuālus publicētus materiālus.

Grafiskajos attēlos pētāmo pazīmju raksturošanai dati sniegti vietām pat par laika posmu no 1990. gada, tādējādi salīdzinoši dinamiskā parādīt gandrīz divdesmit gadu laikā sasniegtās izmaiņas.

Raksta ierobežotā apjoma dēļ analizēta tikai saslimstība ar biežāk izplatītām, bīstamākām un smagākās sekas izraisošām infekcijas slimībām.

Infekcijas slimību medicīniskie aspekti

Infekcijas slimības ir patogēno mikroorganismu (baktēriju, riketsiju, sēņu un vīrusu) un makroorganisma (cilvēka vai dzīvnieka) mijiedarbības (infekcijas) izpausmes veids. Mikroorganismu un makroorganisma savstarpējās attiecības var izpausties ne vien slimības veidā, bet arī baktēriju nēsāšanā vai vīrusu nēsāšanā.

Infekcijas slimības var noritēt dažādās formās: slēptā jeb bezsimptomu formā, klīniski maz izteiktā un izteiktā formā. Pēc slimības smaguma pakāpes infekcijas slimības var būt smagas, vidēji smagas un vieglas. Infekcijas slimības var ierosināt viens vai vairāki mikroorganismu veidi. Inficēšanās process sākas no brīža, kad ierosinātājs iekļuvis cilvēka organismā, un šo ierosinātāju dzīvības norises un vairošanās stimulē organisma aizsargmehānismus, t. i., izstrādājas antivielas, veidojas alerģijas, attīstās imunitāte. Vairākums infekcijas slimību ir lipīgas, tām ir cikliska gaita, un pēc pārslimošanas cilvēks kļūst neuzņēmīgs jeb imūns, bet ir tādas slimības, kuru pārslimošana nerada imunitāti (hroniskās infekcijas slimības, piemēram, tuberkuloze, sifiliss, lepra u. c.). Slimības ierosinātājs var atrasties cilvēka organismā neaktīvā stāvoklī. Nelabvēlīgos apstākļos (organisma pārgurums, atdzišana, nepietiekams uzturs) var atklāties to patogēnās īpašības un cilvēks saslimst [2; 25].

Atbilstoši Latvijas Republikas Ministru kabineta 2006. gada 19. decembra noteikumiem Nr. 1046 infekcijas slimību saraksts ietver 63 slimības [3].

Pēc infekcijas slimību patogēnā ierosinātāja izšķir **bakteriālās infekcijas slimības**, piemēram, Sibīrijas mēris, holera, meningīts, reimatisma drudzis, salmoneloze, skarlatīna, stingumkrampji, tuberkuloze; **parazitārās infekcijas slimības**: babezioze, malārija, kašķis un **vīrusu infekcijas slimības**: bronhiolīts, vējbakas, tropu drudzis, hepatīts, epidēmiskais parotīts (cūciņas), poliomiēlīts, trakumsērga, bakas [2].

Pēc infekcijas primārās lokalizācijas un inficēšanās mehānisma infekcijas slimības iedala 4 grupās.

Elpošanas ceļu infekcijas slimības – ierosinātājs lokalizējas elpošanas orgānos (piemēram, gripa, bakas). Inficēšanās notiek pa gaisu ar pilieniem vai putekļiem (piliēninfekcija, putekļinfekcija). Vairākums slimību rada imunitāti, tāpēc svarīgākais profilaktiskais pasākums ir vakcinācija.

Zarnu infekcijas slimības – ierosinātājs lokalizējas zarnu gļotādā un izdalās ar izkārnījumiem (vīrushepatīts, dizentērija, vēdertīfs, holera, botulisms, salmoneloze, leptospiroze, bruceloze). Inficēšanās notiek ar inficētu ūdeni, pārtikas produktiem, rokām; liela nozīme ir mušām kā ierosinātāju pārnēsātājam. Profilaksē svarīga ir slimnieka izolācija, dezinfekcija, vispārīgi sanitārie un higiēnas pasākumi, personīgā higiēna.

Asins infekcijas slimības – ierosinātājs lokalizējas asinīs. Visbiežāk cilvēks inficējas no dzīvniekiem (ērcu encefalīts, hemorāģiskie drudži, mēris, riketsiozes u. c.), retāk infekcijas avots ir cilvēks (malārija, tīfs). Asins infekcijas slimības pārnēsā asinssūcēji parazīti. Vairākums slimību sastopamas stingri noteiktos

ģeogrāfiskos rajonos. Profilaksē svarīga nozīme ir deratizācijai, dezinfekcijai, cilvēku imunizācijai.

Ādas un gļotādas infekcijas slimības ierosinātāji tiek pārnesti tiešā kontaktā (kodumi, brūču inficēšanās) ar sasilušo vai netiešā – ar sadzīves priekšmetiem (traukiem, dvieļiem, rotaļlietām). Ādas infekcijas slimības ir, piemēram, roze, stingumkrampji, trakumsērga. Svarīgākie profilakses līdzekļi ir sadzīves un sanitāri higiēnisko apstākļu uzlabošana, sanitārās kultūras paaugstināšana. Dažu slimību, piemēram, trakumsērgas un stingumkrampju, profilaksē galvenā nozīme ir potēšanai [2; 29].

Latvijā ilgstoši veicot mērķtiecīgu un plānveida vakcināciju pret infekcijas slimībām, ir panākta tādu slimību kā stingumkrampji un poliomiēlīts izskaušana vai arī samazināšana (difterija, garais klepus, masalas, masaliņas, epidēmiskais parotīts) līdz 99,9% salīdzinājumā ar pirmsvakcinācijas periodu [29].

MK noteikumi Nr. 330 „Vakcinācijas noteikumi” (pieņemti 26.09.2000.) ar grozījumiem nosaka obligātu vakcināciju pret šādām slimībām: bērni – pret tuberkulozi, difteriju, stingumkrampjiem, garo klepu, poliomiēlītu, masalām, masaliņām, epidēmisko parotītu, b tipa *Haemophilus influenzae* infekciju, B hepatītu, vējbakām; pieaugušie: pret difteriju un stingumkrampjiem [8].

Pēdējo gadu laikā ir sasniegti un uzturēti augsti imunizācijas rādītāji: 96,2% zīdaiņu vakcināti pret B hepatītu, 98,7% – pret tuberkulozi, 97,3% – pret difteriju, stingumkrampjiem, garo klepu, poliomiēlītu un b tipa *Haemophilus influenzae* infekciju. 96,6% bērnu līdz 2 gadu vecumam un 97,5% bērnu līdz 8 gadu vecumam vakcināti pret masalām, masaliņām un epidēmisko parotītu. Tajā pašā laikā tikai 78,9% bērnu līdz 14 gadu vecumam ir vakcināti pret B hepatītu, un inficēšanās risks pusaudžu vecumā ar šo slimību strauji pieaug [1]. No 2010. gada 1. janvāra Latvijā uzsākta vakcinācija pret pneimokoku infekciju, kas pasargās no elpošanas ceļu bakteriālām saslimšanām (meningīts, pneimonija u. tml.), vakcīnu pret Rota vīrusu plānots ieviest no 2011. gada 1. janvāra, savukārt vakcīnu pret papilomas vīrusa infekciju – no 2010. gada 1. septembra [29].

Darba aizsardzības prasības, strādājot ar bioloģiskām vielām, stājās spēkā jau 2003. gada 1. janvārī (MK noteikumi Nr. 189 „Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām”, pieņemti 21.09.2002.). Lielākā uzmanība darba aizsardzības jomā ir pievēršama tādiem bioloģiskiem aģentiem kā B un C hepatīts, trakumsērga, ērcu encefalīts, tuberkuloze [4].

MK noteikumi Nr. 330 „Vakcinācijas noteikumi” (pieņemti 26.09.2000.) nosaka obligātu vakcināciju pret šādiem bioloģiskiem aģentiem – B hepatītu, ērcu encefalītu un dzeltenu drudzi. Visos citos gadījumos darba devējam ir jānovērtē darba vides risks un atbilstoši šī novērtējuma rezultātiem jāpiedāvā nodarbinātajiem iespēja vakcinēties pret attiecīgo infekcijas slimību izraisītāju (piemēram, A hepatīts). Minētie MK noteikumi Nr. 330 „Vakcinācijas noteikumi” nosaka arī riska grupas, kuras obligāti vakcinējamas [8].

Saslimstība ar infekcijas slimībām – gadījumu skaits, intensitāte un attīstības dinamika

Saslimstību ar infekcijas slimībām galvenokārt raksturo gadījumu skaits un gadījumu skaits uz 100 000 iedzīvotājiem, parādot saslimstības intensitāti (1. tab.).

1. tabula

Saslimstība ar atsevišķām infekcijas slimībām Latvijā – gadījumu skaits un intensitāte 2000.–2008. gadā [6]

Incidence of selected infectious diseases in Latvia – the number of cases and intensity 2000–2008

Gadījumu skaits Intensitāte uz 100 000 iedzīv.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Salmonelozes infekcijas	<u>1032</u> 43	<u>836</u> 35	<u>927</u> 40	<u>799</u> 34	<u>480</u> 21	<u>615</u> 27	<u>800</u> 35	<u>625</u> 28	<u>1283</u> 57
Šigeloze (bakt. dizentērija)	<u>409</u> 17	<u>1792</u> 76	<u>773</u> 33	<u>1388</u> 60	<u>555</u> 24	<u>182</u> 8	<u>87</u> 4	<u>85</u> 4	<u>102</u> 5
Pārējās akūtās zarnu infekcijas	<u>3671</u> 155	<u>4154</u> 176	<u>6018</u> 257	<u>6116</u> 263	<u>5164</u> 223	<u>6401</u> 278	<u>7952</u> 348	<u>6730</u> 296	<u>7752</u> 342
Vīrushepatīti	<u>1706</u> 72	<u>1644</u> 70	<u>1287</u> 55	<u>1380</u> 59	<u>1662</u> 72	<u>1558</u> 68	<u>1738</u> 76	<u>1971</u> 87	<u>4535</u> 200
Skarlatīna	<u>600</u> 25	<u>389</u> 17	<u>638</u> 27	<u>461</u> 20	<u>775</u> 34	<u>1020</u> 44	<u>578</u> 25	<u>464</u> 20	<u>481</u> 21
Garais klepus (V)	<u>135</u> 6	<u>160</u> 7	<u>159</u> 7	<u>99</u> 4	<u>41</u> 2	<u>25</u> 1	<u>29</u> 1	<u>27</u> 1,2	<u>14</u> 0,6
Vējbakas (V)	<u>5773</u> 243	<u>6336</u> 269	<u>5940</u> 254	<u>6953</u> 299	<u>9355</u> 404	<u>6266</u> 272	<u>6887</u> 301	<u>6340</u> 279	<u>6955</u> 307
Epidēmiskais parotīts (V)	<u>1949</u> 82	<u>6834</u> 290	<u>231</u> 10	<u>10</u> 5	<u>72</u> 3	<u>37</u> 2	<u>6</u> 0,3	<u>4</u> 0,2	<u>6</u> 0,3
Leptospiroze	<u>34</u> 1,4	<u>39</u> 1,7	<u>22</u> 0,9	<u>10</u> 0,4	<u>13</u> 0,6	<u>8</u> 0,3	<u>5</u> 0,2	<u>2</u> 0,1	<u>3</u> 0,1
Ērču encefalīts	<u>544</u> 23	<u>303</u> 13	<u>153</u> 7	<u>365</u> 16	<u>251</u> 11	<u>142</u> 6	<u>170</u> 7	<u>171</u> 7	<u>184</u> 8
Difterija (V)	<u>264</u> 11	<u>91</u> 4	<u>45</u> 2	<u>26</u> 1	<u>20</u> 0,9	<u>20</u> 0,9	<u>32</u> 1,4	<u>18</u> 0,8	<u>29</u> 1,3
Kašķis	<u>1300</u> 55	<u>1100</u> 47	<u>835</u> 36	<u>738</u> 32	<u>794</u> 34	<u>920</u> 40	<u>875</u> 38	<u>801</u> 35	<u>911</u> 40
Pirmreizēja tuberkuloze (V)	<u>1715</u> 72	<u>1729</u> 73	<u>1540</u> 66	<u>1481</u> 64	<u>1373</u> 59	<u>1238</u> 54	<u>1144</u> 50	<u>1079</u> 47	<u>918</u> 41

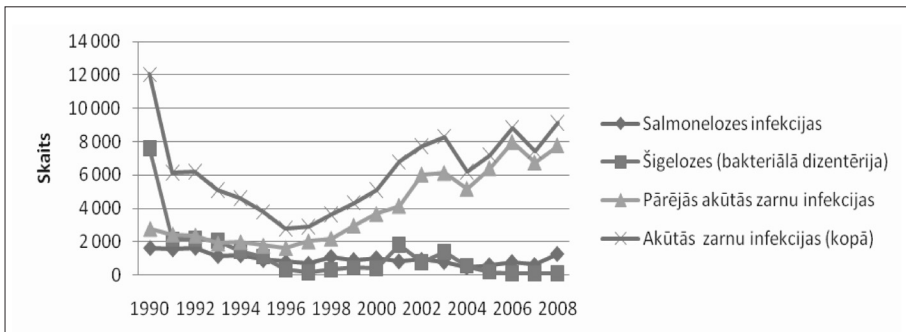
(V) – obligāta vakcinācija.

Pēc dažādu iestāžu sniegtās informācijas par infekcijas slimībām jākonstatē, ka saslimšana ar infekcijas slimībām kopējā novērtējumā neietver saslimšanu ar gripu – visbiežāk reģistrētās saslimšanas Latvijā ir akūtas, sevišķi lipīgas elpošanas orgānu

vīrusu infekcijas un sasniedz epidēmijas līmeni katru sezonu. Šīs saslimšanas faktiski tiek uztvertas kā patstāvīga infekcijas slimību grupa.

Pēc Latvijas Republikas CSP sniegtās informācijas par saslimstību ar infekcijas slimībām (biežāk sastopamām, bīstamākām un valsts imunizācijas līmeni raksturojošām) jāsecina, ka atsevišķu saslimšanas gadījumu skaits ar infekcijas slimībām ir salīdzinoši niecīgs – daži vai daži desmiti gadījumi gadā, piemēram, leptospiroze (pret to iedzīvotāji netiek vakcinēti), garais klepus, epidēmiskais parotīts, difterija (pret tām iedzīvotāji tiek vakcinēti jau bērnībā). Tajā pašā laikā dažu infekcijas slimību gadījumu skaits, pret kurām iedzīvotāji tiek vakcinēti, gada laikā ir ievērojami lielāks, piemēram, tuberkuloze – apmēram tūkstoš gadījumu gadā, vējbakas – tuvu setiņiem tūkstošiem.

Infekcijas slimību grupā, pret kurām iedzīvotāji netiek vakcinēti, vislielākais reģistrētais saslimšanas gadījumu skaits gan 90. gados, gan šajā desmitgadē saistāms ar dažādām **zarnu infekcijām** (1. attēls). Kā redzams, zarnu infekcijas slimību skaits viszemāko līmeni sasniedza 1996.–1997. gadā, samazinoties vairāk nekā 3 reizes salīdzinājumā ar 1990. gadu. No 1996. līdz 2000. gadam salmonelozes (800–1100 gadījumi) un dizentērijas (200–400 gadījumi) saslimšanas gadījumu skaitam noturoties salīdzinoši zemā līmenī, pieauga saslimšanas gadījumu skaits ar pārējām zarnu infekcijas slimībām. Saslimstība ar bakteriālo dizentēriju no jauna uzliesmoja 2001. gadā, kad tika reģistrēts vairāk nekā tūkstoš dizentērijas gadījumu, savukārt saslimstības gadījumu skaits ar salmonelozi vairāk par tūkstoš gadā tika novērots 1998. un 2000. gadā un uzliesmoja no jauna 2008. gadā, sasniedzot lielāko saslimšanas gadījumu skaitu kopš 1992. gada.



1. att. Saslimstība ar zarnu infekcijas slimībām – gadījumu skaita dinamika 1990.–2008. gadā [6]

Incidence of intestinal infectious diseases – dynamics of number of cases 1990–2008 (per 100 000 population)

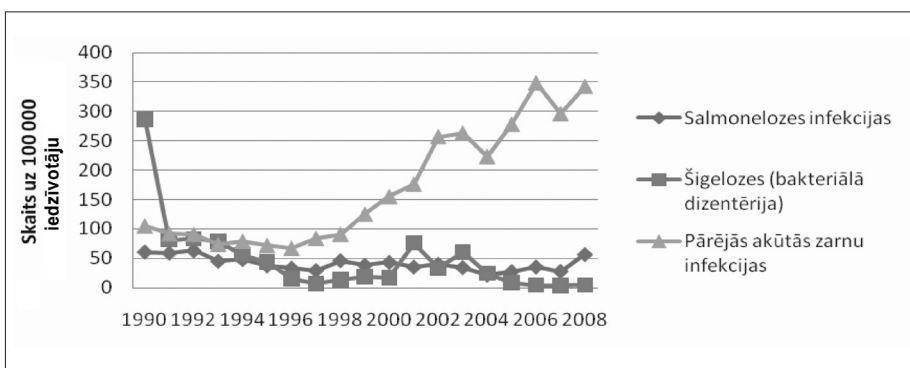
Kopš 90. gadu vidus kopējais saslimstības gadījumu skaits ar akūtām zarnu infekcijām kopumā pieaug, un to nosaka tā saucamo pārējo akūto zarnu infekciju gadījumu skaita pieaugums (piemēram, gastroenterokolīts, Rota vīruss, neatšifrētas zarnu saslimšanas).

Novērtējot saslimstības ar akūtām zarnu infekcijas slimībām intensitāti, jāsecina, ka 2008. gadā tika novērots saslimstības ar salmonelozi augstākais līmenis šajā

desmitgadē – 57 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju. Tāds Latvijā iepriekš tika reģistrēts vidēji 1990.–1992. gadā (vidējais saslimušo skaits 2004.–2008. gadā – 29 gadījumi uz 100 000 iedzīvotājiem) [6].

Šigelozes jeb bakteriālās dizentērijas intensitāte pēdējos gados uzrāda izteiktu samazināšanās tendenci salīdzinājumā ar šīs dekādes sākuma gadiem (2001. un 2003. gadu). Dinamikā pašlaik ir sasniegts 90. gadu beigu intensitātes līmenis, un to var vērtēt kā zemu – 4,5 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju.

Dinamisku pieaugumu kopš 1996. gada uzrāda saslimstības ar pārējām akūtām zarnu infekcijām intensitāte (2. attēls).

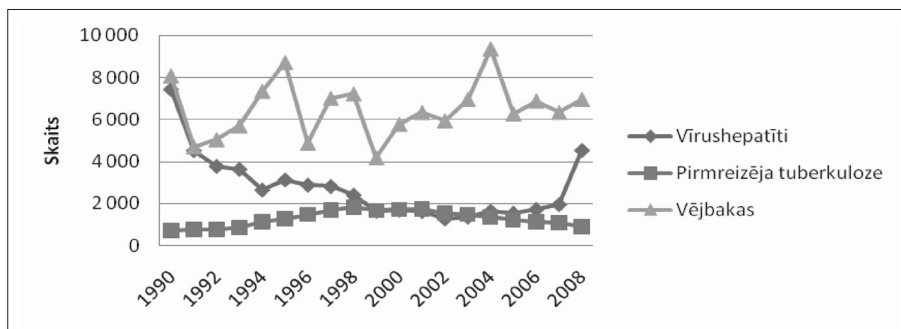


2. att. Saslimstība ar zarnu infekcijas slimībām – intensitātes dinamika 1990.–2008. gadā [6]

Incidence of intestinal infectious diseases – dynamics of intensity 1990–2008 (per 100 000 population)

1990. gadā 63,3% visu zarnu infekcijas saslimšanu veidoja bakteriālā dizentērija, taču 2008. gadā tā bija tikai 1,1%, pārējām zarnu infekcijas saslimšanām veidojot 84,8% no kopējā zarnu saslimšanu skaita, savukārt Rota vīrusa saslimšanas no šiem 84,8% veidoja 31,7%. Tas norāda uz strukturālām izmaiņām saslimstības smagumā ar zarnu infekcijas slimībām. Pārējās akūtās zarnu infekcijas slimības parasti noris vieglā vai vidēji smagā formā, neatstājot būtiskas sekas uz cilvēka veselību, tajā pašā laikā šīs saslimšanas īsāku vai garāku laiku padara cilvēku darba nespējīgu. Analizējot datus par saslimušo vecuma struktūru, lielākā daļa saslimušo ik gadus ir jaundzimušie (aptuveni 20%) un bērni vecumā no 1 līdz 6 gadiem (aptuveni 50%) [22]. Arī saslimstības intensitāte ar zarnu infekcijas slimībām bērniem ir ļoti augsta – tā, piemēram, 2007. gadā 0–18 gadu vecuma grupā saslimstības intensitāte ar zarnu infekcijas slimībām līdzinājās 1131 uz 100 000 bērnu šajā vecumā [7]. Tā kā šo slimību izplatīšanos sekmē sanitāri higiēnisko normu neievērošana gan sadzīvē, gan mācību iestādēs, sabiedriskajā ēdināšanā, mazumtirdzniecībā un citur, tad novērotais šīs infekciju slimību grupas skaita un intensitātes pieaugums norāda uz visu vecuma grupu izglītošanas nepilnībām par veselības jautājumiem, kam būtu jāpievērš papildu uzmanība, kā arī biežiem higiēnas prasību pārkāpumiem sabiedriskajā telpā.

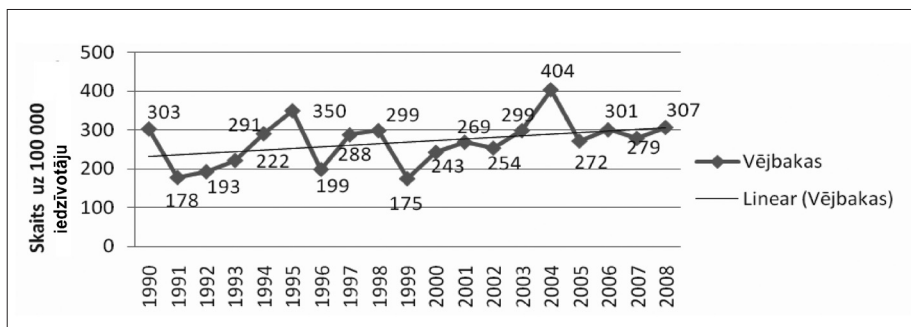
Infekcijas slimības, kuru reģistrētais skaits vidēji Latvijā pārsniedz tūkstoš gadījumu gadā, ir vējbakas, vīrushepatīti, tuberkuloze (3. attēls).



3. att. Saslimstība ar vējbakām, vīrushepatītiem un tuberkulozi – gadījumu skaita dinamika 1990.–2008. gadā [6]

Incidence of chickenpox, viral hepatitis and tuberculosis – dynamics of number of cases 1990–2008

Saslimstība ar vējbakām ir otrā biežākā infekcijas slimība Latvijā pēc akūtām zarnu infekcijas slimībām. 2004. gadā saslimstības gadījumu skaits ar vējbakām bija lielākais pēdējo divdesmit gadu laikā – 9,4 tūkstoši gadījumi jeb 404 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju (4. attēls), 2008. gadā reģistrēti 6955 vējbaku gadījumi, t. sk. 238 pieaugušie, 131 vējbaku slimnieks ārstējies slimnīcā [6; 7]. Pēc speciālistu vērtējuma reālais saslimšanas līmenis, pieskaitot arī tos slimniekus, kas slimo vieglā formā un pie ārsta nevērsas, ir līdz pat trīs reizēm lielāks. Pirmajos sešos mēnešos pēc bērna dzimšanas viņu aizsargā antivielas, kas pirms dzimšanas iegūtas no mātes asinīm, taču pēc tam uzņēmība pret vējbakām paaugstinās, 90% gadījumu slimo bērni, kas jaunāki par 15 gadiem, bet 60% gadījumu – pirmskolas vecuma bērni. Tā kā slimība izplatās ar gaisa pilieniem, inficēties ir viegli. Slimība ilgst apmēram divas nedēļas, bērni parasti vējbakas izslimo viegli [25]. Mirstība bērniem ir vienā no 100 000 gadījumu. 2008. gadā Latvijā tikai četros procentos gadījumu bija nepieciešama bērnu hospitalizācija. Taču pieaugušajiem risks saslimst ar smagu vējbaku formu ir 15 reizes lielāks. Slimība ilgst 3–4 reizes ilgāk nekā bērniem. Turklāt vējbakas var nelabvēlīgi ietekmēt augli, ja ar vējbakām saslimusi grūtniece [7; 12]. 2008. gadā Latvijā sestā daļa pieaugušo ārstējās slimnīcā. Iegūt imunitāti pret vējbakām ir iespējams, tikai pārslimojot slimību vai vakcinējoties.



4. att. Iedzīvotāju saslimstība ar vējbakām – intensitātes dinamika 1990.–2008. gadā [6]

Incidence of varicella – dynamics of intensity 1990–2008 (per 100 000 population)

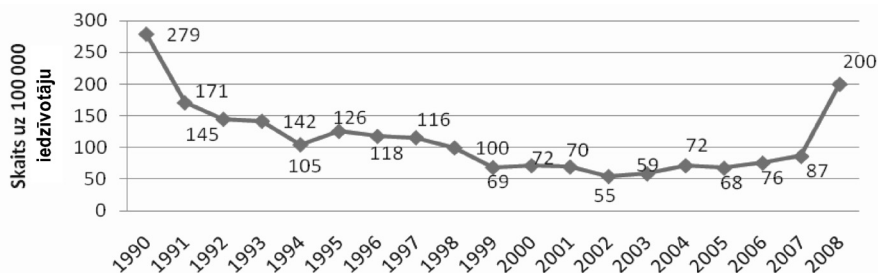
Vakcinācija pret vējbakām pasargā 70–90% vakcinēto bērnu un novērš smagu slimības norisi 95% vakcinēto personu [33]. Augsts vakcinācijas līmenis pret kādu saslimšanu pasargā arī nevakcinētās personas.

2008. gadā tika uzsākta valsts samaksāta 15 mēnešus vecu bērnu vakcinācija pret vējbakām. Pagaidām pret vējbakām vakcinēto bērnu skaits ir divas reizes mazāks nekā bērnu skaits, kuri vakcinēti pret masalām, masaliņām un epidēmisko parotītu. Tas izskaidrojams ar to, ka parasti vakcinācijas līmenis ar jaunām vakcīnām sasniedz Pasaules Veselības organizācijas ieteiktos 95% pakāpeniski: 2–3 gadu laikā. Tā kā vakcinācija pret vējbakām tika veikta tikai vienu gadu, saslimstība ar vējbakām 2008. gadā atšķirībā no citām infekcijas slimībām joprojām bija augsta [1; 33].

Viena no biežāk reģistrētām infekcijas slimībām ir arī dažādi **vīrushepatīti**. Medicīnā ir zināmi pieci vīrusi, kuri bojā aknas, divi no tiem izplatās līdzīgi zarnu infekcijām – A un E vīruss. Latvijas teritorijā saslimstība ar E vīrusa formu ir ļoti reta, tas var tikt ievests tikai no Austrumāzijas un Āfrikas.

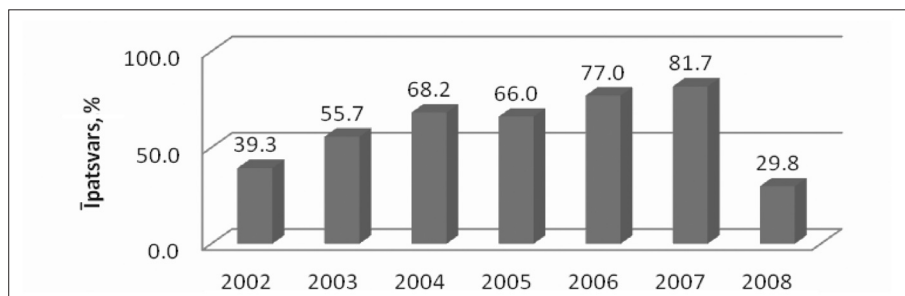
Savukārt saslimstība ar A vīrushepatītu cikliski sasniedz epidēmijas līmeni. No 50. gadu sākuma līdz 90. gadu vidum Latvijā reģistrēti septiņi A hepatīta epidēmiskie pacēlumi ar 5–8 gadu intervālu. Pēdējais lielais epidēmiskais pacēlums reģistrēts 1988.–1990. gadā, kad trīs gadu laikā saslima ap 20 000 cilvēku [13].

No 1990. gada (7424 gadījumi) līdz 1994. gadam (2657 gadījumi) reģistrēto saslimstības gadījumu skaits ar vīrushepatītiem strauji samazinājās, no 1995. gada (3137 gadījumi) līdz 2002. gadam (1287 gadījumi) vērojama daudz mērenāka saslimstības ar vīrushepatītiem gadījumu skaita samazināšanās, 2002. gadā sasniedzot zemāko saslimstības līmeni – tikai 55 gadījumus uz 100 000 iedzīvotāju jeb 1287 gadījumus. Turpmākajos piecos gados saslimstība ar vīrushepatītiem vidēji bija 72 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju. Situācija krasi mainījās 2008. gadā, kad saslimstības intensitāte ar vīrushepatītiem sasniedza 200 saslimšanas gadījumus uz 100 000 iedzīvotāju jeb 4535 saslimšanas gadījumus (5. attēls), mainoties arī dažādu vīrushepatītu īpatsvaram kopējā saslimstībā ar vīrushepatītiem [6; 27].



5. att. Saslimstība ar vīrushepatītiem – intensitātes dinamika 1990.–2008. gadā [6]
Incidence of viral hepatitis – dynamics of intensity 1990–2008 (per 100 000 population)

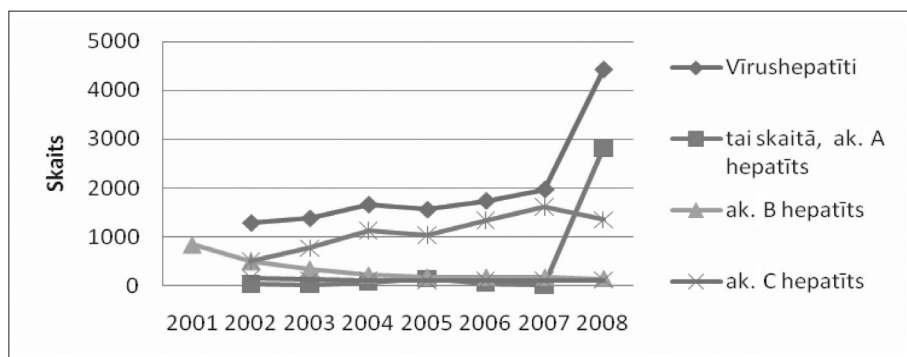
Saslimstības ar vīrushepatītiem izmaiņas dinamikā galvenokārt nosaka saslimstība ar hronisko C hepatītu – no 2003. gada lielākā daļa ar vīrushepatītiem saslimušo bija hroniska C hepatīta slimnieki (6. attēls).



6. att. Saslimšana ar hronisku C hepatītu – īpatsvars kopējā ar vīrushepatītiem saslimušo skaitā [14; 15; 17; 18; 19; 21; 23; 26]

Incidence of chronic hepatitis C – proportion of total diseased population

2008. gadā turpretī 62% gadījumu no visiem vīrushepatītiem reģistrēts A hepatīts (7. attēls). Līdzīga situācija vērojama arī 2009. gadā – 60,7% no visiem vīrushepatītiem bija A hepatīti [29].



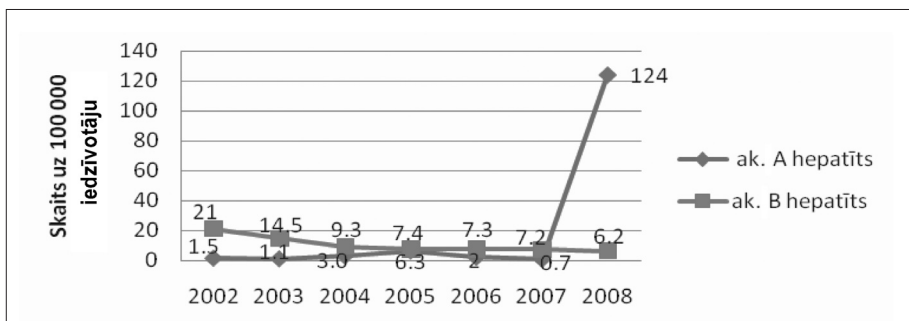
7. att. Saslimstība ar dažādām vīrushepatīta formām – dinamika 2002.–2008. gadā [14; 15; 17; 18; 19; 21; 23; 26]

Incidence of various forms of viral hepatitis – dynamics 2002–2008

Kaut arī parasti A hepatīta vīruss izraisa vieglu vai vidēji smagu saslimšanu, tomēr A hepatīts var noritēt smagi, pat beigties letāli cilvēkiem ar citām veselības problēmām – hroniskām aknu slimībām, tai skaitā B un C hepatīta vīrusa nēsātājiem, no alkohola un narkotikām atkarīgām personām, kā arī cilvēkiem, kam ir citas hroniskas slimības, kas novājina imunitāti, piemēram, HIV/AIDS slimniekiem. Pats par sevi vīruss ir sezonāls – no augusta līdz decembrim, un tā uzliesmojumi sagaidāmi, ja neizveidosies kolektīvā imunitāte.

Līdz 90. gadu sākumam vispār nebija vakcīnu pret A hepatītu, līdz ar to tie cilvēki, kam nebija imunitātes pret šo vīrusu, saslima. Pēdējā desmitgadē vakcinētie iedzīvotāji no saslimšanas ar A hepatītu ir pasargāti, tomēr kopumā pret A hepatītu imūno personu skaits ir neliels. Pašlaik tikai 20–40 procentiem iedzīvotāju 20–40 gadu vecuma grupā ir antivielas pret A hepatītu [27]. Savukārt cilvēki, kuri ir jaunāki par 20 gadiem, gandrīz visi ir neimūni jeb uzņēmīgi pret A hepatīta vīrusu

un var saslimt, saskaroties ar vīrusu. Imunitātes trūkums pret A hepatītu bērniem un gados jauniem cilvēkiem skaidrojams ar to, ka pēdējo 15 gadu laikā saslimstība ar šo infekciju Latvijā bija zemā līmenī un vīrusa cirkulācija bija ierobežota (8. attēls), cilvēki pret to vakcinējās reti, pārsvarā tikai pirms došanās uz A hepatīta skartām valstīm [12].



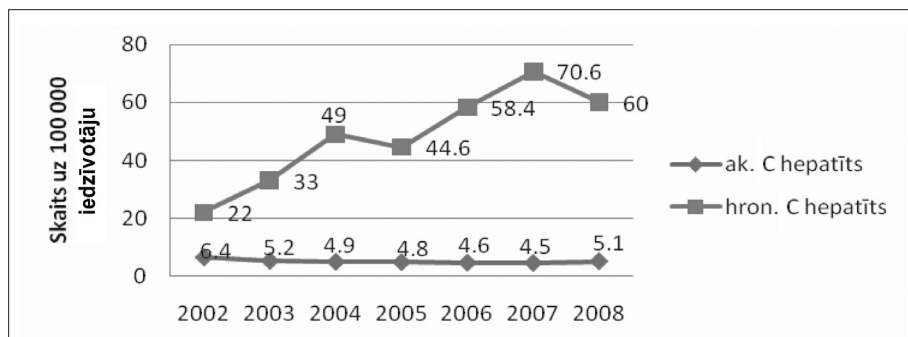
8. att. Saslimstība ar akūtu A un B vīrushepatīta infekcijām – intensitātes dinamika 2002.–2008. gadā [14; 15; 17; 18; 19; 21; 23; 26]

*Incidence of acute hepatitis A and B – dynamics of intensity
2002–2008*

Vakcinācija ir visefektīvākais un ērtākais veids, kā aizsargāties no B hepatīta un tā izraisītāja hroniskas nēsāšanas. **B vīrushepatīts** izplatās ar asins palīdzību, pēc Latvijas Hepatīta biedrības datiem, aptuveni 1% B hepatīta pacientu inficējas ar adatas dūriena palīdzību, strādājot veselības aprūpē [4]. Pasaules Veselības organizācija uzskata B hepatīta vakcīnu par pirmo pretvēža vakcīnu, jo tā pasargā pacientu no aknu vēža, kas rodas B hepatīta vīrusa dēļ. Jaundzimušo vakcinācija pret B hepatītu Latvijā uzsākta 1997. gadā, un pašlaik visaugstākā saslimstība ar B hepatītu ir 15–29 gadu vecuma grupā [32]. 2001. gada laikā tika reģistrēti 839 akūti B hepatīta saslimšanas gadījumi, kas ir vidēji 35 saslimšanas uz 100 000 iedzīvotāju, taču 2008. gadā reģistrēti 140 gadījumi jeb 6,2 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju [26]. Vakcinācija un vienreizējo medicīnisko manipulāciju instrumentu plaša lietošana pēdējo septiņu gadu laikā samazinājusi šīs saslimšanas intensitāti līdz minimumam.

C hepatīta infekcija izplatās ar asins kontaktu starpniecību. Tas nozīmē, ka cilvēki, kam veikta asins pārlišana (90. gados, pirms uzsākta C hepatīta noteikšana), kas lietojuši narkotikas, kam veikts tetovējums vai ķermeņa pīrsings vai kam bijusi saskarsme ar asinīm sadzīvē, ir bijuši pakļauti riskam inficēties ar C hepatītu. Pēc Latvijas Hepatīta biedrības datiem, aptuveni 3% C hepatīta pacientu inficējas, strādājot veselības aprūpē [4]. Pēc speciālistu aprēķiniem, 1,7% jeb 38 442 Latvijas iedzīvotājiem ir C hepatīta vīruss, bet ārstēšana nav nepieciešama, tomēr no tiem 40% jeb 15 376 cilvēkiem ir attīstījies hronisks aktīvs C hepatīts un ir nepieciešama ārstēšana [5]. Ar hronisku C hepatītu saslimušo skaits kopš 2004. gada pārsniedz tūkstoš gadījumu gadā, 2007. gadā sasniedzot pat 1611 gadījumus jeb 71 gadījumu uz 100 000 iedzīvotāju, 2008. gadā šo gadījumu skaitam samazinoties līdz 1352 gadījumiem jeb 60 gadījumiem uz 100 000 iedzīvotāju (9. attēls). Visaugstākā

saslimstība ar C hepatītu vērojama vīriešiem ekonomiski aktīvā vecumā (no 18–39 gadiem) [5].



9. att. Saslimstība ar akūta un hroniska C vīrushepatīta infekcijām – intensitātes dinamika 2002.–2008. gadā [14; 15; 17; 18; 19; 21; 23; 26]

Incidence of acute and chronic hepatitis C virus infections – dynamics of intensity 2002–2008

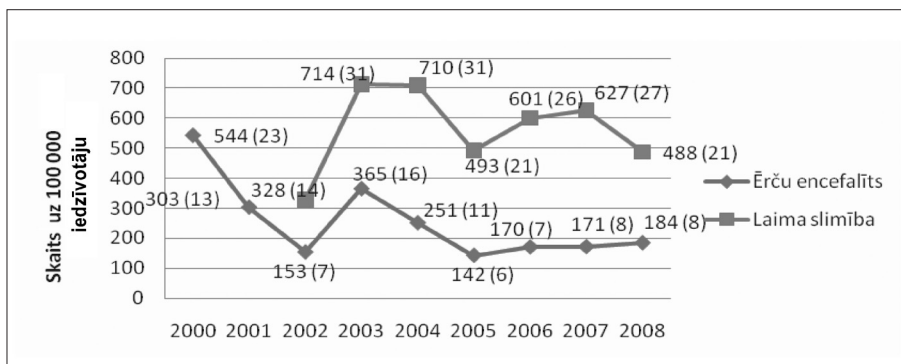
Pret A un B vīrushepatītu ir pieejamas vakcīnas, taču C hepatītam tāda joprojām nav radīta. PVO dati liecina, ka aptuveni 180 miljoni cilvēku visā pasaulē ir inficēti ar C hepatīta vīrusu, lielāka vīrusa izplatība vērojama Āfrikā, Dienvidamerikā un Austrumāzijā. Aptuveni 9 miljoni Eiropas iedzīvotāju varētu būt inficēti ar šo vīrusu. Lielākā problēma ir savlaicīga slimības diagnosticēšana, jo lielākajā daļā gadījumu tā noris bez būtiskām izpausmēm. Pasaules prakse rāda, ka C hepatīta vīrusa nēsātāju skaits var sasniegt pat līdz 3% no valsts iedzīvotāju skaita, no kuriem 40% pastāv risks saslimt ar hepatītu [10].

Latvijā salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm joprojām ir ārkārtīgi liels ar C hepatītu inficēto skaits, kuri ieguvuši šo vīrusu, intravenozi lietojot narkotikas, tas ir, izmantojot cita, jau inficēta cilvēka šļirci. Citās valstīs šie rādītāji ir zem 50%, turpretī Latvijā – gandrīz 80%. 6% ieguvuši vīrusu dzimumattiecībās ar inficētu personu, bet 5% gadījumu māte infekciju nodevusi bērnam dzemdību laikā. Latvijā nav neviena gadījuma, kad ar C hepatītu kāds būtu inficējies asins pārliešanas vai orgānu transplantācijas laikā. Taču nav arī datu, vai cilvēki dabūjuši vīrusu ārstniecisko vai kosmētisko manipulāciju laikā [13].

Tuberkuloze ir infekcijas slimība, kura visbiežāk skar plaušas (plaušu tuberkuloze), bet tuberkulozes nūjiņa pa asins straumi un limfātisko sistēmu var izplatīties visā organismā un bojāt jebkuru orgānu vai sistēmu – mugurkaulu, gūžas kaulus, nieres, dzimumorgānus, galvas smadzenes u. c. (ārpusplaušu tuberkuloze). 1993. gadā, kad Pasaules Veselības organizācija izziņoja tuberkulozes epidēmijas situāciju pasaulē, Latvijā saslimstības līmenis ar tuberkulozi bija visai zems. No 1999. gada līdz 2003. gadam saslimstības ar pirmreizēju tuberkulozi gadījumu skaits bija visai līdzīgs vīrushepatītu gadījumu skaitam un intensitātes līmenim, bet vēlākā laika posmā saslimstība ar tuberkulozi pretstatā vīrushepatītiem samazinājās. Kopš 2001. gada, kad tika novērota šajā desmitgadē plašākā saslimstība ar pirmreizēju tuberkulozi – 1729 gadījumi jeb 73 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju, saslimstība ar

tuberkulozi ir strauji samazinājusies, sasniedzot 918 gadījumus jeb 41 gadījumu uz 100 000 iedzīvotāju 2008. gadā. Turklāt 96% visu gadījumu ir plaušu tuberkuloze. Lai gan Latvijā saslimstība ar tuberkulozi samazinās, tomēr uztraucoši liels ir gadījumu skaits, kad pacientiem diagnosticēta multirezistentā un īpaši rezistentā tuberkulozes forma – tāda, kas daudz grūtāk pakļaujas ārstēšanai, jo ir nejutīga pret noteiktiem medikamentiem [9; 31]. Ar tuberkulozi neatkarīgi no vecuma var inficēties visu mūžu, pat vienu reizi ieelpojot baktēriju, bet parasti nepieciešams ilgstošs kontakts un daudzkārtēja TB baktēriju ieelpošana. Vislielākais risks inficēties ir ģimenes locekļiem, darbabiedriem, draugiem un tiem cilvēkiem, kuriem ir tiešs un ilgstošs kontakts ar TB pacientiem. Tikai apmēram 30% cilvēku, kuri nokļuvuši kontaktā ar tuberkulozi, ar to inficējas, bet 5% no tiem saslimst ar tuberkulozi [30].

Gandrīz visā Latvijas teritorijā ir augsts risks saslimt ar **ērču encefalītu** un **Laima slimību**. Pēc epidemioloģiskās izpētes vairāk nekā 60% saslimušo ir pieaugušie, lielākoties pensionāri (25%) un bezdarbnieki (36%), kuri mežos sēņo un ogo. Lielākajai daļai saslimušo raksturīga meningeālā forma, 10% saslimušo slimību pārslimo viegli, 70% – vidēji smagi, 20% – smagi [20]. Vienīgais, kas cilvēkus var pasargāt no šīm saslimšanām, ir izpratne un zināšanas par ērču encefalītu un Laima slimību. Vakcinēšanās iespējama tikai pret ērču encefalītu, un tās rezultātā saslimšanas gadījumu skaits kopš 2005. gada ir salīdzinoši zems salīdzinājumā ar 2000. gadu un, protams, ar 1994. un 1995. gadu, kad saslimušo skaits sasniedza 1,4 tūkstošus gadījumu gadā (10. attēls).



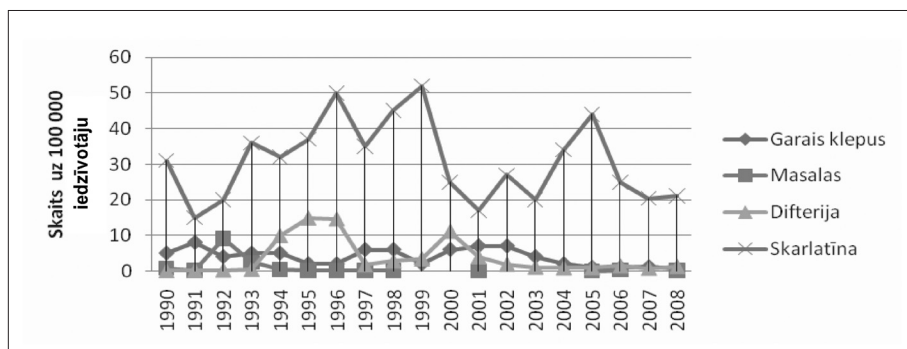
10. att. Iedzīvotāju saslimstība ar ērču encefalītu un Laima slimību
[14; 15; 17; 18; 19; 21; 23; 26]

Incidence of tick-borne encephalitis and Lyme disease

Tomēr 2009. gadā reģistrētie 328 ērču encefalīta un 720 Laima slimības gadījumi liecina, ka saslimstība ar šīm slimībām salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu pieaug [29]. Ekonomiskā krīze acīmredzot ir piespiedusi daudzus cilvēkus atteikties no vakcinācijas pret ērču encefalītu, un tā faktiski ir vienīgā iespēja aizsargāties pret šo smago slimību. Turpmāk tas varētu izraisīt pieaugošu saslimstību.

Viena no infekcijas slimībām, kas raksturīga bērniem un pusaudžiem, jo 90% gadījumu ar to slimo līdz 16 gadu vecumam, un pret ko nav vakcīnas, ir **skarlatīna**. Visaugstākā saslimstība vērojama pirmsskolas un skolas vecuma bērniem.

Skarlatīnas ierosinātājs rada arī citas slimības, piemēram, sāpošu kaklu (faringīts), ādas sastrutošanu (piodermija), vidusauss iekaisumu, sepsi u. c. Slimībai raksturīga sezonālitate – rudens un ziemas periods. Skarlatīnas izraisītājs ir streptokoka baktērija. Infekcijas avots ir slimnieks vai baktērijas nēsātājs, un tā izplatās gaisā – pilienu ceļā. Specifiska profilakse nepastāv [25]. Svarīgi agrīni atklāt un ārstēt skarlatīnas infekcijas avotus. Vidēji laika posmā no 2000. līdz 2008. gadam saslimstība ar skarlatīnu ir 26 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju, un salīdzinājumā ar 90. gadiem, kad vidējā intensitāte bija 35,3 saslimšanas gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju, saslimstības ar skarlatīnu intensitāte samazinās (11. attēls).



11. att. Saslimstība ar bērnu infekcijas slimībām – intensitātes dinamika 1990.–2008. gadā [6]

Incidence of infectious diseases in children – dynamics of intensity 1990–2008 (per 100 000 population)

Pēdējos divdesmit gados epizodiski ir vērojams saslimstības pieaugums ar atsevišķām bērnu infekcijas slimībām, pret kurām ir vakcīnas: **difterija** – 1994.–1996. un 2000. gadā, garais klepus – 2001.–2002. gadā. Nepietiekama pieaugušo vakcinācija pret difteriju ir iemesls tam, ka 2008. gadā reģistrēti 29 difterijas gadījumi, no kuriem divi beigušies letāli. Līdz 2008. gada beigām Latvijā kopumā pret difteriju bija vakcinēti 62,1% pieaugušo. Difterija nepazīst ne rajonu, ne valstu robežas, un dzīve pierāda, ka nevakcinētam cilvēkam difterija bieži beidzas ar nāvi vai smagām sekām veselībai. Lai epidēmiju apturētu, būtu jāpanāk 80% pieaugušo iedzīvotāju vakcinācija [24].

2000.–2001. gadā epidēmijas līmeni sasniedza saslimstība ar **epidēmisko parotītu**, kad šī saslimšana tika reģistrēta pat 290 gadījumos uz 100 000 iedzīvotāju pretstatā 1990.–1999. gadā vidēji novērotajiem 4,8 gadījumiem uz 100 000 iedzīvotāju. Speciālisti 2000. gada epidēmiskā parotīta pieaugumu skaidroja ar šīs slimības periodisko pacēlumu, kas ir raksturīgs vairumam infekciju slimību, kā arī ar to, ka daudziem cilvēkiem nav izveidojusies pietiekama imunitāte pret šo slimību. Lielākajai daļai 2001. gadā saslimušo intervāls starp vakcināciju un saslimšanas konstatēšanu pārsniedz 9 gadus, tas norādīja uz zemu vakcīnas efektivitāti atsevišķās vecuma grupās [16]. Epidēmiskais parotīts jeb tā sauktās cūciņas ir akūta infekcijas slimība, kam raksturīgs pieauss siekalu dziedzeru pietūkums un paaugstināta temperatūra. Infekcijas avots ir slimnieks, kas izdala vīrusus pēdējās inkubācijas perioda dienās

un pirmajās 10 slimības dienās. Inficēšanas parasti notiek gaisa pilienu ceļā, dažkārt arī ar slimnieka siekalām apraiptiem priekšmetiem. Epidēmiskais parotīts var izraisīt arī tādas komplikācijas kā meningītu, encefalītu, siekalu dziedzeru iekaisumu, orhītu, olnīcu iekaisumu, pankreatītu, sterilitāti un dažos gadījumos arī kurlumu. Parasti vislielāko epidēmiskā parotīta gadījumu skaitu novēro ziemas un pavasara sezonā [25]. Salīdzinājumā ar parotīta epidēmijas maksimuma punktu 2001. gadā 2003. gadā saslimstība samazinājās gandrīz 63 reizes, 2008. gadā sasniedzot 0,3 gadījumus uz 100 000 iedzīvotāju.

Secinājumi

1. Kopš 90. gadu vidus kopējais saslimstības ar *akūtām zarnu infekcijām* gadījumu skaits kopumā pieaug, un to nosaka tā saucamo pārējo akūto zarnu infekciju gadījumu skaita pieaugums.
2. Pēdējo divdesmit gadu laikā strukturāli izmainījies zarnu infekcijas slimību smagums, samazinājies smagu zarnu infekcijas slimību skaits un intensitāte, bet ievērojami pieaugusi pārējo akūto zarnu infekcijas slimību izplatība. Tā kā ar pārējām zarnu saslimšanām galvenokārt (70%) slimo bērni (vecumā līdz 6 gadiem), tas norāda uz dažādu preventīvu pasākumu iespējām, piemēram, vakcināciju pret Rota vīrusu, un to uzsāks šogad. Otrs virziens – visu sabiedrības vecuma grupu izglītošana sanitārās higiēnas jautājumos, treškārt – biežākas pārbaudes sabiedriskajā ēdināšanā, stingrāki sodi par šo noteikumu pārkāpumiem.
3. 2008. gadā uzsākta bērnu vakcinācija pret *vējbakām*, tomēr pagaidām pret vējbakām vakcinēto bērnu skaits ir divas reizes mazāks nekā bērnu skaits, kuri vakcinēti pret citām infekcijas slimībām, līdz ar to tuvākajos 2–3 gados saslimstība ar vējbakām vēl būs visai izplatīta dažādās vecumgrupās, lai gan uzrādīs samazināšanās tendenci.
4. Latvijas teritorijā cirkulē A, B un C *vīrushepatīti*, kas uzrāda salīdzinoši augstu saslimstības intensitāti, cikliski A hepatītam sasniedzot epidēmijas līmeni. Pēdējā desmitgadē zemākais līmenis sasniegts 2002. gadā. Epidēmiskais pacēlums novērots 2008.–2009. gadā.
5. No saslimšanām ar vīrushepatītiem lielāko īpatsvaru līdz 2007. gadam veidoja hroniskie C hepatīti, sasniedzot pat 89% no visiem gadījumiem 2007. gadā. 2008.–2009. gada dati liecina par struktūras izmaiņām – 62–63% saslimšanu ir A hepatīti. Pēdējā desmitgadē vakcinētie iedzīvotāji no saslimšanas ar A hepatītu ir pasargāti, tomēr kopumā pret A hepatītu imūno personu skaits ir neliels, un tas nozīmē, ka jāturpina aktīvi izskaidrot vakcinācijas nepieciešamību un jārod dažādi vakcinācijas finansiālie risinājumi.
6. Vakcinācija ir arī visefektīvākais un ērtākais veids, kā aizsargāties no B hepatīta un tā izraisītāja hroniskas nēsāšanas. Jaundzimušo vakcinācija pret B hepatītu Latvijā uzsākta 1997. gadā. Tagad visaugstākā saslimstība ar B hepatītu ir 15–29 gadu vecuma grupā, un vakcinēties vai ne – tā ir vecāku vai pašu pieaugušo izvēle.

7. Pēc speciālistu aprēķiniem, ar hronisku C hepatītu saslimušo skaits, kuriem nepieciešama ārstēšana, ir 0,7% Latvijas iedzīvotāju, un tas nozīmē, ka saslimušo skaita samazināšanās nav gaidāma, jautājums – kad to diagnosticēs un vai šīs slimības atklāšana notiks vienmērīgi?
8. Visaugstākā saslimstība ar C hepatītu vērojama vīriešiem ekonomiski aktīvā vecumā (18–39 gadi). Latvijā salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm joprojām ir ārkārtīgi liels ar C hepatītu inficēto skaits, kuri ieguvuši šo vīrusu, intravenozi lietojot narkotikas – aptuveni 80,6% ieguvuši vīrusu dzimumattiecībās ar inficētu personu, bet 5% gadījumu māte infekciju nodevusi bērnam dzemdību laikā.
9. No 2001. gada līdz 2008. gadam saslimstība ar *tuberkulozi* ir strauji samazinājusies, tomēr uztraucoši liels ir gadījumu skaits, kad pacientiem diagnosticēta multirezistentā un īpaši rezistentā tuberkulozes forma.
10. Gandrīz visā Latvijas teritorijā ir augsts risks saslimt ar *ērču encefalītu* un *Laima slimību*. Pēc epidemioloģiskās izpētes vairāk nekā 60% saslimušo ir pieaugušie, lielākoties pensionāri (25%) un bezdarbnieki (36%), kuri sēņo un ogo. Tā kā slimība lielākoties norisinās smagi, cilvēkus no šīm saslimšanām var pasargāt vienīgi izpratne par vakcinācijas nepieciešamību un zināšanas par drošības pasākumiem sēņojot vai ogojot. Vakcinēšanās rezultātā saslimšanas gadījumu skaits ar ērču encefalītu no 2005. gada līdz 2008. gadam ir salīdzinoši zems, tomēr ekonomiskā krīze 2009. gadā izskaidro saslimstības pieaugumu ar ērču encefalītu.
11. Saslimstība ar tradicionālajām „bērnu” slimībām, pret kurām nevakcinē, ir salīdzinoši zemā līmenī un nerada draudus sabiedrības veselībai.
12. Valsts ekonomiskās un sociālās attīstības krīzes dēļ saslimstība ar infekcijas slimībām 21. gadsimta pirmās desmitgades beigās atsevišķās slimību grupās pasliktinās (vīrushepatīti, ērču encefalīts, Laima slimība u. c.)

LITERATŪRA UN AVOTI

1. Imunizācijas valsts programma 2008.–2010. gadam. Ministru kabineta 2008. gada 31. janvāra rīkojums Nr. 43. (Skatīts 07.01.2010.) Pieejams: www.infectology.lv/docs/268/2009-dok/imunizācijas-prog.pdf.
2. Infekcijas slimības. (Skatīts 20.12.2009.) Pieejams: <http://neslimo.lv/>
3. Infekcijas slimību saraksts. 4. pielikums Ministru kabineta 2006. gada 19. decembra noteikumiem Nr. 1046. (Skatīts 05.01.2010.) Pieejams: http://www.vnc.gov.lv/files/Pielikums_Nr_4_1046.doc
4. Informācija par patreizējo situāciju attiecībā uz darba vides kaitīgajiem bioloģiskiem faktoriem. (Skatīts 04.01.2010.) Pieejams: http://osha.europa.eu/lv/campaigns/hwi/topic_prevention_biologicalhazards/latvia/state_of_play.pdf
5. Latvijā strauji izplatās C hepatīts. Avots: News.lv, NRA 20.10.2009. (Skatīts 07.01.2010.) Pieejams: http://www.postfactum.lv/1/3/?id_news=33941
6. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde. Datubāzes. Veselības aprūpe un sports. 11–2. Iedzīvotāju saslimstība ar atsevišķām infekcijas un parazitārajām slimībām. (Skatīts 20.12.2009.) Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/csp/>

7. Leta. Populārākās slimības – zarnu vīrusi un vējbakas. Svētdiena, 18.10.2009. (Skatīts 04.01.2010.) Pieejams: <http://zinas.nra.lv/latvija/>
8. MK noteikumi Nr. 1026 „Grozījumi Ministru kabineta 2000. gada 26. septembra noteikumos Nr. 330 „Vakcinācijas noteikumi”” (Latvijas Vēstnesis, 145 (4131), 11.09.2009. (Skatīts 07.01.2010.) Pieejams: www.likumi.lv/doc.php?id=11215&from=off
9. Paparde I. Palielinās saslimstība ar tuberkulozi, kas ir īpaši nejutīga pret medikamentiem. (Skatīts 23.03.2010.) Pieejams: <http://zinas.nra.lv/latvija/veseliba/19175>
10. Pasaulē ap 180 miljoniem cilvēku ir inficēti ar C vīrushepatītu. Valsts aģentūra Latvijas Infektoloģijas centrs. 2007-10-02. (Skatīts 05.01.2010.) Pieejams: <http://dr.lv/?&page=26&new=>
11. Pērn pieaugusi saslimstība ar ērcu pārnēsātajām slimībām un vīrusu zarnu infekcijām. Sestdiena, 13. marts (2010) Ziņu aģentūra LETA. (Skatīts 29.03.2010.) Pieejams: <http://zinas.nra.lv/latvija/veseliba/18438>
12. Pieaug infekcijas slimību skaits, kuru izplatība saistīta ar higiēnas neievērošanu. (Skatīts 05.01.2010.) Pieejams: <http://www.managimene.lv/veseliba/>
13. Pieaug pret A hepatītu vakcinēto iedzīvotāju skaits. (Skatīts 05.01.2010.) Pieejams: <http://www.vakcina.lv/arhivs/>
14. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 3 (640) 2003. gada 14. janvārī. Infekciju un parazitārās slimības Latvijā 2002. gadā 1.–12. mēn. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: <http://sva.vi.gov.lv/files/statistika%202002.pdf>
15. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 3 (768) 2004. gada 16. janvārī. Infekciju un parazitārās slimības Latvijā 2003. gadā 1.–12. mēn. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2003_janvdec.pdf
16. Sabiedrības veselības aģentūra. Epidemioloģijas biļetens Nr. 47 (794) 2004. gada 6. septembris. Epidēmiskais parotīts Latvijā (Epidemioloģiskais pārskats par 2000.–2003. gadu). (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: <http://old.sva.lv/epidemiologija/bileteni/ep.php>
17. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 67 (814) 2004. gada 13. decembrī. Infekciju un parazitārās slimības Latvijā 2004. gadā 1.–11. mēn. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2004_janvnov.pdf
18. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Infekciju un parazitārās slimības Latvijā 2004. gada decembrī. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2004_decembris.pdf
19. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 2 (898) 2006. gada 12. janvārī. Infekciju un parazitārās slimības Latvijā 2005. gadā 1.–12. mēn. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2005_janvdec.pdf
20. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 36 (932) 2006. gada 14. augusts. Ērcu encefālīta epidemioloģiskā situācija 2003.–2005. gadā. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2007
21. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 3 (961) 2007. gada 15. janvārī. Infekciju un parazitārās slimības Latvijā 2006. gadā 1.–12. mēn. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2006_janvdec.pdf
22. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 53 (1013) 2007. gada 8. novembrī. Akūtas zarnu infekcijas Latvijā. IV daļa. Gastroenterokolīti (GEK) ar noteiktu etioloģiju Latvijā. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2007

23. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 9 (1036) 2008. gada 25. februārī. Infekciju un parazitārās slimības Latvijā 2007. gadā 1.–12. mēn. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2007_janvdec.pdf
24. Sabiedrības veselības aģentūra. Informatīvie materiāli. Difterija nogalina. Vakcinācija bez maksas. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: <http://sva.vi.gov.lv/files/infekcijas%20slimibas/difterija.pdf>
25. Sabiedrības veselības aģentūra. Slimību apraksti. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: <http://sva.vi.gov.lv/infekcijas/slimibas/>
26. Sabiedrības veselības aģentūra. Statistika. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 10(1089) 2009. gada 02. martā. Infekciju un parazitārās slimības Latvijā 2008. gadā 1.–12. mēn. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/files/statistika_2008_janvdec.pdf
27. Sabiedrības veselības aģentūra. Epidemioloģijas biļetens. Nr. 14 (1093) 2009. gada 24. marts. A hepatīts Epidemioloģiskā situācija Latvijā 2007. un 2008. gadā. (Skatīts 06.01.2010.) Pieejams: http://sva.vi.gov.lv/a_hepatita_biletens_02_04.pdf
28. VA Latvijas Infektoloģijas centrs. Informācija presei 01.09.2008. Latvijas Republikas Veselības ministrija. Uz 09.06.2009. 45/Ta-1012 Nr. 20/L-1804- jur. Ministru prezidentam V. Dombrovskim. Par Latvijas Ģimenes ārstu asociācijas vēstuli. (Skatīts 11.01.2010.) Pieejams: www.knl.lv/raksti_data/941/VMatb.doc.
29. VA Latvijas Infektoloģijas centrs. Epidemioloģijas biļetens Nr. 8 (1129) 2010. gada 23. februārī. (Skatīts 29.03.2010.) Pieejams: http://www.infectology.lv/docs/268/2009-dok/12_09.pdf
30. VA Latvijas Infektoloģijas centrs. Tuberkulozes un plaušu slimību klīnika. Statistikas dati. Saslimstība ar tuberkulozi. (Skatīts 04.01.2010.) Pieejams: http://www.tuberculosis.lv/site/lat/saslimstiba_TB/?ord=9000
31. VA Latvijas Infektoloģijas centrs. Tuberkulozes un plaušu slimību klīnika. Tuberkuloze. (Skatīts 04.01.2010.) Pieejams: http://www.tuberculosis.lv/site/lat/saslimstiba_TB/?ord=9000
32. Vakcīnas. Hepatīts B. Garais klepus. Poliomiēlīts. Delfi sievietēm. 10.06.2003. (Skatīts 29.12.2009.) Pieejams: <http://woman.delfi.lv/archive/article.php?id=5589023>
33. Vējbakas: izslimot vai vakcinēties. Māmiņu klubs. 23.10.2009. (Skatīts 06.01.2009.) Pieejams: http://www.maminuklubs.lv/bernu_veseliba/vejbakas--izslimot-vai-vakcineties

Summary

The article assesses the dynamics and intensity of the incidence of infectious diseases in Latvia in the period between 2000 and 2008. Methods of statistical analysis are used in the study with the data from the Central Statistical Bureau of the Republic of Latvia, Public Health Agency, publications of the Latvian Infectology Centre and electronic databases, as well as other published material.

Figures of the studied trends are given in some instances, demonstrating the dynamics of nearly twenty years.

Writing on a limited scale brings us to speculate why only more widespread, dangerous and serious consequences of infectious diseases are analyzed.

Conclusions

- 1) *Since the mid-nineties, the number of overall incidences of acute intestinal infections has been growing because of the number of the so-called other acute intestinal infections is increasing.*
- 2) *Over the past twenty years there has been a structural change in the severity of infectious intestinal diseases: severe intestinal diseases have been decreasing in number and intensity, but there is a significant increase in other acute intestinal infectious diseases. Among them, children's diseases are predominant (70%) (aged 6 years). It points to the different possibilities of preventive measures: vaccination against Rotavirus, which will be launched later this year; public education of all age groups on health care issues; more frequent inspections in the catering industry, stricter penalties for offences.*
- 3) *In 2008 children's vaccination against chickenpox was started; however, the number of children vaccinated against chickenpox is two times smaller than the number of children vaccinated against other infectious diseases as yet. In the coming 2–3 years, the incidence of chickenpox will still be quite high in different age groups, but showing a decreasing trend.*
- 4) *A, B and C viral hepatitis is common in the territory of Latvia, showing a relatively high incidence rate, hepatitis A cyclically reaches epidemic levels. In the last decade, the lowest level was recorded in 2002. Epidemical elevation was observed in 2008–2009.*
- 5) *By 2007, the largest proportion chronic viral hepatitis C accounted for the largest proportion, reaching as much as 89% of all cases. Data of 2008–2009 give evidence of structural changes – 62–63% of illnesses are hepatitis A. In the last decade, the people vaccinated against hepatitis A are protected from the infection, but in general there are few people immune against hepatitis A, and this implies that the need to vaccinate must be strongly advocated and different financial solutions must be sought.*
- 6) *Vaccination is the most effective and easiest way to protect people against hepatitis B and its carrier agent. Neonatal vaccination against hepatitis B in Latvia started in 1997. Currently the highest incidence of hepatitis B is in the age group from 15 to 29 years, and to be vaccinated or not is the parents' or adults' own choice.*
- 7) *According to experts, the estimated number of people with chronic hepatitis C needing treatment is 0.7% of the Latvian population. The number is not expected to decline, hence the question when the disease will be diagnosed and how evenly it will be detected.*
- 8) *The highest incidence of hepatitis C is observed in men of economically active age (18–39). Compared with other European countries, Latvia has an extremely high number of infections with hepatitis C acquired by intravenous drug-use – about 86% acquired the virus by having sex with an infected person, and in 5% of cases, the infection transferred from mother to child in childbirth.*
- 9) *From 2001 to 2008, incidence of tuberculosis has fallen sharply; however, there is a disturbingly large number of cases diagnosed with multiresistant and particularly resistant forms of tuberculosis.*
- 10) *Almost the whole territory of Latvia is under a high risk of tick-borne encephalitis and Lyme disease. According to an epidemiological study, more than 60% of the*

infected are adults, mostly senior citizens (25%), and unemployed (36%) visiting forests picking mushrooms and berries. As the disease is very serious, the only thing that can protect people is understanding the need for vaccination and safety measures when going into forest. Thanks to vaccination, the number of cases of tick-borne encephalitis in 2005–2008 is relatively low, but the economic crisis in 2009 explains increasing incidence of tick-borne encephalitis.

11) *Incidence of the traditional “children’s” illnesses which there is no vaccination against is relatively low and poses no threat to public health.*

Keywords: *infectious diseases, incidence of infectious diseases, salmonella infections, viral hepatitis, tick-borne encephalitis, tuberculosis.*

Veselības aprūpes finansēšanas avoti: problēmas un risinājumi

Health Care Funding Sources: Problems and Solutions

Jānis Lielkalns

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *janis.lielkalns@apollo.lv*

Raksta mērķis ir raksturot iespējamus veselības aprūpes finansēšanas avotus, to priekšrocības un trūkumus. Autors raksturo pasaules attīstīto valstu izvēlētos finansējuma avotus, to priekšrocības un trūkumus, akcentējot katra izvēlēta finansēšanas veida spēju īstenot solidaritātes un vienlīdzības principus. Nozīmīgākie finansējuma ieguves avoti veselības aprūpes nodrošināšanai ir valsts nodokļu ieņēmumi (veselības nodoklis vai budžeta finansējums) un obligātā veselības apdrošināšana, taču būtisku daļu veselības aprūpes finansēšanā dod arī pacientu tiešie maksājumi un brīvprātīgā veselības apdrošināšana. Rakstā izvērtēti arī tāds finanšu līdzekļu avots kā medicīniskie depozītkonti. Pamatojoties uz rakstā veikto analīzi, autors kā veselības aprūpes finansēšanas optimālo avotu Latvijas apstākļiem min obligāto veselības apdrošināšanu, kas ir efektīvāka, stabilāka ilgtermiņā un nodrošina lielāku vienlīdzību nekā otrs nozīmīgākais finansēšanas avots – nodokļu finansēšana. Par regresīvākiem finansēšanas avotiem autors uzskata pacientu tiešos maksājumus, kas būtiski ietekmē mazāk nodrošināto iedzīvotāju iespēju saņemt tiem nepieciešamos veselības aprūpes pakalpojumus.

Atslēgvārdi: veselības aprūpe, finansēšana, obligātā veselības apdrošināšana, brīvprātīgā veselības apdrošināšana, pacientu maksājumi.

Ievads

Veselības aprūpē Latvijā nu jau 20 gadus notiek reformas, kuru mērķis ir pilnveidot veselības aprūpes finansēšanas un finanšu līdzekļu izlietojuma sistēmu valstī. Reformu gaitā ir vairākkārt pārveidota nozarei atvēlētā finansējuma administrēšanas sistēma, kā arī mainīti finansējuma izlietojuma principi, taču diskusijas par piemērotāko un efektīvāko finanšu iegūšanas veidu joprojām ir aktuālas.

Reformu pirmsākumos 1990.–1993. gadā veselības aprūpi finansēja no pašvaldību un valsts budžeta līdzekļiem, piemērojot minimālo finansējuma normatīvu uz vienu iedzīvotāju. Laikā no 1997. gada līdz 2004. gadam veselības aprūpei novirzīja 28,4% no iedzīvotāju ienākumu nodokļa ieņēmumiem [10, 81]. Vēlākajos gados veselības aprūpi finansēja no valsts budžeta vispārējiem ieņēmumiem, taču akūta līdzekļu trūkuma apstākļos nozarē valstī arvien aktuālāka kļuva diskusija par obligātu veselības apdrošināšanu, kas, pēc idejas autoru domām, dotu ievērojamu papildu finansējumu. Šāda viedokļa aizstāvji par argumentu izmanto jau kopš 1995. gada

pastāvīgi augošo brīvprātīgās veselības apdrošināšanas apjomu, kas ievērojami pieaudzis pēc 2000. gada un 2008. gadā sasniedzis 55 milj. latu apmēru.

Reformu gaitā vienlaikus ar valsts finansējuma izmaiņām arvien vairāk veselības aprūpes finansēšanā tika iesaistīts pacients ar tā līdzekļiem. Kopš 1992. gada Rīgā un, sākot ar 1994. gadu, visā valstī tika ieviests pacienta maksājums, saņemot valsts finansētus veselības aprūpes pakalpojumus, – pacienta iemaksa. Jau 1996. gadā pacienta līdzdalība veselības aprūpes finansēšanā tika palielināta, nosakot, ka pacienta līdzdalības maksājums par veselības aprūpes pakalpojumu drīkst sasniegt 25% no pakalpojuma vērtības. Kopš šī brīža iedzīvotāju līdzdalība nozares finansēšanā ir tikai pieaugusi, līdz 2002. gadā sasniedza jau 48,8% no kopējā veselības aprūpes finansējuma valstī. Turpmākajos gados šis rādītājs ir sarucis un 2006. gadā ir 36,8% līmenī, taču salīdzinājumā ar attīstītajām Eiropas valstīm iedzīvotāju privātie maksājumi Latvijā ir ļoti augsti: Luksemburgā tie ir 9,4%, Čehijā 12,1%, Lielbritānijā 12,6%, Dānijā 16,0%, Norvēģijā 16,4%, Īslandē 16,9%, Austrijā 23,0%, Vācijā 23,4%. Igaunijā šis rādītājs ir 25,8%, Lietuvā 30,0%.¹

Darba **mērķis** ir izanalizēt attīstītajās Eiropas valstīs pastāvošos veselības aprūpes finansēšanas veidus, raksturot to priekšrocības un trūkumus, kā arī novērtēt to piemērotību Latvijas apstākļiem. Uz analīzes secinājumu pamata autors izstrādās priekšlikumus veselības aprūpes finanšu ieguvē turpmāk veicamajām reformām.

Mērķa sasniegšanai tiks īstenoti šādi **uzdevumi**:

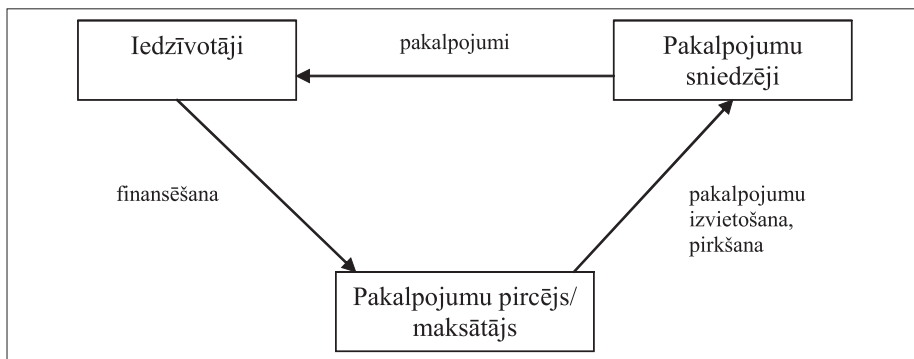
- 1) raksturoti būtiskākie veselības aprūpes finansēšanas sistēmai izvirzītie realizējami uzdevumi, pamatprincipi;
- 2) izanalizēti veselības aprūpes finansēšanas iespējamie avoti, kādi tiek izmantoti dažādās pasaules (galvenokārt, Eiropas) valstīs, norādot to priekšrocības, kā arī pievēršoties būtiskākajiem riskiem, kas saistās ar to izmantošanu;
- 3) uz pētījumā izdarīto secinājumu pamata, kā arī, izvērtējot pasaulē pastāvošās finansēšanas sistēmas, tiks izvirzīti autora priekšlikumi turpmākai reformu gaitai Latvijā.

Darbā tiks izmantotas tādas pētījumu metodes kā datu apkopošana, salīdzināšana, interpretēšana. Tiks lietota monogrāfiskā pētījumu metode – pētīti citu autoru un darba grupu darba rezultāti.

1. Veselības aprūpes organizācijas un finansēšanas pamatprincipi

Veselības aprūpes sistēmas raksturo īpatnība, ka valsts līmenī pakalpojumu saņēmējs un pakalpojumu pircējs (maksātājs) nav viena un tā pati persona. Shematiski veselības aprūpes sistēmu darbību var attēlot kā trijstūri (sk. 1. att.).

¹ Datu avots: Pasaules Veselības organizācijas datubāze "WHO Statistical Information System". Pieejams: <http://www.who.int/whosis/indicators/compendium/2008/3exo> (skatīts 21.01.2010.).



1. att. Veselības aprūpes trijstūris [6, 3]

Health care triangle

Veselības aprūpes pakalpojumu patērētāji un vienlaikus arī sistēmas finansētāji ir iedzīvotāji, kuru līdzekļi atbilstoši valsts noteiktai kārtībai nonāk veselības aprūpes sistēmas administrētāja (valsts noteiktas struktūras) rīcībā. Tas savukārt izlieto šos līdzekļus, pārkot iedzīvotājiem nepieciešamos pakalpojumus ārstniecības iestādēs (izvieto pakalpojumus).

Šāds mehānisms nozīmē, ka līdzekļu administrētājam veselības aprūpes organizēšanas un finanšu līdzekļu piesaistes procesā jānodrošina vairāku nozīmīgu principu ievērošana. Viens no būtiskākajiem principiem ir pieejamības nodrošināšana, kas ietver sevī vairākus rādītājus:

- teritoriālā jeb fiziskā pieejamība,
- finansiālā jeb izmaksu pieejamība,
- pakalpojumu jeb tehnoloģiju pieejamība.

Pasaules Veselības organizācijas pētnieki, analizējot un raksturojot situāciju Eiropā, pētījumu balstījuši uz valstu izvēlēto veselības aprūpes finansēšanas sistēmu spēju nodrošināt Eiropas Savienībā izvirzīto veselības aprūpes vispārējo mērķu un finansiālo mērķu īstenošanu. Šie mērķi ir šādi [9, 1]:

- universāls segums,
- solidāra finansēšana,
- vienlīdzība augstas kvalitātes veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanā.

Kā finansiālie mērķi ir izvirzīti šādi principi [9, 25–26]:

- finansiālā aizsardzība – nodrošināt universālu aizsardzību pret finanšu risku, kas izriet no sliktas veselības stāvokļa,
- vienlīdzība finansēšanā – bagātie maksā lielāku savu ienākumu daļu un proporciju,
- līdzsvarota pieeja veselības aprūpes pakalpojumiem – pakalpojumu saņemšana balstīta uz vajadzību, nevis spēju maksāt,
- sistēmas caurredzamība un atbildība,
- labas pakalpojumu kvalitātes un efektīvas organizācijas un servisa sistēmas nodrošināšana,
- administratīvā efektivitāte – minimālas pārvaldes izmaksas.

Šai darbā tiks izvērtēts tikai viens no iepriekš minētajiem pakalpojumu pieejamības aspektiem – finansiālās pieejamības nodrošināšana. Šis aspekts, pēc autora domām, ir ļoti cieši saistīts arī ar pārējiem, piemēram, attālums līdz pakalpojumu sniedzējam bieži vien ir nepārvarams šķērslis tieši finansiālu apsvērumu dēļ maznodrošinātiem iedzīvotājiem, kuri ir lielākie veselības aprūpes pakalpojumu pieprasītāji jeb patērētāji [4]. Arī tehnoloģiju jautājums ir cieši saistīts ar finansējuma apjomu – jaunākās tehnoloģijas ir efektīvākas, taču arī dārgākas, līdz ar to valstij ir jāsabalansē izmaksas jaunu tehnoloģiju iegādei un ieguvums no augsti efektīviem pakalpojumiem.

Ar finansiālo pieejamību saistās arī veselības aprūpes sistēmas finansēšanas avota izvēle un tā progresivitāte – jo lielāks ir pacientu tiešo maksājumu apjoms un īpatsvars, jo regresīvāka ir sistēma kopumā. Tādējādi, pēc autora domām, ir būtiski veidot sabalansētu un progresīvu līdzekļu ieguves avotu sistēmu, kura nodrošina solidāru sistēmas izmaksu segšanu neatkarīgi no maksātāju finansiālajām iespējām, veselības stāvokļa un citiem faktoriem, kā arī vienlīdzību pakalpojumu saņemšanā – visiem pieejamu vienādu medicīnisko pakalpojumu apjomu un kvalitāti neatkarīgi no veiktajiem sistēmas uzturēšanas maksājumiem, bet pēc katra indivīda nepieciešamības.

Secinājumi

- 1.1. Autors piekrīt viedoklim, ka valstij kā starpniekam starp pakalpojumu saņēmējiem–iedzīvotājiem un pakalpojumu sniedzējiem–ārstniecības iestādēm, veidojot noteiktu valsts veselības aprūpes finansēšanas sistēmu, jānodrošina šādu nozīmīgāko principu ievērošana: iedzīvotāju finansiālā aizsardzība saslimšanas gadījumā, vienlīdzība un solidaritāte sistēmas finansēšanā un pakalpojumu izmantošanā.
- 1.2. Veselības aprūpes sistēmām izvirzītā mērķa – nodrošināt pakalpojumu pieejamības trīs rādītājus (teritoriālo, finansiālo un tehnoloģiju jeb pakalpojumu) – īstenošana, pēc autora domām, ir atkarīga no valsts izvēlētajiem sistēmas finansēšanas avotiem, to struktūras un progresivitātes. Finanšu trūkums nedrīkst būt šķērslis mazāk nodrošinātiem iedzīvotājiem veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanā.

2. Veselības aprūpes finansēšanas līdzekļu ieguves avoti

Līdzekļus veselības aprūpes finansēšanai dažādas valstis gūst no atšķirīgiem avotiem, kuri tiek kombinēti savā starpā, ņemot vērā katras valsts izvirzītās prioritātes – valsts veselības aprūpes sistēmas aptveres plašumu, vienlīdzību pakalpojumu saņemšanā, solidāras iemaksas veselības aprūpei, valsts samaksāto pakalpojumu klāsts.

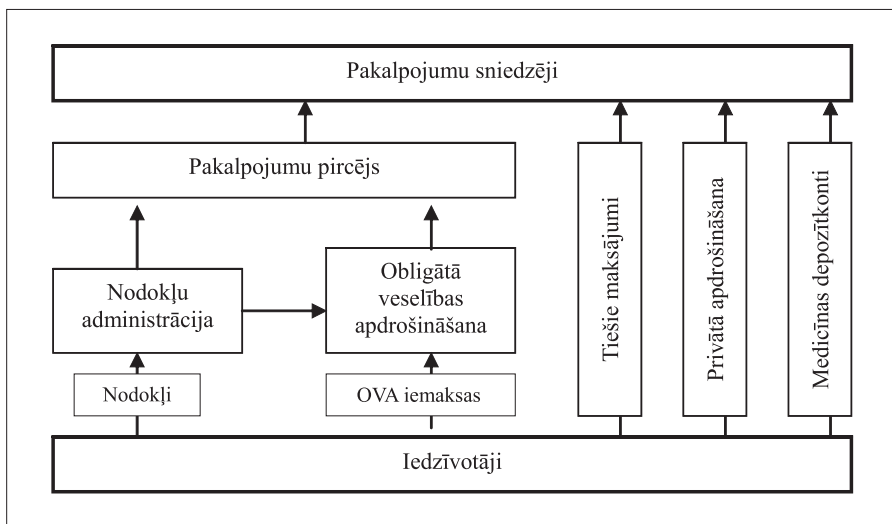
2.1. Veselības aprūpes finansēšanas avotu salīdzinājums

Veselības aprūpes finansējuma avotu izvēles iespējas ierobežo apstākļi, ka faktiski ir tikai divas finanšu ieguves iespējas – publiskais un privātais finansējums, kuru sabalansēšana, ņemot vērā valsts uzdevumu nodrošināt pieejamību visiem iedzīvotājiem, ir svarīgs valsts uzdevums.

Līdzekļu ieguves avotus tādējādi var sagrupēt šādi:

- 1) publiskais finansējums:
 - obligātā (sociālā) veselības apdrošināšana;
 - finansēšana no nodokļiem:
 - tiešs veselības nodoklis;
 - valsts budžeta finansējums;
- 2) privātais finansējums:
 - pacientu tiešie maksājumi;
 - privātā (brīvpriņģā) veselības apdrošināšana;
 - medicīnas depozītkonti.

Turpmāk sniegts veselības aprūpes finansēšanas vispārēja modeļa attēls, kas parāda iespējamus finanšu līdzekļu ceļus no pakalpojumu patērētāja (iedzīvotāja) līdz pakalpojumu sniedzējam (ārstniecības iestādei) (sk. 2. att.).



2. att. Veselības aprūpes finansēšanas veidi [7]

Types of financing mechanisms

Iepriekš nosaukto veselības aprūpes finansējuma avotu nozīmīgumu ilustrē 1. tabula. Kā redzams, katra valsts ir izvēlējusies savu galveno veselības aprūpes sistēmas finansēšanas veidu – obligāto veselības apdrošināšanu vai nodokļu finansēšanu, ko papildina iedzīvotāju, pacientu maksājumi vai nu tiešā veidā medicīnas pakalpojumu sniedzējiem, vai arī izmantojot veselības brīvpriņģās apdrošināšanas sniedzēju pakalpojumus.

Obligātā veselības apdrošināšana un nodokļu finansējums kā galvenie veselības aprūpes finansēšanas veidi dod vairāk nekā 70% no sistēmas uzturēšanas līdzekļiem. Atsevišķās valstīs šis rādītājs pārsniedz 85%: Lielbritānijā 87,4%, Čehijā 87,9%, Luksemburgā 90,6%. Pacientu (iedzīvotāju) privātie maksājumi attīstītajās Eiropas

valstīs dod 15–25% no finansējuma, taču atsevišķās valstīs tie ir 30%. Latvijā pacientu privātie maksājumi 2006. gadā deva 36,8%² no veselības aprūpes finansējuma un turpmākos gados ir pieauguši, 2008. gadā pārsniedzot 40%. Šāda situācija, pēc autora domām, uzskatāma par virzību uz maksas medicīnas ieviešanu valstī. Pasaules Veselības organizācijas eksperti to uzskata par veselības aprūpes sistēmas nozīmīgu atkarību no privātā finansējuma un norāda, ka tāda situācija 2008.–2009. gadā ir Latvijā, Bulgārijā, Grieķijā un Kiprā un ka tādējādi tā ievērojami pasliktina veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību [11].

1. tabula

Veselības aprūpes finansēšana atsevišķās Eiropas valstīs 2006. gadā³
Health care financing in European countries in 2006

Valsts	Veselības aprūpes finansēšanas avots	Valsts budžeta izdevumi veselības aprūpei, % no IKP	Nodokļi, % no kopējiem veselības aprūpes izdevumiem	OVA, ⁴ % no kopējiem veselības aprūpes izdevumiem	Privātie izdevumi, % no kopējiem veselības aprūpes izdevumiem
Francija	OVA	8,8	5,1	74,6	20,3
Dānija	nodokļi	8,0	84,0	0,0	16,0
Vācija	OVA	8,0	9,6	67,0	23,4
Austrija	OVA	7,6	30,0	47,0	23,0
Nīderlande	OVA	7,6	4,0	77,8	18,2
Lielbritānija	nodokļi	7,3	87,4	0,0	12,6
Norvēģija	nodokļi	7,3	71,1	12,5	16,4
Portugāle	nodokļi	7,2	71,0	0,8	28,2
Zviedrija	nodokļi	7,2	81,2	0,0	18,8
Itālija	nodokļi	6,9	76,9	0,2	22,9
Beļģija	OVA	6,8	4,6	66,5	28,9
Šveice	OVA	6,8	17,2	43,1	39,7
Luksemburga	OVA	6,5	19,4	71,2	9,4
Slovēnija	OVA	6,1	5,9	67,1	27,0
Čehija	OVA	6,0	9,3	78,6	12,1
Somija	nodokļi	6,0	78,5	20,3	1,2
Spānija	nodokļi	5,9	67,7	4,8	27,5
Slovākija	OVA	5,2	10,9	63,0	26,1
Lietuva	OVA	4,3	10,8	59,2	30,0
Polija	OVA	4,3	11,3	58,6	30,1
Latvija	nodokļi	3,8	63,2	0,0	36,8
Igaunija	OVA	3,7	11,3	62,9	25,8

² Datu avots: Pasaules Veselības organizācijas datubāze "WHO Statistical Information System". Pieejams: <http://www.who.int/whosis/indicators/compendium/2008/3exo> (skatīts 21.01.2010.).

³ Datu avots: Pasaules Veselības organizācijas datubāze "WHO Statistical Information System". Pieejams: <http://www.who.int/whosis/indicators/compendium/2008/3exo> (skatīts 21.01.2010.).

⁴ OVA – obligātā veselības apdrošināšana.

Analizējot sīkāk pacientu privātos maksājumus, redzams, ka privātā (brīvprātīgā) veselības apdrošināšana dod tikai apmēram 2–3% no kopējā līdzekļu apjoma. Lielāko daļu veido pacientu iemaksas vai līdzdalība pakalpojumu segšanā, kā arī tiešie maksājumi par valsts nesegto medicīnisko pakalpojumu saņemšanu.

2.2. Obligātā (sociālā) veselības apdrošināšana

Obligātā jeb tās pirmsākumos – sociālā veselības apdrošināšana ir ar likumu noteikta sistēma veselības aprūpes finansēšanai un pakalpojumu nodrošināšanai. Šīs sistēmas pamats ir ar likumu noteiktās obligātās iemaksas, kuras veic visi iedzīvotāji, kas gūst ienākumus no algota darba, kā arī viņu darba devēji noteiktās proporcijās, kas dažādās valstīs ir atšķirīgas. Līdzīgi iemaksas veic arī tie, kas gūst citus ienākumus (ienākumi no īpašuma, no kapitāla), un pašnodarbinātie, kā arī lauksaimniecībā nodarbinātie un atsevišķās valstīs arī pensionāri. Tā kā iemaksas veic gan darbinieki, gan darba devēji, tie tiek arī pārstāvēti obligātās veselības apdrošināšanas pārvaldes struktūrās, tādējādi nodrošinot savu interešu pārstāvību. Būtiski, ka obligātajā jeb sociālajā veselības apdrošināšanā valsts veic iemaksas par tiem iedzīvotājiem, kuri nesaņem algota darba ienākumus (pensionāri, bērni, studenti). Tādējādi obligātā veselības apdrošināšana ir visciešāk uz patērētāju (iedzīvotāju) orientētā veselības aprūpes finansēšanas sistēma.

Būtiskākais princips, kas tiek īstenots obligātajā veselības apdrošināšanā, ir tas, ka šī sistēma ar obligātajām iemaksām un valsts piemaksām aptver visus valsts iedzīvotājus un tādā veidā, pēc autora domām, nodrošina visaptverošu medicīnisko pakalpojumu pieejamību, vienlīdzību un solidaritāti neatkarīgi no iedzīvotāju sociāl-ekonomiskā raksturojuma jeb riska līmeņa (vecumstruktūras, dzimumstruktūras, veselības stāvokļa), kā arī maksāspējas. Tā kā iemaksas obligātajā veselības apdrošināšanā ir atkarīgas no ienākumu līmeņa, tad tiek nodrošināts, ka iedzīvotāji ar lielākiem ienākumiem maksā lielāku summu, tādējādi sedzot arī mazāk nodrošinātu iedzīvotāju veselības aprūpes izmaksas. Savukārt, nodrošinot risku izkliedi sistēmā kopumā, tiek realizēts vienlīdzības princips pakalpojumu saņemšanā – visi iedzīvotāji ir tiesīgi saņemt nepieciešamo medicīnisko aprūpi obligātās veselības apdrošināšanas nodrošināto pakalpojumu limitu robežās.

Valsts obligātā veselības apdrošināšana parasti tiek apvienota ar papildu finansēšanu no vispārējiem valsts budžeta ieņēmumiem, no kā tiek veiktas iemaksas par nestrādājošiem iedzīvotājiem (bezdarbnieki, studējošie, bērni) vai piemaksas par noteiktu iedzīvotāju grupu veselības apdrošināšanu.

Riski. Valsts obligātā veselības apdrošināšana ir balstīta galvenokārt uz iemaksām, ko veic par algotā darbā gūtiem ienākumiem. Mūsdienā pasaulē savukārt arvien pieaug individuāli nodarbināto, pašnodarbināto skaits un īpatsvars ekonomikā, kā arī to iedzīvotāju skaits, kuri gūst cita veida ienākumus, piemēram, no darījumiem ar īpašumu, ienākumus no kapitāla. Iemaksas obligātajā veselības apdrošināšanā ietekmē arī algotu darbu strādājošo skaita samazinājums (bezdarba pieaugums) un atalgojuma līmeņa dinamika, kas pēdējos gados ir negatīva.

Arvien palielinās arī gados vecāku iedzīvotāju īpatsvars populācijā, tātad pieaug potenciālo medicīnas pakalpojumu intensīvo patērētāju īpatsvars – gados vecākiem

iedzīvotājiem parasti ir raksturīgas hroniskas saslimšanas, kas prasa regulāru ārsta palīdzību, aprūpi.

Ņemot vērā iepriekš minēto, autors norāda, ka pastāv obligātās veselības apdrošināšanas ienākumu samazināšanās risks iedzīvotāju ienākumu struktūras izmaiņu un bezdarba dinamikas dēļ un izdevumu pieauguma risks, jo palielinās to cilvēku skaits, kas pakalpojumus izmanto intensīvi.

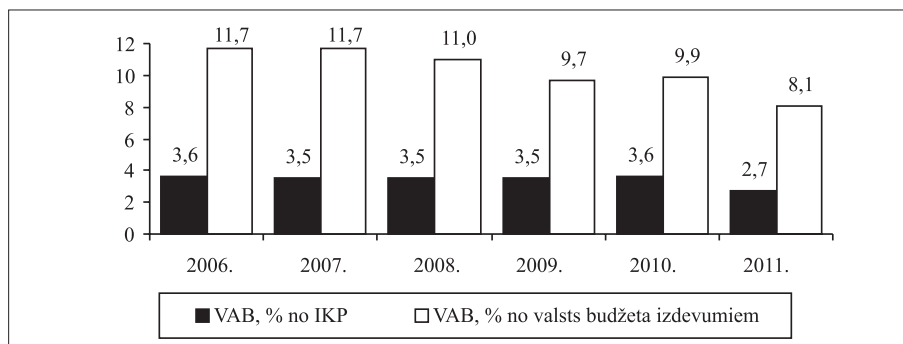
2.3. Veselības aprūpes finansēšana no nodokļiem

Nodokļu finansēta veselības aprūpe balstās uz principu, ka nodokļus maksā visi iedzīvotāji, tāpēc arī visiem ir pieejama valsts nodrošinātā veselības aprūpe noteiktā apjomā. Tādējādi veselības aprūpes sistēmā tiek īstenoti vienlīdzības un solidaritātes principi.

Pastāv finansēšanas sistēmas, kur veselības aprūpi finansē no tieša veselības nodokļa ieņēmumiem, un sistēmas, kurās veselības aprūpei piešķir finansējumu no valsts budžeta vispārējiem ieņēmumiem (netiešiem nodokļiem un nenodokļu ieņēmumiem). Atsevišķās valstīs veselības aprūpei tiek piešķirti līdzekļi fiksētā apmērā no iedzīvotāju ienākumu nodokļa, piemēram, Latvijā līdz pat 2004. gadam veselības aprūpes finansējuma lielāko daļu veidoja 28,4% atskaitījums no iekasētā iedzīvotāju ienākumu nodokļa [10, 81].

Riski. Saistībā ar nodokļu finansēšanu autors izšķir vairākus nozīmīgus riska veidus.

Politiskais risks ir viens no būtiskākajiem riskiem, veselības aprūpi finansējot no vispārējiem valsts budžeta ieņēmumiem. Tas ir saistīts ar pastāvīgu cīņu par budžeta prioritātēm, un šai cīņā svarīga ir politiskā situācija un spēku samērs valstī. Tā kā veselības aprūpes finansējuma lielums Latvijā nav strikti piesaistīts nedz proporcijai attiecībā pret valsts budžeta kopējiem izdevumiem, nedz attiecībai pret valsts IKP, tad līdzekļi veselības aprūpei tiek atvēlēti faktiski pēc atlikuma principa.



3. att. Veselības aprūpes budžeta dinamika (2006–2011)⁵
Dynamics of the national health care budget, 2006–2011

⁵ Datu avoti: „Informatīvais ziņojums par veselības nozarē plānotajām reformām”. Pieejams: www.vm.gov.lv; 2009. gads – LR Veselības ministrijas un LR Finanšu ministrijas dati. Pieejami: www.vm.gov.lv un www.fm.gov.lv (skatīti 25.02.2010.); 2010. gads – 01.12.2009. likums „Par valsts budžetu 2010. gadam” (Latvijas Vēstnesis, Nr. 200 (4186), 21.12.2009.).

Ekonomiskais risks. Šo risku uzskatāmi ilustrē veselības aprūpes finansēšana Latvijā krīzes apstākļos 2008.–2009. gadā un prognozes turpmākajiem gadiem. Reālo stāvokli vēl vairāk pasliktina nestabilā un mainīgā politiskā situācija valstī, un abu risku ietekme izraisījusi krasu izdevumu samazinājumu veselības aprūpes nozarei (sk. 3. att.).

Nodokļu finansējuma īstermiņa raksturs. Tā kā budžeta likums tiek pieņemts katru gadu, veselības aprūpes nodrošināšanā iesaistītās puses var rēķināties ar pakalpojumu sniegšanas un samaksas nosacījumu stabilitāti tuvākajam gadam. Līgumi ar pakalpojumu sniedzējiem tiek slēgti tikai uz gadu, katru gadu tiek pārskatīts valsts nodrošināto pakalpojumu apjoms un cenas. Šāda situācija būtiski ietekmē pieejamo pakalpojumu apjomu un, reaģējot uz valsts samaksātās pakalpojuma cenas izmaiņu, var ietekmēt arī pakalpojuma kvalitāti, to pasliktinot.

Ar nodokļiem kā veselības aprūpes sistēmas finansēšanas avotu saistīts arī tāds aspekts kā taisnīgums nodokļu samaksā. Tiešie nodokļi (piemēram, iedzīvotāju ienākumu nodoklis, īpašuma nodoklis) ir proporcionāli vai progresīvi attiecībā pret nodokļu aplikšanas objektu (ienākumiem), taču netiešie nodokļi (piemēram, pievienotās vērtības nodoklis) vairāk skar mazāk nodrošinātos, kuri lielāku ienākumu daļu tērē pakalpojumiem vai precēm (pārtikai, pirmās nepieciešamības precēm), kas aplikti ar šiem nodokļiem. Tādējādi šie nodokļi ir regresīvi un netaisnīgi pret mazāk nodrošinātiem iedzīvotājiem.

Pēc autora domām, par veselības aprūpes finansēšanas avotu izvēloties nodokļu finansējumu, būtu jāievieš veselības nodoklis, kas atkarīgs no iedzīvotāju darba samaksas un citu ienākumu apmēra un ļautu īstenot iepriekš minētos pamatprincipus. Lai netiktu palielināts nodokļu slogs, būtu attiecīgi jāsamazina iedzīvotāju ienākumu nodokļa likme.

2.4. Pacientu tiešie maksājumi veselības aprūpes finansēšanā

Pacientu tiešie maksājumi (*out-of-pocket payments*) ir maksājumi tieši pakalpojumu sniegšanas vietā un brīdī, pacients parasti tos maksā pirms pakalpojuma saņemšanas. Tā kā veselības pakalpojumus visbiežāk izmanto slimie un vecākie iedzīvotāji, šis samaksas veids ir visregresīvākais – nabadzīgākie pacienti maksā lielāku savu ienākumu daļu nekā labāk nodrošinātie.

Izšķir trīs nozīmīgus pacientu tiešo maksājumu veidus jeb virzienus:

- valsts nesegto medicīnisko pakalpojumu samaksa;
- izmaksu dalīšana – pacientu iemaksa, kas jāsedz, saņemot valsts garantētos veselības aprūpes pakalpojumus;
- neformālie maksājumi.

Valsts nesegto medicīnisko pakalpojumu samaksa. No veselības aprūpes sistēmas finansēšanas viedokļa ir būtiski, cik lielu veselības aprūpes pakalpojumu daļu atlīdzina valsts no obligātās veselības apdrošināšanas līdzekļiem vai nodokļu ieņēmumiem, tātad kāda ir valsts nesegto pakalpojumu daļa. Ja valsts sedz salīdzinoši nelielu iedzīvotājiem nepieciešamo veselības aprūpes pakalpojumu daļu, ir liels valsts nesegto pakalpojumu apjoms, par ko maksā pacients. Šādā situācijā no veselības aprūpes tiek izslēgti mazāk nodrošinātie iedzīvotāji.

Nozīmīgākās veselības aprūpes pakalpojumu grupas, kuras valsts parasti nekompensē, ir zobārstniecības pakalpojumi, medikamentu iegāde, kosmetoloģiskie pakalpojumi, optikas līdzekļu iegāde. Vienlaikus valsts nesedz arī ārstniecības iestāžu piedāvātos papildu servisa jeb t. s. viesnīcas jeb nemedicīniskos pakalpojumus.

Izmaksu dalīšanas jeb pacientu iemaksas nozīme veselības aprūpes finansēšanā ir mazāka nekā tiešo maksājumu par valsts nesamaksātiem pakalpojumiem nozīme – pacientu iemaksas mērķis ir atturēt iedzīvotājus no pārlieku biežas pakalpojumu izmantošanas jeb regulēt pieejamību veselības aprūpei. Taču pacientu iemaksa nedrīkst būt arī pārāk augsta, lai neradītu nepārvaramu šķērslī pakalpojumu saņemšanai. Pašlaik pacientu iemaksa arvien vairāk iegūst būtiska finansējuma avota nozīmi, kas saistās ar t. s. izmaksu dalīšanu, – sarežģītos veselības aprūpes finansēšanas apstākļos arvien lielāka pakalpojumu izmaksu daļa tiek pārliekta uz patērētāju (pacientu).

Neformālie jeb neoficiālie maksājumi, saņemot veselības aprūpes pakalpojumus, ir nozīmīga vēsturiski izveidojusies problēma bijušās sociālistiskā bloka valstīs. To sekmē iesakņojies iedzīvotāju viedoklis par zemo ārstu darba samaksu, kā arī ārstniecības personu neētiskā rīcība. Tā dēvētās aplokšņu algas var sagrupēt 3 grupās: 1) brīvprātīgie pacientu maksājumi – pateicības par ārstēšanu, kuras parasti pasniedz pēc ārstēšanas procesa beigām kā nelielas dāvanas vai naudas veidā; 2) ārstniecības personu pieprasītie neoficiālie maksājumi; 3) maksājumi, lai veicinātu pacientu ātrāku, labāku, kvalitatīvāku aprūpi. Šos iepriekš minētos maksājumu veidus var vērtēt dažādi. Pateicība par darbu jebkurā formā nav nosodāma, vienlaikus praksē ir sastopami mēģinājumi to legalizēt, liekot šādus maksājumus veikt oficiāli ārstniecības iestādes kasē. Pārējie divi maksājumu veidi ir nosodāmi un nelegāli, jo faktiski tie ir korupcijas forma, grauj oficiālo maksājumu sistēmu un samazina pieeju veselības aprūpei, izslēdzot galvenokārt maksātnespējīgos (parasti nabadzīgos, slimos un vecos iedzīvotājus) [1; 9, 29].

Riski. Ar pacientu tiešiem maksājumiem galvenokārt saistīts risks tikt izslēgtam no veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanas, kas ir nozīmīgs tieši maznodrošinātiem iedzīvotājiem. Šī iedzīvotāju grupa bieži vien ir arī lielākā pakalpojumu pieprasītāja, patērētāja, tādējādi arī svarīgs valsts politikas stūrakmens.

Pēc autora domām, var raksturot trīs aspektus: 1) valsts sašaurina kompensējamo veselības aprūpes pakalpojumu loku, lai uzlabotu valsts budžeta situāciju, tādējādi palielinot pacientu maksājumu slogu veselības aprūpes pakalpojumu izmantošanā; 2) valsts palielina pacientu iemaksu apmēru, no vienas puses, lai samazinātu pakalpojumu izmantošanas intensitāti, savukārt, no otras puses, lai piesaistītu papildu līdzekļus pakalpojumu izmaksu segšanai; 3) valsts pieļauj neoficiālus maksājumus, tādējādi ļaujot ārstniecības personām iegūt papildu darba samaksu, kas turpmāk sarežģīt šo maksājumu izskaušanu un sistēmas sakārtošanu.

Minētie riski ir būtiski situācijā, ja veselības aprūpi finansē galvenokārt no vispārējiem valsts budžeta ieņēmumiem. Pastāv attiecība starp valsts budžeta finansējumu un pacientu tiešajiem maksājumiem – jo vairāk sarūk finansējums no valsts budžeta, jo straujāk pieaug pacientu tiešo maksājumu apjoms un lielāka iedzīvotāju daļa tiek izslēgta no veselības aprūpes sistēmas izmantošanas.

Pacientu tiešo maksājumu ietekmi uz veselības aprūpes sistēmas pakalpojumu saņemšanu var ilustrēt ar diviem atšķirīgiem pētījumiem, kuri veikti atšķirīgos laika posmos, taču tajos ir līdzīgi secinājumi.

Pasaules Veselības organizācija savā 2009. gada Eiropas veselības ziņojumā [8, 82–85] norāda, ka vairākās Eiropas valstīs – Grieķijā, Latvijā un Bulgārijā – ir ļoti liela pacientu tiešo maksājumu daļa veselības aprūpes finansēšanā – tuvu 50% līmenim, kas ievērojami pasliktina veselības aprūpes pieejamības rādītājus. Latvijā valsts finansējums veselības aprūpei attiecībā pret kopējiem valsts budžeta izdevumiem 2009. gadā ir 9,3%, turpmākajiem gadiem prognozēts šo izdevumu samazinājums līdz 8,1%, kas ir apmēram 2 reizes mazāk nekā attīstītajās Eiropas valstīs, kur tas ir vairāk nekā 15%.

Šādā situācijā pieaug iedzīvotāju privātie tiešie maksājumi par veselības aprūpi. Piemēram, 2006. gadā 3,2% Latvijas iedzīvotāju par veselības aprūpi tērējuši vairāk nekā 40% no ģimenes ienākumiem, bet 8,2% – 20–40%. Augsto veselības aprūpes izmaksu dēļ 30% valsts iedzīvotāju atteikušies no veselības aprūpes pakalpojumiem [11].

Līdzīgi rezultāti iegūti 2008. gadā veiktajā Veselības obligātās apdrošināšanas valsts aģentūras pētījumā. Veselības aprūpes sistēmas katastrofālās finansiālās situācijas dēļ rodas problēmas, kas saistītas galvenokārt ar garām pakalpojumu gaidīšanas rindām vai augstām pakalpojumu izmaksām. Ar šīm problēmām saskārušiem attiecīgi 16% un 4,2% iedzīvotāju, vēl 1,3% iedzīvotāju min korupcijas problēmu – tiek prasīta maksa par pakalpojumu sniegšanu. No veselības aprūpes pakalpojumu izmantošanas atteikušies 19% aptaujāto, no tiem 45,5% kā iemeslu min naudas trūkumu, vēl 12,3% – veselības apdrošināšanas polises neesamību un 6,1% – attālumu līdz ārstniecības iestādei (arī nosacīti finansiāls aspekts). Būtiski, ka 59% šo iedzīvotāju ir vecāki par 46 gadiem un 50% ienākumi ir zemāki par 180 latiem mēnesī [3].

Autors uzskata, ka attiecībai starp valsts finansējumu veselības aprūpei un pacientu tiešiem maksājumiem jābūt līdzīgai kā attīstītajās Eiropas valstīs – valstij jānodrošina veselības aprūpes finansējums vismaz 75–80% apmērā. Tas, pēc autora domām, iespējams tikai ilgā termiņā, pastāvīgi palielinot valsts finansējuma apjomu. Vienlaikus pakāpeniski jāsamazina pacientu daļa, attiecīgi samazinot pacienta iemaksu apmēru un palielinot valsts atlīdzināto pakalpojumu klāstu.

2.5. Privātā jeb brīvprātīgā veselības apdrošināšana

Privātā veselības apdrošināšana asociējas ar iedzīvotāju papildu maksājumiem, lai nodrošinātu sev plašāka pakalpojumu klāsta pieejamību, vai darba devēju maksājumiem savu darbinieku veselības stāvokļa uzlabošanai un atalgojuma paketes pilnveidošanai. Galvenokārt tas saistīts ar valsts nesegto pakalpojumu samaksu. Privātā veselības apdrošināšana pamatā ir brīvprātīga, un tā saistīta ar risku izvērtēšanu – apdrošināšanas prēmija ir atkarīga no katra iedzīvotāja riska faktoriem: vecuma, veselības stāvokļa, veselības riska. Tādējādi tā ir pieejama galvenokārt jauniem, veseliem un nodrošinātiem iedzīvotājiem. No korporatīvās apdrošināšanas viedokļa darbojas riska izkliede, kas noteic, ka apdrošināšanas prēmijas ir ievērojami zemākas nekā iedzīvotāju individuālā apdrošināšana.

Atsevišķās Eiropas valstīs šis samaksas veids ir izvēlēts kā pakalpojumu nodrošināšanas veids tiem iedzīvotājiem ar augstiem ienākumiem, kuri ir izslēgti no valsts samaksas sistēmas. Šī iedzīvotāju grupa augstu vērtē vajadzību pēc pašfinansēšanas (savu vajadzību samaksa no personīgajiem līdzekļiem) un iespēju izvēlēties atbilstošu pakalpojumu kvalitāti. Kā nozīmīgus ieguvumus no privātās veselības apdrošināšanas var minēt papildu līdzekļu piesaisti infrastruktūrai, inovāciju veicināšanu, ārstēšanas efektivitātes palielināšanos un patērētāju iespēju paplašināšanos. Pēdējais faktors gan ir cieši saistīts ar iedzīvotāju maksāspēju, tādējādi attiecināms uz ierobežotu iedzīvotāju daļu [6, 110–111].

Utors uzskata, ka veselības brīvprātīgās apdrošināšanas attīstība Latvijā līdz pat 2008. gadam bija pamatojama tieši ar šiem sistēmas kopējiem ieguvumiem, tādējādi šī līdzekļu iegūšanas veida izaugsme būtu jāveicina ar nodokļu atvieglojumu sistēmas palīdzību.

Riski. Ar privāto veselības apdrošināšanu saistīts galvenokārt šīs apdrošināšanas aptveres apjoms – tā izslēdz no pakalpojuma pieejamības maznodrošinātos iedzīvotājus, kā arī nelielos uzņēmumus, jo, nosakot apdrošināšanas prēmiju, ņem vērā apdrošinātās personas riska faktoros un riska izkliedes plašumu. Tādējādi Eiropā šis apdrošināšanas veids dod tikai 2–3% no veselības aprūpes finansējuma kopapjoma. Latvijā veselības brīvprātīgā apdrošināšana 2008. gadā deva 6,2% salīdzinājumā ar valsts veselības aprūpes budžeta finansējumu un balstījās galvenokārt uz uzņēmumu darbinieku kolektīvu apdrošināšanu.

Otrs nozīmīgs riska moments privātajā veselības apdrošināšanā saistīts ar pacientu un pakalpojumu sniedzēju neieinteresētību līdzekļu ekonomijā. Šajā procesā iesaistīta arī trešā persona – apdrošinātājs, kurš, no vienas puses, uzņemas pacienta risku un, no otras puses, norēķinās ar pakalpojumu sniedzēju. Apdrošinātājs cenšas sabalansēt pacienta vēlmes pēc dārgāka pakalpojuma ar pakalpojumu sniedzēja vēlmēm saņemt vairāk. Pēc autora domām, šis process nosaka privātās veselības apdrošināšanas augsto administrēšanas izmaksu līmeni.

2.6. Medicīnas depozītkonti

Medicīnas depozītkontu sistēma ir salīdzinoši jauns veselības aprūpes finansēšanas veids pasaulē, tā radusies 1984. gadā Singapūrā un kopš 1996. gada ieviesta ASV. Šī modeļa pamatideja ir priekšapmaksā par veselības aprūpes pakalpojumiem, lai mazinātu arvien pieaugošo pakalpojumu izmantošanu. Modelis paredz, ka katrs iedzīvotājs noteiktu ienākumu summu ik mēnesi nogulda īpašā depozītkontā, kuru iespējams izmantot tikai veselības aprūpes pakalpojumu izmaksu segšanai. Būtiski, ka šo kontu atlikumi ir mantojami, tie pāriet no paaudzes paaudzē.

Kā norāda pētījuma autori [6, 121–122], sistēmas veiksmes pamats bija Singapūras augstais ekonomikas attīstības līmenis un ļoti augstais iedzīvotāju uzkrājumu līmenis, kā arī iedzīvotāju pašapziņa un individuālā atbildība.

Riski. Ar medicīnas depozītkontu sistēmu saistīts arī būtisks risks – līdzekļu izmantošanas aktivitāte. Iedzīvotāji, kuri ir uzkrājuši ievērojamus līdzekļus medicīnas depozītkontos, vēlas saņemt neierobežotu augstas kvalitātes efektīvu pakalpojumu daudzumu. Tas nozīmē, ka sistēmā ir augsts tehnoloģiju līmenis, kas savukārt nozīmē augstas pakalpojumu cenas. Vienlaikus nepastāv cenu konkurence, jo ir

augsta maksātspēja. Kā otru riska faktoru autori norāda to, ka iemaksas medicīnas depozītkontos netiek apliktas ar nodokļiem. Pēc ASV pieredzes, tas ir izdevīgi tieši bagātākajiem iedzīvotājiem, kuriem ir lielākas nodokļu likmes, tādējādi tiek veicināta nevienlīdzība, arvien pieaug sistēmā iemaksātās summas, palielinās pakalpojumu patēriņš, un līdz ar to aug sistēmas izmaksas.

Līdztekus minētajiem riskiem jāņem vērā priekšnosacījumi, kas nepieciešami veiksmīgai sistēmas funkcionēšanai: augsts valsts attīstības līmenis, augsts iedzīvotāju atbildības līmenis, uzkrājumu veidošanas kultūra.

Autors konstatē, ka minētā sistēma ar noteiktiem faktoriem ir būtisks veselības aprūpes finansēšanas veids, taču šo faktoru kopums ir attiecināms tikai uz augsti attīstītām valstīm. Kā negatīvu sistēmas iezīmi autors uzsver nevienlīdzības padziļināšanos – bagātākie iedzīvotāji gūst iespēju saņemt arvien dārgākus, efektīvākus medicīniskos pakalpojumus, turpretim nabadzīgajiem ir pieejams tikai noteikts pakalpojumu minimums.

Secinājumi

- 1.1. Autors secina, ka neviens no analizētajiem veselības aprūpes finansēšanas veidiem nenodrošina pilnīgu sistēmas finansēšanu. Attīstītajās Eiropas valstīs lielāko veselības aprūpes finansējuma daļu dod obligātās veselības apdrošināšanas vai nodokļu finansējums, kas tiek papildināts ar citiem finansējuma veidiem un attiecībā pret valsts IKP ir pat vairāk nekā 2 reizes augstāks nekā Latvijā. Tādējādi tiek nodrošināts universāls veselības aprūpes segums, solidāra finansēšana un vienlīdzība augstas kvalitātes veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanā neatkarīgi no valsts iedzīvotāju veselības stāvokļa, maksātspējas, vecuma un citiem veselības risku raksturojošiem rādītājiem.
- 1.2. Autors secina, ka valsts obligātā veselības apdrošināšana ir efektīvāka, vienlīdzīgāka un stabilāka salīdzinājumā ar nodokļu finansēšanu. Nodokļu finansējums ir salīdzinoši regresīvs (īpaši, ja finansējumu gūst no vispārējiem valsts budžeta ieņēmumiem), nepārstāv patērētāju intereses, ir nestabilāks un nepastāvīgāks, ņemot vērā nozīmīgo politisko risku.
- 1.3. Privātais finansējums – pacientu tiešie maksājumi, saņemot veselības aprūpes pakalpojumus, un privātā veselības apdrošināšana – dod mazāk nekā 20% no kopējiem veselības aprūpes līdzekļiem, veiksmīgi papildinot veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju budžetu. Šis rādītājs norāda uz, autoraprāt, neadekvāti augsto privāto maksājumu līmeni Latvijā. Autors secina, ka pacientu privātais finansējums ir visregresīvākais no iespējamiem veselības aprūpes sistēmas finansēšanas avotiem, jo prasa lielāku nabadzīgo iedzīvotāju budžeta daļu salīdzinājumā ar bagātākiem iedzīvotāju slāņiem un izslēdz no veselības aprūpes pakalpojumu izmantošanas vismazāk nodrošinātos iedzīvotājus.
- 1.4. Autors uzskata, ka privātā veselības apdrošināšana vai pacientu tiešie maksājumi nevar kompensēt valsts nesegto medicīnisko pakalpojumu saņemšanu tās regresīvā rakstura dēļ (tiek noteiktas riska prēmijas, kas ir augstākas vecākiem, slimojošiem un nepieejamas tieši mazāk nodrošinātiem iedzīvotājiem), tāpēc valstij ir jāizstrādā veselības aprūpes sistēmas finansēšanas modelis, kas balstīts

uz obligāto veselības apdrošināšanu un paredz papildu līdzekļu iegūšanu no citiem avotiem.

Priekšlikumi

1. Turpinot reformu realizāciju Latvijā, tās īstenotājiem ir jāpieņem lēmums par konkrēta ilgtermiņa veselības aprūpes finansēšanas modeļa izvēli – jānosaka nozares pamata jeb bāzes finansēšanas avots, fiksējot atbilstošu pakalpojumu apjomu, kā arī jāparedz līdzfinansēšana no iedzīvotāju privātajiem līdzekļiem. Šādam modelim ir jānodrošina, ka tiek īstenoti vairāki nozīmīgi principi veselības aprūpes jomā: finansiālā solidaritāte un aizsardzība, vienlīdzība pakalpojumu saņemšanā, pakalpojumu pieejamība visos tās aspektos, tādējādi būtiski sabalansējot dažādu finansējuma veidu apmēru un nosacījumus.
2. Veselības aprūpei izvirzīto principu realizāciju no finansēšanas viedokļa nodrošinātu obligātās veselības apdrošināšanas sistēmas ieviešana, nosakot tajā progresīvās iemaksas. No pakalpojumu saņemšanas viedokļa būtiski īstenot vairākus uzdevumus: noteikt pacienta iemaksu nevis kā finansiālu šķērslī pakalpojumu saņemšanā, bet gan kā simbolisku pacienta līdzdalību pakalpojuma samaksā, lai veicinātu viņa ieinteresētību savas veselības uzlabošanā; noteikt fiksētu pakalpojumu loku un kvalitātes līmeni, kāds pieejams visiem obligātajai veselības apdrošināšanai pakļautajiem iedzīvotājiem, ņemot vērā to vajadzību; nodrošināt teritoriālo un tehnoloģisko pieejamību, izstrādājot Latvijas apstākļiem un iedzīvotāju dzīves līmenim atbilstošu ārstniecības pakalpojumu sniedzēju un medicīnisko tehnoloģiju ilgtermiņa izvietojuma plānu un precīzi to realizējot.
3. Vienlaikus ar obligātās veselības apdrošināšanas ieviešanu jāveicina papildu līdzekļu piesaiste veselības aprūpes jomai. Šai nolūkā jāizstrādā efektīva nodokļu atlaišu sistēma par maksājumiem, kuri veikti veselības aprūpes nozarē – par pacientu tiešajiem maksājumiem (bez maksimālā līmeņa ierobežojumiem), par iemaksām brīvprātīgajā veselības apdrošināšanā. Autors ierosina paplašināt ar nodokļiem neapliekamo attaisnoto veselības aprūpes izdevumu apjomu, iekļaujot tajā iedzīvotāju izdevumus medikamentu iegādei, redzes korekcijas līdzekļu iegādei.

LITERATŪRA

1. Cunska Z., Muravska T. Sociālās politikas īstenošana Latvijā pēc pievienošanās ES. Eiropas Komisijas pārstāvniecība Latvijā, 2009. 24 lpp.
2. European health care reforms: analysis of current strategies. WHO Regional Office for Europe, 23 April 1996. 35 p.
3. Iedzīvotāju apmierinātība ar veselības aprūpes pakalpojumiem un to saņemšanas iespējām. Pētījuma rezultāti 2008. Veselības obligātās apdrošināšanas valsts aģentūra (VOAVA), 2008. 133 lpp.
4. Informatīvais ziņojums par veselības nozarē plānotajām reformām. LR Veselības ministrija, 2009. gada 22. maijs, 38 lpp.
5. Kutzin J. Neoficiālie maksājumi un veselības finansēšanas politika: PVO perspektīva; 8. Sabiedriskās politikas forums „Naudas aprīte veselības aprūpē”, 2007. gada 23. augusts. Rīga, 30 lpp.

6. Mossialos E., Dixon A., Figueras J., Kutzin J. Funding health care: Options for Europe. Buckingham-Philadelphia: Open University Press, 2002. 327 p.
7. Sekhri N., Savedoff W. Private health insurance: implications for developing countries. Bulletin of the World Health Organization, 2005, Vol. 83, p. 127–134.
8. The European Health Report 2009: Health and Health Systems. WHO, 2009. 191 p.
9. Thomson S., Foubister T., Mossialos E. Financing health care in the European Union: Challenges and policy responses. WHO, 2009. 224 p.
10. Tragakes E., Briģis Ģ. et al. Veselības aprūpes sistēmas pārejas periodā: Latvija. Pārskats par veselības aprūpes sistēmu. Rīga: LR Veselības ministrijas Medicīnas profesionālās izglītības centrs, 2008. 248 lpp.
11. Xu K., Saksena P., Carrin G., Jowelt M., Kutzin J., Rurane A. Access to health care and the financial burden of O-O-P health payments in Latvia. WHO – Technical Briefs for Policy-Makers, No. 1. 2009. 10 p.

Summary

The author analyzes the financing sources for health care services, their advantages and disadvantages. The financing systems are characterized from the point of view of their ability to promote solidarity and equity principles when providing health care services. The author is of the opinion that the most essential financing sources are revenue from the compulsory health care insurance system and tax revenue. These financing sources provide universal cover of health care services, promoting solidarity and equity principles regarding access to high quality health care services. Furthermore, the compulsory health insurance system is more effective, more equal and stable than the tax-financed system: tax financing is more regressive, it does not meet the consumers' interests, it is considered unstable and unequal from the point of view of political risks. The author also discusses other financing systems – direct financing, out-of-pocket payments, voluntary health insurance and medical savings accounts. The author regards them to be more regressive, as these financing systems deteriorate the protection of sick people in the low income group, thus they do not meet the solidarity and equity principles.

Keywords: *health care, funding, mandatory health insurance, voluntary health insurance, out-of-pocket payments.*

Zāļu kompensācijas sistēmas raksturojums Latvijā un Eiropas valstīs

Characterization of the Pharmaceutical Reimbursement System in Latvia and European Countries

Eva Liepiņa

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: eliepina@e-apollo.lv

Rakstā aplūkotas veselības aprūpes problēmas Latvijā, sniegts zāļu kompensācijas sistēmas attīstības raksturojums Latvijā, noskaidrota Eiropas valstu references cenu sistēma, tuvāk apskatot Norvēģijas recepšu medikamentu references cenu sistēmas modeli. Zinātniskās pētniecības darba mērķis ir analizēt ambulatorajai ārstēšanai paredzēto zāļu iegādes kompensācijas sistēmas attīstības tendences un noskaidrot Eiropas valstu references cenu praksi zāļu iegādes kompensācijā, piedāvājot risinājumus veselības politikas pilnveidošanai Latvijā.

Atslēgvārdi: zāļu iegādes kompensācija Latvijā un Eiropas valstīs, references cenu sistēma, ārstēšanās pieejamība, veselības aprūpes pilnveidošana.

Ievads

Šajā darbā aplūkotās problēmas saistītas ar veselības aprūpes pieejamību Latvijā. Mūsdienās farmaceitiem jāsaskaras ar medikamentu izmaksu pieaugumu. Zāļu izmaksas pasaulē gadu no gada palielinās (sabiedrības novecošana, jaunu un dārgāku zāļu dēļ, tādu slimību dēļ, kuras līdz šim netika ārstētas), tāpēc ir būtiski katras valsts piemērotie izmaksu efektivitātes pasākumi. Medikamentu cenu kāpumu apturēt nav iespējams, taču to vajag kompensēt, palielinot valsts subsīdijas medikamentiem un veicinot ambulatorās ārstēšanās pieejamību.

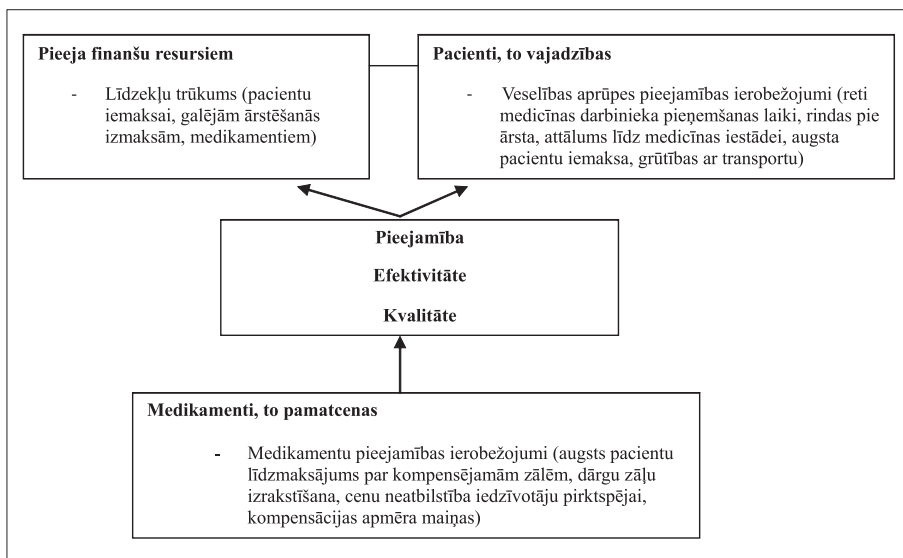
Ja valsts zāļu politika būtu elastīgāka un nebūtu tik birokrātiska, ietaupītos miljoniem latu, ko varētu izmantot valsts samaksāto zāļu saraksta paplašināšanai. Pēdējā laikā diezgan bieži dzirdam argumentus, ka mazā tirgus dēļ zāļu cenas Latvijā nereti ir augstākas nekā citās valstīs, ka ierobežotais tirgus farmācijas firmām ir neizdevīgs, tāpēc tās arvien aktīvāk svītro no valsts samaksāto zāļu saraksta lētākos medikamentus. Bet līdz šim tikpat kā nav izskanējis apgalvojums, ka mazais tirgus faktiski ir aizbildināšanās, lai paslēptu apjomīgo farmācijas nozares birokrātiju un lielās naudas summas, kas jāmaksā zāļu piegādātājiem mūsu valsts institūcijām [2].

Lietuva un Igaunija iztieks ar daudz mazāku zāļu reģistrācijas, uzraudzības un kontroles aparātu un ir krietni pretimnākošākas dažādu nodevu un citu maksu iekasēšanā no farmaceitiskām firmām, jo apzinās, ka tās visus savus izdevumus iekļauj gala produkta cenā. Tā, piemēram, Lietuvā un Igaunijā zāļu firmām nav

jāmaksā par medikamentu iekļaušanu un uzturēšanu kompensējamo zāļu sarakstā, kamēr Latvijas farmoekonomiskā politika veidota tā, lai par šo procesu pieprasītu simtiem latu, kas veido tūkstošus. Viens no Zāļu valsts aģentūras būtiskiem ieņēmumu avotiem ir maksa par reklāmas saskaņošanu. Lietuvā un Igaunijā šādas maksas nav. Ja zāļu ražotājs vēlas izvērtēt reklāmu piecu dienu laikā, lai to izvietotu rakstošajos medijos, tad par reklāmas saskaņošanu aģentūrai jāmaksā 320 latu, par izvietojumu radio – 400 latu, bet televīzijā – 480 latu [2]. Turklāt aģentūra prasa maksāt ne tikai par atļauju, bet arī par papildinformācijas izvērtēšanu. Katrai reklāmai jābūt klāt pievienotam pamatojumam par reklamēto zāļu efektivitāti. Tajā jāuzrāda avots, uz kā pamata balstās secinājums. Ja avots ir pasvītrots vai citādi iezīmēts, lai aģentūras darbiniekiem nav lieki jānopūlas, lasot iesniegtos tekstus, aģentūra par reklāmas izvērtēšanu pieprasa piecu dienu laikā samaksāt 160 latu. Ja pamatojuma avots acīs nekrīt, bet pašiem jāmeklē reklāmai pievienotajā pielikumā, aģentūra par reklāmas saskaņošanu prasa 320 latu. Zāļu reklamēšanai firmas tērē apmēram 20% no sava budžeta, un arī šie izdevumi ir iekļauti zāļu cenā.

Veselības aprūpes pārmaiņu un ierobežota finansējuma apstākļos iedzīvotāju veselības veicināšanai ir izšķiroša nozīme. Tāpēc aktuāls ir jautājums, kā sekmēt iedzīvotāju dzīves labklājību un kādi varētu būt nākotnes uzdevumi veselības aprūpes attīstībai.

Veiktā **pētījuma objekts** ir kompensējamo medikamentu pieejamība Latvijā, un autore galvenokārt pievēršas sabiedrības veselības aprūpes pilnveidošanas virzieniem.



1. att. Pētniecības modelis

Model of the research

Avots: veidojusi autore.

Modeļa centrā ir pieejamība, efektivitāte un kvalitāte. Tie ir rādītāji, ko autore uzskata par galvenajiem pamatkritērijiem veiksmīgas veselības aprūpes sistēmas veidošanā.

Nemot vērā šos apsvērumus, šī darba **mērķis** ir raksturot kompensējamo zāļu pieejamību Latvijā un noskaidrot Eiropas valstu praksi medikamentu mazumtirdzniecības cenu regulēšanā.

Mērķa sasniegšanai izvirzīti šādi **uzdevumi**:

- Noskaidrot Latvijas zāļu kompensācijas sistēmas darbības pamatprincipus.
- Noteikt ambulatorai ārstēšanai paredzēto zāļu iegādes kompensācijas sistēmas galvenās attīstības tendences, sākot ar 2004. gadu.
- Raksturot Eiropas valstu references cenu veidošanas praksi.

Pētījumā atklātās galvenās problēmas veselības nozarē

- **Finanšu resursu pieejamība veselības aprūpei ir ierobežota.** Kad cilvēks mūsu valstī saslīkst, pie viņa ierodas ārsts, izraksta recepti, paskaidro, kāds režīms nepieciešams, un dodas prom. Pie mums vēl aizvien valda tāds priekšstats, ka ar to pietiek. Taču, ja ārsta kompetencē ir tikai pateikt, *kas* ir jādara slimniekam vai ar slimnieku, tad jautājumi, *kā* to darīt un *kurš* to izdarīs, paliek bez atbildes.
- **Medikamenti un to cenas palielinās.** Zāļu cenu stabilizēšanās un pamatotas medikamentozās ārstēšanas pieejamība ir viens no nosacījumiem iedzīvotāju veselības saglabāšanai, kas palielina darbaspēka resursus un pozitīvi ietekmē tautsaimniecības attīstību.
- **Sabiedrības novecošana, pieaugošās pacientu prasības un hronisko pacientu skaits Latvijā aizvien pieaug.** Ja ir specifiskas saslimšanas, nepieciešama profesionāla aprūpe un medikamentu lietošana – Latvijā aptuveni trešdaļa pacientu likumā paredzētos valsts kompensējamus medikamentus hronisko slimību ārstēšanai saņem tikai daļēji, bet atsevišķos gadījumos slimnieki vispār tiek atstāti bez zālēm.
- **Mediķi ignorē pacientu garīgo un emocionālo veselību.** Pašreizējos apstākļos organizatorisko prasību dēļ aizvien biežāk jāsaskaras ar ārstu līdzietības trūkumu pret pacientu. Mūsdienu medicīniskai aprūpei pārāk bieži trūkst emocionālās inteliģences. Šķiet, ka pēdējā laikā, kad medicīniskās aprūpes sistēmai noteikumus arvien biežāk diktē komerciālās prasības, stāvoklis kļūst vēl ļaunāks. Izpētot simtiem slimības vēsturu, var iegūt pietiekami daudz pierādījumu, lai apgalvotu, ka emocionālā iejaukšanās jāpadara par neatņemamu medicīniskās aprūpes sastāvdaļu vairāku smagu slimību gadījumos.

Lai medicīna paplašinātu savu redzesloku tiktāl, ka tajā liela nozīme būtu arī emociju ietekmei uz veselību, jāņem vērā divi svarīgi secinājumi, kas izdarīti amerikāņu psihoterapeita Daniela Goulmena zinātniskajos pētījumos [6]:

- Palīdzēt cilvēkiem labāk apvaldīt savas satraucošās emocijas – dusmas, raizes –, vientulības sajūtu un depresiju ir ilglaicīgas medicīnas forma.

Šajā gadījumā pētījumos apstiprinās fakts, ka iepriekš minētās satraucošās emocijas, kas vērtējamas kā hronisko emociju kaitīgā ietekme, pielīdzināma smēķēšanas kaitīgumam, savukārt, palīdzot cilvēkiem tikt galā ar šīm emocijām, varētu gūt tikpat lielus panākumus veselības uzlabošanā kā tad, ja smēķētāji atmetu šo netikumu.

- Daudzu pacientu veselībai nāk par labu, ja tiek ārstētas ne vien viņu fiziskās kaites, bet arī apmierinātas emocionālās vajadzības. Ja ārsts vai slimnieku kopēja cenšas nomierināt bēdu nomāktu pacientu un uzlabot viņa garastāvokli, tas jau ir solis pretī humānai medicīniskai aprūpei.

1. Zāļu iegādes kompensācijas sistēmas jēdziens un nozīme

Zāļu iegādes izdevumu kompensācijas sistēma (ZIKS) nozīmē, ka saslimušajiem iedzīvotājiem valsts pilnībā vai daļēji atlīdzina izdevumus par medikamentiem, kas nepieciešami viņu veselības atjaunošanai. Pilnvērtīgas zāļu kompensācijas rezultātā pacientam ir iespēja laikus ārstēties ambulatori, tiek novērsti nevajadzīgi hospitalizācijas gadījumi, vēlinas komplikācijas un tādējādi radīti priekšnoteikumi veselības aprūpes budžeta racionālam izlietojumam. Ar zāļu iegādes kompensāciju valsts realizē solidaritātes un vienlīdzīguma principu veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanā. Darbojoties šai sistēmai, valsts var nodrošināt kompensējamiem medikamentiem efektīvu izdevumu un zāļu cenu kontroli, kā arī nepieciešamās prognozes, analīzi un statistiku.

Zāļu iekļaušanu kompensācijas sistēmā nosaka šādi kritēriji:

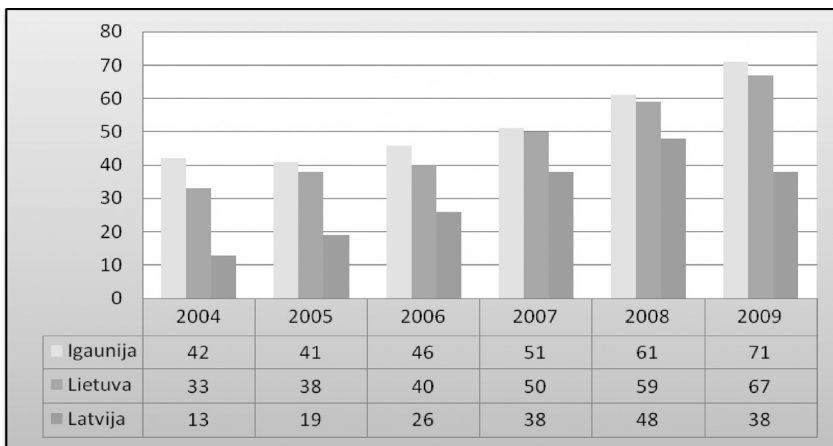
- slimības raksturs un smaguma pakāpe;
- zāļu terapeitiskā vērtība un nozīme slimības ārstēšanas shēmā;
- zāļu izmaksu efektivitāte;
- ietekme uz kompensācijas sistēmai piešķirtiem budžeta līdzekļiem attiecīgajā gadā.

Valsts saviem iedzīvotājiem šajā sistēmā medikamentus kompensē dažādos apmēros atbilstoši slimības raksturam, smaguma pakāpei un zāļu lietošanas mērķim (dzīvības uzturēšana, veselības stāvokļa uzturēšana u. c.). Atkarībā no slimības pacients medikamentus var saņemt ar 100, 75 vai 50% kompensāciju. Slimību saraksts, kuru ārstēšanai nepieciešamās zāles tiek iekļautas kompensējamo zāļu sarakstā, aptver 18 diagnožu grupas (259 diagnozes ar apakšdiagnozēm) [5].

Kompensējamo medikamentu sarakstu veido un uztur ZCVA (Zāļu cenu valsts aģentūra). Tā ir izstrādājusi kārtību un ieviesusi procedūras saraksta veidošanai, tomēr to izpildi kavē MK noteikumos neskaidri formulētie kritēriji jaunu zāļu iekļaušanai kompensējamo zāļu sarakstā. Atsevišķos gadījumos tie ir veidoti kā izvērtēšanas procesā apskatāmie jautājumi, piemēram, viens no kritērijiem ir „ārstēšanas izmaksas, lietojot attiecīgās zāles, to ietekme uz zāļu iegādes izdevumu kompensācijai piešķirto budžetu”. Kompensējamās zāles izraksta ģimenes ārsti vai ārsti speciālisti, piemēram, endokrinologi, onkologi, reimatologi, nefrologi, kuriem ir noslēgts līgums ar Veselības obligātās apdrošināšanas valsts aģentūru par kompensējamo medikamentu sarakstā iekļauto zāļu izrakstīšanu.

2. Zāļu kompensācijas attīstības tendences Latvijā no 2004. līdz 2009. gadam

ZIKS tika attīstīta, pakāpeniski un plānveidīgi paplašinot iespējas pacientiem ar smagām hroniskām slimībām saņemt zāļu iegādes kompensāciju, tomēr nepietiekama finansējuma dēļ tā nespēj nodrošināt ar valsts samaksājamiem medikamentiem visus pacientus, kuriem tas būtu nepieciešams. Salīdzinot ar situāciju Igaunijā un Lietuvā, izdevumi zāļu kompensācijai uz vienu iedzīvotāju Latvijā ir ievērojami zemāki nekā pārējās Baltijas valstīs (sk. 2. att.). Tādējādi, neraugoties uz straujo finansējuma pieaugumu pēdējos gados, Latvijas iedzīvotājiem joprojām netiek nodrošinātas tādas pašas iespējas saņemt kompensējamās zāles, kādas ir Igaunijas un Lietuvas iedzīvotājiem.



2. att. Izdevumi zāļu kompensācijai uz vienu iedzīvotāju Baltijas valstīs (EUR)

Costs of pharmaceutical reimbursement per capita in the Baltic states

Avots: Par ambulatorajai ārstēšanai paredzēto zāļu un medicīnisko ierīču iegādes izdevumu kompensācijas sistēmu. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv> (skatīts 03.09.2009.).

Kaut arī laikposmā no 2004. gada līdz 2008. gadam valsts budžeta piešķirtais finansējums tika pakāpeniski palielināts, Latvijā tas nesasniedza nepieciešamo līmeni un 2009. gadā tika samazināts, radot sociālo spriedzi. Kompensējamo zāļu saraksts arī ir ierobežots, un pēdējo trīs gadu laikā tajā netika iekļauti jauni zāļu vispārīgie nosaukumi. Līdz ar to ārstēšana aizvien atpaliek no starptautiski pieņemtajām vadlīnijām.

3. References cenu princips zāļu iegādes kompensācijas sistēmā

2005. gada 1. jūlijā tika uzsākta references cenu sistēmas ieviešana ZIKS. References cenu princips nozīmē, ka medikamenti tiek grupēti references grupās, ja tie ir terapeitiski aizvietojami („A” saraksts), ņemot vērā, ka tiem ir vienādas indikācijas un pacientu mērķgrupas, līdzvērtīga terapeitiskā efektivitāte un nav atšķirīgu blakņu. Katrai zāļu grupai ir noteikta references cena (lētāko zāļu aptiekas cena), kuru atlīdzina valsts [4].

1. tabula

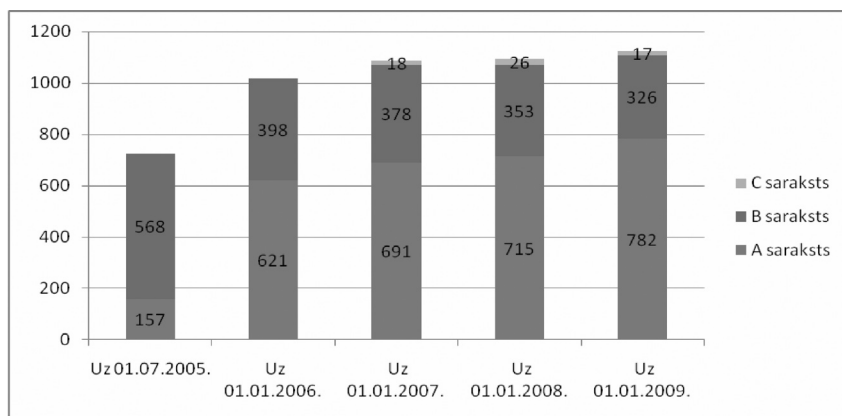
References cenas aprēķins
The Calculation of the Reference Price

Medikamenta nosaukums	AC	KS 100%	PL pie KS 100%	KS 75%	PL pie KS 75%
X zāles	2,00	2,00	References medikaments Ls 0,00	1,50	AC 2,00 – KS 75% 1,50 = Ls 0,50
Y zāles	2,20	2,00	AC 2,20 – KS 100% = Ls 0,20	1,50	AC 2,20 – KS 75% 1,50 = Ls 0,70

Avots: References cenu princips zāļu iegādes kompensācijas sistēmā. Pieejams: <http://www.zcva.gov.lv>. (skatīts 2006. g. janv.).

AC – aptiekas cena (Ls); KS – kompensācijas summa (Ls); PL – pacienta līdzmaksājums (Ls).

Tā kā X zāļu izmaksas savstarpēji salīdzināmajā grupā ir viszemākās, tas ir noteikts par references medikamentu. Par references medikamentu ar 100% kompensāciju pacientam nav jāpiemaksā. Bet par Y zālēm, kuras nav reference, pacienta līdzmaksājums ar 100% kompensāciju būs Ls 0,20, tas ir, X zāļu aptiekas cena mīnus 100% kompensācijas summa Ls 2,00. Zāles, kas nepieciešamas tādu slimību ārstēšanā, kuras nav iekļautas kompensējamo zāļu sarakstā un kuras kompensējamas 100% apmērā, valsts atlīdzina 90, 75 vai 50% apmērā no references zāļu cenas. Ja pacients izvēlas dārgāko medikamentu, tas papildus maksā starpību starp attiecīgā medikamenta aptiekas cenu un references cenu.



3. att. Kompensējamo zāļu saraksta struktūra un iekļauto zāļu skaits 2005.–2009. gadā
Structure and number of the reimbursable drugs 2005–2009

Avots: Par ambulatorajai ārstēšanai paredzēto zāļu un medicīnisko ierīču iegādes izdevumu kompensācijas sistēmu. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv> (skatīts 03.09.2009.).

Ieviešot references cenu sistēmu 2005. gada 1. jūlijā, sākotnēji B sarakstā iekļauto zāļu skaits vairāk nekā trīs reizes pārsniedza A sarakstā iekļauto medikamentu skaitu, bet laika gaitā, izvērtējot zāļu terapeitisko aizvietojamību, Zāļu cenu valsts aģentūra, kas atbild par kompensācijas sistēmas ieviešanu un uzturēšanu, ir mainījusi saraksta

struktūru, pārvietojot daļu B sarakstā iekļauto zāļu uz A sarakstu un tādā veidā veicinot kompensējamo zāļu saraksta veidošanu ar lētākiem, savstarpēji terapeitiski aizvietojamiem medikamentiem (sk. 3. att.).

2006. gadā situācija izveidojās par labu A sarakstam, un šī tendence attīstījās arī turpmākajos gados. 2007. gadā ieviestais C saraksts pēc iekļauto zāļu skaita neveido nozīmīgu kompensējamo zāļu saraksta daļu, tomēr jāņem vērā, kā šie ir dārgi medikamenti, un 2009. gada tendence rāda, ka ražotāji nelabprāt iekļaujas C sarakstā. Pakāpeniski zāļu iegādes izdevumu kompensācijas sistēmā tika iekļauti jauni medikamenti, kā arī zāļu un medicīnisko ierīču grupa, kas iepirkta centralizēti un saskaņā ar valsts programmu [3]:

- ar 01.01.2005. kompensējamo zāļu sarakstā iekļautas iepriekš centralizēti iepērkamās zāles (onkohematoloģiskie preparāti, asins koagulācijas faktori, augšanas hormoni un to inhibitori, nieru aizstājterapijā lietojamie preparāti) un medicīniskās ierīces (stomas aprūpes preces);
- ar 01.01.2006. – nieru transplantācijā lietojamie medikamenti, hemodialīzes preparāti, multiplās sklerozes ārstēšanai nepieciešamie preparāti.

5. Eiropas valstu references cenu sistēma

Eiropas valstīs cenu kontroles pamatprincipi atbilst katras valsts specifiskajam veselības aprūpes sistēmas organizēšanas veidam. Daži cenu kontroles mehānismi ir pastāvējuši jau sen, bet citi ieviesti nesen. Eiropas valstu mērķis ir panākt medikamentu cenu samazināšanu, īstenojot dažādus kompensācijas sistēmas mehānismus. Galvenā uzmanība tiek pievērsta medikamentu cenām, kā arī ārstu attieksmei pret zāļu izrakstīšanu un atbilstošam zāļu kompensācijas budžeta finansējumam.

References cenu sistēma nosaka kādas konkrētas medikamentu grupas maksimālo zāļu kompensācijas pakāpi no valsts jeb apdrošināšanas kompānijas līdzekļiem. Šī cena ir maksimālā summa, ko atlīdzina veselības apdrošināšanas sistēma. Ja produkta mazumtirdzniecības cena ir augstāka nekā noteiktā references cena, pacientam ir jāmaksā cenas starpība. Medikamentu references cenu sistēma darbojas Latvijā, Vācijā, Zviedrijā un Norvēģijā [8].

6. Norvēģijas starptautiskās references medikamentu cenu veidošanas modelis

Norvēģijā starptautiskās references medikamentu cenu veidošanas sistēma tika ieviesta, sākot ar 2001. gadu un aptverot visus recepšu medikamentus – gan patentētos, gan nepatentētos. Šī modeļa pamatā ir Norvēģijas valdības medikamentu mazumtirdzniecības noteikumi, kas paredz medikamentu maksimālo pārdošanas cenu robežu. Starptautiskā references cenu veidošanas modeļa priekšrocība ir tā, ka šī cenu politikas sistēma nodrošina medikamentu cenu līmeņa atbilstību Eiropas valstu cenu līmenim [7].

Starptautiskās references cenu veidošana notiek, pamatojoties uz Rietumeiropas valstu pieredzi. Tas nozīmē, ka tiek ņemtas vērā to valstu cenas, kuru cenu līmenis ir tāds pats kā Norvēģijā, izņemot Franciju un Šveici, kur cenas ir ievērojami

augstākas. Uzmanība tiek pievērsta arī tam, vai medikaments aktuālajā valstī atrodas patentaizsardzības periodā vai ne.

Par pamatu cenu noteikšanai izvēloties trīs valstis ar lētākām medikamentu cenām, ļoti iespējams, ka šajās valstīs būs medikamentu ģeneriskās konkurences pārsvars. Līdz ar to ir pamats uzskatīt, ka, lietojot starptautiskās references modeli, Norvēģija par maz atvēl līdzekļus medikamentu pētniecībai un attīstībai [7].

7. Medikamentu mazumtirdzniecības cenu pakāpju sistēmas modeļa mehānisms

Norvēģijā, sākot ar 2005. gada 1. janvāri, aizvietojamiem medikamentiem, kuri tiek patērēti visvairāk, tika ieviests cenu pakāpju sistēmas veidošanas modelis [8]. Tas tika darīts, lai savstarpēji aizvietojamiem medikamentiem samazinātu medikamentu cenas, kā arī valsts un pacientu izmaksas.

Noteiktā pakāpju cena ir maksimālā pārdošanas cena neatkarīgi no tā, vai medikaments ir izrakstīts uz baltās vai zilās veidlapas. Beidzoties medikamenta patentaizsardzības laikam un veidojoties ģenerisko medikamentu konkurencei, attiecīgā medikamenta cena tiek samazināta pakāpeniski ar noteiktu procentu.

Pakāpju cenu sistēmā ir iekļauti 45 medikamenti, un saraksts tiek aizvien paplašināts, beidzoties citu medikamentu patentaizsardzības laikam un veidojoties konkurencei. Šim medikamentam ir jābūt iekļautam Norvēģijas Zāļu aģentūras aizvietojamu medikamentu sarakstā.

Pakāpju cenu sistēma noteic, ka cena tiek samazināta pirmā pusgada laikā divās pakāpēs pēc medikamenta iekļaušanas savstarpēji aizvietojamu zāļu sarakstā – no 55 līdz 75%, ņemot vērā medikamenta iepriekšējo maksimālo cenu atkarībā no medikamenta apgrozījuma.

Pakāpju cena var tikt samazināta par atlikušajiem 5–10% pēc 18 mēnešiem.

Secinājumi un priekšlikumi

1. Latvijā svarīgi ir attīstīt zāļu iegādes kompensācijas sistēmu, lai pacientiem ar smagām un hroniskām slimībām būtu lielākas iespējas saņemt valsts kompensētās zāles. Līdz ar to nepieciešams palielināt references cenu sistēmas nozīmi.
2. Zāļu cenu stabilizēšanās, pacienta līdzmaksājamās daļas samazināšana un kompensējamo zāļu sistēmas attīstība varētu būtiski uzlabot sociālo vidi, jo radītu lielāku stabilitāti, saņemot medikamentozo ārstēšanu. Lielākie ieguvēji būtu sociāli mazāk aizsargātās iedzīvotāju grupas (pensionāri, invalīdi, maznodrošinātie).
3. Jāīsteno plašas profilakses programmas – trūcīgo iedzīvotāju pasargāšana, ģimenes ārstu kompetences stiprināšana, veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība. Lai mūsdienu medicīniskajā aprūpē uzlabotu ārstēšanās efektivitāti, nepieciešams izprast emocionālās inteliģences nozīmi.
4. Jākoncentrē finanšu resursi, jāierobežo birokrātija, ambulatorajai aprūpei jāklūst par prioritāru, jāuzlabo aprūpes kvalitāte, jānodrošina finansēšanas ilgtspēja.

5. Tā kā Latvijā nestabilitāte skar tieši ģenēriķu medikamentu tirgu un to cenas joprojām ir augstas, tad likumdošanā ir jāparedz, ka pirmā kompensējamo zāļu ģenēriķa (kas ienāk tirgū) cenai jābūt vismaz par 30% zemākai nekā oriģinālajam medikamentam. Šādi noteikumi ir izstrādāti Igaunijā un Lietuvā, jo ir svarīgi jau ar pirmo ģenēriķi panākt pēc iespējas zemāku cenu. Līdz ar to nākamie ģenēriķi maksās tikpat vai vēl lētāk.
6. Turpmāk Latvijā būtu jāievieš aprūpes sistēmas modelis, kas orientēts uz pacientu kopumu, lietojot efektīvus un labi izpētītus ārstēšanas veidus, kuri paildzina kvalitatīvu pacienta dzīvi. Šīs idejas pamatā ir panākt primārās ārstēšanās pieejamību ar finanšu ietaupījuma mehānisma palīdzību.
7. Pašreizējā ekonomiskajā situācijā valsts uzdevums ir nodrošināt visiem cilvēkiem profilaktisku un savlaicīgu ārstēšanos ar iespējami mazāku pacientu iemaksu un tādējādi sekmēt valsts labklājības izaugsmi.
8. Ambulatorajai aprūpei jāklūst par prioritāru, jāveicina ārstēšanās profilaktiskie pasākumi un tādējādi jānodrošina veselības saglabāšana ilgtermiņā.

LITERATŪRA

1. Informācija par izmaiņām no 01.07.2009. kompensējamo zāļu sarakstā. Pieejams: <http://www.zcva.gov.lv> (skatīts 28.07.2009.).
2. Mazais zāļu tirgus. Pieejams: http://www2.la.lv/lat/Latvijas_avize (skatīts 26.05.2009.).
3. Par ambulatorajai ārstēšanai paredzēto zāļu un medicīnisko ierīču iegādes izdevumu kompensācijas sistēmu. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv> (skatīts 03.09.2009.).
4. References cenu princips zāļu iegādes kompensācijas sistēmā.
Pieejams: <http://www.zcva.gov.lv> (skatīts 2006. g. janv.).
5. Par iespējām efektīvāk regulēt zāļu iepirkumu izmaksas no valsts budžeta līdzekļiem un pastiprināt zāļu cenu uzraudzību. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv> (skatīts 22.01.2008.).
6. Goulmens D. Emocionālās inteliģences nozīme medicīnā. Rīga: Jumava, 2001, 247.–248. lpp.
7. Regulering av priser i legemiddelmarkedet. Helse og omsorgsdepartementet. Available: <http://www.regeringen.no> (02/04/2009).
8. Moen E., Toverud E.-L., Grund J., Brinchmann S. Pricing and reimbursement of pharmaceuticals. A new culture for the community pharmacist. Pharmacy World & Science. Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 1998, 112. p.

Summary

The paper deals with the evaluation of the main problems in health care in Latvia. Issues considered here are the development of a reimbursement system in Latvia, a reference price system in European countries with more emphasis on the Norwegian pharmaceutical price reference model. The aim of the article is to analyse the development tendencies of the pharmaceutical reimbursement system and to clarify the practice of the European countries regarding the reference price. Suggestions of potential solutions for further development are given.

Keywords: *pharmaceutical price reimbursement system in Latvia and European countries, reference pricing, medical accessibility, health care improvement.*

The New Paradigm of Audit, Control, and Supervision of Local Government

Raivo Linnas

Chair of Regional Policy
Institute of Public Administration
Faculty of Social Sciences
Tallinn University of Technology

The author of this review article considers a new paradigm of audit, control, and supervision of local government units. The author argues that the treatment of audit, control, and supervision activities of local government units in the present paradigm (treated separately or only as a ‘control or audit pyramid’) has enough imperfections that it cannot be a reliable means of modern good governance anymore. The author presents some ideas regarding the operation of an integral system of audit, control, and supervision of the local government sector, focusing on small local government units. Although the author’s research is based on the case of Estonia, a small liberal democratic society with an open economy, the ideas presented are applicable to other democratic societies as well.

Keywords: audit, control, Estonia, internal audit, internal control, local government, supervision.

Introduction: the Aim, Purpose, and Content of the Article

The aim of this review article is to raise a discussion on audit, control, and supervision (hereinafter ACS) of local government units (hereinafter LGUs, the object of research) and to elaborate on a new paradigm presented in several previous articles by the author. The theme of research is relevant in both the global (also European Union) context and in the Estonian context. The challenges facing local governments as well as audit, control, and supervision systems in the 21st century are complex and rapidly changing (Boland and Coleman, 2008: 313). Accounting- and auditing-related issues are changing endlessly, and local governments (Aarrevaara, 2003: 298; Helander, 2003: 290; Pihlajaniemi, 2003: 264, 268; Rynänen, 2003: 256; Woolas, 2005) and societies (Kettunen, 2003: 277, 287; Walker, 2005: 81) also are in the process of permanent change. Audit, control, and supervision systems in local governments are interesting as a matter of research based on the case of Estonia because there has been very little research on ACS in Estonia. The few research projects on ACS have been done based mainly on cases of private companies. No significant research on ACS has been done based on the local government sector (hereinafter LGS) in Estonia. The purpose of this article is to summarise the discussions on the theoretical possibilities and practical ways of overcoming the lack of success of ACS activities in LGUs described in previous articles by the author.

Although the approach offered by the author is generic, the practical effects that can arise from the implementation of a new paradigm of ACS in an actual socio-economic environment depend on the historical, cultural, political, legal, and economic aspects of the particular society. The author admits that the new paradigm of treatment of ACS has its pros and cons that depend on cultural, political, economic, and legal factors. One material risk that can arise from a new paradigm of treatment of audit, control, and supervision systems (ACSS) is the increasing dependency of LGUs on the central government. Thus, there is a need to keep a legitimate and purposeful balance between the rights and obligations of the central government and local governments in applying integral ACSS. On the one hand, the central government should not have to override the LGS. On the other hand, the residents of a particular locality should not have to suffer because of the low administrative capacity of local governance institutions or because of improper or corrupt actions of local politicians or civil servants. According to the estimate of the SAO, 70% of public services are provided by local governments (Oviir, 2006: 29) but actually there are no scientifically collected data available regarding the share of LG in the volume of public services rendered to the public by the state. However, the local government is inherently much closer and more important to the people than the state, which is why it is essential that the ACSS of LG is appropriate and functional. Although the new paradigm of treating the matter of ACS of LGUs has a fundamental difference and advantages in comparison with the present paradigm, the author points out that his approach has obvious limits as well. This approach only works on the precondition that there is the possibility of deeming a set of different international, governmental, regional, and local organisations to actually be acting and belonging to one particular virtual organisation. For example, there are international bodies of co-operation (NATO, the IMF, the WB, etc.), confederations of states (Switzerland), unions of states (the USA, Germany), states co-operating under treaty (the European Union, the CIS) or unitary states (Estonia, Finland). Thus, at present, there should be clear and explicit political, legal, economic, organisational, and administrative links and relations between particular bodies acting on different levels (international, federal, state, regional, and local government levels) as subjects of an integral ACSS. However, the successful introduction of an integral ACSS into the context of actual governance and local governance is a serious challenge for politicians and civil servants because this requires a high level of coordination of ACS activities between the different bodies responsible for watching over the performance of a particular LGU. Even though the author's research is based on the case of Estonia, a small constitutional democratic liberal society with an open economy, his ideas are applicable to other democratic societies as well.

This review article consists of core chapters: Theoretical and Practical Problems Related to the Audit, Control, and Supervision System of Local Governments; Internal Control in Small Local Government Units: The Case of Estonia; Audit in Small Local Government Units: The Case of Estonia; Legal Framework and Present State of External Control and Supervision of Local Government Units in Estonia; The New Paradigm of Audit, Control, and Supervision of Local Government; Some Ideas for the Operation of an ACSS under a New Paradigm, and Conclusions. Each chapter is based on published or forthcoming articles by the author.

The Method

The author relies on the philosophical basis designed by him and presented firstly in year 2007 and developed further during 2007–2008. Audit, control, and supervision activities, relevant management and control systems and organisation of audit, control, and supervision system in the local government sector is a diverse, complex, and interdisciplinary matter of research. Therefore, the author used a multi-method research design to integrate the qualitative and quantitative methods of collecting, processing, and interpreting data. A structural search of the relevant theoretical publications and other sources of information and data (such as laws and other legal regulations, standards, official documents, verbatim reports of constitutional institutions, academic dissertations, publications of international organisations, public journals, and newspapers) was performed. In particular, the focus of information and data sources were official reports, interim-reports, publications, the minutes and correspondence of institutions carrying out the functions of external control and supervision (the Parliament of Estonia *Riigikogu*, the Government of the Republic, the Chancellor of Justice, the Supreme Court, administrative courts, the Ministry of Finance, Ministry of the Interior, county governments and the Prosecutor's Office) and external audit (the National Audit Office *Riigikontroll*, Ministry of Finance and Ministry of the Environment). The author also used the results of a survey on the supervisory activities of 15 Estonian county governments (the sample consists of 100 per cent of the population) performed by the Ministry of the Interior of Estonia in 2006 and another on judicial control performed by the administrative courts (the sample consists of 100 per cent of the population) over the LGUs in Estonia. The information and data collected by the author was validated, analysed and synthesised. The sources of information the author used were qualitatively analyzed for semantics and content.

1 Theoretical and Practical Problems Related to the Audit, Control, and Supervision System of Local Governments

The aim of the article that is the base of this chapter is to describe the current model of local government audit, control, and supervision system of the Republic of Estonia, perform critical analyse of existing ACSS in Estonia and propose foundational principles for developing an optimal model of an audit, control, and supervision system of local government suitable not only for the Estonia. The ACSS of LG in the Republic of Estonia constitutes a commendable and interesting object of study, mainly due to the fact that a great majority of Estonia's LG units are small in every aspect: number of residents, size of territory, financial resources, natural resources, and qualified experts. This is one of the reasons why the challenge facing the researcher – to find solutions which would be both theoretically appropriate and applicable in real life as well – is considerably bigger, than it would be in the case of very large and large municipalities. Currently there is no scientific knowledge or certainty regarding the functionality of the ACSS of LG in the Estonia. As of today, it has not been scientifically ascertained how well-functioning the ACSS of LG in the Estonia really is. A superficial examination may give to one the impression that the ACS of LGUs in the Estonia is of sufficient coverage, well-functioning, and

ensures the prevention or management of essential risks, because ACS performance from the state level is done by different constitutional and governmental institutes. However, the author shows in the article on which this chapter is built that legal framework gives an authority and responsibility for guard, control, assess, and audit the operations of LG for number of institutions, but ACS activities of the legitimacy, efficiency, and effectiveness of the operation of LGUs are unsystematic, insufficient, politically biased, often in an objective situation of conflict of interests and do not form an integral and coherent system (Linnas, 2007: 287). Consequently, one has to conclude that the ACSS of LG is not functioning according to the justified expectations of modern society and public administration. This conclusion leads one inevitably to more general conclusion, that present model of ACSS of LG in the Estonia has to be substantially improved, even if all relevant and obligatory component parts [audit (external and internal), control (external and internal), and supervision (external and internal)] of an integral ACSS are at present in whatever form and extent.

The objective of the article that is the base of present chapter is to introduce the issue, calling the readers' attention to the significant aspects of the wider context, general philosophical basis, and foundational principles to develop an optimal model of the ACSS of LG. The author presents six principles that should form a general philosophical basis for designing an optimal model of audit, control, and supervision system of municipalities, for finding a solution that is scientifically justified as well as appropriate to implement and functional in real life. These principles are: 1) LG and the ACSS of LG have to be treated rather as a living organism, not a mechanical system, the central factor (influencer, organiser), but not the only and major factor, of which is the human being with his attitudes, convictions, values and demeanour, flaws and virtues. 2) It is not possible to offer uniform and standard solution fitting to the LG sectors of every state and to LG sector as a whole as well, but different ACSS models apply to large, middle-sized, small, and tiny LGUs (the Uniqueness Principle). 3) The contents of the general field of the subject under examination as a whole (LG basics and administrative arrangement) as well as its different constituents taken separately (audit, control, supervision) are univocally and clearly indefinable, constantly changing with time and located in an open environment. Thus, one has to accept fatally that optimal solution is changing in the time and a probability of failure in this particular attempt is nothing unlikely. 4) The audit, control, and supervision of LGUs (organs, constituents) form a uniform cohesive whole (holistic approach) and are in constant interaction, which is why it is impossible to refer to a permanent equilibrium when speaking about the ACSS, although the balance of the organism (ACSS) as a whole and fixed proportions of its organs-constituents (ACS) may be the desired result. 5) When examining the ACSS of LG and trying to develop best solution, both the narrower (general governance environment of a LGU, general environment of the specific region, the Republic of Estonia) and wider (the European Union) political, economic, legal, cultural, and historical context of the environment has to be known and taken into consideration. 6) When examining the ACSS of LG and trying to develop best solution, it is necessary to know and take into account the rate of democracy and autocracy, as well as that of liberalism and totalitarianism in the society the ACSS of which is examined and a new, more appropriate system will

be developed (Linnas, 2007: 290). The author is of concluding opinion that there exists a possibility to design, arrange, and maintain a theoretically well founded and practically reasonably functioning integral and coherent audit, control and supervision system, but there does not exist a possibility to offer uniform, standard solution fitting to the municipal sector in general, because different models apply to large, middle-sized, small, and tiny municipalities. The broader meaning of the article that is the base of this chapter is that ideas proposed by author are relevant as well for other countries that have a similar to the Estonia level of development of society and democracy and where municipalities are with very different size or where rather do dominate considerably small units than large ones.

2 Internal Control in Small Local Government Units: The Case of Estonia

The author of the case study article that is the base of this chapter is treating the issue of internal control (hereinafter called IC) in small LGUs. IC in LGUs is to be treated as interdisciplinary object of research; ideas of the author are based on different theories. Control structures are one of the cornerstones of governance, IC is an integral part of enterprise risk management and internal controls are essential to the effective operation of local governments. According to Peter Rosendorff and John Dozes (2006: 99), ‘Corruption, resource extraction and waste by policymakers are endemic to any polity, and are often a source of poor economic performance.’ According to the UNESCAP, ‘good governance is an ideal which is difficult to achieve in its totality. Very few countries and societies have come close to achieving good governance in its totality. However, to ensure sustainable human development, actions must be taken to work towards this ideal with the aim of making it a reality.’ According to the American Institute of Certified Public Accountants (AICPA 2004), ‘sometimes the application of internal control can be a challenge in an organisation, depending on its size and culture. However, it is vitally important to design the system of internal control to achieve the objectives of (1) effectiveness and efficiency of operations, (2) reliability of financial reporting, and (3) compliance with applicable laws and regulations.’ The author argues that IC and IC systems (hereinafter called ICSSs) do not operate effectively in Estonia and there is a need for significant improvement in the development of internal control in the majority of local government units in Estonia (Linnas, 2009c). There are a number of different reasons why IC activities and ICSSs in small LGUs do not have relevant possibilities of safeguarding citizens’ and taxpayers’ money and of assuring delivery of public services of the highest possible level of quality and best access to the public services in a proper manner (Linnas, 2009c). Consequently, the state of IC and ICSS in the LGUs of Estonia immediately has to take its place at political discussions and included in the political agenda of the Government coalition (Linnas, 2009c). The *Riigikogu* and the Government of the Republic together have to take the lead in that. The situation of IC on the LG level can be improved in many ways, yet the central government, LG and local civil society have to co-operate very closely in order to do so. Substantial comprehensive and systematic amendments of relevant legislation should be made or even a new law on good governance, internal control, and risk

management for the whole public sector (including the central government sector, municipal sector, and legal persons governed by public law) should be adopted and enforced, albeit the force of law cannot solely be a panacea in achieving success. The author suggests that one has to promote a system which: 1. shall significantly support improvement of the level of knowledge of modern governance issues of incumbent local government servants and 2) shall widen the seed-bed for highly qualified new local government servants (Linnas, 2009c). However, 'a sound system of internal control reduces, but cannot eliminate, the possibility of poor judgement in decision-making; human error; control processes being deliberately circumvented by employees and others; management overriding controls; and the occurrence of unforeseeable circumstances.' (FRC, 2005: 7)

Topics worthy of study in the future include the optimal size of local government units regarding the efficiency and effectiveness of IC and ICSSs, the optimal model of ICSSs in small LGUs, etc.

3 Audit in Small Local Government Units: The Case of Estonia

The author of the article that is the base of this chapter considers the issue of audit, particularly internal audit, in small LGUs. The author argues that this is an interesting and complex object of research because the audit profession has been challenged as never before during the past few years. Accounting standards are biased, financial reporting is too complex and financial reporting is evolving to another level (Nicolaisen, 2006) not only in the USA and the European Union but throughout the world. In addition, general management, particularly core business-line management fields, are more and more supported by services 'in the rear' or 'secondary' functions like internal audit, quality assurance, compliance assurance, risk management, and/or prevention of conflict of interest functions that can cause confusion in management, a lack of clarity, and duplication in areas of responsibility as well as an increase in management and administrative costs. Furthermore, the fields of responsibility of CEOs, CFOs, risk managers, auditors, quality assessors and compliance officers are changing and getting more complex, and the governments of municipalities and societies where LGUs exist are in the process of permanent change. According to Sterck, Scheers, and Bouckaert (2005: 13), budgeting and accounting systems in the public sector are changing and as a result there is a need for new ways of audit and control. The aim of the article that is the basis of this chapter is to present analytical overview of the state of the LGS and audit of LGS in Estonia, discuss and present some options for the future development of external and internal audit in small LGUs, and discuss strengths and weaknesses of options offered by the author. The author argues that external audit and internal audit are core components and significant success factors of good governance (Linnas, 2008: 66). Internal audit level in Estonia is on average level in comparison with internal audit in the European Union (Linnas, 2009a: 36). However, the author argues that an internal audit functioning in a small LGU without optimal integration into a coherent integral system of audit, control, and supervision does not have the relevant possibilities of fulfilling all of its expected responsibilities and helping local political decision makers and managers to achieve their set goals, objectives and

targets in a timely manner as well as meeting the expectations of its citizens. The author argues that there is little to no place at all for internal audit in tiny LGUs because of the limited nature of their resources (Linnas, 2008: 65). The additional drain on the limited financial and human resources of a region will decrease the administrative capacity of its LGUs and by this means operates as a negative, not a positive factor in serving local inhabitants. This is not only the case of Estonia and states in transition, but a more generic phenomenon. What are the possible scenarios and options offered by the author for solving the problems (low qualifications, lack of available professionals, independence, and financial and human resources, etc) of trying to run an internal audit activity in a small LGU? One can find a few incremental, moderate or radical changes as alternative options as follows: 1) Merger of small LGUs (a radical change). 2) Starting wide-range co-operation between LGUs in the field of an internal audit's activities (the creation of joint audit units at the county associations of LGUs or joint outsourcing of internal audit activities; a medium change). 3) The creation of audit units at county governors' offices and the enlargement of the audit capacity, mandate and scope of the county governors' offices (A radical change that will move the focus from an internal audit unit of an LGU to the external audit unit of a county governor's office). 4) Strengthening the audit capacity of the State Audit Office (strengthening an external audit, a medium change). 5) Widening outsourced audit activities, including internal audit activity, but under a principally changed keystone (An LGU as an auditee should not be able to decide who will be its auditor, whether or not to accept or refuse audit results, or make or refuse to make payment for an audit or audit report; a radical change). 6) A change in the principles and procedures of appointing the members of audit committees of LGU councils (a radical change). 7) A change from an appointment-based approach to an election-based approach in staffing audit committees of local government councils (hereinafter called ACLGUCs) and the post of internal auditor in LGUs (a radical change). 8) A combination of the abovementioned options (Linnas, 2008: 67). It is possible to implement each option on this list, but there is a different likelihood of each coming into actuality during the next decade. The author analyses the strengths and weaknesses of the above mentioned options for Estonia. These options are not very specific for Estonia and countries in transition, but they have more generic sphere of application. Local government sectors differ from each other all over the world, but some trends are common: a mismatch between the responsibilities and sources of finances, life under permanent change, reform and merger processes, and the increasing share of networking and co-operation between LGUs. Academic literature does confirm that the situation of LGUs does not depend only on the political order, degree of democracy, liberalism, welfare, and social-cultural environment of a country (Linnas, 2008: 68). At present, there is one more common characteristic – internal audit activity does not operate very well in many different countries. The author of the article is confident of the opinion that it is inevitable that internal audit, control, and supervision will be treated as a system which is uniform, cohesive, and whole (the holistic approach); where elements and sub-systems are in constant interaction (Linnas, 2008: 77). This cohesive whole may serve as an excellent system, even if one element or sub-system is lacking, such as an internal audit unit/internal auditor, or some other elements of an ICS or supervision

system. If there is a lack of some element or sub-system of an ACSS of an LGU, then other elements or sub-systems have to compensate for this particular lack in sufficient degree. However, different models of ACSSs in LGUs apply to different political, legal, historical, cultural, and economic environments and to different sizes of municipalities.

4 Legal Framework and Present State of External Control and Supervision of Local Government Units in Estonia

The author of the article that is the base of this chapter considers the issue of legal regulation and the present state of external control and supervision of LGUs in Estonia, giving an overview of the legislative framework underpinning the key control and supervisory bodies of LGUs, highlighting the present situation of external control and supervision of LGUs and giving some suggestions on developing this field in Estonia. The aim of the article that is the base of this chapter is to 1) give an overview of the legislative framework underpinning the key control and supervision bodies of LGUs in Estonia; 2) discuss the issue of legal regulation and the present state of external control and supervision over local government units in Estonia; and 3) give some theoretical and practical suggestions to develop this field in Estonia and the rest of world as well. The author argues that the external control and supervision system of LGUs in Estonia is 1) definitely based on a solid and adequate constitutional and legal framework; 2) in full accordance with the European Charter of Local Governments in this particular respect; 3) not understood, treated, designed, and maintained like an integral, coherent holistic system or organisation; 4) a comprehensive, complex, mixed system, which has sub-systems and elements acting in an uncoordinated manner resulting in a low capacity; 5) somewhat biased in favour of the state in respect of *ex ante* control. The author thinks that one more conclusion arises – the control and supervision of LGUs executed by the state (administrative, constitutional, governmental, judicial, political) in Estonia is generally public, transparent, and democratic enough, but should be more developed and better administered in the future (Linnas, 2009: 141, 147). The author argues that the present situation of ECSS evidently confirms that even though the constitutional and legal framework is solid and adequate, the concept of ECSS of LGUs should be more developed and existing ECSS of LGUs should be better administered, particularly considering coordination. LGUs need external control and supervision with a capacity high enough to protect the interests of the inhabitants of a particular LGU. States generally rely on various combinations of instruments to exercise control over localities (Sellers and Lidström, 2007: 16). According to Sellers and Lidström (2007: 16), ‘Belgium, Greece, Austria and Spain rank high for political-administrative and fiscal supervision. Canada, Australia and the USA range relatively low in both. Countries between these two clusters, including all of the Scandinavian countries, have looked more to one type than to the other.’ Different countries have different approaches to the supervision and control of LGUs. For example, according to Teresa Ter-Minassian and Jon Craig (1997: 29), ‘Country approaches to the control of subnational borrowing can be grouped into four broad categories, although most countries utilise a mix of them. [...] The four ‘stylised’ categories are (1) sole or

primary reliance on market discipline; (2) cooperation by different levels of government in the design and implementation of debt controls; (3) rules-based controls; and (4) administrative controls'. In many countries, state authorities executing control and supervision of LGUs are entitled with a wide array of powers and there exists a trend to increase this power. In this aspect the situation is very similar in Armenia (Arabyan, 2007: 15), Australia (Davis, Downe, and Martin, 2001: 2), Latvia (IMF, 2001: 4), Norway (Sellers and Lidström, 2007), South Korea (Chong-Min, 2006: 14), the USA (Coleman and Colantuono, 2003: 20), and Uzbekistan (Bektemirov and Rahimov, 2001: 507). This may lead to a violation of the sovereignty of local governments (Arabyan, 2007: 15). Fortunately, complete centralised control is impossible in any complex system (Mathews, 1996: 41). Increasing the power of state control and supervision over the LGS does not depend on the political order or degree of democracy, liberalism, welfare, and the social-cultural environment of a country. However, according to Ter-Minassian and Craig (1997: 13), direct central government controls are more common in unitary states than in federations. Since Estonia is a unitary state, there is a risk that the appropriate balance between LGS self-control/supervision and direct central government control may be biased and direct central government control over the LGS might turn out to be dominant. According to Lucy de Groot (2005: 677), in a move towards centralised inspection and control in the UK, it helped to raise the quality of services, improved the effectiveness of corporate governance and increased public transparency in decision making and resource allocation, but the industry of inspection and regulation became so complex that it has spiralled out of control. Estonia is a very small state in comparison with the UK. Thus, the threat of an 'over-complication' of control and supervision activities is of a lesser degree. However, the different subjects of ACS objectively and subjectively have different, sometimes even controversial, goals, objectives, and interests in the longer or shorter periods of time. Besides, in multi-level systems an important challenge is related to the distribution of authority and the power between levels (Birrell, 2007: 668; Fimreite and Aars, 2007: 677). Political reluctance, the threat of 'over-complication', and possible tensions in the distribution of powers between the different levels of controllers and supervisors can be reasons for a lack of or little support for the ideas of the author by practicing politicians and public managers in Estonia. According to Vallo Olle (2007), the Estonian Supreme Court 'does not consider local government autonomy to be an end in itself; rather, it defines as the goal of local government autonomy the decentralisation of public authority and the serving of the interests of restricting the state's authority and the counterbalancing thereof.' Thus, the approach presented by the author is suitable for implementation in the public sector all over the world. There is no common model of external control and supervision of LGS in the world, but a worldwide trend is that central governments are trying to take tighter control over LGUs. The increasing power of state control and supervision of LGUs does not depend on the political order, degree of democracy, liberalism, welfare, and social-cultural environment of a country. One can conclude that the situation in Estonia is very similar to other states, particularly in the point of view that though there is a somewhat biased *ex ante* political and financial control over the activities of LGS, even the autonomy of the local government sector is guaranteed in the constitution and laws. Therefore, Estonia

is not a unique example, but rather a generic case in the context of contemporary public administration. However, the author argues that an absolutely abstract autonomy of LGS as an end in itself, without the context of the most important purpose of a nation state and without the main purpose of the local government in the state, would not be a relevant object of treatment in actual social-political life, may be misleading and does not match the paradigm of the Charter as well. The author is of the opinion that reaching this target in Estonia needs an optimum balance between the fundamental constitutional rights of local government and protection of the residents' interests in municipalities by state institutions. A great help in that direction will be a better assurance of LGUs with optimal financial resources via an enlargement of their financial basis and other resources. The lessons learnt in light of the case of Estonia evidently show that one cannot rely too much on the idea of an accomplished legal framework and everlasting strengthening of control and supervisory activities, but more attention and effort have to be put on the strengthening of the administrative capacity of the local government sector and promoting ethical values in society (Linnas, 2009: 155). Consequently, the case of Estonia is not only country-specific, but has a more generic meaning in contemporary good governance. A review of the academic and non-academic literature confirms that scientists, researchers, and practitioners across the world are used to treating the matter of external control and supervision of local governments in a separate, non-holistic, and unsystematic manner. The author suggests for the sake of better governance and local governance that the external control and supervision system of local government be understood and treated as an integral part of the audit, control, and supervision system, which is holistic. Not much research has been done on the autonomy of administrative and judicial control and supervision over LGUs in Estonia. Consequently, there is no possibility of comparing more deeply the case of Estonia with the cases of neighbouring countries. To fill this gap, more research has to be done.

5 The New Paradigm of Audit, Control, and Supervision of Local Government

The author explained in the articles that are bases of previous chapters reasons why the present paradigm of understanding and treating the ACS activities and systems of LGUs cannot be a reliable means of modern good governance anymore. The aim of this review article is to raise a discussion on audit, control and supervision (hereinafter ACS) of local government units (hereinafter LGUs, the object of research) and to elaborate on a new paradigm presented in several previous articles by the author. The theme of research is relevant in both the global (also European Union) context and in the Estonian context. The challenges facing local governments as well as audit, control, and supervision systems in the 21st century are complex and rapidly changing (Boland and Coleman, 2008: 313). Accounting- and auditing-related issues are changing endlessly, and local governments (Aarrevaara, 2003: 298; Helander, 2003: 290; Pihlajaniemi, 2003: 264, 268; Ryyänen, 2003: 256; Woolas, 2005) and societies (Kettunen, 2003: 277, 287; Walker, 2005: 81) also are in the process of permanent change. Audit, control, and supervision systems in local governments

are interesting as a matter of research based on the case of Estonia because there has been very little research on ACS in Estonia. The few research projects on ACS have been done based mainly on cases of private companies. No significant research on ACS has been done based on the local government sector (hereinafter LGS) in Estonia. The purpose of this article is to summarise the discussions on the theoretical possibilities and practical ways of overcoming the lack of success of ACS activities in LGUs. The author argues that the treatment of ACS activities of LGUs in the present paradigm (treated separately from each other or only as a ‘control or audit pyramid’) has enough imperfections that it cannot be a reliable means of modern good governance anymore. According to the author’s earlier work, designing and developing an integrated ACSS of LGUs that is scientifically justified, as well as appropriate and functional in real life, should be based on a philosophical platform that stands on at least 7 pillars: 1) the paradigm of the laws of nature; 2) the holistic approach; 3) the paradigm of self-organisation; 4) the reciprocal balance approach; 5) the uniqueness principle; 6) the paradigm of uncertainty; and 7) the compatibility approach (Linnas, 2007: 290; Linnas, 2009b). According to Barry Quirk (2005: 616), system-wide approaches to improving public sector efficiency have previously relied on top-down regimes and models. The optimum approach presented by the author is a synthesis of the top-down and bottom-up models.

The Paradigm of the Laws of Nature

In the scientific, vocational, or professional literature, LGUs and the ACSS of LGUs are mainly treated as mechanical systems that people may study, analyse, construct, actuate, and bring to a halt, but the human being is not considered as an inseparable, inherent component. Using the paradigm of mathematics-based sciences (exact sciences) is, of course, possible and necessary, but the question is whether such an approach is the only possible direction considering that the aim of this article does not only lie in finding a solution to an abstract theoretical problem. Social systems are a sub-class of naturally constituted dissipative systems (Harvey and Reed, 1994; Nicolis and Prigogine, 1989; Gunaratne, 2003: 436). Most fundamental differences between technological and social systems are: 1) Technological systems are put together from component parts that are largely self-contained (closed systems) and are almost open in closed systems, but social systems are open systems that function in other open systems. 2) The functioning of technological systems is almost always deterministic, predictable, and certain, but the operations of social systems are non-deterministic, unpredictable, and uncertain (Prigogine, 1983; Prigogine and Stengers, 1984; Gunaratne, 2003: 426). The author is aware that while some parts of the universe may operate like machines (Prigogine and Stengers, 1984) and in present era of nanotechnology and bio-robotics differences between technological systems and social systems are rapidly vanishing, LGUs are still run, audited, controlled and supervised by human beings, not human beings acting like robots or cyborgs. Therefore, an LGU and an ACSS of an LGU should be treated as an organism rather than a mechanism. For example, Joseph A. Schumpeter treated business, economic, and industrial entities like living organisms, calling those bodies ‘business organisms’ (Schumpeter, 1939: 272), ‘economic organisms’ (Schumpeter, 1939: 265, 351, 370), and ‘industrial organisms’, accordingly (Schumpeter, 1939: 358). The ACSS of

LGUs is a system where people with their needs, desires, demands, and behaviour are actors and a key factor (the human-centered approach). Therefore, the human-centred approach is an unavoidable precondition in the handling of social issues and social systems. It is significant for any-size LGUs, but particularly for small LGUs. Moreover, the needs, desires, demands, and behaviour of a person changes from day to day because of innumerable factors. That is why treating an ACSS just like a mechanical system without social or human factors (the paradigm of the laws of nature, human-centered approach) does not produce a reasonable solution suitable for implementation in real life (Linnas, 2009b).

The Holistic Approach

According to Ludwig von Bertalanffy, the creator and chief exponent of the General Systems Theory, real systems are open to and interact with their environments and they can acquire qualitatively new properties through emergence, resulting in continual evolution. The General Systems Theory focuses on the arrangement of and relations between the parts which connect them into a whole. According to Matei and Matei (2008: 34), the architecture of the European governance model will be that of a complex system with a mixed architecture, emphasising connections with different intensities among its various levels: European, regional, national, etc. State-level administration systems and local government-level administration systems form a holistic, integral, and complex public administration system in society (Linnas, 2009: 143). Accordingly, a state-wide ACSS of an LGS should be treated as a whole, and the ACSS of each municipality has to be treated as a whole as well (the holistic approach). In the very context of this article and in light of the General Systems Theory, an LGU should be treated first of all as a sub-system of a coherent administrative system in a particular state or regional level and as a territorial corporation which is purposed with serving the inhabitants within its boundaries according to modern local governance standards (Linnas, 2009b). State-wide ACSS and the ACSS of a particular LGU form a single integral system in day-to-day life (Linnas, 2007: 288). Each particular LGU as a living organism-like system and ACSS as a social system, in turn, comprise complex sub-systems and components. Besides, each sub-system (systems of internal audit, external audit, internal control, external control, internal supervision, and external supervision) comprises more sub-systems and elements as well. Accordingly, the ACSS of LGUs as the object of a study is a complex system consisting of conceptually different research objects (LGS, ACSS, audit, control, supervision, interconnections between an LGU and ACSS and interconnections between sub-systems and elements) (Linnas, 2007: 288). That is why the holistic and system approaches are to be in the mind of any researcher, civil servant or politician while treating an issue of the ACSS of an LGS in whole or of a particular LGU (Linnas, 2009b).

The Paradigm of Self-organisation

The ACSS of an LGU belongs within the context of social phenomena (Linnas, 2007: 289). However, as a state and an LGU as an organisation, institution or system inevitably consist of human beings, they are social or eco-social systems. Social systems and processes are very complex (Wallerstein, 1998: 5), they operate

under the influence of self-organising processes (Prigogine and Stengers, 1984: 22, Heyligen, 2002: 23) and work in open systems (Prigogine, 2000: 895), sometimes called a world-system (Wallerstein, 1974: 347; Straussfogel, 1997: 123) or eco-social system (Lemke, 1995: 16). According to the Theory of Complex Self-Organising Systems, in systems (this includes living organisms, ecosystems and social or eco-social systems) there are no isolated controlling agencies and causality has rarely provided adequate accounts because they consist of many interacting parts. In social systems, individual information (such as individual values, norms, conclusions, rules, opinions, ideas, and beliefs) changes dynamically because of the new experiences of individuals (Fuchs and Hofkirchner, 1999: 4). According to Work (1998), a society as a whole system is a rather horizontal playing field with autonomous yet interrelated actors, sectors, and geographic areas. Therefore, it is unrealistic to imagine that one person or a single agency can have complete control over all of a system and that only one interacting part can cause precisely expected results in the system as a whole. Therefore, when one tries to find scientifically justified and theoretically sound solutions, it is especially important to make sure that the LGS as a whole and each municipality separately are treated not as an isolated and rigid system that is always in balance regardless of time, but on a philosophical basis proceeding from the paradigm of self-organisation (Linnas, 2009b).

The Reciprocal Balance or Reciprocal Compensation Approach

Internal audit, control, and supervision can be treated as a system which is uniform, cohesive, and whole (a holistic system approach), and where its elements and sub-systems are in constant interaction (Linnas, 2007: 288). This cohesive whole may serve as an excellent system, even if an element or sub-system is not present at all. For example, if there is a lack of some sub-systems or an element of any sub-system or an element is malfunctioning, then the malfunctioning sub-system can be balanced by the functioning of another sub-system or the malfunctioning element can be balanced by the functioning of another element (the reciprocal balance or reciprocal compensation or reciprocal support approach). First of all, systems, sub-systems, and the elements of external control, supervision, and audit can support each other and the systems, sub-systems, and elements of internal audit, control and supervision can compensate for each other's malfunctions. However, there is the possibility of compensating for malfunctions across internal and external ACS systems, sub-systems, and elements as well. There always remains the possibility of placing emphasis on different types of external control and supervision in cases of need in particular political, historical, administrative, economic and cultural contexts (Linnas, 2009b). However, this is in theory. In practice, one can face some difficulties in implementing the reciprocal support approach in real action, because of different legal, administrative, and organisational factors. However, this does not at all mean that the reciprocal compensation approach does not work in actual day-to-day life.

The Uniqueness Principle

The importance of sensitivity to specific contextual challenges and the history of a specific locality in the designing or reforming of local governance institutions is addressed by Howard and Sweeting (2007: 653). Pekka Kettunen and Tarmo

Kungla (2005: 375) argue on the basis of evidence from Estonia and Finland that the European impact on sub-national governance seems to be strongly circumscribed by national, bureaucratic and professional forces. According to Timo Aarrevaara (2003: 305), each state creates an administrative system based on its own culture and history. The local government system of each particular country is substantially different from the LGS of any other country and different municipalities of the same LG system have very different characters. Consequently, it is impossible to offer uniform solutions covering the entire local government sector as one universal object. Each local government system exists and operates in very particular domestic environments. According to Linnas (2007: 289), there is no possibility of offering a uniform, standard solution that fits the LG sectors of every state and to the LGS as a whole, because LG sectors in different political, legal, historical, cultural, and economic environments are very different. Although general principles and legal frameworks used to be very similar in the modern democratic world, each state, region, and locality has its unique characteristics. Accordingly, each LGU and its ACSS should be handled like a unique organism. Therefore, each LGU should be analysed, evaluated, and assessed thoroughly before taking any actions concerning the structure and organisation of the ACSS. The Uniqueness Principle means that one cannot presume a priori that there exists a certain and confident possibility of offering a uniform and standard solution of ACSS that fits the LG sectors of every state and to all LGUs of one state, though this is not an entirely excluded option. However, a general philosophical basis can be common and universal. The author is aware of the fact that for very small and small LGUs in small unitary states like Estonia, there is a real possibility that a number of LGUs can be treated similarly (Linnas, 2009b).

The Paradigm of Uncertainty

According to Prigogine (2000: 895–896), ‘Life is only possible in open systems exchanging matter, energy and information with the outside world. It also is clear that a society is a nonlinear system; what one person does influences the action of others. Thus nonlinearity increases with the size of the society. Our present society is already full of possible bifurcations.’ More according to Prigogine (1983), ‘the deterministic processes can be seen only in isolated, artificial systems. The natural world, on the other hand, is a world of irreversible processes, of self-organisation.’ Once again according to Prigogine (1983), ‘In large societies it becomes increasingly difficult to maintain the spontaneous activity of members of that society.’ According to Gunaratne (2003: 437), complex systems are both nonlinear and adaptive. Their asymptotic behaviour patterns are often unpredictable (e.g., weather, public opinion, epidemics, the stock market), although short-term prediction may be possible. Society, LGUs and ACSSs are constantly changing in time and space. The basics and administrative arrangement of an LGU and ACS phenomena are univocally and clearly indefinable, constantly changing with time and located in an open environment (a non-linear relationship, the paradigm of uncertainty), which is why it is impossible to refer to a permanent equilibrium when speaking about ACSSs. The main actors in an LGU are its inhabitants. The inhabitants of an LGU are actual physical human beings made of flesh and blood. Thus, they have their own

particular needs, desires, demands, behaviour, and informal norms, symbols, myths and belief systems. One can argue relying on Gunaratne (2003: 437) that ACSSs are permanently under conditions of uncertainty, indeterminacy, and self-organisation. Therefore, there is always the possibility that the reigning coalition may change coalition partners or may be replaced as well. Accordingly, relations, dependencies, and impacts between the sub-systems and elements of an ACSS cannot be studied as linear processes. This leads us to at least two principal conclusions: 1) nothing concerning the reliability, operativeness, efficiency, and effectiveness of an ACSS as an integral whole or an ACSS of a particular LGU is certain in day-to-day life; 2) so far as one cannot treat social processes like linear processes, one also cannot believe that any input leads to an exactly timed and determined output. Even though some outputs can be determined, there is almost no likelihood of believing that any outcome is deterministic, certain, and predictable (Linnas, 2009b).

The Compatibility Approach

Local government sectors differ from each other all over the world, but some trends are common: a permanently changing environment (Kettunen, 2003: 277, 287; Sterck, Scheersand, and Bouckaert, 2005: 13; Steyvers et al., 2008: 141); a mismatch between the responsibilities and sources of finance (Mäeltseemes, 1994; Haveri, 2003: 319; Rynänen, 2003: 255, 256); life under permanent change, reform and merger processes (Heuru, 2003: 258; Steyvers et al., 2008: 135; Van de Walle, Van Roosbroek, and Bouckaert, 2008: 50); and the increasing share of networking (Aarrevaara, 2003: 302; Kettunen and Kungla, 2005: 357; Steyvers et al., 2008: 134) and co-operation between LGUs (Haveri, 2003: 316; Heuru, 2003: 258; Niemi-Iilahti, 2003: 284; Helander, 2003: 295; Oulasvirta, 2003: 340; Linnas, 2008: 77). However, there still remain a number of differences between states and LGUs in states. For example, in the case of Estonia, according to the preamble of the Constitution of the Republic of Estonia (hereinafter called CRE), the state exists for the Estonian nation, language, and culture ‘through the ages’. Thus, the only reason for the establishment and existence of the Republic of Estonia is the existence of a national state. The LGS is one level of a multi-level holistic public administration organisation in a unitary state. Due to that, the autonomy of an LGU should be treated first of all in light of the main purpose of a national state; afterwards, in light of the interests of local residents and only then in light of the autonomy of local governments as an end in itself. However, states have the unavoidable and obligatory task of acting as a guarantor and guardian in granting all constitutional rights and freedoms to each and every inhabitant of any LGU within its boundaries. Democracy in Estonia is still very young, entailing both arising risks and benefits (Kallas, 2006, 18; Sutrop, 2005). What is evidently suitable for leading countries for public administration (e.g., Australia, Canada, Denmark, the Netherlands, New Zealand, the UK, the USA) is not by default suitable for Estonia. Arising from Estonia’s political, legal, historical, and cultural peculiarities, the impact of the public, primarily voters, on the political elite is almost negligible between elections. This is why one has to keep in mind that the control performed by voters and other public subjects over the administrators of LGUs is much feebler than in many other countries. Accordingly, when trying to develop an optimal solution of ACSS, both the wider and narrower

political, economic, legal, cultural, and historical context of the environment has to be taken into consideration (the compatibility approach). According to Linnas (2007: 289), different models of ACS of LGUs apply to different political, legal, historical, cultural, and economic environments. Different models of ACS of LGSs apply to huge, large, middle-sized, small, and tiny municipalities (Linnas, 2007: 289). Regardless, the philosophical platform for designing an optimal model of the ACSS of an LGS has to be uniform and in a proper paradigm (Linnas, 2009b).

6 Some Ideas for the Operation of an ACSS under a New Paradigm

To better understand the ideas presented by the author, the different sectors (audit, control, and supervision sub-systems) of audit, control, and supervision systems may be understood as sectors with changeable dimensions, where the shape of a globe or circle will remain its primary dimension (Linnas, 2009b). If one sector (audit, control or supervision) changes its own dimension, some other sectors have to change their dimensions as well. Here, we will not pay any attention to the general size of a particular globe or circle, because this is not important in our representative explanation imagery. How big each of the other parts will be depends very much on how operative the other elements of the ACSS of this particular LGU, county, state or union of states are. The author explains his idea more deeply on the basis of four different theoretical options presented afterwards in this chapter (See Table).¹ The possible combinations of different options of the functional/operational capacity and quality of ACSS sub-systems and elements are significantly larger, but the four options presented by the author are good enough to support the explanation of his ideas.

Table. Different options of ACSS composition

Function	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Internal audit	0	0	4	5
Internal control	2	5	5	5
Internal supervision	2	0	5	5
External audit	0	2	0	5
External control	5	5	2	5
External supervision	5	5	2	5

Option 1: Weak Internal Audit, Control, and Supervision in an LGU

In the theoretical case presented in Option 1 of the ACSS composition of a particular LGU, one can see that the internal and external audit functions are

¹ The figures from 0 to 5 in Table indicate the theoretical functional/operational capacity and quality of the ACSS sub-systems and elements. 0 means that one or another part of the ACSS does not exist at all. 5 shows that one or another part of the ACSS has an excellent function/operational capacity and quality. These figures have only an explanatory meaning.

completely missing; the operational capacity and quality of the internal control function, internal control systems and internal supervision are rather weak and the operational capacity and quality of external control and supervision are rather excellent. There might be a number of reasons for the different levels of operational capacity and quality of sub-systems and elements of the ACSS of this particular LGU. However, the focus of this chapter is on what to do if internal and external audit are not at present at all (no matter why), and internal control and supervision are rather weak. In such cases it is important to strengthen the operational capacity of external control and supervision. This means that the most important institutions of political, administrative, constitutional, and legal control and supervision have to focus more on the issues concerning the activities of all LGUs or a particular LGU. Equally, democratic public supervisors and controllers have to clear their eyes.

Option 2: Weak Internal Audit, Internal Supervision, and External Audit in an LGU

In the theoretical case presented in Option 2, one can see that internal audit and supervision functions are completely missing, and the operational capacity and quality of the external audit function is rather weak or during a particular period of time is rarely present. Internal control, external control, and external supervision are performed excellently. There might be a number of reasons for this situation. What can be done if internal audit and internal supervision are not present at all (it does not matter why) and external audit is rather weak? In cases like Option 2 it is important to strengthen the operational capacity of external control and supervision. The Government of the Republic has to draw, implement, and maintain a sufficiently coordinated plan of political and administrative control as well as a supervision plan for the ministries and county governors. This plan should be coordinated with the Chancellor of Justice as well. The Chancellor of Justice has to focus on the medium term and the annual working plans of the CJ on the LGU where internal control systems are weak, municipal councils and governments are consistently composed of members or representatives of only one party or interest group or where the county governor is related to the political leaders of the LGU, which creates a situation of a conflict of interest in the performance of his/her duties. The Ministry of Justice and the Prosecutor's Office have to focus on the plans of surveillance necessary to detect and combat criminal offences in the LGUs which have a high risk level of corruption, theft and misuse of public assets. The Ministry of Finance has to strengthen the exercise of financial supervision, control, and review over foreign aid-related funds and those allocated for specific purposes and the purposeful and lawful usage of the assistance granted to LGUs with no internal audit and supervisory functions. The State Archivist has to focus the execution of its supervision over document management, records management and archiving in the LGUs with a higher risk level. The Environmental Investment Centre should strengthen its control activities over the expedient use of the funds channelled to LGUs via environmental investment projects that are financed by the income gained from environmental usage in LGUs with a higher level of risk. In cases such as Option 2, it is very important that the municipal council *in corpore* or at least the governing coalition finds the political will, managerial professionalism and statesman-like conduct to put

in place a mayor or municipal government *in corpore* with well-experienced, skilled, and highly qualified professionals. Different democratic public supervisors and controllers such as voters, non-governmental organisations, parties in opposition and the media have to clear their eyes and watch over the LGUs with higher risk levels as well. According to Vallo Olle (2002: 9–10), direct democracy as a phenomenon in the municipal sector is nothing new to Estonia, because this was in actual practice during the second half of the 1920s and the first half of the 1930s. Olle also argues that practicing direct democracy in exercising local governance in Estonia is not just hypothetical, but a useful, real, and realistic option.

Option 3: Weak External Audit, Control, and Supervision over an LGU

In Option 3, one can see that external audit functions are completely missing or the period of time between external audits in a particular LGU has been long. The operational capacity and quality of the external control and supervision function are rather weak. Internal audit, internal control, and internal supervision are well or excellently performed. There might be a number of reasons for this situation as well. For example, according to Raivo Linnas (2007: 287), the activities of ACS authorities are non-systematic, and performed in a rather fragmentary and variety of ways; the proportions between audit, control, and supervision activities are not optimal and overall there is a real risk that some fields, activities and/or LGUs are under excessive ‘oversight’ of the state, while others are entirely out of ‘sight’. The external evaluation of LGUs by the state is not efficient only in Estonia (Linnas, 2007: 286–287), but the same situation also exists in Finland (Oulasvirta, 2003: 346), Israel (Friedberg, 1999: 11), the United Kingdom (Woolas, 2005), and in other countries as well. What can be done if the external audit functions are completely missing or the length of time between external audits in a particular LGU has been long and the external control and supervision activities over that particular LGU are rather weak, unsystematic, superficial, politically biased, fragmented or focused altogether on too few fields or aspects? In cases such as Option 3, it is an unavoidable task to strengthen the operational capacity and quality of internal audit, control, and supervision activities of the LGU in question; develop purposeful, systematic and reliable internal control systems of the LGU and try to direct the attention of those external supervisors and controllers who are not politically biased, do not have a conflict of interest or suffer from a lack of resources on it. A situation like that is an extreme challenge for the coordinators of audit, control, and supervision activities and for members of a particular municipal council and government. However, one has no right to discard this theoretical possibility only because it seems to be too challenging for practical use. There are a number of LGUs in Estonia which have smoothly running internal audit, control, and supervision activities; proper politicians and managers and well-designed reliable internal control systems. However, in cases like Option 3 and Option 4, it is important to keep in mind that in Estonia internal auditors or internal audit units are only in big municipalities at present.

Option 4: An Excellent ACSS of an LGU

In Option 4 one can see that the operational capacity and quality of all levels (international, federal, state, regional, and local government) and all types of audit,

control, and supervision activities are well or excellently performed. This does not mean that all aspects of all levels and all kinds of audit, control, and supervision activities are in full service in the field of public management and administration of a particular LGU or that all different institutions responsible for carrying out political, constitutional, judicial, administrative, financial or legal control over the LGS are focused persistently on a single or few LGUs. Because of a different composition of subjects in ACS, it is possible that some of them do not exercise their functions during a particular period of time over a particular LGU at all. However, at the same time, other ACS subjects could perform their ACS duties over a particular LGU. As a result, there might be a situation where the ACS functions over a particular LGU might still be rather good or even excellent. The example presented in Option 4 does not mean that in actual life one cannot see situations where a number of internal and external auditors, controllers and supervisors are accidentally or persistently focused on a particular LGU, group of LGUs or fields of activities of an LGU. For example, a sporadic concentration of internal and external audit, control, and supervision activities may be seen in very big municipalities concerning huge amounts of public money flows, municipalities at particular risk of corruption, etc. After all, it is indispensable to take into account the strong economic control performed by the state over the LGS (Heuru, 2003: 261; Mäeltseemes, 1994; Olulavirta, 2003: 341; Pihlajaniemi, 2003: 267). When handling cases such as Option 4, one has to keep in mind the need to look very carefully at the reasonable, efficient, and effective allocation and use of human, financial, and other resources with the aim of avoiding an unnecessary administrative load (Sterck, Scheers, and Bouckaert, 2005: 13, 15) and disturbance of the performance of the government and administration of the LGU in question under sharp oversight, a waste of state budget resources and weakening of ACS functions in other types of higher risks. Option 4 is the most challenging for coordinators of ACS activities in all levels of the public management hierarchy. Nevertheless, in light of the new public administration model in globalisation and Europeanisation (Laakso, 2003: 311; Pihlajaniemi, 2003: 264; Matei and Matei, 2008: 34), situations such as Option 4 may be more and more realistic in actual life.

Conclusion

Currently international, federal, state, regional, and LG-level administration systems form a holistic, integrated, and complex public administration system as a whole. As a result, the author suggests that the matter of external audit, internal audit, external control, internal control, external supervision, and internal supervision should be treated based on a philosophical platform that stands on seven pillars: 1) the paradigm of the laws of nature; 2) the holistic approach; 3) the paradigm of self-organisation; 4) the reciprocal-balance approach; 5) the uniqueness principle; 6) the paradigm of uncertainty; and 7) the compatibility approach. Although, the new approach offered by the author is generic, the practical effects that can arise from the implementation of a new paradigm of ACS in an actual socio-economical environment depend on the particular historical, cultural, political, legal, economic, and other aspects of a particular society. According to the author, the different sectors (audit, control, and supervision) of ACSs can be understood as sectors with

changeable dimensions, where the shape of a globe or circle remains its primary dimension. If one sector (audit, control, or supervision) changes its own dimension, the other sectors have to change their dimensions as well. The author develops his idea more deeply on the basis of four different theoretical options. According to these options, four theoretical cases of LGUs, each of which has different circumstances regarding their functional/operational capacity and quality of ACSS sub-systems and elements, are discussed. The flexibility and multivalency of the approach provides enough good possibilities of designing, implementing, and maintaining suitable audit, control, and supervision systems for a particular local government unit in any political, legal, economic, cultural or historical context of environment. Yet, the new paradigm of ACSS presented by the author has some obvious counteracting arguments. However, the approach presented in this paper is evidently a step further along in the theoretical and practical treating of the issues of ACS in the LGS. Although the author's research is based on the case of Estonia, a small democratic liberal society with an open economy, the ideas presented are applicable to other democratic societies as well. Although the new paradigm of treating the matter of ACS of LGUs has a fundamental difference and advantages in comparison with the present paradigm, the author points out that his approach has obvious limits as well. Although the approach offered by the author is generic, the practical effects that can arise from the implementation of a new paradigm of ACS in an actual socio-economical environment depends on the particular historical, cultural, political, legal, economic, and other aspects of the society in question. More relevant legal restrictions and material pros may arise from the constitution of a particular state. However, the successful introduction of an integral ACSS into the context of actual governance and local governance is a serious challenge for politicians and civil servants because it requires a high level of coordination of ACS activities between the different bodies responsible for watching over the performance of a particular LGU. Even though the author's research is based on the case of Estonia, a small constitutional democratic liberal society with an open economy, his ideas are applicable to other democratic societies as well. There is no doubt that Estonia needs the introduction and application of a new paradigm of ACSS of LGUs. However, any proposed solution should be very carefully analysed and evaluated taking into account all the relevant aspects of the environment of that particular society.

REFERENCES

Books and Chapters in Books

- Lemke J. L. (1995) *Textual Politics: Discourse and Social Dynamics*. Bristol, PA: Taylor and Francis).
- Prigogine I., Stengers I. (1984) *Order out of chaos: man's new dialogue with nature*. New York: Bantam.
- Sandholtz W., Stone Sweet A. (2004) *Law, politics, and international governance*. In: *The Politics of International Law*. Edited by Reus-Smit C. Cambridge: Cambridge University Press.

Schumpeter J. A. (1939) *Business Cycles. A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process*. Abridged, with an introduction by Fels R. New York/Toronto/London: McGraw-Hill Book Company.

Wallerstein I. (1974) *The Modern World-System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century*. New York: Academic Press.

Periodicals and Magazines

Aarveaara T. (2003) Municipalities and Europeanised Networks. *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 298–306.

Birrell D. (2007) The role of local government in the review of public administration in Northern Ireland: The challenges of enhancement, devolution and modernisation. *Local Government Studies*, 33/5, 657–675.

Boland L., Coleman E. (2008) New Development: What Lies Beyond Service Delivery? Leadership Behaviours for Place Shaping in Local Government. *Public Money and Management*, 28/5, 313–318.

De Groot L. (2005) Generating Improvement from within: the Role of the Improvement and Development Agency for Local Government. *Local Government Studies*, 31/5, 677–682.

Fimreite A. L., Aars J. (2007) Tensions and cooperation in a multi-level system: integrating district councils in city government in Bergen. *Local Government Studies*, 33/5, 677–698.

Gunaratne S. A. (2003) Thank you Newton, welcome Prigogine: ‘unthinking’ old paradigms and embracing new directions. Part 1: theoretical distinctions. *Communications*, 28, 435–455.

Gunaratne S. A. (2005) Public Diplomacy, Global Communication and World Order: an Analysis Based on the Theory of Living Systems. *Current Sociology*, 53/5, 749–772.

Haveri A. (2003) Inter-municipal Cooperation as Part of Local Governance. *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 316–325.

Helander V. (2003) Public Sector Reforms and the Third Sector. *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 290–297.

Heuru K. (2003) Development of Municipal Administration in Finland. *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 257–262.

Howard J., Sweeting D. (2007) Addressing the legitimacy of the council-manager executive in local government. *Local Government Studies*, 33/5, 633–656.

Kettunen P. (2003) How Democratic Are the Finnish Local Governments? *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 271–278.

Kettunen P., Kungla T. (2005) Europeanisation of Sub-national Governance in Unitary States: Estonia and Finland. *Regional and Federal Studies*, 15/3, 353–378.

Laakso S. (2003) The Europeanisation of the Administrative Law in Finland. *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 307–315.

Linnas R. (2007) Theoretical and Practical Problems Related to the Audit, Control and Supervision System of Local Governments (Based on the Case of Estonia). *Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 3, 282–294.

Linnas R. (2008) Audit in Small Local Government Units: the Case of Estonia. *Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 1, 65–82.

Linnas R. (2009) Legal Framework and Present State of External Control and Supervision over Local Self-Government Units in Estonia. *Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 2, 141–162.

- Linnas R. (2009a) Siseaudit Eestis on Euroopa keskmisel tasemel. *Eesti Majanduse Teataja* nr. 9 (220), 27–37.
- Linnas R. (2009b) Integral Model of Audit, Control and Supervision of Local Self-Government. *Local Government Studies* (Forthcoming).
- Linnas R. (2009c) Internal Control in Small Local Government Units: Case of Estonia. *Management* (Forthcoming).
- Matei L., Matei A. I. (2008) Globalisation and Europeanisation – a Projection on a European Model of Public Administration. *Theoretical and Applied Economics*, 4/4, 33–52.
- Mathews J. (1996) Holonic organisational architectures. *Human Systems Management*, 15, 27–54.
- Olle V. (2007) Settlement of Disputes Related to Election Rules for Local Government Councils: Judicial Practice of the Estonian Supreme Court. *Juridica International*, II, 131–140.
- Oulasvirta L. (2003) Local Government Finance and Grants in Finland. *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 340–348.
- Pihlajaniemi T. (2003) The Changing Roles of the State and Municipalities. *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 263–270.
- Prigogine I. (2000) The networked society. *Journal of World-Systems Research*, 6, 892–898.
- Rosendorff B. P., Doces J. (2006) Democracy and Transparency. *Swiss Political Science Review*, 12/3, 99–112.
- Ryynänen A. (2003) Modification of Finnish Local Government – Between Continuity and Change. *Finnish Local Government Studies/Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 4, 255–262.
- Steyvers K., Bergström T., Bäck H., Boogers M., De La Fuente J., Sutrop M. (2005) Kas Eesti jagab Euroopa väärtusi? Riigikogu Toimetised nr. 11.
- Straussfogel D. (1997) A system perspective on world-systems theory. *Journal of Geography*, 96, 119–126.
- Walle van de S., Roosbroek van S., Bouckaert G. (2008) Trust in the Public Sector: Is There Any Evidence for a Long-Term Decline? *International Review of Administrative Sciences*, 74/1, 45–62.
- Wallerstein I. (1998) The Heritage of Sociology. The Promise of Social Science. *Current Sociology*, 47/1, 1–37.

Other Sources

- Arabyan K. (2007) Audit in the Local Self-Government System of the Republic of Armenia: Legislative Frameworks and Practices. In: *Local Governments in Eastern Europe, in the Caucasus and in Central Asia*, Chapter 9.
- Bektemirov K., Rahimov E. (2001). *Local Government in Uzbekistan*.
- Chong-Min P. (2006) *Local Governance and Community Power in Korea*.
- Coleman M., Colantuono M. G. (2003) *The Origin and Devolution of Local Revenue Authority*.
- Constitution of the Republic of Estonia, The (CRE) (2007) RT I 2007, 33, 210.
- Davis H., Downe J., Martin S. (2001) External inspection of local government. Driving improvement or drowning in detail?
- IMF (2001) Report on the Observance of Standards and Codes (ROSC). Latvia, 29 March 2001.

- Kallas S. (2006) Verduni Palve. *Postimees*, nr. 242 (4817), 18.
- Sellers J. M., Lidström A. (2007) Local Government and the Welfare State.
- Sepp V., Noorkõiv R., Haljaste K.-L. (2006) Kohaliku omavalitsuse üksuste haldussuutlikkuse hindamise meetodika.
- Sterck M., Scheers B., Bouckaert G. (2005) The Modernization of the Public Control Pyramid: International Trends. Report D/2005/10106/018. Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen, 164.
- Swiderska K., Roe D., Siegele L., Grieg-Gran M. (2008) The Governance of Nature and the Nature of Governance: Policy that Works for Biodiversity and Livelihoods.
- Ter-Minassian T., Craig J. (1997) Control of Sub-national Government Borrowing. In: Ter-Minassian T. (ed), *Fiscal Federalism in Theory and Practice: a Collection of Essays*. International National Monetary Fund.
- Woolas P. (2005) Inspection of Local Services: Launch of Inspection Consultation Document. Speech, 28 November 2005.
- Work R. (1998) Factors to Consider in Designing Decentralised Governance Policies and Programmes to Achieve Sustainable People-Centred Development. New York: Management Development and Governance Division, United Nations Development Programme, February 1998.

Internet Sources

- American Institute of Certified Public Accountants, The (AICPA) (2004) Internal Control: A Tool for the Audit Committee. Available: http://www.aicpa.org/audcommctr/toolkitsnpo/Internal_Control.htm, accessed 09.01.2008.
- Financial Reporting Council (FRC) (2005) Internal Control. Revised Guidance for Directors on the Combined Code. Available: <http://www.frc.org.uk/documents/pagemanager/frc/Revised%20Turnbull%20Guidance%20October%202005.pdf>, accessed 10.01.2008.
- Friedberg A. (1999) Evaluating the Effectiveness of Public and Internal Audit in Local Government – the Case of Israel. Available: http://www.asosai.org/journal_1999/evaluating_the_effectiveness.htm, accessed 30 November 2006.
- Nicolaisen D. T. (2006) An exit interview with the Chief Accountant of the SEC by Geoffrey Pickard. A Future That Matters. Available: <http://www.aicpa.org/pubs/jofa/feb2006/pickard.htm>, accessed 23.04.2007.
- Oviir M. (2006) Presentation at the *Riigikogu* on the overview of the use and preservation of state assets in 2005. Shorthand report from the 8th session (8.11.2006) of the 10th composition of the *Riigikogu*. Available: <http://web.riigikogu.ee/ems/stenograms/2006/11/m06110807.html>, accessed 30 December 2007.
- Prigogine I. (1983) Ilya Prigogine: Wizard of Time. Interviewed May 1983 by Robert B. Tucker. Available: http://www.edu365.cat/aulanet/comsoc/visions/documentos/interview_prigogine1983.htm, accessed 7 August 2009.
- Walker D. M. (2005) The Government Accountability Office Report GAO-05-325SP: 21st Century Challenges: Re-examining the Base of the Federal Government. Available: <http://www.gao.gov/new.items/d05325sp.pdf>, accessed 30 December 2007.

Klientu uzvedības un apmierinātības pētījumi Latvijas tūristu mītnēs ekonomisko pārmaiņu laikā

Customer Behavior and Satisfaction Studies in Latvian Tourist Accommodation Establishments during the Economic Changes

Ilze Medne

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: ilze.medne@lu.lv

Šī raksta mērķis ir parādīt globālās ekonomiskās krīzes ietekmi uz tūristu ceļošanas paradumiem un noskaidrot Latvijas tūristu mītnu klientu patērētāju uzvedības tendences, apmierinātības līmeni, kā arī tūristu mītnu darbību klientu apmierinātības novērtēšanas jomā ekonomisko pārmaiņu laikā. Pētījums veikts, izmantojot viesnīcu klientu un pārdošanas personāla aptaujas. Balstoties uz iegūtajiem rezultātiem, piedāvāti priekšlikumi klientu apmierinātības novērtēšanas sistēmas izveidei Latvijā.

Atslēgvārdi: tūristu mītne, viesnīca, klientu apmierinātība, ekonomiskā krīze.

Ievads

Ekonomiskā krīze, kuras pirmās izpausmes pasaule juta 2008. gada beigās, ir skārusi arī tūrisma industriju. Globālā finanšu krīze, augošais bezdarba līmenis un citas krīzes izpausmes ir ietekmējušas potenciālo ceļotāju maksātspēju, kas jau 2008. gada pēdējos mēnešos izpaudās kā tūristu plūsmu samazināšanās gandrīz visos pasaules reģionos. Apvienoto Nāciju Organizācijas Pasaules Tūrisma organizācijas (ANO PTO) dati liecina, ka 2009. gadā tūrisma ceļojumu skaits pasaulē ir samazinājies par 4%, Eiropā – par 6%, bet Austrumeiropu, Centrāleiropu un Ziemeļeiropu krīze skārusi vēl dziļāk. Tomēr ANO PTO prognozes paredz, ka 2010. gads pasaules tūrismā iezīmēs jaunu izaugsmi – tūrisma ceļojumu skaita pieaugumu 3–4% apmērā [1; 7; 8].

ANO PTO Eiropas valstu komisijas 49. sanāksmē norādīts, ka „tā nav tūrisma krīze, bet gan krīze, kuru tūrisms var palīdzēt pārvarēt. Tūrisms joprojām ir viens no elastīgākajiem ekonomikas sektoriem, un tam var būt īpaša loma ekonomikas atveseļošanā, it īpaši Eiropā” [6].

Tomēr, ņemot vērā pašreizējās krīzes ietekmi uz tūrisma procesiem, jāatceras vairākas tendences un mācības, kuras no iepriekšējo krīžu pieredzes izkristalizējis Egons Smerals:

- ekonomiski sarežģītos apstākļos potenciālie tūristi dod priekšroku vietējiem un ārzemju galamērķiem, kuri atrodas tuvāk mājām, vietām, kuras var sasniegt ar personisko transportu;
- lielāku nozīmi iegūst cenas un produkta kvalitātes attiecības;
- ideāls tirgus segments ir pastāvīgie klienti, kuri turpina apmeklēt pārbaudītas un labi pazīstamas vietas;
- patērētāji kritiskāk vērtē cenas, tādēļ tiem skaidrāk jāparāda produkta priekšrocības;
- inovatīvi un jauni produkti palīdz iegūt jaunus klientus;
- stiprinot personāla motivāciju, jāpaaugstina pakalpojumu kvalitāte, jo klientu apmierinātība ir viena no galvenajām konkurences priekšrocībām [4, 11. lpp.; 5, 37. lpp.].

Pamatojoties uz šo empīrisko pieredzi, autore izvirzīja pētījuma **mērķi**: noskaidrot Latvijas tūristu mītņu klientu patērētāju uzvedības tendences, apmierinātības līmeni, kā arī tūristu mītņu darbību klientu apmierinātības novērtēšanas jomā ekonomisko pārmaiņu laikā un, balstoties uz iegūtajiem rezultātiem, piedāvāt ieteikumus šīs darbības pilnveidošanai. Mērķa sasniegšanai tika izvirzīti šādi **uzdevumi**: raksturot tūrisma un tūristu mītņu attīstības tendences Latvijā pirms krīzes un krīzes pirmajā gadā, raksturot tūristu – Latvijas viesnīcu klientu – uzvedības tendences un apmierinātības līmeni, kā arī viesnīcu darbību klientu apmierinātības noteikšanā, izmantojot viesnīcu klientu un pārdošanas personāla aptaujas, izvirzīt priekšlikumus klientu apmierinātības novērtēšanas sistēmas izveidei Latvijā.

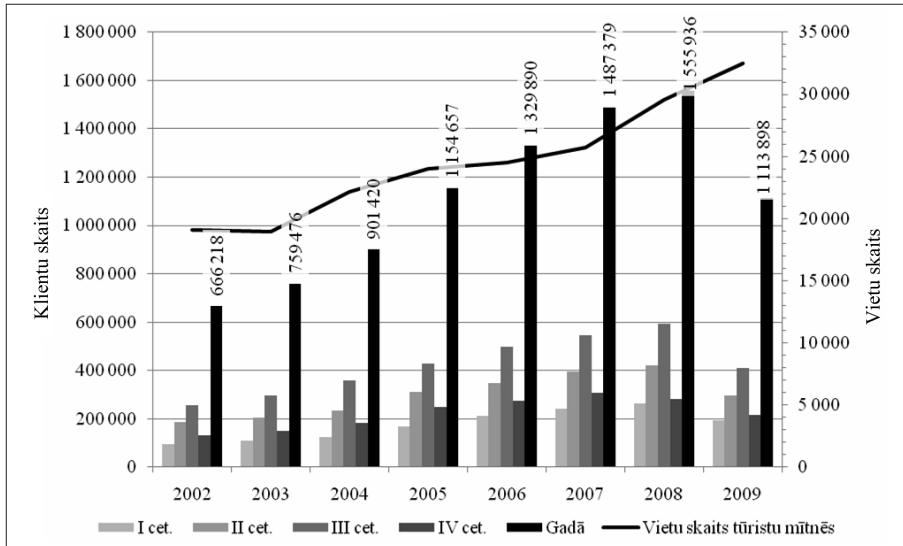
Tūrisma un tūristu mītņu attīstības tendences Latvijā

Latvija pēdējo desmit gadu laikā ir piedzīvojusi strauju ārzemju ceļotāju skaita pieaugumu: gada laikā Latvijas robežu šķērsojušo ārzemju ceļotāju skaits pieaudzis no 1,7 miljoniem 1999. gadā līdz 5,5 miljoniem 2008. gadā. Galvenie pieaugumu veicinošie faktori bija Latvijas pievienošanās Eiropas Savienībai (ES) un Eiropas tūristu pastiprinātā interese par jauno ES dalībvalsti, zemo izmaksu lidsabiedrību ienākšana Latvijas gaisa pārvadājumu tirgū, kā arī daudzi starptautisko atpazīstamību veicinošu pasākumu – Pasaules hokeja čempionāts, Eiropvīzijas dziesmu festivāla fināls, NATO valstu vadītāju tikšanās, kas pievērša citu valstu iedzīvotāju uzmanību Latvijai. Pieaugot ienākošā tūrisma apjomam, palielinājās pieprasījums pēc tūristu mītnēm. Latvijas tūristu mītņu klientu skaits pieaudzis no 666,2 tūkstošiem 2002. gadā līdz pat 1555,9 tūkstošiem 2008. gadā (sk. 1. att.) [9].

Sekojojot pieprasījuma pieaugumam, strauji audzis arī tūristu mītņu piedāvājums: vietu skaits tajās palielinājies no 19 093 vietām 2002. gada beigās līdz 32 496 vietām 2009. gada beigās [9].

Straujais tūristu mītņu pakalpojumu piedāvājuma pieaugums jau 2008. gadā radīja grūtības aizpildīt piedāvātās vietas, un tas norādīja uz šī pakalpojumu veida piesātinājumu Latvijas tūrisma tirgū. Globālā ekonomiskā krīze, kas pārņēma pasaules tautsaimniecību 2008. gada otrajā pusē, šo problēmu vēl vairāk saasināja, jo Latvijas tūristu mītņu klientu skaits 2008. gada pēdējā ceturksnī samazinājās par gandrīz 10% (salīdzinājumā ar iepriekšējā gada to pašu periodu), arī 2009. gadā klientu skaits Latvijas tūristu mītnēs turpināja samazināties, gada laikā sasniedzot

tikai 71,6% no iepriekšējā gada apjoma [9]. Savukārt vietu skaits Latvijas tūristu izmitināšanas uzņēmumos 2009. gada laikā pieauga vēl par gandrīz trīs tūkstošiem vietu. Minētās tendences ir aktualizējušas klientu piesaistes instrumentu aktīvāku izmantošanu. Aizvien lielāku nozīmi iegūst klientu apmierinātības līmeņa noteikšana, kā arī pasākumi apmierinātības līmeņa paaugstināšanai.



1. att. Latvijas tūristu mītnēs apkalpoto klientu skaits un piedāvāto vietu skaits no 2002. līdz 2009. gadam

Number of visitors and beds available at tourist accommodation establishments in Latvia from 2002 to 2009

Avots: veidojusi autore, izmantojot LR CSP datubāzi [9].

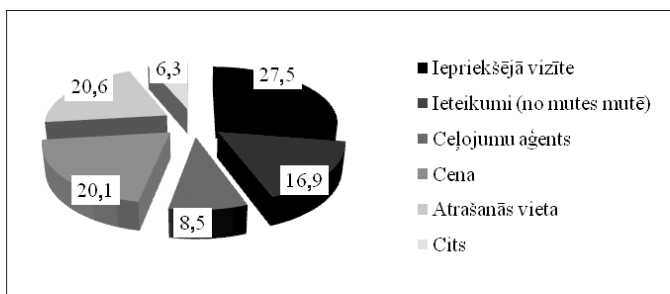
Pētījuma apraksts un rezultāti

Pētījuma pamatā ir autores veiktās Latvijas viesnīcu klientu un pārdošanas personāla aptaujas. Tās tika īstenotas Latvijas viesnīcās laikposmā no 2009. gada decembra līdz 2010. gada janvārim. Klienti tika aptaujāti, izmantojot anketas angļu valodā, kuras veidoja 11 jautājumi, t. sk. 6 jautājumi ar izvēles variantiem un 5 jautājumi ar Laikerta skalu (*Likert scale*). Respondentu izvēlē izmantota nevarbūtiskās izlases tipisko gadījumu metode. Tika iegūtas 292 derīgas aptaujas anketas.

Paralēli klientu aptaujai tika aptaujāti arī 24 viesnīcu pārdošanas personāls, izmantojot anketu, kuru veidoja 14 jautājumi, t. sk. 12 jautājumi ar izvēles variantiem un 2 jautājumi ar Laikerta skalu. Anketu apstrādē un datu analizē izmantota statistikas programma SPSS.

Viesnīcu klientu aptaujā vispirms tika noskaidrotas to tūrisma patērētāju uzvedības izpausmes. Lielākajai daļai aptaujāto klientu (39,5%) ceļojuma pamatmotivācija bija nedēļas nogales pavadīšana, otrs izplatītākais ierašanās mērķis bija darījumi (31%), kam sekoja atvaļinājuma pavadīšana (22%). Pārējie motīvi veidoja nelielu īpatsvaru.

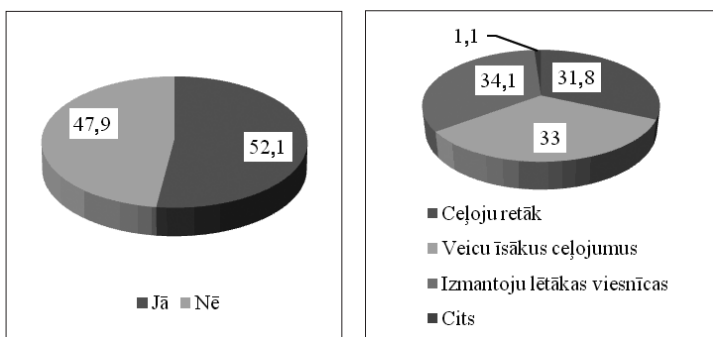
Svarīga patērētāju uzvedības izpausme ir lēmums par viesnīcas izvēli, it īpaši izvēli ietekmējošie faktori, jo, kā zināms, tūrisma joma pieder pie t. s. pieredzes ekonomikas sfēras, kur noteicošā nozīme pirkšanas lēmumu pieņemšanā ir patērētāja un arī viņa „uzticības personu” pieredzei. Šajā gadījumā tā ir pašu aptaujāto personiskā pieredze iepriekšējo apmeklējumu laikā, kā arī ieteikumi jeb t. s. reklāma „no mutes mutē”, kuras pamatā ir ieteicēju personiskā pieredze. Aptaujā tika noskaidrots, ka šie divi ietekmes faktori veido 44,4% no visiem ietekmes faktoriem (sk. 2. att.).



2. att. Viesnīcas izvēli ietekmējošie faktori (Kas ietekmēja jūsu viesnīcas izvēli?) (%)
Factors influencing the choice of the hotel (what/who influenced your choice of this hotel?) (%)

Klientu aptaujā tika noskaidrots arī viesnīcas rezervējuma veids – 59% klientu viesnīcas numura rezervēšanai izmanto internetu: 25,8% rezervējumu tiek veikti viesnīcas mājaslapā, 33,2% viesnīcu rezervēšanas interneta sistēmās (piem., *Booking.com* u. c.).

Viens no aptaujas mērķiem bija noskaidrot tūristu uzvedības izmaiņas, ko izraisa ekonomiskās krīzes sekas. Atbildot uz jautājumu par ceļošanas paradumu izmaiņu, 47,9% aptaujāto atbildēja, ka viņu ceļošanas paradumi nav mainījušies. Pārējais 52,1% aptaujāto uz jautājumu atbildēja apstiprinoši. Detalizēti šīs izmaiņas raksturo šādas tendences: 31,8% ceļo retāk, 33% veic īsākus ceļojumus, bet 34,1% izmanto lētākas viesnīcas (sk. 3. att.).



3. att. Ekonomiskās krīzes ietekme uz viesnīcu klientu ceļošanas paradumiem (Vai globālā ekonomikas krīze ir ietekmējusi jūsu ceļošanas paradumus?) (%)
Impact of the economic crisis on the travel habits of the visitors of hotels (have you changed your travel habits because of the global crisis?) (%)

Iegūtie rezultāti apstiprina raksta sākumā minētās tūrisma tendences, kas parasti izpaužas krīžu laikā.

Turpmākie pētījuma rezultāti attiecas uz klientu apmierinātības līmeņa noteikšanu.

Būtisks aspekts klientu apmierinātības pētījumos ir klientu vērtību skalas noskaidrošana, lai pēc apmierinātības līmeņa noteikšanas varētu objektīvi interpretēt iegūtos rezultātus un izvēlēties pareizākās apmierinātības vadīšanas stratēģijas, jo dažādiem viesnīcas pakalpojuma elementiem jeb pakalpojuma pazīmēm klienta uztverē var būt atšķirīga nozīme jeb vērtība.

Ceļojuma pazīmju nozīmīguma un tūristu apmierinātības līmeņa savstarpējās attiecības analīzē bieži izmanto t. s. klientu apmierinātības portfeli jeb matricu:

- atsevišķu piedāvājuma/produkta pazīmju relatīvo nozīmi jeb svarīgumu klienta vērtību skalā;
- tūristu apmierinātības līmeni attiecībā uz tām pašām pakalpojumu pazīmēm.

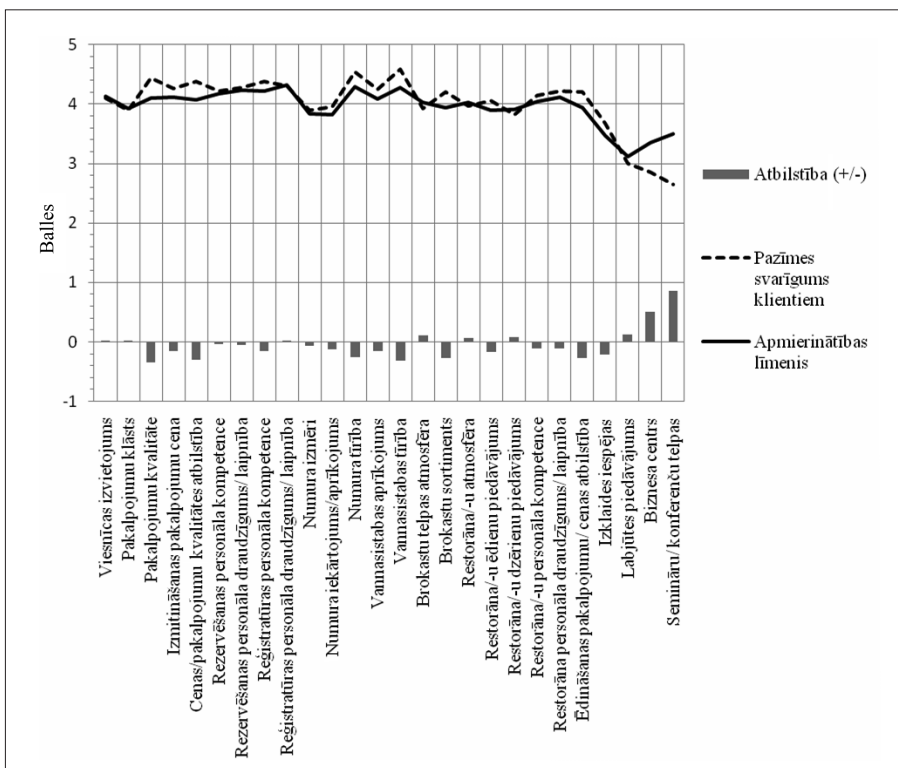
Tām pakalpojuma pazīmēm, kuras klientiem ir mazāk svarīgas, pieļaujams arī zemāks apmierinātības līmenis. Savukārt nav apšaubāma to pakalpojuma pazīmju nozīme tūristu apmierinātības nodrošināšanā, kuras klienti uzskata par svarīgākajām. Zems apmierinātības līmenis ar atbilstošajiem pakalpojuma elementiem ir uzskatāms par vājo punktu, kura novēršana ir jānosaka par stratēģisko prioritāti. Pakalpojuma pazīmes ar augstu nozīmīgumu tūristu vērtību skalā kombinācijā ar augstu apmierinātības līmeni parāda produkta stiprās puses, kas var kalpot par uzņēmumu konkurences priekšrocībām. Stratēģijā būtu nepieciešams šīs priekšrocības jeb stiprās puses atbalstīt un akcentēt, piedāvājot konkrēto produktu klientiem [3, 119. lpp.].

Šī metode izmantota arī šajā gadījumā, taču uzskatāmības dēļ iegūtie rezultāti (atbilstība) atspoguļoti nevis matricā, bet diagrammas formā.

Pētījumā ar Laikerta skalas palīdzību diapazonā no „pilnīgi nesvarīgi” – 1 līdz „ļoti svarīgi” – 5 tika noteikts 26 viesnīcas pakalpojuma pazīmju svarīgums jeb vērtība klientu acīs un atbilstīgais apmierinātības līmenis (diapazonā no „neapmierināts” – 1 līdz „ļoti apmierināts” – 5) (sk. 4. att.).

Veiktais pētījums parāda, ka Latvijas viesnīcu piedāvājumā ir vairākas vājās vietas – pakalpojumu pazīmes, kuru nozīmīgumu tūristi vērtē augstāk, nekā sniegtas atbilstīgais apmierinātības līmenis: pakalpojumu kvalitāte, izmitināšanas pakalpojumu cenas, cenas/pakalpojumu kvalitātes atbilstība, numuru un vannas istabu iekārtojums un tīrība, ēdināšanas pakalpojumu/cenas atbilstība u. c. Vairāki no šeit identificētajiem vājajiem punktiem atbilst tiem, kuri tika nosaukti raksta sākumā kā svarīgi aspekti, kuriem tūristi pievērš īpašu uzmanību krīžu laikā: pakalpojumu kvalitāte, cena, cenas atbilstība pakalpojuma kvalitātei.

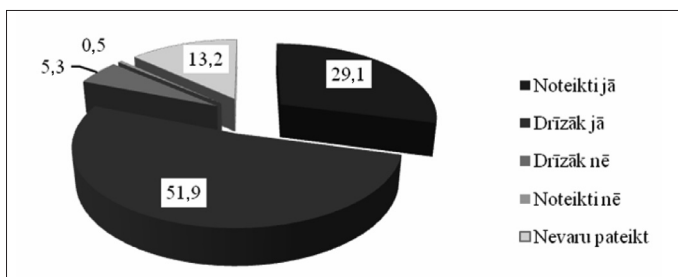
Viesnīcas klientu apmierinātības sekas parasti izpaužas divos veidos: kā atkārtots pirkums – atkārtota viesnīcas pakalpojumu izmantošana nākamā ceļojuma laikā vai arī kā viesnīcas tālāk ieteikšana jeb reklāma „no mutēs mutē”.



4. att. Viesnīcas pakalpojuma pazīmju svarīguma novērtējuma atbilstība klientu apmierinātības līmenim (balles)

Compliance between the importance of different aspects of hotel services and consumer satisfaction

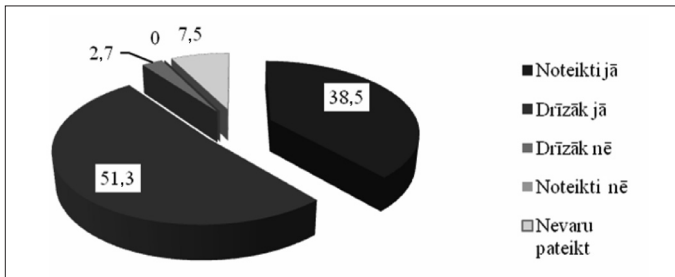
Neskatoties uz vairākiem vājajiem punktiem viesnīcu pakalpojumu piedāvājumā, aptaujātie viesnīcu klienti parādīja samērā augstu lojalitāte pret viesnīcām, kuru pakalpojumus tie izmantoja (sk. 5. att.). 81% aptaujāto viesnīcu klientu izteica vairāk vai mazāk noteiktu apņemšanos viesnīcā atgriezties vēlreiz.



5. att. Viesnīcu klientu atgriešanās nodomi (Vai jūs atgriezīsieties šajā viesnīcā nākamajā ceļojumā uz Latviju?) (%)

Intentions to return (would you stay at this hotel during your next trip to Latvia?) (%)

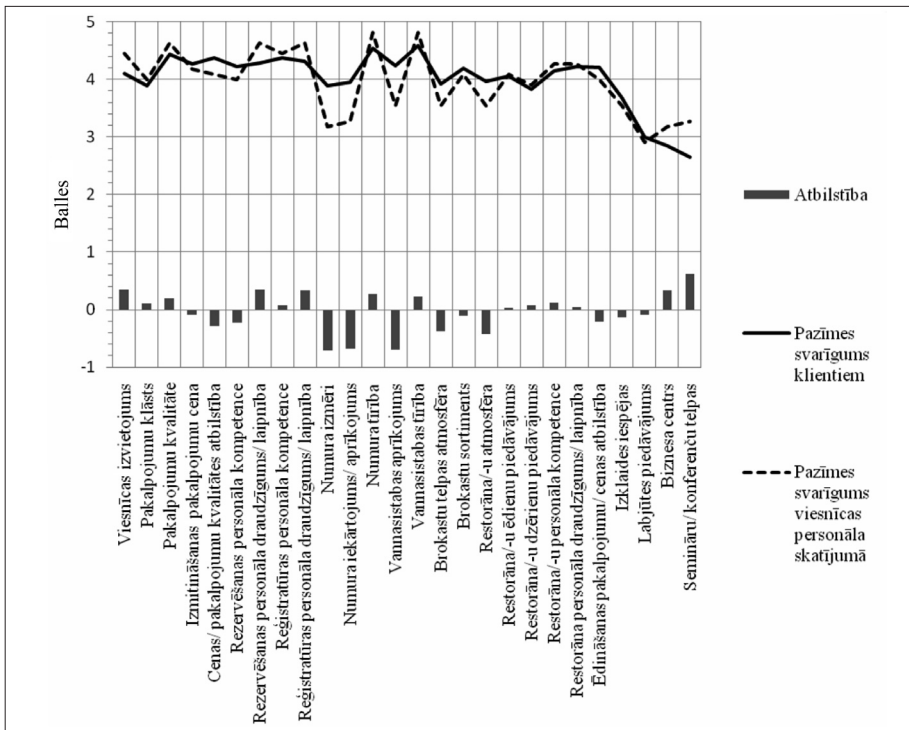
Savukārt 89,8% aptaujāto apgalvoja, ka ieteiks viesnīcu citiem (draugiem, radiem, kolēģiem u. c.) (sk. 6. att.).



6. att. Viesnīcas klientu viesnīcas tālāk ieteikšanas nodomi (Vai jūs šo viesnīcu ieteiksiet citiem (draugiem, kolēģiem, radiem u. c.)?) (%)

Recommendation intentions ("word-of-mouth") (will you recommend this hotel to others – friends, colleagues, family?) (%)

Pareizu lēmumu pieņemšanā par viesnīcas pakalpojumu attīstību un kvalitātes nodrošināšanu ne mazāk svarīga ir viesnīcas personāla izpratne par klientu vēlmēm, vajadzībām un vērtību izpratni attiecībā uz pakalpojuma pazīmju svarīgumu.

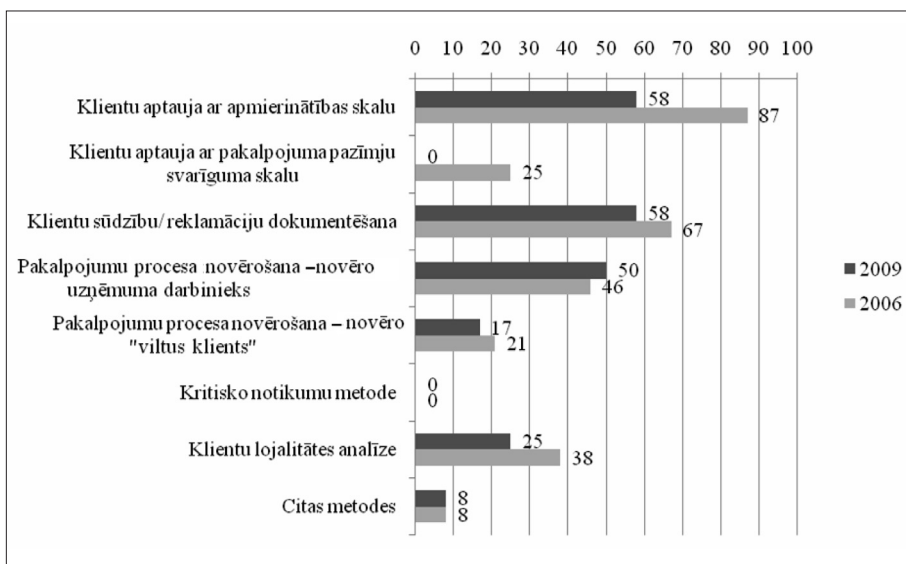


7. att. Viesnīcas pakalpojuma pazīmju svarīgums – klientu novērtējuma atbilstība viesnīcas personāla novērtējumam (balles)

Importance of different aspects of hotel services – assessment of hotel visitors vs hotel staff

Lai noskaidrotu Latvijas viesnīcu personāla izpratni par klientu vērtību skalu, viesnīcu pārdošanas personālam tika piedāvāts novērtēt to pašu pakalpojuma pazīmju svarīgumu, kuras vērtēja klienti. Pētījuma rezultāti parāda, ka viesnīcu personāla skatījums uz viesnīcas pakalpojumu pazīmju svarīgumu vairumā gadījumu neatbilst klientu norādītajam, bet, kas ir īpaši satraucoši – viesnīcu personāls vairākas klientiem svarīgas pazīmes vērtē kā mazāk svarīgas. Šādu negatīvu neatbilstību uzrāda tādas pakalpojumu pazīmes kā pakalpojumu kvalitātes un cenas atbilstība, viesnīcas numura izmērs, numura un vannas istabu iekārtojums, brokastu un restorāna telpu atmosfēra, brokastu sortiments, ēdināšanas pakalpojumu un cenas atbilstība u. c. (sk. 7. att.).

Šādas neatbilstības rašanās ir izskaidrojama ar to, ka neviena no pētījumā iesaistītajām viesnīcām klientu apmierinātības mērīšanā neizmanto aptaujas anketas ar pakalpojuma pazīmju svarīguma skalu, kaut gan tikai ar tās palīdzību veiktie klientu apmierinātības pētījumi dod iespēju objektīvi novērtēt patieso situāciju (sk. 8. att.).



8. att. Klientu apmierinātības noteikšanas metožu lietojums Latvijas viesnīcās (%)

Application of customer satisfaction evaluation methods in hotels in Latvia (%)

Avots: attēls veidots, izmantojot autores 2006. un 2009. gadā veikto aptauju rezultātus.

Aptauja parādīja, ka šobrīd klientu apmierinātības pētījumi tiek veikti 82% aptaujāto viesnīcu. Salīdzinājumā ar 2006. gadā autores veikto aptauju [2, 404. lpp.] viesnīcu īpatsvars, kurās tiek pētīta klientu apmierinātība, ir samazinājies. Pārējo uzņēmumu pārdošanas speciālisti vai nu uzskata, ka šādiem pētījumiem nav svarīga nozīme uzņēmuma darbā, vai arī tiem trūkst nepieciešamo zināšanu, lai organizētu šādus pētījumus. Tomēr 64% aptaujāto atzina, ka krīzes laikā klientu apmierinātības izpēte ir ieguvusi būtisku nozīmi.

Aptaujas rezultāti liecina, ka lielākā daļa viesnīcu, kurās veic attiecīgos pētījumus, klientu apmierinātības noteikšanai izmanto klientu aptaujas ar apmierinātības pakāpju skalu (58%). Tikpat daudz viesnīcu (58%) dokumentē un analizē klientu sūdzības un reklamācijas, lielākā daļa to veic līdztekus citām metodēm, tomēr dažos uzņēmumos (4%) tā ir vienīgā klientu apmierinātības noteikšanas metode, kas dod mazāk objektīvu priekšstatu par klientu faktisko apmierinātību iepriekš aplūkoto iemeslu dēļ. Aptauja parādīja, ka sūdzas vidēji 1–15% viesnīcu klientu, bet jāatceras, ka sūdzību iesniedz tikai katrs divdesmitais jeb 5% neapmierināto apmeklētāju, tādēļ, iespējams, neapmierināto ir daudz vairāk.

Pakalpojumu procesa novērošanu klientu apmierinātības novērtēšanai uzņēmumos ar savu darbinieku palīdzību realizē 50%, bet „viltus klientus” izmanto 17% aptaujāto tūristu mītnu.

Kritisko notikumu metodi nelieto neviens aptaujātais uzņēmums, bet klientu lojalitāti analē 25% aptaujāto viesnīcu un viesu māju.

Secinājumi un ieteikumi

Pamatojoties uz Latvijas viesnīcās veiktajiem pētījumiem klientu patērētāju uzvedības un apmierinātības novērtēšanas jomā, var izdarīt šādus secinājumus.

- Klientu apmierinātības novērtēšanai Latvijas tūrisma uzņēmumos jāklūst par neatņemamu mārketinga darbības sastāvdaļu, jo, kā parāda empīriskā pieredze, krīžu laikā jāturpina sekot klientu apmierinātības līmenim un nekādā gadījumā nedrīkst pārmērīgi ierobežot uzņēmuma mārketinga budžetu.
- Pētot klientu apmierinātību tūrisma uzņēmumos, jānoskaidro klientu vērtību skala, lai būtu iespējams objektīvāk interpretēt iegūtos rezultātus, jo pētījums parāda, ka viesnīcu personāls nespēj adekvāti novērtēt klientam svarīgākās pakalpojuma pazīmes.
- Klientu apmierinātības līmeņa noteikšanai tūristu mītnēs būtu lietderīgi ieviest modeli, kurā tiktu ietvertas svarīgākās pakalpojumu pazīmes, apmierinātības mērīšanai izmantojot gan pazīmju svarīguma, gan apmierinātības līmeņa skalas.
- Latvijā ir nepieciešams izveidot neatkarīgu institūciju, kura nodarbotos ar klientu apmierinātības pētījumiem tūrisma uzņēmumos, iegūto rezultātu apstrādi un nogādāšanu ieinteresētajiem uzņēmumiem.
- Latvijā ir jāveido sistēma tūristu apmierinātības pētīšanai, kura ietvertu uzņēmumos veiktos klientu apmierinātības pētījumus; iepriekšējā punktā minēto neatkarīgo klientu apmierinātības pētīšanas institūciju, kas veiktu pētījumus un apkopotu rezultātus, lai nodrošinātu uzņēmumus ar nepieciešamo salīdzināmo (*benchmarking*) informāciju par klientu apmierinātības līmeni; valsts līmeņa tūristu apmierinātības pētījumus, kuri atspoguļotu tūristu uzvedības tendences un apmierinātības līmeni ar citiem tūrisma pakalpojumu elementiem un piedāvājuma nepakalpojumu elementiem.

Minētie darbības virzieni palīdzēs Latvijas viesnīcām un citiem tūrisma uzņēmumiem nodrošināt konkurētspēju gan vietējā, gan starptautiskajā tūrisma

tirgū, ilgstoši veiksmīgi darboties konkurences apstākļos, kā arī spēju veiksmīgi pildīt krīzes novēršanas instrumenta lomu Latvijas ekonomikā.

LITERATŪRA UN AVOTI

1. Carvao S. Tourism in the Face of New Challenges. Market Trends, Competitiveness and Trade in Tourism Services Section. UNWTO Conference, 23 March 2009, Moscow. Available: <http://www.unwto.org/europe/news/en/news.php?op=4>. Accessed 05.03.2010.
2. Medne I. Klientu apmierinātības novērtēšanas metožu attīstība un lietošanas iespējas tūrisma uzņēmumos. LU Raksti, 717. sēj.: Vadības zinātne. Rīga: LU, 2007, 394.–407. lpp.
3. Schneider W. Kundenzufriedenheit: Strategie, Messung, Management. Landsberg. Lech: Moderne Industrie, 2000. S. 119.
4. Smeral E. The Impact of the Financial and Economic Crisis on European Tourism. Journal of Travel Research, Vol. 48 (1), 2009, p. 3–13.
5. Smeral E. Impacts of the World Recession and Economic Crisis on Tourism: Forecasts and Potential Risks. Journal of Travel Research, Vol. 49 (1), 2010, p. 31–38.
6. UNWTO. European Tourism Active Against the Crisis. Baku/Madrid, 2009. Available: www.unwto.org/europe/news/en/news_det.php?id=3853. Accessed 05.03.2010.
7. UNWTO. International Tourism Challenged by Deteriorating World Economy, Madrid, 2009.
8. UNWTO. International Tourism on Track for a Rebound after an Exceptionally Challenging 2009. Madrid, Spain, 18 January 2010. Available: <http://www.unwto.org/statistics/index.htm>. Accessed 05.03.2010.
9. Tūrisma statistika. (Skatīts 30.03.2010.) Pieejams: www.data.csb.gov.lv

Summary

The aim of this paper is to evaluate the impact of the global economic crisis on the tourist travel behaviour, hotel guest behaviour and hotel activities in guest satisfaction evaluation.

The article presents and analyses the results of two surveys characterizing the behaviour tendencies of hotel guests and the present state of guest satisfaction evaluation in tourist accommodation establishments in Latvia.

Based on analysis of the surveys of hotel guests and hotel sales personnel, the author gives recommendations to introduce systematic and regular customer satisfaction monitoring in hotels and domestic tourism establishments of Latvia.

Keywords: *tourist accommodation, hotel, guest satisfaction, economic crisis.*

Publiskās pārraudzības koncepcijas ieviešana revīzijas pakalpojumu jomā Latvijā *Implementation of the Public Oversight Concept in the Sphere of Statutory Audit in Latvia*

Andrejs Ponomarjovs¹, Olga Molčanova²

¹ Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: lean@balticom.lv

² E-pasts: la_deista@inbox.lv

2008. gada 29. jūnijā stājās spēkā grozījumi likumā „Par zvērinātiem revidentiem”, ar kuriem tika paredzēta publiskās pārraudzības sistēmas izveidošana neatkarīgās revīzijas jomā. Šie grozījumi tika izdarīti, pamatojoties uz 2006. gada 17. maija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK, ar ko paredz gada pārskatu un konsolidēto pārskatu obligātās revīzijas un kas bija grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/30/EK (turpmāk tekstā – Direktīva). Direktīva noteica pamatprincipus neatkarīgās revīzijas kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izveidošanai, paredzot arī publiskās pārraudzības koncepcijas ieviešanu.

Lai nodrošinātu Direktīvā paredzētās publiskās pārraudzības koncepcijas ieviešanu, Latvijā tika izveidota Revīzijas konsultatīvā padome, kura uzsāka darbību 2009. gada 2. jūlijā. Šī raksta **mērķis** ir analizēt publiskās pārraudzības koncepcijas ieviešanu un darbības efektivitāti Latvijā un piedāvāt risinājumus Revīzijas konsultatīvās padomes darbības efektivitātes uzlabošanai, kas veicinās revidentu profesijas attīstību un saskaņotību ar sabiedrības interesēm. Izvirzītā mērķa sasniegšanai autori izvirza šādus **uzdevumus**: analizēt Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi publiskās pārraudzības sistēmas izveidošanā, tostarp sistēmā ietilpstošo institūciju veidošanas kārtību un piešķirtās pilnvaras, kā arī salīdzināt tās ar Latvijas publiskās pārraudzības sistēmas darbību.

Šajā rakstā autori izmanto ārvalstu institūciju prakses apkopojumus, ārvalstu pētnieku literatūru, sniedzot savus vērtējumus par tajā ietvertajām atziņām.

Atslēgvārdi: publiskā pārraudzība, Revīzijas konsultatīvā padome, revīzija, kvalitātes nodrošināšanas sistēma, sabiedrības intereses, galīgā atbildība.

Likuma „Par zvērinātiem revidentiem” 6. pants paredz, ka visi Latvijas zvērināti revidenti pēc profesionālās darbības principa ir apvienoti profesionālajā korporācijā – Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijā. Korporācijas mērķis ir īstenot profesijas pašpārvaldi. Tas nozīmē, ka revidenti ir uzticējuši savai korporācijai nodrošināt profesionālo standartu, uz profesiju attiecināmo normatīvo tiesību aktu ievērošanu un korporācijas biedru profesionālās darbības uzraudzību, t. sk. no disciplinārās atbildības izrietošo procedūru veikšanu un sodīšanu. No vienas puses, profesijas pašregulācija veicina profesijas neatkarību, vienotu darbības standartu

attīstību un vienveidīgu piemērošanu, kā arī seko profesijas pārstāvju profesionālajai kvalifikācijai un kompetencei. Bet, no otras puses, sabiedrība uzver profesijas pašregulāciju arī kā zināmu noslēgtību un attālināšanos no sabiedrības interesēm. Sabiedrība nespēj sekot līdzi izmaiņām revidentu profesionālās darbības standartos, kā arī nespēj apzināties revidentu profesionālās atbildības robežas, tādēļ parādās pārrāvums starp to, ko revidents savas profesijas robežās var sniegt, un to, ko no revidenta profesijas gaida sabiedrība.

Attīstības gaitā neatkarīgo revidentu profesija pakāpeniski kļuvusi par sarežģītu sistēmu, kurā ir iesaistīti gan paši revidenti, gan to profesionālās organizācijas, gan publiskie orgāni, kas nosaka finanšu pārskatu sastādīšanas un to pārbaudes kārtību sabiedriskajā sektorā, privātās komercsabiedrībās, bankās, apdrošināšanas sabiedrībās, fondu tirgus dalībfirmās, kā arī kontrolē revidentu darbu, to profesionālo normu ievērošanu. Neatkarīgās revīzijas sistēmas attīstība ir vērsta uz to, lai nodrošinātu revidentu finanšu pārskatu lietotāju uzticību šai sistēmai. Kā norādīts Eiropas Komisijas paziņojumā,¹ sabiedrības uzticības samazināšanās daļēji ir saistīta ar sabiedrības uzskatu, ka pašregulējamā profesija ir pakļauta riskam nonākt interešu konfliktā, pieņemot profesijai svarīgus lēmumus. Tomēr uzticība ir svarīgākais revidenta darbības aspekts, jo finanšu pārskatu revīzijas rezultātā revidents izsaka viedokli par to, vai finanšu pārskati sniedz patiesu un skaidru priekšstatu par attiecīgā klienta finansiālo stāvokli. Savukārt sabiedrība paļaujas un uzticas revidenta izteiktajam viedoklim. Sabiedrības uzticība revidenta izteiktajam viedoklim balstās uz revidenta profesijas pamatvērtībām, tostarp neatkarības, konfidencialitātes, interešu konfliktu nepieļaujamības, profesionālās kompetences un pienācīgas rūpības principiem revīzijas pakalpojumu sniegšanā. Šo profesionālo principu godprātīga ievērošana nodrošina revīzijas kvalitāti.

Pēdējo gadu finanšu skandāli gan Eiropas, gan citās valstīs (*Enron*, *Parmalat*, *Tyco International*, *AIG* u. c.), kuros bija iesaistītas arī auditorfirmas, norādīja uz nepieciešamību veidot sistēmisku pieeju revīzijas pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanai. 2005. gada 15. jūnijā Starptautiskās Grāmatvežu federācijas Starptautisko revīzijas un apliecinājuma standartu padome izdeva 1. Starptautisko kvalitātes kontroles standartu „Kvalitātes kontrole firmās, kuras veic vēsturiskās finanšu informācijas revīzijas un pārbaudes, un citus apliecinājuma un radniecīgo pakalpojumu uzdevumus.” Šis standarts noteica auditorfirmu pienākumu iedibināt tādu kvalitātes kontroles sistēmu, kuras uzdevums ir sniegt firmai pietiekamu pārlicību par to, ka auditorfirma un tās personāls ievēro profesionālos standartus un normatīvās prasības un ka auditorfirmas un atbildīgo partneru sniegtie ziņojumi atbilst apstākļiem.

Eiropas Savienības līmenī turpinājās pētījumi² un diskusijas par to, kādā veidā var organizēt un nodrošināt kvalitātes nodrošināšanas sistēmu revīzijas pakalpojumu jomā, lai panāktu augstu revīzijas kvalitāti. Ar 2006. gada 17. maija Eiropas

¹ Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Reinforcing the statutory audit in the EU (text with EEA relevance), [b.i.], [b.d], p. 8.

² Quality Assurance for Statutory Audit. Federation of European Accountants, 22/09/2008. (Skatīts 2010. gada 31. martā.) Pieejams: <http://www.fee.be/fileupload/upload/Quality%20Assurance%20for%20Statutory%20Audit%200809222102008481051.pdf>

Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK, ar ko paredz gada pārskatu un konsolidēto pārskatu obligātās revīzijas un kas bija grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/30/EK, tika noteikti principi un sniegtas vadlīnijas kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izveidošanai un darbībai. Atbilstoši Direktīvas 29. panta pirmajai daļai katra dalībvalsts veido tādu kvalitātes nodrošināšanas sistēmu, kas, pirmkārt, būtu attiecināma uz visiem obligātajiem³ revidentiem (Latvijā – zvērinātiem revidentiem), un, otrkārt, šī sistēma ir veidota tā, ka tā ir neatkarīga no pārbaudāmajiem obligātajiem revidentiem un to komercsabiedrībām, un **uz to attiecas publiskā pārraudzība**, kas paredzēta Direktīvas VIII nodaļā. Tādējādi kvalitātes nodrošināšanas sistēmas funkcionēšana notiek ne tikai revidentu profesijas iekšējā, korporatīvajā līmenī, bet tās darbībā tiek iesaistīta sabiedrība, kas ir primāri ieinteresētais revīzijas lietotājs.

Direktīvas 32. pants paredz publiskās pārraudzības sistēmas veidošanas un darbības pamatprincipus, no tiem svarīgākie principi ir šādi:

- 1) publiskās pārraudzības sistēmu vada personas, kas nav praktizējoši revidenti un kas ir kompetentas revīzijas jomā. Šī prasība nav imperatīvi aizliedzoša, un dalībvalstis ir tiesīgas atkāpties no šī principa, ļaujot iesaistīties publiskās pārraudzības sistēmas darbā arī praktizējošiem revidentiem. Līdz ar to tiek saglabāts līdzsvars starp profesijas pašregulācijas un korporatīvās darbības principu un sabiedrības interesēm;
- 2) publiskā pārraudzība tiek attiecināta uz visiem obligātajiem revidentiem un to komercsabiedrībām;
- 3) publiskās pārraudzības sistēmai ir galīga atbildība (*ultimate responsibility*) par Direktīvā uzskaitīto darbību pārraudzību, šo darbību vidū ir obligāto revidentu un to komercsabiedrību apstiprināšana un reģistrācija, profesionālās ētikas un profesionālo standartu pieņemšana, kvalitātes kontroles veikšana, revidentu profesionālās kvalifikācijas celšana, kvalitātes nodrošināšana, izmeklēšana un disciplinārie procesi. Galīgā atbildība nozīmē to, ka publiskās pārraudzības sistēmai jābūt spējīgai uzņemties atbildību, kā arī tās rīcībā jābūt instrumentiem, ar kuru palīdzību tā var ietekmēt to jautājumu risināšanu, kas ietilpst tās galīgā atbildībā;
- 4) lai nodrošinātu Direktīvā paredzētā mērķa sasniegšanu – panākt obligātās revīzijas nemainīgi augstu kvalitāti –, publiskās pārraudzības sistēmai jābūt caurredzamai, un to iespējams panākt ar darbības programmu un pārskatu publicēšanu;
- 5) publiskās pārraudzības sistēmai jābūt atbilstīgi finansētai. Tādējādi tiks garantēta šīs sistēmas neatkarība no revidentiem un to komercsabiedrībām;
- 6) starp dalībvalstu izveidotajām publiskās pārraudzības sistēmām jāveido efektīva sadarbība un koordinācija Kopienas līmenī.

Publiskās pārraudzības mērķis ir skaidri izsecināms no Direktīvas normām, t. i., iesaistīt ieinteresēto sabiedrību revīzijas kvalitātes nodrošināšanā un profesijas

³ Direktīvas 2. panta izpratnē „obligātais revidents” ir fiziskā persona, ko saskaņā ar šo Direktīvu dalībvalsts kompetentās iestādes ir apstiprinājušas gada pārskatu vai konsolidēto pārskatu revīzijas veikšanai, ciktāl to paredz Kopienas tiesību akti.

attīstībā. Direktīva sniedz dalībvalstīm diezgan plašu rīcības brīvību attiecībā uz publiskās pārraudzības sistēmas izveidošanu institucionālajā aspektā, kā arī funkciju un pilnvaru noteikšanas ziņā. Līdz ar to, ņemot vērā šo rīcības brīvību, dažādās dalībvalstīs ir izveidojusies atšķirīga pieeja publiskās pārraudzības sistēmas institucionālā izveidošanā, kā arī pilnvaru apjoma noteikšanā, kas ietekmē publiskās pārraudzības sistēmas darbības efektivitāti.

Latvijā Direktīvas prasības par publisko pārraudzības sistēmas izveidošanu tika ieviestas ar grozījumiem likumā „Par zvērinātiem revidentiem”, kas stājās spēkā 2008. gada 29. jūnijā, paredzot Revīzijas konsultatīvās padomes (turpmāk tekstā arī – Padome) izveidošanu. Revīzijas konsultatīvās padomes sastāvs tika apstiprināts ar 2008. gada 25. novembra Ministru kabineta rīkojumu, un tā darbojas saskaņā ar Ministru kabineta apstiprināto nolikumu. Padomes sastāvā ir pa vienam pārstāvim no Finanšu ministrijas, Tieslietu ministrijas, Finanšu un kapitāla tirgus komisijas, Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas, Latvijas Grāmatvežu asociācijas, Rīgas Fondu biržas, Ārvalstu investoru padomes Latvijā, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Universitātes (t. i., 4 valsts pārvaldes institūciju vai organizāciju pārstāvji un 5 sabiedrisko vai privāto organizāciju pārstāvji). Līdz ar to publiskajā pārraudzībā Latvijā ir iesaistīta plaša sabiedrība. Padome ir veidota kā neatkarīga sabiedriskā institūcija. Salīdzinājumam – Polijā Audita pārraudzības komisijas sastāvā, kas realizē publisko pārraudzību, no 9 locekļiem 6 ir valsts pārvaldes ierēdņi, 2 revidenti un 1 sabiedriskās organizācijas pārstāvis.⁴ Arī citās ES dalībvalstīs publiskās pārraudzības institūciju izveidošanā un darbībā ir iesaistītas valsts pārvaldes iestādes. Piemēram, Spānijā šo publiskās pārraudzības institūciju – *Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas* – veido Ekonomikas ministrija, kuras pārraudzībā tā arī darbojas. Spānijas publiskās pārraudzības institūcijas sastāvs atšķiras no citu dalībvalstu institūciju sastāva ar to, ka šīs institūcijas revidentiem nav balsstiesību. Tādējādi tiek nodrošināts Direktīvas atbalstāmais modelis, kad publiskās pārraudzības sistēma tiek veidota no personām, kas nav praktizējoši revidenti. Arī Vācijā publiskās pārraudzības sistēmu veido neatkarīga institūcija – Vācijas Auditoru pārraudzības komisija, kura sastāv no 6 līdz 10 Ekonomikas ministrijas ieceltiem locekļiem. Vācijas publiskās pārraudzības institūcijas locekļi tiek iecelti uz četriem gadiem, un tie nedrīkst būt praktizējošie revidenti vismaz piecus gadus līdz iecelšanai par publiskās pārraudzības institūcijas locekļiem.⁵ Tomēr vairākums ES dalībvalstu (Austrija, Beļģija, Dānija, Somija, Francija u. c.), arī Latvija, iesaista publiskās pārraudzības institūcijās praktizējošus revidentus, sekojot, lai tie būtu pārstāvēti mazākumā. Salīdzinot Latvijas Revīzijas konsultatīvo padomi ar citu ES dalībvalstu publiskās pārraudzības institūciju sastāvu un veidošanas procedūru, secināms, ka Revīzijas konsultatīvā padome galvenokārt pārstāv tieši sabiedrību, jo vairākums pārstāvju nāk no sabiedriskām vai privātām organizācijām. Tajā pašā laikā valsts pārstāvji un zvērinātu revidentu pārstāvis, kas iesaistīti Padomes darbā, nodrošina līdzsvaru un veicina savstarpēju dialogu starp valsti un sabiedrību, kā arī revidentu profesiju.

⁴ Public Oversight System in Poland. Prof. Elżbieta Chojna-Duch, Chairwoman of Audit Oversight Commission, presentation papers of Vienna, 15 December 2009.

⁵ Quality Assurance Arrangements Across Europe. Federation of European Accountants. December 2006, p. 24.

Revīzijas konsultatīvās padomes kompetence ir noteikta likuma „Par zvērinātiem revidentiem” 37.³ pantā, kurš paredz, ka Padome **izskata** Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas sagatavotos dokumentus par zvērinātu revidentu pretendentu eksamināciju un sertificēšanu, zvērinātu revidentu komercdarbības licencēšanu, zvērinātu revidentu kvalifikācijas uzturēšanu un profesionālās darbības kvalitātes kontroli, kā arī par Latvijā atzītiem starptautiskajiem revīzijas standartiem un ētikas nostādnēm un **sniedz ieteikumus** Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijai to pilnveidošanai, vienlaikus informējot arī Finanšu ministriju par sniegtajiem ieteikumiem. Savu funkciju īstenošanā Padome ir tiesīga

- 1) saņemt no Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas nepieciešamo informāciju un dokumentus;
- 2) piedalīties Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas kopsapulcēs, valdes sēdēs un komitēju sēdēs;
- 3) iepazīties ar Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas kopsapulcēs un sēdēs pieņemtajiem lēmumiem;
- 4) sniegt priekšlikumus Finanšu ministrijai par nepieciešamajiem grozījumiem revīzijas jomu reglamentējošos normatīvajos aktos.

Pamatojoties uz likuma „Par zvērinātiem revidentiem” normām, Revīzijas konsultatīvā padome ir izvirzījusi šādus uzdevumus:

- piedalīties valsts politikas izstrādē un realizācijā revīzijas jomā, sniedzot arī priekšlikumus Finanšu ministrijai par nepieciešamajiem grozījumiem revīzijas reglamentējošos normatīvajos aktos;
- izskatīt normatīvos dokumentus vai to projektus, kas regulē revidentu profesionālās darbības veikšanu un profesijas organizāciju, tai skaitā profesionālo standartu un ētikas kodeksa normu piemērošanu, licencēšanu un sertificēšanu, lai sniegtu par tiem atzinumus vai izstrādātu rekomendācijas saistībā ar dokumentu projektu apstiprināšanu;
- sniegt atzinumus par revidentu profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanas un pretendentu eksaminācijas programmām;
- sadarboties ar līdzīgām publiskās pārraudzības padomēm citās valstīs, dažādām revidentu darba rezultātu lietotāju grupām un šo lietotāju profesionālajām apvienībām;
- sadarboties ar Latvijas Zvērinātu revidentu asociāciju informācijas apmaiņā, piedalīties tās organizētajās sapulcēs, valdes un komitēju sēdēs, lai nodrošinātu Padomes funkciju izpildi.⁶

Analizējot Revīzijas konsultatīvās padomes pilnvaru apjomu, autori secina, ka Padome veic monitoringa funkciju, bet Padomes aktivitātes pārsvarā ir rekomendējošas. Kā norādīts arī Eiropas Grāmatvežu federācijas pētījumā,⁷ Direktīvā lietotais termins „publiskās pārraudzības sistēma” ietver vismaz divas funkcijas – monitoringa funkciju un revidentu profesijas uzraudzības funkciju, kas ļauj

⁶ Ponomarjovs A. Latvijā sāk darbību sabiedriskās pārraudzības sistēma auditorpakalpojumu jomā. *Bilance*, Nr. 15/16, 2009. gada augusts, 18.–20. lpp.

⁷ Quality Assurance Arrangements Across Europe. Federation of European Accountants. December 2006, p. 24.

dalībvalstīm piešķirt atšķirīgas pilnvaras publiskās pārraudzības sistēmā ietilpstošām institūcijām. Līdz ar to arī galīgā atbildība, kuru Direktīva attiecina uz publiskās pārraudzības sistēmu, var būt sadalīta.

Latvijā publiskā pārraudzības sistēma darbojas divos līmeņos. Valsts līmenī to īsteno Finanšu ministrija, kurai ir piešķirtas plašas pilnvaras un paredzēti instrumenti šo pilnvaru īstenošanai. Saskaņā ar likuma „Par zvērinātiem revidentiem” 37. un 37.¹ pantu Finanšu ministrija veic Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas valstisko uzraudzību jautājumos, kas saistīti ar zvērinātu revidentu sertificēšanu, to komercsabiedrību licencēšanu un citiem deleģētajiem uzdevumiem pārraudzības formā. Ievērojot Valsts pārvaldes iekārtas likuma 7. panta piekto daļu, pārraudzība nozīmē to, ka Finanšu ministrijai ir tiesības pārbaudīt asociācijas pieņemto lēmumu tiesiskumu un atcelt prettiesisku lēmumu, kā arī prettiesiskas bezdarbības gadījumā dot rīkojumu pieņemt lēmumu. Tāpat kā Revīzijas konsultatīvajai padomei, Finanšu ministrijai ir tiesības piedalīties Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas kopsapulcēs, komiteju un komisiju sēdēs, iepazīties ar pieņemtajiem lēmumiem, pieprasīt visas ziņas, dokumentus un paskaidrojumus, kas nepieciešami pārraudzības nodrošināšanai. Latvijas Zvērinātu revidentu asociācija var apstiprināt asociācijas statūtus, ētikas kodeksu, komiteju un komisiju nolikumus tikai pēc saskaņošanas ar Finanšu ministriju. Turklāt Finanšu ministrija ir noteikta par atbildīgo iestādi Direktīvas 33. panta izpratnē sadarbībā ar citu dalībvalstu un trešo valstu kompetentajām institūcijām revīzijas jomā. Finanšu ministrija ir iesaistīta arī zvērinātu revidentu disciplinārās atbildības realizācijas procedūrās. Latvijas Zvērinātu revidentu asociācija informē Finanšu ministriju par visām ierosinātajām disciplinārlietām un to ietvaros pieņemtajiem lēmumiem. Finanšu ministrija var apstrīdēt Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas lēmumus, kas saistīti ar zvērinātu revidentu sertificēšanu, to komercsabiedrību licencēšanu un citiem asociācijai deleģētajiem uzdevumiem. Atbilstoši likuma „Par zvērinātiem revidentiem” 35.¹ panta ceturtajā, piektajā un sestajā daļā paredzētajai kārtībai Finanšu ministrijas pārstāvis ne retāk kā reizi gadā pārbauda revīzijas pakalpojumu kvalitātes kontroles prasību ievērošanu, sastādot par to protokolu. Līdz ar to Finanšu ministrijas personā tiek īstenots publiskās pārraudzības sistēmas darbības galīgās atbildības princips – tās rīcībā ir instrumenti, ar kuru palīdzību tā var ietekmēt Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas darbību tādu sabiedrībai svarīgu jautājumu risināšanā, kas ir norādīti arī Direktīvas 32. panta ceturtajā daļā. Salīdzinājumā ar Finanšu ministrijas pilnvarām Revīzijas konsultatīvās padomes pilnvaras ir daudz šaurākas, kā arī iespējas ietekmēt Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas pieņemtos lēmumus ir ierobežotas. Tomēr kopš Revīzijas konsultatīvās padomes darbības uzsākšanas 2009. gada jūlijā Padome aktīvi izmantoja tai piešķirtās tiesības, piedaloties Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas un to komiteju sēdēs, pēc kuru rezultātiem sniedza priekšlikumus par revīzijas pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanas jautājumiem. Piedaloties vairākās konferencēs, Padome pievērsa sabiedrības uzmanību vairākām revīzijas jomas problēmām, kas skar sabiedrības intereses, tostarp revidentu profesionālās atbildības aktualizācijas problēmām, nepieciešamībai informēt sabiedrību par izmaiņām revidentu profesionālajās darbības regulējumā, nepieciešamībai veikt pētījumus revīzijas jomā u. c.⁸

⁸ Ponomarjovs A. Sabiedriskā pārraudzība, jauna koncepcija finanšu pārskatu revīzijas jomā Latvijā. Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas forums, 2009. gada 12. novembrī.

Citām ES dalībvalstīm ir atšķirīga pieeja pilnvaru apjoma piešķiršanā publiskās pārraudzības sistēmās izveidotajām institūcijām. Piemēram, Dānijā, Somijā, Francijā, Vācijā izveidotajām publiskās pārraudzības institūcijām ir piešķirtas plašas pilnvaras, tās darbojas, veidojot efektīvu ārējo kvalitātes nodrošināšanas sistēmas uzraudzību un uzņemoties galīgo atbildību Direktīvas izpratnē. Arī Polijā Auditoru uzraudzības komisijai ir piešķirtas plašas pilnvaras, t. sk. Neatkarīgo auditoru nacionālas palātas statūtu, profesionālo standartu, disciplināro nolikumu apstiprināšana, auditoru un to firmu reģistrācija, ikgadēja kvalitātes kontroles (inspekciju) plāna un kvalitātes kontrolieru (inspektoru) kandidātu apstiprināšana. Ja auditora disciplinārais pārkāpums skar sabiedrības intereses, Auditoru uzraudzības komisija ir tiesīga iesniegt apsūdzību disciplinārajā tiesā pret pārkāpēju. Arī Austrijā, Īrijā, Lielbritānijā, Vācijā, Somijā, Dānijā publiskās pārraudzības institūcijas efektīvi darbojas, pārstāvot sabiedrības intereses disciplinārajās lietās. Šajā sakarā Latvijas Revīzijas konsultatīvajai padomei piešķirtās pilnvaras vērtējamas kā deklaratīvas, t. i., Padomes darbība pilnībā ir balstīta uz tās locekļu iniciatīvu, kas ierobežota ar likumā „Par zvērinātiem revidentiem” paredzētajām tiesībām. Pēc autoru domām, tiesības, kas piešķirtas Revīzijas konsultatīvajai padomei, būtu paplašināmas, jo šobrīd Direktīvā paredzētais publiskās pārraudzības sistēmas funkciju apjoms pilnībā realizējas Finanšu ministrijas veiktajā pārraudzībā, kas paredz sabiedrības, kuru pārstāv Padome, iesaistīšanu pārraudzības sistēmā tikai konsultanta lomā. Tomēr Direktīvas mērķis, ieviešot prasības par publiskās pārraudzības sistēmas izveidošanu, tika vērsti uz sabiedrības iesaistīšanu augstas kvalitātes obligātas revīzijas pakalpojumu nodrošināšanā. **Autori piedāvā priekšlikumu** paplašināt Revīzijas konsultatīvās padomes pilnvaras ar šādām darbībām:

- 1) iesniegumu, sūdzību un ierosinājumu saņemšana no juridiskām vai fiziskām personām par revīzijas pakalpojumu kvalitātes jautājumiem;
- 2) tiesības iesniegt priekšlikumu Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijai par disciplinārlietas ierosināšanu pret zvērinātu revidentu;
- 3) tiesības apstrīdēt Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas lēmumus, kas pārkāpj normatīvos tiesību aktus.

Tādējādi Revīzijas konsultatīvās padomes darbība kļūs efektīvāka, un tas pozitīvi ietekmēs publiskās pārraudzības sistēmas iespējas uzņemties galīgo atbildību augstas kvalitātes obligāto revīziju nodrošināšanā.

Publiskās pārraudzības sistēmas finansējums arī ir viens no svarīgākajiem jautājumiem, kas saistīts ar publiskās pārraudzības sistēmas efektīvu funkcionēšanu. Direktīvas 32. panta septītā daļa paredz, ka publiskās pārraudzības sistēmai jābūt atbilstīgi finansētai. Finansējumam jābūt garantētam, un obligātie revidenti vai to komercsabiedrības nevar to nepamatoti ietekmēt. ES dalībvalstu praksē ir izveidojušies divi finansējuma modeļi:

- 1) publiskās pārraudzības sistēmas darbība tiek finansēta no ministrijai piešķirtajiem līdzekļiem vai tieši no valsts budžeta (piemēram, Austrijā, Dānijā, Francijā, Ungārijā, Slovākijā, Spānijā);
- 2) publiskās pārraudzības sistēmas darbību finansē gan valsts, gan revidentu profesionālās korporācijas (piemēram, Beļģijā, Somijā, Īrijā, Maltā un Zviedrijā).

Saskaņā ar likuma „Par zvērinātiem revidentiem” 37.² panta trešo daļu Revīzijas konsultatīvās padomes darbību nodrošina Finanšu ministrija no šim mērķim piešķirtiem līdzekļiem. Praksē Padomes darbības nodrošinājums izpaužas kā sekretariāta darba samaksa, tas darbojas Finanšu ministrijā. Bet Padomes locekļi atlīdzību par savu pienākumu veikšanu nesaņem, un tas nostāda Padomi un tās efektīvo funkcionēšanu nevienlīdzīgā stāvoklī salīdzinājumā ar citu ES dalībvalstu publiskās pārraudzības institūcijām. Līdz ar to autoru ieskatā finansējuma trūkums būtiski kavē Direktīvas mērķu realizāciju attiecībā uz obligāto revīziju kvalitātes nodrošināšanu. Autoru priekšlikums ir nodrošināt Revīzijas konsultatīvās padomes locekļiem atlīdzību par viņu funkciju veikšanu vismaz tādā apmērā, kas atbilst funkciju veikšanai patērētajam laikam.

LITERATŪRA

1. LR likums „Par zvērinātiem revidentiem”. Latvijas Vēstnesis, 22.05.2001., Nr. 78.
2. Directive 2006/43/EC of the European Parliament and the Council of 17 May 2006 on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts, amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC and repealing Council Directive 84/253/EEC, amended by Directive 2008/30/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March, 2006L0043-EN-31.03.2008.
3. Ponomarjovs A. Latvijā sāk darbību sabiedriskās pārraudzības sistēma auditorpakalpojumu jomā. *Bilance*, Nr.15/16, 2009. gada aug., 18.–20. lpp.
4. Ponomarjovs A. Sabiedriskā pārraudzība, jauna koncepcija finanšu pārskatu revīzijas jomā Latvijā. Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas forums, 2009. gada 12. nov.
5. Commission recommendation of 6 May 2008 on external quality assurance for statutory auditors and audit firms auditing public interest entities, 2008/362/EC. Official Journal of the European Union, L 120/20 – L 120/24, 7.5.2008.
6. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Reinforcing the statutory audit in the EU (text with EEA relevance), [b.i.], [b.d.].
7. Handbook of International Standards on Auditing and Quality Control. 2009 Edition. International Federation of Accountants. Pieejams: www.ifac.org/IAASB/
8. Damme H. van. Audit Public Oversight: A European View. Dissemination Event for the World Bank's ROSC Report, Bucharest, 29 June, 2009.
9. D'Amelio S. Public audit oversight and quality assurance system in Switzerland. Federal Audit Oversight Authority. Vienna, 15–16 December, 2009.
10. Chojna-Duch E. Public Oversight System in Poland. Presentation papers of Vienna, 15 December, 2009.
11. Federation of European Accountants. Quality Assurance Arrangements Across Europe. December 2006.
12. Federation of European Accountants. Quality Assurance for Statutory Audit. 22/09/2008. (Skatīts 2010. gada 31. martā) Pieejams: <http://www.fee.be/fileupload/upload/Quality%20Assurance%20for%20Statutory%20Audit%200809222102008481051.pdf>
13. Aslau T. Public Oversight: a New Concept Regarding the Audit Activity of Financial Statements. Aurel Vlaicu University of Arad, December 2009.

Summary

The Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council of 17 May 2006 on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts, amended by Directive 2008/30/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2008 (hereinafter – the Directive) sets forth responsibility of Member States to organise an effective system of public oversight for statutory auditors and audit firms on the basis of home county control. The Directive defines that Member States should create a quality assurance system which will provide a high quality of statutory audit and encourage the public trust to the auditor profession. The quality assurance system should be organized in a manner independent of the reviewed statutory auditors and audit firms and subject to public oversight as provided for in the Directive. The system of public oversight has the ultimate responsibility for the oversight of:

- 1) the approval and registration of statutory auditors and audit firms;*
- 2) the adoption, introduction and implementation of standards on auditing and professional ethics;*
- 3) continuing education, quality assurance and disciplinary system.*

Providing the implementation of the Directive in the Latvian legal system, the Law on Sworn Auditors has been amended and some additional normative legal documents have been adapted, thus creating the public oversight system in Latvia that functions on two levels:

- 1) the supervision by governmental authorities over the functioning of professional organisations and over the observation of the quality control requirements in statutory audit, which the Ministry of Finance carries out;*
- 2) at the level of society – the Audit Advisory Council that consists of delegates from various institutions and organizations who use the results of the auditors' activities. The Audit Advisory Council began its work on 2nd July 2009 and is engaged in seeking solutions to topical professional problems in statutory audit.*

The main objective of this publication is to analyze the implementation of the public oversight concept and its effectiveness in Latvia, and to make suggestions for improvement of the functioning of the Audit Advisory Council. In order to achieve the objective, the authors analyze the experience of EU Member States in the implementation of the public oversight system, as well as the nomination process of members, the composition and status of the oversight structure and the scope of activity, and compare the information with the public oversight system in Latvia.

The research is based on the generalization of experience of the EU Member States and a review of foreign researchers' findings.

Keywords: *public oversight, Audit Advisory Council, statutory audit, quality assurance system, public interests, ultimate liability.*

Improvement of Management of Marketing Communications in a Company: the Use of the Synergy Effect to Enhance Their Efficiency

Uzņēmuma mārketinga komunikāciju vadīšanas pilnveidošana un sinerģijas efekta izmantošana to efektivitātes paaugstināšanai

Valērijs Praude, Jeļena Šalkovska

University of Latvia, Faculty of Economics and Management
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050

E-mail: valerijs.praude@lu.lv, jelena.salkovska@lu.lv

The improvement of marketing communications management in order to enhance their efficiency is a topical problem for any company both in the conditions of economic upturn, when marketing environment has positive impact on company development, and in the conditions of economic crisis, when the company needs to overcome many negative factors. In the article the authors suggest a model of efficient marketing communications management; a special attention is paid to the use of synergy effect to enhance the efficiency of marketing communications; the results of a survey of marketing specialists of Latvian, Lithuanian and Estonian companies, conducted by the authors, are analyzed. As the result of the research, the authors give recommendations to the companies aimed at improving marketing communications management and using the synergy effect to enhance their efficiency.

Keywords: marketing communications, synergy effect, integrated approach, customer equity, consumer loyalty.

Nowadays the process of marketing communications management in companies is impeded by the instability of marketing environment. It is rather difficult for marketing specialists to provide the overcoming of the factors that have negative impact and timely and comprehensive use of the factors that have positive impact. The task of marketing specialists still is to provide marketing communications management in the company according to market situation, maximizing the efficiency of marketing communications in this situation. Therefore, the competence of marketing specialists is the key factor of efficiency of marketing communications. The model of efficient marketing communications management is shown in the Figure.

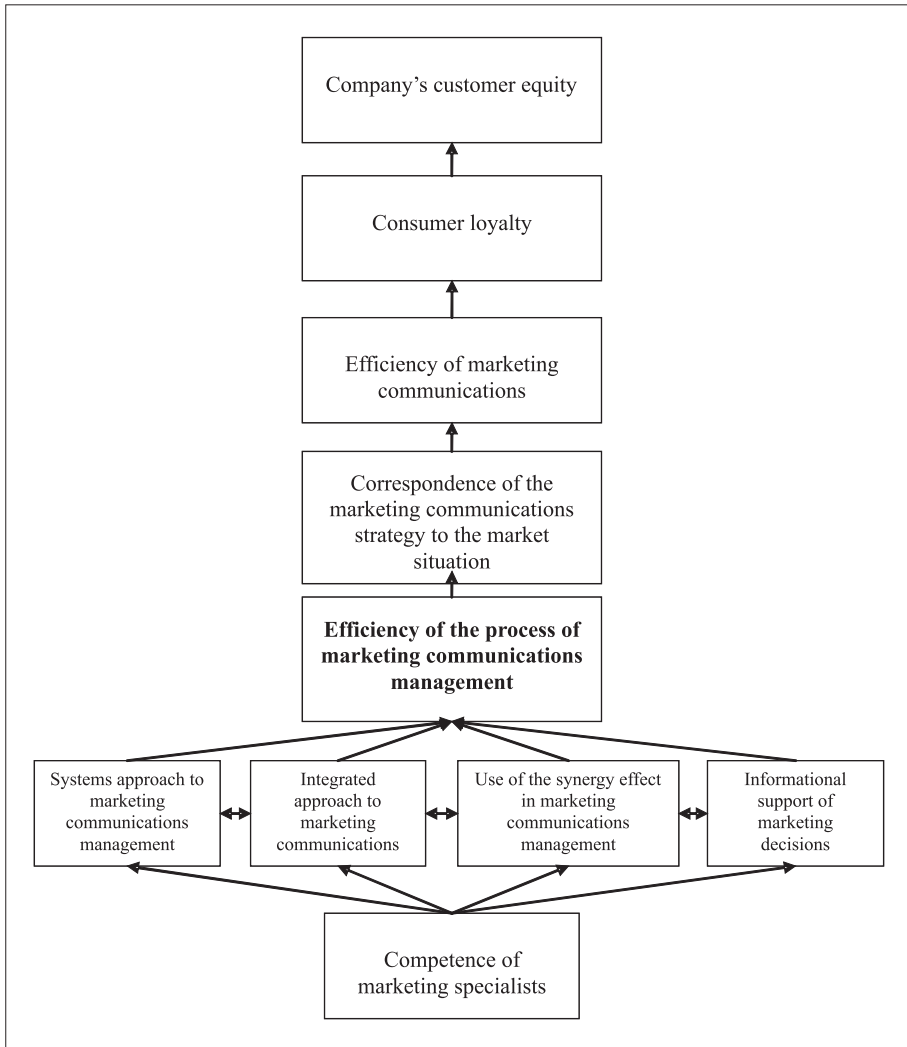


Figure. Model of Efficient Marketing Communications Management
(Developed by the Authors)

The competence of marketing specialists is evidenced in their ability to react to the changes in marketing environment fast and adequately, as well as the ability not just to use, but also to adjust modern marketing approaches, including integrated approach to marketing communications, synergy effect in marketing communications management. In the authors' opinion, based on Bloom's taxonomy (Bloom, 1956: 25), the following levels of competence of marketing specialists can be distinguished:

- 1) knowledge of modern marketing approaches to marketing communications management;

- 2) understanding of modern marketing approaches to marketing communications management;
- 3) use of modern marketing approaches;
- 4) analysis of modern marketing approaches;
- 5) synthesis (adjustment to market situation) of modern marketing approaches;
- 6) system evaluation of the efficiency of marketing communications management; continuous process of improvement of marketing communications.

The competence of marketing specialists is evidenced in the use of system approach to marketing communications management. The essence of system approach is as follows: all system elements and all operations within the system should be considered only as an integral unit, only as a total, and only in interrelation. Local decisions, taking into account an insufficient number of factors and local optimization on the level of separate elements have nearly always led to an overall inefficient result and sometimes even with dangerous consequences. As the result of joining elements into a system a new qualitative feature of a system, that its separate elements do not have, appears that enables the system to raise the efficiency of functioning. The realization of system approach to marketing communications management determines the according requirements to marketing informational support (Shalkovska, 2008: 431). The authors' research reveals that the availability of reliable market information is the most significant factor that determines the efficiency of company's marketing communications (Praude, Shalkovska, 2007: 175).

It should be noted that system approach, integrated approach, the use of synergy effect in marketing communications management and informational base of marketing management are closely interrelated factors.

Integrated marketing communications can be defined as the use of all kinds of marketing communications, coordinating and adjusting them with the other marketing (marketing mix activities) and participants of the market (Praude, Shalkovska, 2006, 14).

The authors emphasize four main reasons that nowadays determine the topicality of integrated marketing communications for all participants of the market.

- 1) Integrated marketing communications provide the company with the best result in scope of marketing. It is possible to use purposefully different kinds of marketing communications in scope of the planned budget and to achieve better final results (the increase of turnover market share etc). Integrated marketing communications enable to achieve the synergy effect that can be defined as a phenomenon that appears as the result of joint impact of different factors while each factor separately does not cause this phenomenon. The synergetic effect of marketing communications can be defined as the effect of interaction of coordinated (integrated) marketing actions, joint by one objective, in consequence of which the common effect of influence can exceed the sum of impacts of each separate action.

- 2) Integrated marketing communications stimulate the decrease of company's costs. A thorough planning of marketing activities and coordination of them with marketing communications enable to reduce the planned budget per one potential consumer. Integrated marketing communications turn to be more efficient than expensive mass advertising campaigns and therefore small and middle companies can also use them.
- 3) Integrated marketing communications stimulate customer loyalty to the company, product and product's brand. As the result of severe competition, nearly in all developed countries the decrease of buyers' loyalty is observed. Market saturation with many cheap goods, active use of sales promotion methods and other factors significantly stimulated even the leave of loyal buyers for the competitors' products. The price factor progressively becomes the crucial factor in decision-making process. This is why various kinds of marketing communications should be applied: sponsorship, public performance, special marketing measures combined with sales promotion methods. In the conditions of advertisement reliability decrease the use of integrated marketing communications is the only chance to keep loyal consumers and to widen this group.
- 4) Integrated marketing communications fully correspond to the world economy globalization processes. An optimal alternative between the general and special approach in scope of budget (for example, general level of product quality and the design, package, assortment and positioning that can vary in different countries and accordingly – different advertisements and sales promotion methods) should be searched when realizing global localization strategy. Therefore, the use of integrated marketing communications provides the company with a competitive advantage (Praude, Shalkovska, 2007: 173–174).

From the standpoint of a company, each monetary unit invested in marketing communications will be justified if total costs per one purchase or operation accordingly decrease. However, different target groups of buyers differently react on separate integrated marketing communications. Therefore, in integrated marketing communications management process, especially on the stage of planning and control, the efficiency of integrated marketing communications, both economic and communicative, should be analyzed by means of proper marketing research.

Integrated approach to marketing communications determines their efficiency, turns them to a competitive advantage and enables to optimize company's marketing communication budget due to synergy effect. The success of integration process depends on the professionalism of marketing specialists and on information support of the according marketing decisions.

The synergistic effect is the effect from combining different systems or from interaction of the components of one system when the total is not equal to the sum of its parts. The synergistic effect in marketing system is the result of orientation of all elements of marketing system in the process of their interaction on the needs of the consumer, on satisfaction of his or her necessities (Хакеп, 1980). Synergy is the

result of target-oriented management; it does not appear by itself as a random effect. However, the effect that appears as the result of integration of different elements of marketing system can be both positive ($2 + 2 > 4$) and negative ($2 + 2 < 4$). The value of a positive synergistic effect of interaction of marketing system elements exceeds the sum of effects of independent functioning of the same elements. A positive synergistic effect in marketing system is achieved by means of system approach to marketing system, integration of the elements of marketing system in a company as well as timely and reliable information support of marketing decisions. Getting a positive synergistic effect enhances the efficiency of the overall business activity.

In April-May 2008 a survey of marketing specialists of 155 large and middle-sized companies of three Baltic countries of the European Union – Latvia, Lithuania and Estonia – was conducted by the authors. Almost all representatives of small companies refused to participate in the research because they did not comprehend the research object; they were excluded from the selection. The selection of companies was based on the quota method. The following main criteria were selected: the size of the company, the sphere of activity and the time period of operation in the Baltic market. Combined methods were used in the research: a questionnaire by e-mail and a telephone interview.

The objective of the research was to reveal the factors that influence the appearance of the synergistic effect in companies' activity, to determine the level of their influence on the effect value, and to find out the marketing spheres where the probability of appearance of the synergistic effect is the highest.

Building on the results of the survey, a rating of factors that influence the appearance of the synergistic effect in companies' activity in modern conditions of economy development in the Baltic countries was composed:

- 1) level of knowledge of the nature of the synergistic effect and its specifics in marketing sphere (representatives of 91% of companies participating in the research chose this factor as significant);
- 2) level of professionalism of marketing specialists (78% of companies);
- 3) presence of adjusted methods of qualitative and quantitative evaluation of the synergistic effect (73% of companies);
- 4) financial state of the company (68% of companies);
- 5) level of timeliness and reliability of information on the market situation (65% of companies);
- 6) level of relative stability of the factors of external marketing environment of the company (51% of companies);
- 7) term of functioning of the company in the market (42% of companies);
- 8) level of relative stability of the factors of internal marketing environment of the company (33% of companies).

The telephone interviews revealed that the specialists of almost all companies (97%) lack knowledge about manifestations of the synergistic effect in marketing and the methods of its calculation. Other topical problems that make obstacles for

the development of companies on the basis of the use of synergistic effect are the insufficiency of information support of marketing decisions (71%), instability of the factors of external and internal marketing environment (53%), and the shortage of finances for the desired marketing budget (48%). The fact that most of companies mentioned the shortage of finances for the marketing budget as a problem to benefit from the synergistic effect is the evidence of insufficient level of knowledge of the companies' specialists of the essence of the synergistic effect since integration of different components of the marketing system, which is necessary for the synergistic effect to appear, enables to save financial resources.

In the opinion of the marketing specialists of the participating companies, the probability of appearance of synergistic effect is the highest one in the sphere of marketing communications (67% of the specialists of participating companies think so) and in the development and improvement of marketing complex elements (53% of companies). Notably, the companies that participated in the survey do not consider the option of integration of the elements of different marketing sub-systems, which reduces the possibilities that the synergistic effect will appear.

Most of the companies (61%) carry out mainly qualitative analysis of a possible synergistic effect; at the same time, they mention the low level of reliability of such analysis. 12% of companies also make efforts to make quantitative evaluation of possible synergistic effect, noting the absence of appropriate methods. Most of companies that participated in the interrogation (97%) do not analyze the probability of a negative synergistic effect, which reduces the level of reliability of valuations and makes the analysis one-sided.

Consequently, large and middle-sized companies of the Baltic market acknowledge the necessity and efficiency of the use of the synergy principle in marketing sphere; however, they say that the knowledge on the specifics of synergy effect in marketing is insufficient. Nearly all companies that participated in the research (91%) showed an interest in the foreign experience of the use of the synergistic effect in marketing and in suitable courses and seminars led by foreign lecturers.

From the point of view of the authors of the article, the process of marketing communications management is efficient and enables correspondence of the marketing communications strategy to the market situation only provided that a systemic and integrated approach to marketing communications and the synergy effect are used and provided there is an adequate informational support. In turn, it pre-determines the efficiency of marketing communications. The most important indicators of the efficiency of marketing communications are consumer loyalty and customer equity.

Consumer loyalty enhances a company's customer equity that stabilizes the company's positions even in the conditions of crisis. Moreover, the companies with higher customer equity are able to attract new customers, to achieve positive growth of the number of loyal consumers in the conditions of general decrease of the level of consumer loyalty in the overall market (Praude, Shalkovska, 2009: 78).

The maximal consumer value is typical for loyal consumers of the company. They evaluate the benefits from consumption of the goods or services of a certain company maximally, and, as a result, the company's customer equity increases. In

order to stabilize and to enhance the level of consumer loyalty, it is necessary to provide a constant compatibility of consumption benefits and demands of consumers, i.e., one should research the changes of a company's marketing environment and the factors that influence the formation of consumer loyalty the most. The latter is especially topical in the conditions of crisis, when demands of consumers change dramatically (Praude, Shalkovska, 2009: 80).

The formation of consumer loyalty is an inherent stage of formation of company's customer equity. Even in the conditions of crisis there is an opportunity of stabilization and enhancement of the level of consumer loyalty in case of their satisfaction by company's goods and services. The latter can be realized only in case of use of such marketing strategy of the company that corresponds to market situation and meets demands of consumers in specific conditions, for example, in the conditions of crisis.

Therefore, the competence of marketing specialists at the input of the model of efficient marketing communications management provides according customer equity at the model output (Figure). The company's customer equity is a necessary condition of company's competitiveness in today's conditions.

The research provides us with the following **conclusions**.

- 1) The competence of marketing specialists is the key factor of efficient marketing communications management.
- 2) In present-day conditions, the competence of marketing specialists is based on the use of system and integrated approach to marketing communications, the use of synergy effect and the availability of appropriate informational support of marketing communications management process.
- 3) The preferable competence level of marketing specialists is when system evaluation of efficiency of marketing communications management and a continuous process of improvement of marketing communications are provided.
- 4) Synergy is the result of a target-oriented management, it does not appear by itself like a random effect; therefore, synergistic effect in marketing communications management is the result of orientation of all elements of marketing on consumer's needs in the process of interaction of these elements.
- 5) An integrated approach to marketing communications management provides appropriate conditions for the appearance of a positive synergistic effect. In the opinion of marketing specialists of Baltic companies, the probability of the appearance of the synergistic effect is the highest in the sphere of marketing communications.
- 6) Representatives of large and middle-sized Baltic companies mention insufficient knowledge of their specialists on the manifestations of the synergistic effect in marketing and the methods of its calculation; they consider their activity in the evaluation of the synergistic effect as incomplete and show interest in the experience of foreign companies.

Based on the conducted research, the authors have developed the following **recommendations** to business structures.

- 1) Marketing communications management in a company should be based on the constantly improved system of timely and reliable information on the market situation as well as on integrated approach that increases the efficiency of both management as a whole and the overall functioning of company.
- 2) It is necessary to conduct researches in order to find out the possible variants of integration of marketing elements. In case an original approach is developed, the company gets a competitive advantage.
- 3) It is advisable to organize different seminars and conferences on the questions of the specifics of synergistic effect in marketing and the methods of its calculation.
- 4) The principles of synergy should be used not only in marketing management, but also in overall company functioning management and the probability of appearance of positive and negative synergy effect from the possible interaction of the company with the other market subjects, including competitors, should be constantly evaluated.
- 5) The marketing specialists of companies need to perform system evaluation of efficiency of marketing communications management, as well as to provide a continuous process of improvement of marketing communications depending on changes in the marketing environment and the appearance of new research results.

REFERENCES

- Bloom B. S. (1956) *Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals: Handbook I, cognitive domain*. New York: Longman.
- Praude V., Šalkovska J. (2006) *Mārketinga komunikācijas (Teorija un prakse), 2. sējums*. R.: Vaidelote, 456 lpp.
- Praude V., Šalkovska E. (2007) Marketing Research as the Background of the Integrated Marketing Communications of the Latvian Companies in the Terms of Globalization. In: *The Recent Development of the EU: Challenges and Experience*. Klaipeda: Klaipeda University, Faculty of Social Sciences, p. 173–178.
- Praude V., Šalkovska E. (2007a) The Improvement of Marketing Communications in Terms of Economic Globalization. In: *Economics and Management: Current Issues and Perspectives*, vol. 9. Šiauliai: Šiauliai University, Faculty of Social Sciences, p. 211–217.
- Praude V., Šalkovska E. (2009) *Consumers' Loyalty as the Main Factor of Company's Customer Equity*. In: *Bridges. Social sciences in a global world: possibilities, challenges and perspectives*. Supplementary issue. Klaipeda University, No. 39, p. 78–85.
- Šalkovska E. (2008) Today's Problems of Companies' Marketing Communications Management. In: *5th International Scientific Conference "Business and Management 2008", Conference Proceedings*. Vilnius, p. 431–437.
- Хакеп Г. *Синергетика*. Москва: Радио, 1980.

Kopsavilkums

Uzņēmuma mārketinga komunikāciju vadīšanas pilnveidošanas virzieni ir saistīti ar mūsdienu pieeju izmantošanas nepieciešamību mārketinga komunikāciju efektivitātes paaugstināšanai, kas kļūst it īpaši aktuāli ekonomiskās krīzes apstākļos. Mārketinga komunikāciju efektivitātes paaugstināšanas svarīgākie faktori ir sistēmpieejas un integrētās pieejas izmantošana mārketinga komunikāciju vadīšanas procesā, sinerģijas efekta izmantošana un atbilstošas mārketinga informācijas sistēmas funkcionēšanas nodrošināšana uzņēmumā. Augstākminēto mūsdienu prasību pret mārketinga komunikācijām izpilde ir atkarīga no uzņēmuma mārketinga speciālistu kompetences. Raksta autori piedāvā sešus mārketinga speciālistu kompetenču līmeņus, no kuriem izceļ sistēmpieejas izmantošanu mārketinga komunikāciju vadīšanas efektivitātes vērtēšanai un paralēli mārketinga speciālistu kompetences paaugstināšanai nepārtrauktu uzņēmuma mārketinga komunikāciju pilnveidošanu.

Efektīvās mārketinga komunikāciju vadīšanas modelis, kuru izstrādāja raksta autori, parāda likumsakarību starp mārketinga komunikāciju vadīšanas efektivitāti noteicošiem faktoriem un uzņēmuma pārērtāju kapitālu, kas nosaka uzņēmuma konkurētspēju.

Autoru vadībā veiktas Igaunijas, Lietuvas un Latvijas uzņēmumu mārketinga speciālistu aptaujas rezultāti pierāda sinerģijas efekta izmantošanas nepieciešamību mārketinga komunikāciju efektivitātes paaugstināšanai, kā arī sistēmpieejas, integrētās pieejas, sinerģijas efekta izmantošanas un uzņēmuma mārketinga informatīvā nodrošinājuma mijiedarbību mārketinga komunikāciju vadīšanā.

Konkrētās informācijas izmantošanas modelis stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību Eiropas Savienības emisiju tirdzniecības sistēmā

A Model of Using Hard Information for Making a Strategic Decision Regarding Voluntary Direct Participation in the European Union Emissions Trading Scheme

Ilze Prūse

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050

Latvijas Republikas Vides ministrija
Peldu iela 25, Rīga, LV-1494
E-pasts: ilze.pruse@yahoo.com

Raksta mērķis ir formulēt konkrētās informācijas izmantošanas modeli stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību Eiropas Savienības emisiju tirdzniecības sistēmā (ES ETS). Rakstā izziņāts stratēģiskā lēmuma jēdziens un informācijas nozīmīgums tā pieņemšanā. Balstoties uz racionālo pieeju, analizēts, vai lēmums par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS atbilst stratēģiskā lēmuma pazīmēm, identificēta tā pieņemšanā izmantojamā konkrētā informācija. Raksta noslēgumā formulēts konkrētās informācijas izmantošanas modelis stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS. Secināts, ka siltumnīcefekta gāzu emisiju samazināšanas nolūkā stratēģiskais lēmums par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS galvenokārt atkarīgs no novērtējuma par potenciālajiem dabas resursu nodokļa ietaupījumiem salīdzinājumā ar novērtējumu par maksas par emisijas kvotu konta atvēršanu un maksas par emisiju ikgadēju verifikāciju summu.

Atslēgvārdi: atļauju tirdzniecība, Eiropas Savienības emisiju tirdzniecības sistēma, stratēģiskais lēmums.

Eiropas Savienības emisiju tirdzniecības sistēma (ES ETS) ir lielākā atļauju tirdzniecības sistēma pasaulē. Tās apgrozījums 2008. gadā sasniedza vairāk nekā 60 miljardus eiro [12, 5. lpp.]. Tomēr tiešā dalība ES ETS ir saistīta ne vien ar iespējām, bet arī ar nopietniem pienākumiem, tādējādi lēmums par dalību ES ETS būtiski atšķiras no tādiem tradicionāli aplūkotiem lēmumiem kā, piemēram, lēmums par investīciju ieguldīšanu. Atsevišķos avotos analizēta lēmuma pieņemšana par atļauju pārdošanu/pirkšanu kā alternatīvu atļaujas nosacījumu atbilstības sasniegšanai, taču līdz šim nevienā pētījumā nav aplūkota lēmuma pieņemšana par dalību atļauju tirdzniecības sistēmā.

Lēmuma pieņemšanas procesa izpēte ES ETS kontekstā jo sevišķi nozīmīga ir Latvijas tautsaimniecībai. Lai gan Latvijas uzņēmumiem ir iespējas brīvprātīgi tieši

veidā piedalīties ES ETS, procentuāli no kopējā ES ETS dalībnieku skaita šādu uzņēmumu skaits ir salīdzinoši neliels un svārstīgs – ES ETS 1. tirdzniecības periodā no Latvijas piedalījās 14 uzņēmumi ar 26 iekārtām (29% no kopējā iekārtu skaita) [6, 7, 8], bet ES ETS 2. tirdzniecības periodā vairs tikai 7 uzņēmumi ar 9 iekārtām (12% no kopējā iekārtu skaita) [9]. Viens no šādas situācijas iemesliem varētu būt kļūdas, pieņemot lēmumu par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS, piemēram, uztverot to kā operatīvo lēmumu vai arī tā pieņemšanā balstoties, piemēram, uz intuitīvo pieeju. Turklāt būtiski, ka kļūdaino lēmumu dēļ par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS, ņemot vērā ES ETS paredzētās saistības, palielinās uzņēmumu izdevumi un samazinās to konkurētspēja, palēninās tautsaimniecības attīstība. Savukārt, nepieņemot potenciāli izdevīgu lēmumu par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS, netiek izmantotas uzņēmuma un līdz ar to arī tautsaimniecības attīstības iespējas.

Raksta **mērķis** ir formulēt konkrētās informācijas izmantošanas modeli stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS. Galvenie **uzdevumi** – izziņāt stratēģiskā lēmuma jēdzienu un informācijas nozīmīgumu tā pieņemšanā, izanalizēt, vai lēmums par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS atbilst stratēģiskā lēmuma pazīmēm, kā arī identificēt šī lēmuma pieņemšanā izmantojamo konkrēto informāciju.

Stratēģiskais lēmums un informācijas nozīmīgums stratēģiskā lēmuma pieņemšanā

Saskaņā ar H. Mintzbergu (*H. Mintzberg*), D. Raisinhani (*D. Raisinhani*) un A. Teoretu (*A. Theoret*) stratēģiskais lēmums ir tāds lēmums, kas saistīts ar nozīmīgiem resursiem un noteiktiem precedentiem un noved līdz daudziem mazāk svarīgiem lēmumiem [24]. Saskaņā ar C. Švenku (*C. Schwenk*) stratēģiskajam lēmumam raksturīga vāja strukturējamība, neparastums un sarežģītība [29]. Saskaņā ar B. M. Basu (*B. M. Bass*) stratēģiskais lēmums ir saistīts ar organizācijas ilgtermiņa „veselību” [10, 16. lpp.].

R. C. Širleja (*R. C. Shirley*) stratēģiskā lēmuma identificēšanai piedāvā izmantot šādas piecas pazīmes [30, 264.–265. lpp.]:

- lēmumam jābūt vērstam uz organizācijas saiknes ar ārējo vidi definēšanu;
- lēmuma kontekstā organizācija jāuztver kā viens veselums;
- lēmumam jābūt saistītam ar visām organizācijas nozīmīgākajām funkcijām;
- lēmumam jānodrošina izrietoša vadība pār visām organizācijas administratīvajām un operatīvajām aktivitātēm;
- lēmumam jābūt kritiski nozīmīgam organizācijas ilgtermiņa panākumiem.

Dažādos avotos stratēģiskā lēmuma pieņemšanas process aplūkots atšķirīgi. Piemēram, E. F. Harisons (*E. F. Harrison*) stratēģiskā lēmuma pieņemšanas procesu saista ar lēmuma pieņemšanas funkcijām un uzskata, ka stratēģiskā lēmuma pieņemšanas procesā apvienojumā ar stratēģisko plaisu (*strategic gap*), kas atspoguļo nelīdzsvarotību starp organizācijas pašreizējo un vēlamā stratēģisko pozīciju, ietilpst vadības mērķu izvirzīšana, alternatīvu meklēšana, alternatīvu salīdzināšana un izvērtēšana, izvēle, lēmuma ieviešana, atgriezeniskā saite un kontrole [19, 47.–50. lpp.]. Savukārt, piemēram, N. Plass (*N. Plass*) un I. Kaltenegers

(*I. Kaltenegger*) stratēģiskā lēmuma pieņemšanas procesu skata neatrauti no lēmuma pieņemšanas komponentiem – problēmas definēšanas, mērķu definēšanas, instrumentu izvēles, informācijas vākšanas, kritēriju formulēšanas, lēmuma vadības, monitoringa un ieviešanas [27, 209.–210. lpp.]. Taču būtiski, ka, neskatoties uz šo pieeju atšķirīgumu, tās visas atsevišķi vai integrēti satur procesus, kas saistīti ar lēmuma pieņemšanai nepieciešamās informācijas vākšanu, strukturēšanu, analīzi u. tml.

J. Frišamars (*J. Frishammar*) uzskata, ka informācija stratēģisko lēmumu pieņemšanā ir pats galvenais. Atsaucoties uz E. Hakneru (*E. Häckner*) un H. Mincbergu, J. Frišamars informāciju piedāvā strukturēt nekonkrētajā (*soft*) un konkrētajā (*hard*). Saskaņā ar J. Frišamaru nekonkrētā informācija ir saistīta ar kādu atsevišķu personu, tā ir plaša, vispārīga un subjektīva, piemēram, uzskati, atsauksmes, vīzijas, idejas, tenkas u. tml. Savukārt konkrētā informācija ir kvantificējama un apstrādājama ar analītiskām metodēm, piemēram, izmaksas, finanšu rādītāji u. tml. [17, 318.–319. lpp.]. J. Frišamars norāda – tā kā stratēģiskie lēmumi pēc būtības ir nenoteikti, to pieņemšanā vēlams izmantot konkrētās un nekonkrētās informācijas kombināciju [17, 324. lpp.].

Interesanti, ka J. Frišamara piedāvātais informācijas strukturējums pēc būtības ir līdzīgs divām literatūrā aplūkotām konceptuālām pieejām stratēģisko lēmumu pieņemšanā:

- stratēģiskā lēmuma pieņemšana kā intuitīvs (*intuitive*) process (turpmāk – intuitīvā pieeja);
- stratēģiskā lēmuma pieņemšana kā racionāls (*rational*) process (turpmāk – racionālā pieeja).

Intuitīvās pieejas atbalstītāji uzskata, ka stratēģisko lēmumu pieņemšana ir tik ļoti sarežģīta un nenoteikta, ka lielā mērā tā jābalsta uz intuīciju. N. Katri (*N. Khatri*) un N. A. Ng (*N. A. Ng*) norāda, ka intuīcija ir galvenais elements visos lēmumos, pat tajos, kas balstīti uz konkrēto informāciju. Intuīcija ir neapzināta, sarežģīta, ātra, kā arī netendencioza un nodalāma no emocijām. Turklāt intuīcija nav iracionāls process, bet gan process, kas izriet no situācijas dziļas izpratnes – sarežģīts fenomens, kas balstīts uz iepriekšējās pieredzes rezultātā uzkrātajām apzinātajām un neapzinātajām zināšanām [21, 58.–62. lpp.]. Turpretim racionālās pieejas atbalstītāji stratēģisko lēmumu pieņemšanu uzlūko kā procesu ar skaidri zināmiem mērķiem, pieejamiem resursiem u. tml. [20]. Bet atbilstoši C. Dž. Muelleram (*C. G. Mueller*), M. A. Monem (*M. A. Mone*) un V. L. Barkeram III (*V. L. Barker III*) neatkarīgi no izmantotās pieejas stratēģiskā lēmuma pieņemšanā būtiska ir racionalitāte, kas daudzējādā ziņā saistīta ar vides stabilitāti, kuras kontekstā tiek pieņemts lēmums [25, 854. lpp.].

Atsevišķi autori, piemēram, J. V. Fredriksons (*J. W. Fredrikson*), T. R. Mičels (*T. R. Mitchell*), A. L. Iakvinto (*A. L. Iaquinto*), savos pētījumos ir secinājuši, ka racionālā pieeja galvenokārt piemērota stratēģisko lēmumu pieņemšanai stabilā vidē un ka dinamiskā vidē tai var būt pat negatīva ietekme [14, 15, 16]. Savukārt citi autori, piemēram, L. J. Buržuā (*L. J. Bourgeois*) un K. M. Aisenharts (*K. M. Eisenhardt*), ir secinājuši pavisam pretējo – ka racionālā pieeja galvenokārt piemērota stratēģisko lēmumu pieņemšanai dinamiskā vidē [11]. Turpretim C. Dž. Muellers, M. A. Mone un

V. L. Barkers, pieņemot, ka stratēģiskā lēmuma racionāla pieņemšana ir īstenojama, izmantojot formālo analīzi, veica pētījumu 791 rūpniecības uzņēmumā un konstatēja, ka formālās analīzes izmantošana informatīvos nolūkos (*informational purposes*) dod ļoti pozitīvus rezultātus stabilā vidē, kā arī mazāk izteiktus, taču pozitīvus rezultātus dinamiskā vidē [25, 863.–877. lpp.]. Formālā analīze informatīvos nolūkos ietver informācijas brīvu vākšanu, informācijas vākšanu, lai pārbaudītu kādu noteiktu viedokli vai ideju, kā arī informācijas vākšanu, lai pārbaudītu vai papildinātu no citiem saņemto informāciju [25, 857.–858. lpp.]. A. Langlijs (*A. Langley*) norāda, ka stratēģisko lēmumu pieņemšanā formālās analīzes izmantošana informatīvos nolūkos palīdz samazināt ar lēmumu saistīto nenoteiktību un nodrošina lēmuma alternatīvu analīzi [22].

Ņemot vērā C. Dž. Muellera, M. A. Monesa un V. L. Barkera secinājumus par formālās analīzes izmantošanu stratēģisko lēmumu pieņemšanai stabilā un dinamiskā vidē, kā arī J. Frišamara piedāvāto informācijas strukturējumu, stratēģiskā lēmuma pieņemšanu par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS autore aplūkos, balstoties uz racionālo pieeju, sīkāk analizējot konkrētās informācijas izmantošanas iespējas.

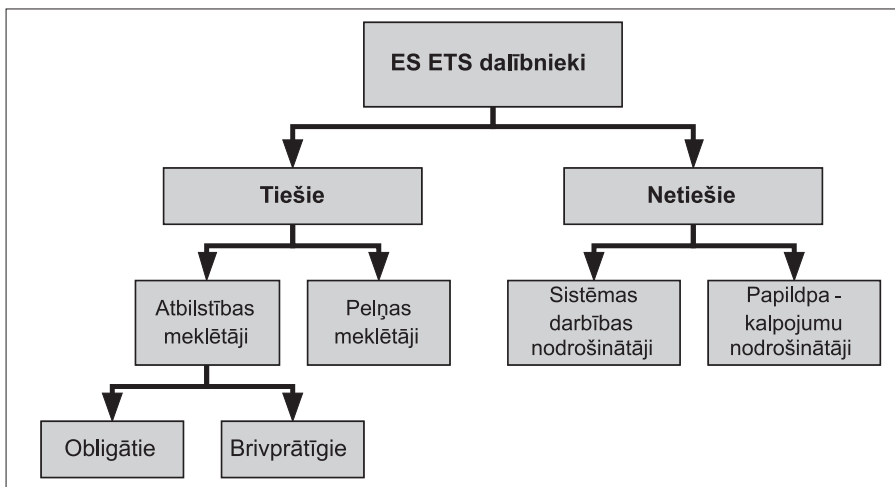
ES ETS dalībnieki un nosacījumi

Eiropas Savienības emisiju tirdzniecības sistēma jeb ES ETS (*European Union Emissions Trading System* – EU ETS) ir atļauju tirdzniecības sistēma. Atļauju tirdzniecība atbilstoši A. Markandija (*A. Markandya*), P. Herova (*P. Harou*), L. G. Belū (*L. G. Bellú*) un V. Cistulli (*V. Cistulli*) piedāvātajai ilgtermiņīgas attīstības veicināšanas instrumentu klasifikācijai [23, 186.–187. lpp.] ir ekonomisks instruments, kas saistīts ar jauna tirgus izveidi. Savukārt atbilstoši N. Henlija (*N. D. Hanley*), J. F. Šogrena (*J. F. Shogren*) un B. Vaita (*B. White*) piedāvātajai klasifikācijai [18, 59.–97. lpp.] atļauju tirdzniecība ir daudzuma racionalizēšanas instruments. ES ETS mērķis ir īstermiņā un ilgtermiņā veicināt siltumnīcefekta gāzu (SEG) emisiju samazināšanu rentablā un ekonomiski efektīvā veidā, tādējādi sekmējot Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējās konvencijas par klimata pārmaiņām Kioto protokolā noteikto SEG emisiju samazināšanas mērķu izpildi [2, 3, 4, 5]. Tādējādi ES ETS ir atļauju tirdzniecības sistēma SEG emisiju apjoma racionalizēšanai.

ES ETS dalībniekus autore piedāvā strukturēt vairākās grupās. ES ETS dalībniekus autore piedāvā grupēt atbilstoši to iesaistes pakāpei ES ETS darbībā, to mērķim un šī mērķa tiesiskajam pamatojumam. ES ETS dalībnieku grupas autore ilustrējusi 1. attēlā.

ES ETS tiešie dalībnieki ir atļauju pircēji un pārdevēji, taču atbilstoši to mērķim var izšķirt tiešos dalībniekus – atbilstības meklētājus un tiešos dalībniekus – peļņas meklētājus. Atbilstības meklētāji ir tādu iekārtu operatori, uz kurām attiecas emisiju samazināšanas saistības (uzņēmumi, kas ekspluatē vai kontrolē iekārtu), vai operatoru kopfondi, kas, ņemot vērā to, ka noteiktām iekārtām dalība ES ETS ir obligāta, bet citas tajā var iesaistīties brīvprātīgi, iedalāmi obligātajos dalībniekos un brīvprātīgajos dalībniekos. Savukārt peļņas meklētāji ir komersanti, kas ES ETS iesaistās spekulatīvos nolūkos un uz kuriem neattiecas emisiju samazināšanas saistības. ES ETS netiešie dalībnieki ir organizācijas, kas nepērk un nepārdod atļaujas, bet tai pašā laikā līdzdarbojas. ES ETS netiešie dalībnieki iedalāmi sistēmas darbības

nodrošinātājos un papildpakalpojumu nodrošinātājos. Sistēmas darbības nodrošinātāji ir ES ETS uzraudzības iestādes (nosaka atļauju tirgus darbības nosacījumus), emisijas kvotu reģistri (nodrošina atļauju uzglabāšanu, pārskaitījumus un nodošanu saistību izpildei), kā arī atļauju izmantošanas verifikatori (kontrolē, vai atļaujas tiek izmantotas saskaņā ar nosacījumiem). Turklāt ES ETS ietvaros daļa sistēmdalībnieku darbojas nacionālā līmenī (emisijas kvotu nacionālais reģistrs, nacionālā uzraudzības iestāde u. tml.), bet citi – starptautiskā līmenī (emisijas kvotu centrālais reģistrs, starptautiskā uzraudzības iestāde – Eiropas Komisija u. tml.). Savukārt ES ETS papildpakalpojumu nodrošinātāji ir atļauju biržas (ar to starpniecību notiek atļauju pirkšana un pārdošana), atļauju tirdzniecības brokeri (palīdz īstenot atļauju pirkšanas un pārdošanas darījumus), atļauju pārvaldīšanas konsultanti (konsultē par atļauju optimālu izmantošanas stratēģiju) u. c.



1. att. ES ETS dalībnieku grupas
Groups of EU ETS participants

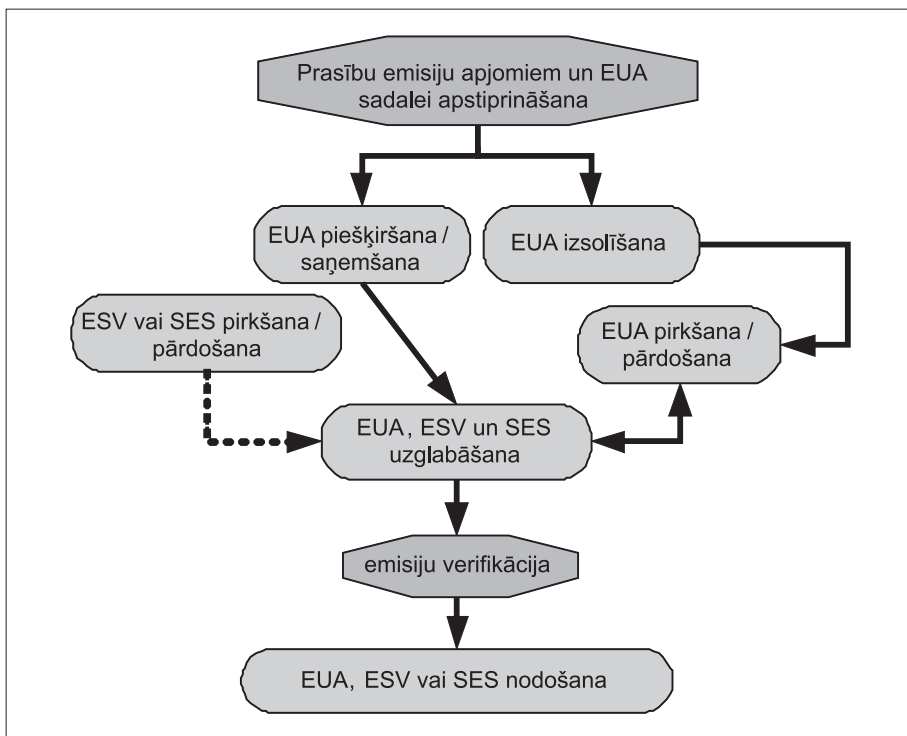
Avots: veidojusi autore.

Tālāk, lai izvērtētu lēmuma par tiešo brīvprātīgo dalību ES ETS pieņemšanas vides stabilitāti un racionālās pieejas izmantošanas iespējas, autore aplūkos tos dalības ES ETS nosacījumus, kas ir būtiski ES ETS tiešajiem brīvprātīgajiem dalībniekiem – atbilstības meklētājiem.

ES ETS galvenais elements ir tirgojamas emisijas kvotas (*European Union Allowance* – EUA). Viena EUA apzīmē tiesības emitēt vienu tonnu oglekļa dioksīda ekvivalenta (CO₂ ekv.) [2, 3, 4, 5], tātad – EUA atļauj emitēt noteiktu daudzumu CO₂ ekv. Saskaņā ar A. D. Elermanu (*A. D. Ellerman*) tirgojama atļauja ir kopējā fondā apmaināms resurss [13, 124. lpp.], un kopējais pieejamais atļauju skaits apzīmē kopējo pieļaujamo daudzumu. EUA ir derīgas uz laiku, uz kuru tās piešķirtas (piemēram, ES ETS 1. tirdzniecības periodu (2005.–2007. gads) vai ES ETS 2. tirdzniecības periodu (2008.–2012. gads)). Kopējais ES ETS ietvaros pieejamais EUA apjoms katrā nākamajā tirdzniecības periodā attiecībā pret iepriekšējo periodu

tiek samazināts, izņemot palielinājumu, kas iespējams, ņemot vērā, piemēram, jaunu valstu pievienošanos ES ETS vai jaunu ES ETS pakļaujamu iekārtu uzstādīšanu. Taču svarīgi norādīt, ka ES ETS paredz iespējas daļu EUA no viena perioda pārnest uz nākamo, turklāt ES ETS ietvaros savu saistību izpildei ir iespējams izmantot arī cita veida atļaujas. Atļaujas, kuras papildus EUA iespējams izmantot ES ETS [1, 2, 3, 4, 5]:

- emisijas samazināšanas vienība jeb ESV (*emission reduction unit* – ERU) – vienība, ko saskaņā ar Kioto protokolu piešķir par emisiju samazināšanu, īstenojot kopīgi īstenojamo projektu jeb KĪP (*joint implementation* – JI), kas iespējams tikai Kioto protokola B pielikumā iekļautajās valstīs – tās galvenokārt ir attīstītās valstis (1 ESV = 1 EUA);
- sertificēta emisiju samazināšanas vienība jeb SES (*certified emission reduction* – CER) – vienība, ko saskaņā ar Kioto protokolu piešķir par emisiju samazināšanu, īstenojot tīrās attīstības mehānisma projektu jeb TAM (*clean development mechanism* – CDM), kas iespējams tikai valstīs, kas nav iekļautas Kioto protokola B pielikumā – tās galvenokārt ir attīstības valstis (1 SES = 1 EUA).



2. att. ES ETS ietvaros veicamās darbības ar EUA
Operations with EUA within the EU ETS

Avots: veidojusi autore.

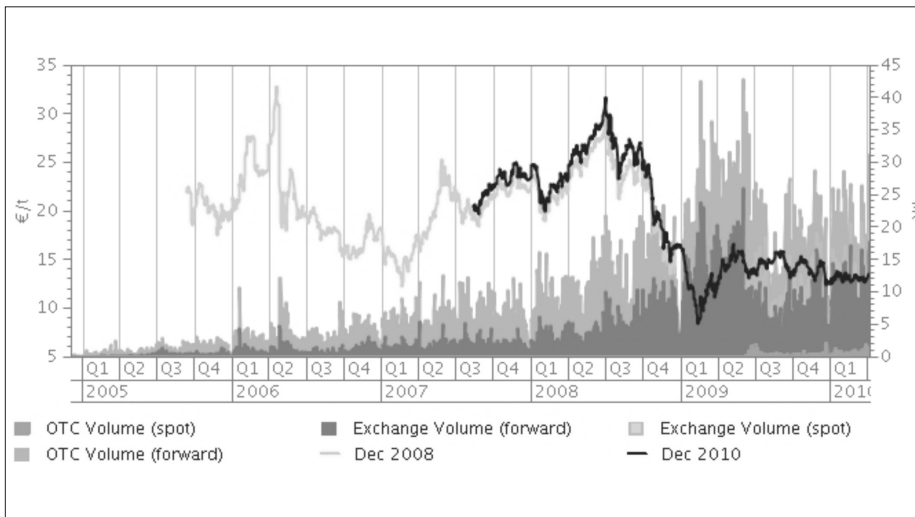
Autore konstatē, ka ES ETS ir veidots kā tirgus instruments un, ņemot vērā tā darbības iedalījumu vairāku gadu tirdzniecības periodos (atbilstoši tiem tiek noteikts šajā jaunizveidotajā tirgū pieejamais tirgojamo vienību – EUA – daudzums), ES ETS darbība vidējā termiņā un ilgtermiņā ir prognozējama. Turklāt, pateicoties dažādu papildvienību izmantošanas iespējām, tajā tiek nodrošināta salīdzinoši augsta darbības stratēģiju dažādība.

Ar brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS saistītās izmaksas galvenokārt balstītas uz ES ETS ietvaros veicamajām darbībām ar EUA. ES ETS ietvaros veicamās darbības ar EUA autore atspoguļojusi 2. attēlā.

ES ETS tiešajiem dalībniekiem – atbilstības meklētājiem – vairums EUA tiek piešķirtas par brīvu (1. tirdzniecības periodā vismaz 95%, 2. tirdzniecības periodā vismaz 90%), bet neliels daudzums EUA atsevišķiem dalībniekiem ir pieejams noteiktās izsolēs. Katram atbilstības meklētājam piešķiramais apjoms tiek noteikts valstu izstrādātajos un Eiropas Komisijas apstiprinātajos nacionālajos EUA sadales plānos (*National Allocation Plan* – NAP), bet izsolāmais EUA daudzums tiek noteikts atbilstošajos tiesību aktos. EUA uzglabā speciālos EUA nacionālajos reģistros, kas apvienoti vienotā ES ETS reģistrā. Katram ES ETS tiešajam dalībniekam, lai varētu piedalīties ES ETS, valsts, kurā tas reģistrēts, EUA nacionālajā reģistrā ir jāatver savs EUA konts. Tirdzniecības periodos katra gada sākumā atbilstības meklētājam, kuram saskaņā ar NAP ir paredzēts bez maksas piešķirt EUA, uz viņa atvērto EUA kontu tiek pārskaitīts viņam pienākošais EUA daudzums, savukārt izsolāmās EUA iepriekš noteiktos laikos tiek izsolītas [2, 3, 4, 5]. Autore konstatē, ka ES ETS ir skaidri definēts un prognozējams EUA sākotnējās sadales mehānisms.

Katra gada beigās atbilstības meklētājam ir jānodod tāds skaits EUA vai arī ESV, vai SES, kas ekvivalents viņa rīcībā esošās iekārtas radītajām verificētajām emisijām. Ja kāda gada beigās atbilstības meklētājs nenodod pietiekami daudz EUA vai arī ESV, vai SES, lai nosegtu attiecīgā perioda emisijas, tam jāmaksā soda nauda (ES ETS 1. tirdzniecības periodā 40 eiro/t, 2. tirdzniecības periodā – 100 eiro/t) [2, 3, 4, 5]. Taču būtiski, ka ES ETS tiešie dalībnieki un savu saistību izpildes nodrošināšanas meklētāji perioda ietvaros var pirkt/pārdot EUA vai ESV, vai SES vai arī centies samazināt emisijas paši. Lēmums par emisiju samazināšanu (atļauju ietaupīšanu) vai EUA pirkšanu/pārdošanu (atļauju pirkšanu/pārdošanu) atkarīgs no atļauju ietaupīšanas vidējām marginālajām izmaksām (*marginal average costs* – MAC). Saskaņā ar N. Henliju, J. F. Šogrenu un B. Vaitu atļauju pirkšana ir izdevīga tirgus dalībniekiem, kuru MAC ir salīdzinoši lielas, savukārt atļauju ietaupīšana ir izdevīga tirgus dalībniekiem, kuru MAC ir salīdzinoši mazas [18, 131. lpp.]. Autore konstatē, ka ES ETS paredz uzņēmumiem salīdzinoši viegli prognozējamas saistības EUA izmantošanai, proti, tās atkarīgas no uzņēmuma radītajām emisijām. Turklāt ES ETS precīzi atrunātas arī sankcijas par prasību neievērošanu un piedāvātas dažādas papildiespejas (tirdzniecība ar EUA, ESV un SES) prasību izpildes nodrošināšanai.

Tirdzniecību ar EUA var veikt vai nu ārpusbiržas darījumos (*Over-The-Counter* – OTC), vai arī izmantojot biržu (*Exchange*) pakalpojumus. Turklāt iespējami gan *spot*, gan *forward* darījumi. EUA cenu dinamika ES ETS 2. tirdzniecības periodā atspoguļota 3. attēlā.



3. att. ES ETS 2. tirdzniecības perioda EUA cenu dinamika

Dynamics of prices of EUA in the 2nd trading period of the EU ETS

Avots: Point Carbon [31].

ES ETS 2. tirdzniecības perioda EUA tirdzniecības pirmie gadījumi fiksēti 2005. gadā, kad tika uzsākta par 2008. gadu nododamo EUA *forward* tirdzniecība. Līdz ES ETS 2. tirdzniecības perioda sākumam – 2008. gada 1. janvārim – EUA cenas svārstījās no 13,2 eiro/EUA līdz pat 32,15 eiro/EUA. Gandrīz visu 2008. gadu EUA cenas stabili turējās virs 20 eiro/EUA, taču 2008. gada beigās un 2009. gada sākumā EUA cenas būtiski pazeminājās, jo bija vērojams fosilo energoresursu cenu kritums un prognozes par salīdzinoši mazākām sagaidāmajām uzņēmumu emisijām globālās krīzes dēļ [28, 5.–6. lpp.]. Savukārt jau 2009. gada pirmajā ceturksnī EUA cenu kritums apstājās. 2009. gada otrajā ceturksnī EUA cenas stabilizējās vidēji 13 eiro/EUA, un šāds EUA cenu līmenis saglabājās visu 2009. gadu un arī 2010. gadā.

Autore secina, ka, ņemot vērā precīzi definētos ES ETS nosacījumus, kā arī salīdzinoši stabilās EUA cenas, lēmums par dalību ES ETS ir saistīts ar salīdzinoši stabili vidi. Autore konstatē, ka, ņemot vērā C. Dž. Muellera, M. A. Monesa un V. L. Barkera secinājumus, racionālajai pieejai lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS tādējādi varētu būt dodama priekšroka.

Lēmums par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS – tā atbilstība stratēģiskā lēmuma pazīmēm

Lai izvērtētu lēmuma par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS atbilstību stratēģiskā lēmuma pazīmēm, autore izmantoja R. C. Širlejas formulētās piecas pazīmes. Rezultātus autore atspoguļojusi 1. tabulā.

1. tabula

Lēmums par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS – tā atbilstība stratēģiskā lēmuma pazīmēm

Evaluation of compliance of the decision on voluntary direct participation in the EU ETS with the features of a strategic decision

Pazīme	Atbilstība	Pamatojums
Lēmumam jābūt vērstam uz organizācijas saiknes definēšanu ar ārējo vidi	Atbilst	Lēmums definē organizācijas statusu vienā no organizācijas ārējās vides elementiem – ES ETS.
Lēmuma kontekstā organizācija jāuztver kā viens veselums	Atbilst	Lai gan ES ETS ietvaros emisiju atļaujas tiek noteiktas attiecībā uz iekārtām (faktiski – darba priekšmetiem), ES ETS uzliek saistības un paver attīstības iespējas par iekārtām atbildīgajai organizācijai.
Lēmumam jābūt saistītam ar visām nozīmīgākajām organizācijas funkcijām	Atbilst	ES ETS ierobežo emisiju daudzumus, kas rodas organizācijas pamatdarbības rezultātā (piemēram, ražošanas procesi), un līdz ar to viss, ko dara vai vēlas darīt organizācija, pakļaujas ES ETS, t. i., ES ETS tiešā veidā ietekmē visu organizācijas darbību.
Lēmumam jānodrošina izrietoša vadība pār visām organizācijas administratīvajām un operatīvajām aktivitātēm	Atbilst	Dalība ES ETS ir saistīta ar finanšu līdzekļu pārvaldību – dalība ES ETS nozīmē EUA, kā arī ESV un SES tirdzniecību un šo vienību portfeļa pārdomātu vadību. Turklāt dalība ES ETS prasa arī organizācijas pamatdarbības sakārtošanu un optimizēšanu – mērķtiecīgu rīcību organizācijas radīto emisiju uzskaitēi un samazināšanai, piemēram, nomainot vai pilnveidojot tehnoloģijas (nomainot enerģijas ražošanā izmantotos energoresursus, produktu ražošanā uzstādot augstākas efektivitātes iekārtas) un uzlabojot organizācijas ievērotās procedūras un procesus (piemēram, mainot darbinieku uzvedību apgaismojuma izmantošanā, optimizējot organizācijas loģistikas maršrutus).
Lēmumam jābūt kritiski nozīmīgam organizācijas ilgtermiņa panākumiem	Atbilst	Piedaloties ES ETS, organizācija var gan iegūt papildu finanšu resursus, pilnveidot savas tehnoloģijas un procesus, uzlabot korporatīvo tēlu, palielināt apgrozījumu u. tml., gan radīt papildu izmaksas, apgrūtināt savu darbību ar papildu dokumentu gatavošanu u. tml.

Avots: veidojusi autore pēc R. C. Širlejas formulētajām stratēģiskā lēmuma pazīmēm.

Autore konstatē, ka lēmums par uzņēmuma brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS atbilst visām stratēģiskā lēmuma pazīmēm. Autore secina, ka lēmums par uzņēmuma tiešo dalību ES ETS ir stratēģisks lēmums un tādējādi tā pieņemšanā ir jāievēro stratēģiska lēmuma pieņemšanas nosacījumi.

Konkrētā informācija, kas izmantojama, pieņemot stratēģisko lēmumu par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS

Balstoties uz apkopoto informāciju par ES ETS nosacījumiem, autore izšķir piecas būtiskas konkrētas informācijas grupas, kas potenciāli izmantojamas, pieņemot stratēģisko lēmumu par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS:

- atbilstība – organizācijas atbilstība ES ETS mērķim un darbības principiem;
- izmaksas – ar dalību ES ETS saistītās potenciālās izmaksas;
- ieņēmumi – ar dalību ES ETS saistītie potenciālie finansiālie ieņēmumi;
- ietaupījumi – ar dalību ES ETS saistītie potenciālie finansiālie ietaupījumi;
- uzlabojumi – ar dalību ES ETS saistītie potenciālie kvantificējamie vides uzlabojumi.

Katrā informācijas grupā ietilpstošo informāciju autore atspoguļojusi 2. tabulā.

2. tabula

Konkrētā informācija, kas potenciāli izmantojama, pieņemot stratēģisko lēmumu par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS

Hard information potentially usable in making a strategic decision on voluntary direct participation in the EU ETS

Informācijas grupa	Informācija
1. Atbilstība	1.1. Novērtējums par juridisko atbilstību (uzņēmuma reģistrācija ES dalībvalstī vai Norvēģijā, vai Lihtenšteinā) 1.2. Novērtējums par iekārtu atbilstību (iekārtu atbilstība ES ETS pakļautajiem darbības veidiem) 1.3. Novērtējums par teritoriālo atbilstību (iekārtu atrašanās ES dalībvalstī vai Norvēģijā, vai Lihtenšteinā)
2. Izmaksas	2.1. Novērtējums par potenciālajām izmaksām EUA konta uzturēšanai (vienreizēja maksa par EUA konta atvēršanu) 2.2. Novērtējums par potenciālajām izmaksām emisiju apjoma verifikācijai (maksā par emisiju ikgadēju verifikāciju) 2.3. Novērtējums par potenciālajām izmaksām saistībā ar EUA, SES un ESV tirdzniecību (ikgadēja maksa par EUA pārskaitīšanu, vienreizēja maksa par EUA katru pārskaitījumu, vienreizēja maksa par katru iegādāto EUA, SES un ESV) 2.4. Novērtējums par potenciālajām izmaksām saistībā ar emisiju samazināšanu (investīcijas tehnoloģiju pilnveidošanā (piemēram, iekārtas efektivitātes uzlabošana, tādējādi nodrošinot resursu patēriņa samazināšanu), investīcijas procesu pilnveidošanā (piemēram, apgaismojuma izmantošanas optimizēšana)) 2.5. Novērtējums par administratīvajām izmaksām saistībā ar dalību ES ETS (atlīdzība darbiniekiem, kas sagatavo nepieciešamo dokumentāciju, nodrošina emisiju monitoringu, koordinē tirdzniecību ar EUA, SES un ESV, komunikāciju izdevumi u. tml.)

Informācijas grupa	Informācija
3. Ieņēmumi	3.1. Novērtējums par potenciālajiem ieņēmumiem no EUA pārdošanas (ieņēmumi no uzņēmumam piešķirto, bet neizmantoto EUA pārdošanas) 3.2. Novērtējums par potenciālajiem ieņēmumiem no EUA, SES un ESV tirdzniecības (ieņēmumi no EUA, SES un ESV pārdošanas) 3.3. Novērtējums par potenciālajiem ieņēmumiem no produkcijas noieta palielināšanās uzņēmuma korporatīvā tēla uzlabošanās rezultātā, ņemot vērā uzņēmuma ieguldījumu klimata pārmaiņu novēršanā
4. Ietaupījumi	4.1. Novērtējums par potenciālajiem ietaupījumiem saistībā ar atbrīvojumu no dabas resursu nodokļa par CO ₂ emisijām ¹ 4.2. Novērtējums par potenciālajiem ietaupījumiem no resursu optimālas izmantošanas tehnoloģiju un procesu pilnveidošanas rezultātā
5. Uzlabojumi	5.1. Novērtējums par potenciālajiem SEG emisiju samazinājumiem 5.2. Novērtējums par potenciālajiem citu videi kaitīgu piesārņojošo vielu emisiju samazinājumiem

Avots: veidojusi autore.

Konkrētās informācijas izmantošanas modelis stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS

Formulējot konkrētās informācijas izmantošanas modeli stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS un ņemot vērā to, ka ikkatrs stratēģiskais lēmums ir vērsts uz noteikta mērķa sasniegšanu, autore pieņem, ka šajā gadījumā uzņēmuma mērķis ir SEG emisiju samazināšana. Taču būtiski, ka SEG emisiju samazināšanu uzņēmums var nodrošināt divējādi:

- samazinot SEG emisijas, iesaistoties ES ETS;
- samazinot SEG emisijas, neiesaistoties ES ETS.

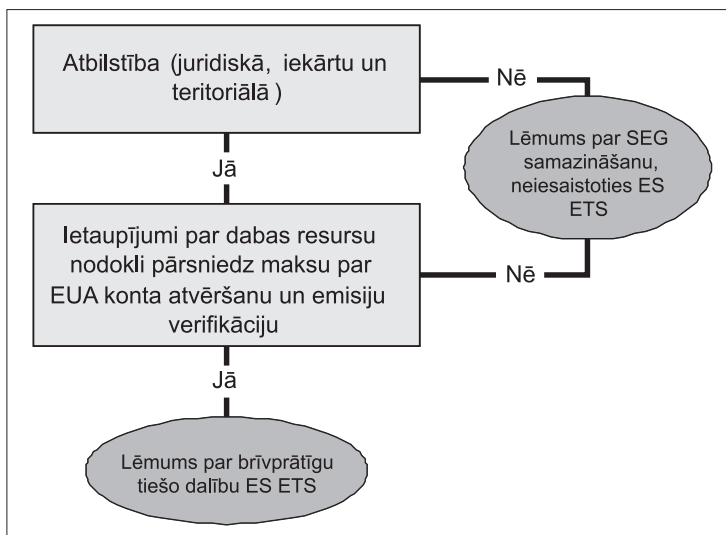
Tādējādi autore konstatē, ka izvirzītā mērķa sasniegšanai uzņēmumam ir divi alternatīvi risinājumi – risinājums „SEG emisiju samazināšana, iesaistoties ES ETS”, kas iespējams, ņemot vērā ES ETS mērķi īstermiņā un ilgtermiņā veicināt SEG emisiju samazināšanu rentablā un ekonomiski efektīvā veidā, un risinājums „SEG emisiju samazināšana, neiesaistoties ES ETS”, jo SEG emisiju samazināšana, protams, ir īstenojama arī individuāli, neiesaistoties atļauju tirdzniecības sistēmās.

Apzinoties uzņēmuma virzību uz peļņas maksimizēšanu, autore uzskata, ka uzņēmums SEG emisiju samazināšanai izvēlēsies to risinājumu, kas ir sasniedzams ar iespējami mazākiem finansiālajiem zaudējumiem. Tātad pēc tam, kad ir gūta pārliecība par uzņēmuma atbilstību ES ETS mērķim un darbības principiem, nepieciešams salīdzināt abu risinājumu izmaksas, kā arī to radītos ieņēmumus un ietaupījumus. Taču nozīmīgi, ka daļa izmaksu, ieņēmumu un ietaupījumu abos risinājumos ir identiski. Piemēram, abi risinājumi var ietvert izmaksas tehnoloģiju un procesu pilnveidošanai (informācija Nr. 2.4.), ieņēmumus no produkcijas noieta

¹ Uzņēmumi, kas piedalās ES ETS, tiek atbrīvoti no dabas resursu nodokļa par CO₂ emisijām.

palielināšanās uzņēmuma korporatīvā tēla uzlabošanās dēļ (informācija Nr. 3.3.) un resursu ietaupījumus (informācija Nr. 4.2.). Tādējādi autore uzskata, ka stratēģiskā lēmuma pieņemšanai par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS nepieciešams analizēt tikai abiem risinājumiem atšķirīgās izmaksas, ieņēmumus un ietaupījumus. Turklāt, tā, kā uzņēmuma mērķis ir SEG emisiju samazināšana, stratēģiskā lēmuma pieņemšanai faktiski nepieciešams izvērtēt tikai specifiskas izmaksas, ieņēmumu un ietaupījumu pozīcijas – tās, kas ir obligātas dalībai ES ETS (tātad – informācija Nr. 2.1., 2.2. un 4.1.), un nav nepieciešams veikt novērtējumu par potenciālajām izmaksām un ieņēmumiem saistībā ar EUA, SES un ESV tirdzniecību (informācija Nr. 2.3., 3.1. un 3.2.). Savukārt, tā kā abiem risinājumiem atšķirīgās administratīvās izmaksas ir salīdzinoši nelielas un faktiski iekļaujas uzņēmuma kopējās administratīvajās izmaksās (piemēram, darbinieki saistībā ar dalību ES ETS veicamos darbus var veikt par savu pašreizējo atalgojumu), autore uzskata, ka, pieņemot stratēģisko lēmumu par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS, nav nepieciešams atsevišķs administratīvo izmaksu novērtējums (informācija Nr. 2.5.).

Konkrētās informācijas izmantošanas modeli stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS autore atspoguļojusi 4. attēlā.



4. att. Konkrētās informācijas izmantošanas modelis stratēģiskā lēmuma pieņemšanā par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS

Model of using hard information for making a strategic decision on voluntary direct participation in the EU ETS

Avots: veidojusi autore.

Lai īstenotu risinājumu „SEG emisiju samazināšana, neiesaistoties ES ETS”, nav nepieciešama uzņēmuma atbilstība specifiskiem nosacījumiem, taču otra risinājuma „SEG emisiju samazināšana, iesaistoties ES ETS” īstenošanā tas ir kritiski nozīmīgi. Lai uzņēmums varētu brīvprātīgi kā tiešais dalībnieks iesaistīties ES ETS, tam jābūt reģistrētam kādā no ES dalībvalstīm vai arī kādā no valstīm, kas pievienojušās

ES ETS, t. i., Norvēģijā vai Lihtenšteinā. Tā rīcībā ir jābūt vismaz vienai iekārtai, kas rada SEG emisijas, veicot kādu no ES ETS pakļautajām darbībām, piemēram, sadedzināšanas iekārtas siltumenerģijas vai elektroenerģijas ražošanai, cementa vai stikla ražošanas iekārtas, melno metālu ražošanas vai pārstrādes iekārtas, celulozes ražošanas iekārtas u. c. Turklāt šai iekārtai jāatrodas ES dalībvalstīs vai arī kādā no valstīm, kas pievienojušās ES ETS [2, 3, 4, 5]. Ja uzņēmums atbilst visiem šiem nosacījumiem, tas var piedalīties ES ETS, tomēr pirms stratēģiskā lēmuma pieņemšanas nepieciešams novērtēt, vai uzņēmuma potenciālie ietaupījumi par dabas resursu nodokli pārsniedz maksas par EUA konta atvēršanu un potenciālās maksas par emisiju verifikāciju summu. Ja ietaupījumi par dabas resursu nodokli pārsniedz maksas par EUA konta atvēršanu un potenciālās maksas par emisiju ikgadējo verifikāciju summu, tad risinājums „SEG emisiju samazināšana, iesaistoties ES ETS” ir izdevīgāks nekā risinājums „SEG emisiju samazināšana, neiesaistoties ES ETS”.

Autore secina, ka SEG emisiju samazināšanas nolūkā ar nosacījumu, ka uzņēmums atbilst ES ETS mērķim un darbības principiem, stratēģisko lēmumu par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS uzņēmumam ir ieteicams pieņemt, ja potenciālie ietaupījumi par dabas resursu nodokli pārsniedz maksas par EUA konta atvēršanu un potenciālās maksas par emisiju ikgadējo verifikāciju summu.

Stratēģiskā lēmuma pieņemšana par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS, dodot priekšroku racionālai pieejai un izmantojot konkrēto informāciju, kļūst par salīdzinoši vienkāršu procesu, kas pamatā balstīts uz vienu viegli aprēķināmu rādītāju – starpību starp novērtējumu par potenciālajiem ietaupījumiem no dabas resursu nodokļa un novērtējumu par potenciālajiem izdevumiem no maksas par EUA konta atvēršanu un maksas par emisiju ikgadējās verifikācijas summu. Visa pārējā ar šī lēmuma pieņemšanu šķietami saistītā konkrētā informācija, arī informācija saistībā ar EUA tirdzniecību, faktiski attiecas uz uzņēmuma stratēģiju dalībai ES ETS, proti, to, kā uzņēmumam, esot ES ETS dalībniekam, visizdevīgāk samazināt SEG emisijas – vai samazināt SEG emisijas, pilnveidojot uzņēmumā izmantotās tehnoloģijas un procesus, vai arī samazināt SEG emisijas ar citu uzņēmumu starpniecību, t. i., pērkot EUA, SES vai ESV. Izmantojot aprakstīto pieeju, uzņēmumiem salīdzinoši īsā laikā, patērējot salīdzinoši maz resursu, ir iespējams pieņemt pareizus stratēģiskos lēmumus par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS un, izmantojot ES ETS sniegtās iespējas, veicināt savas darbības un līdz ar to arī tautsaimniecības attīstību.

Secinājumi un priekšlikumi

1. Lēmums par brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS ir stratēģisks lēmums.
2. Stratēģiskais lēmums par tiešo dalību ES ETS ir saistīts ar salīdzinoši stabilu vidi, un tā pieņemšanā priekšroka dodama racionālai pieejai.
3. Ar nosacījumu, ka uzņēmums atbilst ES ETS mērķim un darbības principiem, brīvprātīga tiešā dalība ES ETS, lai samazinātu SEG emisijas, uzņēmumam ir izdevīga, ja potenciālie ietaupījumi par dabas resursu nodokli pārsniedz maksas par EUA konta atvēršanu un potenciālās maksas par emisiju ikgadējo verifikāciju summu. Stratēģiskā lēmuma pieņemšana, balstoties uz šo konkrēto informāciju, izmantojama efektīvai pareizu stratēģisko lēmumu pieņemšanai par

brīvprātīgu tiešo dalību ES ETS, tādējādi palielinot uzņēmumu spējas operatīvi izmantot ES ETS sniegtās iespējas un veicinot uzņēmumu darbības un līdz ar to arī tautsaimniecības attīstību.

LITERATŪRA

1. Decision 9/CMP.1 – Guidelines for the Implementation of Article 6 of the Kyoto Protocol, Report of the Conference of the Parties Serving as the Meeting of the Parties to the Kyoto Protocol on Its First Session, Held at Montreal from 28 November to 10 December 2005. Addendum. Part Two: Action Taken by the Conference of the Parties Serving as the Meeting of the Parties to the Kyoto Protocol at Its First Session. UNFCCC, 30.03.2006. Available: FCCC/KP/CMP/2005/8/Add.2.
2. Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 13. oktobra Direktīva 2003/87/EK, ar kuru nosaka siltumnīcefekta gāzu emisijas kvotu tirdzniecības sistēmas izveidi Kopienā un groza Padomes Direktīvu 96/61/EK. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, L 275, 25.10.2003.
3. Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 27. oktobra Direktīva 2004/101/EK, ar ko groza Direktīvu 2003/87/EK, ar kuru izveidota siltumnīcefekta gāzu emisijas kvotu tirdzniecības sistēma Kopienā, ņemot vērā Kioto protokola projekta mehānismus. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, L 338/18, 13.11.2004.
4. Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/101/EK ar ko groza Direktīvu 2003/87/EK, lai aviācijas darbības iekļautu Kopienas siltumnīcas efektu izraisošo gāzu emisijas kvotu tirdzniecības sistēmā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, L 008, 13.01.2009.
5. Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 23. aprīļa Direktīva 2009/29/EK, ar ko groza Direktīvu 2003/87/EK, lai uzlabotu un paplašinātu Kopienas siltumnīcefektu izraisošo gāzu emisiju kvotu tirdzniecības sistēmu. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, L 140, 05.06.2009.
6. Ministru kabineta 2004. gada 27. aprīļa rīkojums Nr. 270 „Emisijas kvotu sadales plāns 2005.–2007. gadam”. Latvijas Vēstnesis, 67 (3015), 29.04.2004.
7. Ministru kabineta 2004. gada 5. oktobra rīkojums Nr. 722 „Grozījumi emisijas kvotu sadales plānā 2005.–2007. gadam”. Latvijas Vēstnesis, 159 (3107), 07.10.2004.
8. Ministru kabineta 2005. gada 19. maija rīkojums Nr. 328 „Grozījumi emisijas kvotu sadales plānā 2005.–2007. gadam”. Latvijas Vēstnesis, 81 (3239), 07.10.2004.
9. Ministru kabineta 2008. gada 10. septembra rīkojums Nr. 542 „Par emisijas kvotu sadales plānu 2008.–2012. gadam”. Latvijas Vēstnesis, 140 (3924), 10.09.2008.
10. Bass B. M. Organizational Decision Making. Homewood. IL: R. D. Irwin, 1983. 223 p.
11. Boureois L. J., Eisenhardt K. M. Strategic Decision Processes in High Velocity Environments: Four Cases in the Microcomputer Industry. Management Science, No. 34, 1988, p. 816–835.
12. Capoor K., Ambrossi P. State and Trends of the Carbon Markets. Washington D.C.: The World Bank, 2009. 72 p.
13. Ellerman A. D. A Note on Tradable Permits. Environmental & Resources Economics, No. 31, 2005, p. 123–131.
14. Fredrickson J. W., Iaquinto A. L. Inertia and Creeping Rationality in Strategic Decision Processes. Academy of Management Journal. No. 32, 1984, p. 543–576.

15. Fredrickson J. W., Mitchell T. R. Strategic Decision Processes: Comprehensiveness and Performance in an Industry with Unstable Environment. *Academy of Management Journal*, No. 27, 1984, p. 399–423.
16. Fredrickson J. W. The Comprehensiveness of Strategic Decision Processes: Extension, Observations, Future Directions. *Administrative Academy of Management Journal*, No. 27, 1984, p. 280–297.
17. Frishammar J. Information Use in Strategic Decision Making. *Management Decision*, No. 41/4, 2003, p. 318–326.
18. Hanley N. D., Shogren J. F., White B. *Environmental Economics in Theory and Practice*. UK: Macmillian Press, 1997. 464 p.
19. Harrison E. F. A Process Perspective on Strategic Decision Making. *Management Decision*, No. 34/1, 1996, p. 46–53.
20. Hofer C., Schendel D. *Strategy Formulation: Analytical Concepts*. St. Paul, MN: West Publishing Company, 1978. 219 p.
21. Khatri N., Ng H. A. The Role of Intuition in Strategic Decision Making. *Human Relations*, No. 53 (I), 2000, p. 57–86.
22. Langley A. In Search of Rationality: The Purposes behind the Use of Formal Analysis in Organisations. *Administrative Science Quarterly*, No. 34, 1989, p. 598–631.
23. Markandya A., Harou P., Belló L. G., Cistulli V. *Environmental Economics for Sustainable Growth*. UK: Edward Elgar & The World Bank, 2002. 568 p.
24. Mintzberg H., Raisinghani D., Theoret A. The Structure of “Unstructured” Decision Processes. *Administrative Science Quarterly*, No. 21, 1976, p. 246–275.
25. Mueller G. C., Mone M. A., Barker III V. L. Formal Strategic Analyses and Organizational Performance: Decomposing the Rational Model. *Organization Studies*, No. 28 (6), 2007, p. 853–883.
26. Mueller G. C., Mone M. A., Barker III V. L. Formal Strategic Analyses and Organizational Performance: Decomposing the Rational Model. *Organization Studies*, No. 28 (6), 2007, p. 853–883.
27. Plass N., Kaltenecker I. Strategic and Practical Implications in Decision Making and Planning for Sustainability. *Indoor and Built Environment*, No. 16, 2007, p. 204–215.
28. Point Carbon. *Carbon 2009: Emission Trading Coming Home*. Copenhagen: PointCarbon, 2009. 43 p.
29. Schwenk C. *The Essence of Strategic Decision-Making*. Lexington, MA: Lexington Books, 1988. 160 p.
30. Shirley R. C. Limiting the Scope of Strategy: a Decision-Based Approach. *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 2, 1982, p. 262–268.
31. Point Carbon, EUA. (Skatīts 07.04.2010.) Pieejams: <http://www.pointcarbon.com/news/marketdata/euets/forward/eua>

Summary

This article researches the essence and features of strategic decisions and the importance of information in the strategic decision-making process. The author evaluates the compliance of the decision on voluntary direct participation in the European Union Emissions Trading Scheme (EU ETS) with the features of a strategic decision. Hard information essential for making the strategic decision on voluntary direct participation in the EU ETS is identified. Building on the rational approach, the model of using hard

information in making the strategic decision on voluntary direct participation in the EU ETS is identified. The author concludes that the decision principally depends on the assessment of potential savings of payments of the natural resource tax in comparison with the estimated sum of potential payment for the opening of the account of emission quotas and for the annual verification of actual emissions.

Keywords: *permit trading, European Union Emissions Trading Scheme, strategic decision.*

Personal Income Tax Application in Latvia *Iedzīvotāju ienākuma nodokļa piemērošana Latvijā*

Ināra Repša

State Revenue Service, 1 Jeruzalemes Street, Rīga, Latvia

E-mail: inara.repsa@vid.gov.lv

Taxation policy is one of the main instruments which can affect on some national economy sectors, ensure development of any territory by special provisions in tax laws. Taking into account that Latvian citizens have been subject to a relatively high tax burden, but the proposed tax incentives for people deemed to be ineffective to boost prosperity, as well as one of the general principles of equity and fairness to ensure compliance, it is necessary to change the taxation of personal income tax methodology. The research explores the development and basic changes of the personal income tax system in Latvia from 1995 to 2009, and determines the income tax characteristics of the application of labour, capital and operating case. The article describes personal income tax policy development in Latvia and proposes possible policy changes. Research methodology: the monograph, analysis and synthesis, comparison and analogy, constructive calculation.

Keywords: personal income tax, progressive tax rates, tax reform.

Introduction

Taxation is not only a key component of the revenue, but also of the welfare of the population and the economic development index; therefore, realizing the effectiveness of fiscal policy, the state can raise revenue to ensure economic growth and raise the overall standard of living standard of the population. Tax policy is a national financial policy, which covers the system of measures on taxation. Any government has to be well aware of the tax elements and their use and exploitation of opportunities to successfully implement fiscal policy in the country. Economic development, production efficiency, resource consumption and the rationalization of national economic stability, equality and justice – all these tasks are closely related to the tax system and tax policy. National fiscal and socio-economic function of the delivery mechanism is the tax system. The ongoing processes of national stability depend on the fact how balanced the state budget is, as well as on the expenditure and revenue share. On the other hand, tax policy is a possibility to set specific conditions for a particular category of taxpayer by changes in ordinary tax regime and granting of tax incentives. Such decisions usually distort competition in the country and do not always reach the initial target, not necessarily they benefit the taxpayer, which is aimed at a particular advantage. It is therefore very important to introduce a special tax regime for the scope of a particular category of persons, evaluate the benefit the taxpayer, the State budget will have and how other economic indicators will be affected.

Tax system of Latvia in international resources is mentioned in relation to flat tax policy researches. The article compares empirical consequences of flat tax adoption in the number of countries, Latvia included. The authors suppose that the key reason for the flat tax introduction in the countries examined seems to have been not economic, but political decision to state the shift toward market-oriented policy regime. In addition to this, positive impact of flat tax is rather ambiguous as there is paucity of empirical evidence available. Particularly in Latvia, the adoption of the flat tax led to reduction of the value of personal allowances (Keen et al., 2008).

As shown in simulation research, flat tax rate has positive effect on welfare, but increases income inequality; and measures to avoid this income inequality lead to loss of efficiency gains. After careful research and detailed calculations the authors of the article conclude, that flat tax policy increases the tax burden of the middle class (Fuest et al., 2008). Therefore, as supposed in, in terms of equity the optimal tax schedule is progressive (Keen et al., 2008).

Latvian Tax System and Its Fiscal Importance

The primary and main function of taxation is a fiscal function that provides budget revenue, but the overall national fiscal policy includes all public revenue sources and regulates the distribution of revenue between central and local government budgets, outlines tax revenue for specific purposes and aligns government revenue trends and the budget resources according to priorities to be used as efficiently as possible.

Latvia has only state taxes, as opposed to large federal countries, where taxes have the right to be imposed on the regional and local levels. Tax revenue in accordance with the fiscal policy of Latvia is distributed to the public, municipalities and special budgets in order to ensure that all government functions and performance of functions delegated to local authorities and enforcement are done, as well as providing predictable financing of certain specific goals or disposal, diverting funds for special budget.

For informative purposes the summary of the state budget and local budget is made and it is called a consolidated budget.

The basic principle on which the income tax system is based is a principle of equity, stemming from income tax, based on tax payers' ability to pay. The principle how tax system is implemented is equity ranging from vertical and horizontal equity principle.

In implementing the principle of vertical equity, tax payers with different ability to pay are imposed a different tax burden, i.e., those whose ability to pay in certain circumstances is greater, are charged proportionately higher taxes. According to the principle of horizontal equity the tax payers with the same ability to pay are charged the same tax burden, i.e., for all individuals who are in relatively similar circumstances the tax is levied equally.

Moreover, this principle has a great importance in income taxation of individuals with income. In most countries of the world in income tax application the principle of vertical equity is respected, which means that the physical persons with higher income pay more tax on the so-called progressive scale of rates.

Latvian personal income tax is made pursuant to the principle of horizontal equity, which means that income is taxed in proportion to the application of all tax payers according to a single rate (Kodoliņa-Miglāne, 2007).

Latvian personal income tax is one of significant revenue sources of Latvian budget and personal income share is 21% of total tax revenue (see Fig. 1) and as of 2010, 80% of personal income tax revenue, according to the annual budget law, are allocated to Latvian local governments.

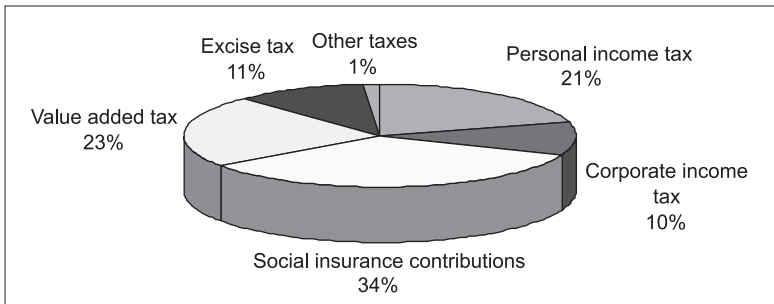


Fig. 1. National Consolidated Budget Tax Revenue, Broken Down by Type of Tax in 2008

Personal Income Tax in Latvia

Latvian personal income tax rate until 1 Jan 2008 was 25% for all personal income tax on taxable income. From 1 January 2008 the tax rate for personal business and self-employed income was reduced to 15%. In contrast, as of 1 January 2009, general personal income tax rate has been decreased to 23%, but as of 1 January 2010 personal income tax rate is 26% for the personal income tax in accordance with generally accepted principles for determining the income tax is calculated from the total amount of income, excluding the non-taxable minimum and some tax deductions and multiplying the difference by the income tax rate. Significant adjustment of personal income tax base is non-taxable minimum (basic allowance). The dynamics of personal income tax-free monthly minimum are reflected in Table 1.

Table 1

Monthly Minimum Wage and Non-Taxable Minimum
from 1 January 2003 to 1 January 2009

Period	Monthly minimum wage	PIT non-taxable monthly minimum
01.01.2003–01.01.2004	LVL 70.00	LVL 21.00
01.01.2004–01.01.2005	LVL 80.00	LVL 21.00
01.01.2005–01.01.2006	LVL 80.00	LVL 26.00
01.01.2006–01.01.2007	LVL 90.00	LVL 32.00
01.01.2007–01.01.2008	LVL 120.00	LVL 50.00
01.01.2008–01.01.2009	LVL 160.00	LVL 80.00
01.01.2009–01.07.2009	LVL 180.00	LVL 90.00
01.07.2009–	LVL 180.00	LVL 35.00

Non-taxable minimum income is essentially part of a minimum level of personal living means necessary to ensure basic resources. This means that persons living at

the subsistence level (without determining individually required amount of capital for every physical person) should be excluded from the income tax.

In addition to the non-taxable minimum, deduction from taxable income allowed in Latvia is as follows: personal expenses, which are directed to the social costs of consumption, such as contributions to private pension funds, life insurance premium payments, educational expenditures, health care service expenditures, charitable donations.

Furthermore, in Latvia personal income tax incentives are designed for families with children (allowance for dependants, the majority of which are small children). The tax deduction amount per dependent person from 1 January 2009 is LVL 756.00 per year (LVL 63.00 per month). For persons who, in accordance with laws, have been termed disabled or politically repressed persons, additional tax relief is available.

Personal income tax revenue of the general budget of Latvia and tax rates from 1995 to 2009 is shown in Figure 2. After Latvia's accession to the European Union in 2004, the country's economy began to grow rapidly, among other things, thanks to available European structural funds and instruments; personal income tax revenue also increased.

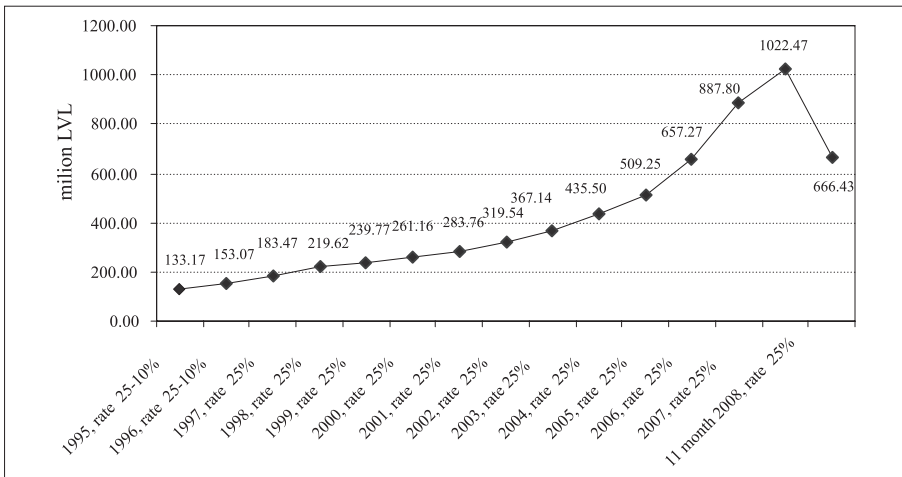


Fig. 2. Personal Income Tax Revenue and Rates of the Latvian National Budget in the Period from 1995 to 2009 (Million LVL)

It should be noted that increasing the non-taxable minimum and tax deduction for each dependent will have a beneficial impact on employers and their employees who will have to pay less in taxes and the employee receives more income.

In any society and at all times, as long as taxes have existed, the issue of the optimal tax rates has been topical, as well as the question whether tax rate increases always ensure the absolute amount of tax increases. The U.S. economist Arthur B. Laffer analyzed these regularities, in his studies revealing the relationship between income in the state budget and tax rates. This relationship is called the Laffer's curve. It confirms the assumption of economics that reaching a certain size of a tax rate and continuing to increase it, the absolute mass of the tax decreases (Kodoliņa, 1999).

The basic idea behind the relationship between tax rates and tax revenue is that changes in tax rates have two effects on revenue: the arithmetic effect and the economic effect. The arithmetic effect is simply that if tax rates are lowered, tax revenue (per dollar of tax base) will be lowered by the amount of the decrease in the rate. The reverse is true for an increase in tax rates. The economic effect, however, recognizes the positive impact that lower tax rates have on work, output, and employment – and thereby the tax base – by providing incentives to increase these activities. Raising tax rates has the opposite economic effect by penalizing participation in the taxed activities. The arithmetic effect always works in the opposite direction from the economic effect. Therefore, when the economic and the arithmetic effects of tax-rate changes are combined, the consequences of the change in tax rates on total tax revenue are no longer quite so obvious (Laffer, 2004). Thus, increasing of tax rates will cause tax revenue increase, but at a point (max), when continuing to increase tax rates, tax revenue declines. The reasons are as follows:

- production decreases,
- growth of the shadow economy sector (Kodoliņa-Miglāne, 2007).

High tax rates do not stimulate economic development. Reaching a certain threshold, it becomes a negative effect, i.e. reduces tax revenue (see Figure 3).

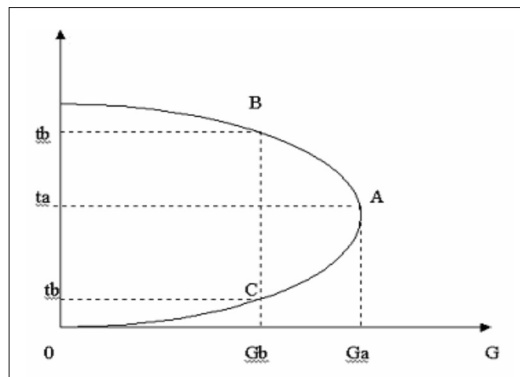


Fig. 3. Laffer's Curve

According to Laffer's studies, the Government has to identify the critical points followed by an increase in the tax rate, budget revenue decline. The critical point may be defined differently, but in general, in accordance with the assessment of different authors it is between 35% and 65%. This is one of the most serious challenges for the government, because it is difficult to predict what consequences it will cause (Kodoliņa, 1999).

World experience to tax from the collection of the tax payers shows that taxing up to 30–40% of income is the limit from which starts the process of decrease of savings and hence investment in the economy. If tax rates and their numbers reach a level when more than 40–50% of the tax payer's income is deducted, it totally eliminates incentives for entrepreneurial initiative and production expansion.

In other words, an efficient tax system should reasonably provide for the needs of the country, depriving the taxpayer of no more than 30% of income.

Taking into account recent research findings, some estimates suggest that the crucial point of labour taxes in the tax burden lies at the margin of 50–80%, while capital taxes at the tax burden of 50–60% (Trabandt, Uhlig, 2006).

Table 2

Gross Domestic Product (GDP) Per Capita in PPS – GDP Per Capita in Purchasing Power Standards (PPS) (EU-27 = 100)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU-27	100	100	100	100	100	100.0 (f)
Belgium	122.9	120.7 (b)	119.4	118.5	118.2	116.3 (f)
Bulgaria	32.5	33.7	34.5	36.5	37.3	39.4 (f)
Czech Republic	73.4	75.1	75.9	77.4	80.3	81.9 (f)
Denmark	124.1	125.7	123.6	122.9	120.1	118.6 (f)
Germany	116.5	116.3	116.9	115.8	114.9	111.4 (f)
Estonia	54.4	57.2	61.1	65.3	68	67.6 (f)
Ireland	140.5	142	144.1	147.4	150.4	139.8 (f)
Greece	92.1	94	92.8	94.1	94.9	96.7 (f)
Spain	101	101	102	104.1	105.5	103.3 (f)
France	111.8	110.1 (b)	110.8	109.5	109.2	107.9 (f)
Italy	110.7	106.7	104.7	103.5	101.5	97.8 (f)
Cyprus	88.9	90.3	90.9	90.3	90.7	92.3 (f)
Latvia	43.3	45.7	48.6	52.6	54.7	55.8 (f)
Lithuania	49.1	50.5	52.9	55.5	59.6	61.6 (f)
Luxembourg	247.6	253.4	254.1	267.1	266.5	272.5 (f)
Hungary	63.2	63.1	63.2	63.6	62.6	62.5 (f)
Malta	78.4	77.2	78.2	76.9	77.8	76.6 (f)
Netherlands	129.3	129.2	130.8	130.9	131	130.8 (f)
Austria	126.8	126.7	124.8	124.3	124	125.0 (f)
Poland	48.9	50.6	51.3	52.3	53.4	55.5 (f)
Portugal	76.7	74.6	76.9	76.4	76.2	72.5 (f)
Romania	31.3	34.1	35	38.4	42.2 (f)	43.6 (f)
Slovenia	83.4	86.4	87.4	87.7	89.3	91.3 (f)
Slovakia	55.5	57.1	60.2	63.5	67.1	70.9 (f)
Finland	113	116.3	114.3	114.9	116	115.1 (f)
Sweden	122.6	124.7	120.3	121.5	122.3	122.6 (f)
Iceland	125.5	131.1	130.4	123.7	119.2	118.9 (f)
Norway	156.2	164.4	176.2	183.7	178.6	180.2 (f)
Switzerland	137.4	136	133.5	136	137.3	136.9 (f)

Consequently, it is necessary to propose new tax laws in order to estimate optimal tax rates corresponding to the economic processes of the country and the taxpayers' ability to pay and to the promotion of business interests. Tax rates should not discourage the taxpayers' efforts to increase income.

In assessing the tax burden in the European Union Member States, it was found that Latvia is a country with almost the lowest wages and lowest GDP per capita (see Table 2) in the European Union, but according to the Eurostat data, the tax burden on labour is equivalent to the average indicators of the European Union Member States (see Table 3).

Table 3

Tax Burden in European Union Countries (% of GDP)

State	Tax revenue		Implicit tax rate on different tax base		
	(% of GDP) in 1995	(% of GDP) in 2005	Consumption (%) in 2005	Labour (%) in 2005	Capital (%) in 2005
Sweden	49.0	51.3	28.1	46.4	*
Denmark	48.8	50.3	33.7	37.3	46.5
Belgium	43.8	45.5	22.2	42.8	34.5
France	42.7	44.0	20.2	42.1	38.9
Finland	45.7	43.9	27.6	42.0	26.7
Austria	41.3	42.0	21.3	40.9	23.1
Italy	40.1	40.6	16.9	43.1	29.0
Slovenia	40.2	40.5	24.5	38.5	*
Germany	39.8	38.8	18.1	38.7	23.3
Hungary	41.6	38.5	26.5	40.5	*
Luxembourg	37.1	38.2	24.3	29.5	*
Netherlands	40.2	38.2	25.4	30.7	21.2
Czech Republic	36.2	36.3	22.1	41.3	232
Bulgaria	*	35.9	24.6	34.2	*
Spain	32.7	35.6	16.3	30.1	36.0
Cyprus	26.7	35.6	19.3	24.6	*
Malta	27.3	35.3	19.2	22.1	*
Portugal	31.9	35.3	*	*	*
Greece	32.6	34.4	17.0	38.0	*
Poland	37.1	34.2	19.8	35.5	22.2
Estonia	37.9	30.9	23.8	33.1	8.1
Ireland	33.1	30.8	27.2	25.6	41.4
Latvia	33.2	29.4	20.4	36.2	*
Slovakia	39.6	29.3	21.9	33.7	14.4
Lithuania	28.6	28.9	16.5	35.9	11.4
Romania	*	28.0	18.5	26.7	*
EU-27	39.7	39.6	22.1	35.2	27.3
Euro zone 13	39.9	39.9	218	36.8	30.4

Assessing the current tax burden, it should be noted that it is quite low in Latvia – 28–29% of GDP (see Table 2), but assessing the taxes separately according to the groups of payers and the types of taxable items, we have to admit that the tax burden imposed on the workforce is too heavy (36.2% in 2005). At the same time, a very favourable tax system was implemented regarding capital gains and dividends,

interest payments, operations with securities, and real estate where taxes are not applied at all.

These data are also affected by gray economy – envelope wages, which also confirms that the system should be improved. The author believes that tax rates are set disproportionately high. It also encourages employers and workers to avoid full payment of tax.

As of 1 January 2010, personal income tax base was broadened and as of 2010 fiscal year, income from capital also is taxable. Taxable passive incomes are at a 10% rate (dividends and interests, excluding interest on Latvian and European bonds), but at 15% capital gain incomes are taxable. It should be noted that the dividends to income tax is a controversial issue due to the fact that dividends are paid from the corporation after the payment of the corporation income tax whose rate in Latvia is 15%.

Consequently, the author proposes to impose progressive tax rate on Latvian household income, which will somewhat offset the current Latvian stratification of society, and will be based on low-income strata of protection and justice themes. Without it, the rates will be socially equitable, that is, the personal income tax will be paid by those who are able to do it. As already mentioned above, the high tax rate will increase people's interest in their income, i.e., the income of the population will increase faster than the income tax rate to be paid.

In recent years in some countries where a progressive income tax rate was applied to the income of the population, a possibility of moving to the proportional tax rate is being discussed. Nevertheless, the author believes that the Latvian economic and social conditions do not allow maintaining the existing proportional rate and it is necessary to change it.

Taking into account the considerations, the author has developed progressive personal income tax rates to be implemented in Latvia shown in Table 4.

Table 4

Recommendations for Personal Income Taxation with Progressive PIT Rate

Taxable income	PIT rate	Minimum tax revenue LVL / month	Maximum tax revenue LVL / month
0–299.99	10%	0	30.00
300–499.99	LVL 30.00 + 20%, over LVL 300	30.00	70.00
500–999.99	LVL 70.00 + 25%, over LVL 500	70.00	195.00
1000–1499.99	LVL 195.00 + 30%, over LVL 1000	195.00	345.00
1500–1999.99	LVL 345.00 + 35%, over LVL 1500	345.00	870.00
2000–	LVL 870.00 + 40%, over LVL 2000	870.00	870.00 and more

Conclusions

We can conclude that the personal income tax system in Latvia seems to be unfair within the EU, as for member states – donors of the EU budget, and at the same time unfair to employees in comparison with capital, which does not ensure stable macroeconomic growth and promotes separate unreal economy sectors. Also

taking into account that Latvian physical persons have been subject to relatively high tax burdens, but the proposed tax incentives for people are deemed to be ineffective to boost prosperity, as well as one of the general principles of equity and fairness, it is necessary to change the taxation of personal income tax methodology.

The introduction of the progressive personal income tax rate and expanding the number of payment facilities are likely to achieve a more even distribution of the tax burden among the population, preventing the richer to accumulate large capital and shifting the tax burden from residents with low income.

Implementation of the above-mentioned recommendations, in the author's opinion, gives a premise to ensure the development of Latvian national economy and the competitiveness of Latvian tax system. At the same time, the initial provision of the author's research is not a fiscally neutral tax reform, it seems that additional tax revenue simulation is needed to ensure balance of the central and local government sectors.

REFERENCES

- Central Statistical Bureau of Latvia. Latvian Economy Statistics. Available: www.csb.lv.
- Eurostat. Available: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-DU-07-001/EN/KS-DU-07-001-EN.PDF, accessed 19.11.2009.
- Fuest C.; Peichl A; Schaefer T. Is a flat tax reform feasible in a grown-up democracy of Western Europe? (2008) A simulation study for Germany. *International Tax and Public Finance*, Vol. 15, No. 5, p. 620–636.
- Gencs V. (2007) Recent International Income Tax Changes in Latvia. *European Taxation*, Vol. 47, No. 6, p. 306–307.
- Keen M., Kim Y., Varsano R. (2008) The “flat tax(es)”: principles and experience. *International Tax and Public Finance*, Vol. 15, No. 6, p. 712–751.
- Ketners K., Zvidriņa S. (2008) Development of taxation policy in Latvia. *5th International Scientific Conference “Business and Management 2008”. Conference Proceedings*. Vilnius: Technika, pp. 547–554.
- Kodoliņa I. (1999) *Latvian Taxes*. Rīga: School of Business Administration “Turība”, p. 115.
- Kodoliņa-Miglāne I. (2007) *Latvian Taxes until 2007*. Rīga: School of Business Administration “Turība”, p. 105.
- Laffer A. (2004). The Laffer Curve: Past, Present and Future. Available: <http://www.heritage.org/Research/Taxes/bg1765.cfm>, accessed 11.12.2007.
- Latvian State Revenue Service. Available: www.vid.gov.lv.
- Law on Personal Income Tax. Adopted on 11.05.1993 by the Parliament of the Republic of Latvia (Saeima), entered into force on 01.01.1994, with the amendments adopted up to 01.01.2008. *Latvijas Vēstnesis*, 01/06/1993, No. 32.
- Ministry of Finance of the Republic of Latvia. Available: www.fm.gov.lv.
- Pit G. (2007) Latvian Tax System – Let's build new or improve the existing? *Balance*, No. 19 (175), 10.2007, p. 13.
- Trabandt M., Uhlig H. How Far Are We from the Slippery Slope? The Laffer Curve Revisited. *SFB 649, Economic Risk*. Berlin. Available: <http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de/papers/pdf/SFB649DP2006-023.pdf>, accessed 18.11.2009.

Darbaspēka migrācijas ietekme uz darba tirgu Latvijā *Influence of Labor Migration on the Labor Market in Latvia*

Valērijs Skribans

Rīgas Tehniskā universitāte
Inženierekonomikas un vadības fakultāte
Starptautisko ekonomisko sakaru un muitas institūts
Meža iela 1/7–107, Rīga, LV-1048
E-pasts: valerijs.skribans@rtu.lv

Iestājoties Eiropas Savienībā (ES), Latvijai radās plašas iespējas starptautiskajā darba tirgū. ES attīstītākajās valstīs darba alga ir par pakāpi augstāka nekā Latvijā, tas nosaka darbaspēka migrāciju no Latvijas. Migrācijas process būtiski ietekmēja Latvijas darba tirgu: no vienas puses, tas samazināja bezdarbnieku skaitu, bet, no otras puses, veidoja darbinieku deficītu atsevišķās profesijās, kā arī būtiski ietekmēja atalgojuma līmeni visā tautsaimniecībā kopumā. Rakstā noteikti un izpētīti faktori, kas ietekmē darba tirgu un darbaspēka migrāciju, veidots darbaspēka migrācijas sistēmdinamikas tipa prognozēšanas modelis, kā arī atspoguļoti tā darbības rezultāti. Rezultāti ļauj secināt, ka nodarbinātība, bezdarbs, darba algas līmenis varētu būt vāji saistīti ar ekonomisko situāciju valstī, bet lielākā mērā tos varētu ietekmēt izlīdzināšanas procesi ES. Šajos apstākļos cīņa ar algu pieaugumu un algu samazinājumu nevarētu būt efektīvi, jo ilgtermiņā izraisa nopietnākas problēmas tautsaimniecības attīstībā.

Atslēgvārdi: darba alga, nodarbinātība, bezdarbs, migrācija, modelēšana, sistēmdinamika.

Ievads

Problēmas aktualitāte

Iestājoties Eiropas Savienībā, Latvijai radās plašas iespējas starptautiskajā darba tirgū. Atsevišķas valstis kopš 2004. gada atvēra savus darba tirgus Latvijas iedzīvotājiem. Lielākā Latvijas darbinieku plūsma bija saistīta ar Īriju, Lielbritāniju un Zviedriju. Šajās valstīs darba alga ir par pakāpi augstāka nekā Latvijā, un tas nosaka darbaspēka migrāciju no Latvijas. Migrācijas process būtiski ietekmēja Latvijas darba tirgu: no vienas puses, tas samazināja bezdarbnieku skaitu, bet, no otras puses, veidoja darbinieku deficītu atsevišķās profesijās, kā arī būtiski ietekmēja atalgojuma līmeni visā tautsaimniecībā kopumā. Šie procesi arī ietekmēs Latvijas ekonomisko attīstību nākotnē, tāpēc to izpēte ir aktuāla Latvijā. Starptautiskā līmenī šis temats ir aktuāls, jo pārējās valstīs, īpaši jaunajās ES dalībvalstīs, notiek līdzīgi procesi, un, apvienojot atsevišķu valstu migrācijas datus, var veidot kopējo ES darbaspēka migrācijas modeli. ES kopējais darbaspēka migrācijas modelis būtu noderīgs arī attīstītākajām ES valstīm, lai novērtētu ienākošās darbaspēka plūsmas un to ietekmi uz tautsaimniecības attīstību.

Mērķis un uzdevumi

Ievērojot aktualitāti, šī raksta **mērķis** ir izpētīt darbaspēka migrācijas ietekmi uz Latvijas darba tirgu. Mērķa risināšanai ir izvirzīti šādi **uzdevumi**:

- noteikt un izpētīt darba tirgu un darbaspēka migrāciju ietekmējošos faktorus;
- apvienot ietekmējošos faktorus vienotā sistēmā un uz tās pamata veidot darba tirgus un darbaspēka migrācijas sistēmdinamikas tipa prognozēšanas modeli;
- prognozēt darbaspēka migrācijas un Latvijas darba tirgus svarīgākos parametrus.

Ierobežojumi

Lai vienkāršotu pētījumu, tas ir ierobežots un apskata vienkāršotu migrācijas modeli. Tas nozīmē, ka darbaspēka migrācija notiek nevis uz noteiktu attīstītu ES valsti, bet uz vienu nenoteiktu, abstraktu valsti. Atbilstoši migrācijas modelis ir divu valstu modelis, viena no tām ir Latvija. Otrais abstraktās valsts prototips ir Lielbritānija, kuras darba tirgus dati sastopami šajā rakstā. Autora skatījumā šis ierobežojums neietekmē pētījuma kvalitāti.

Pētīšanas metode

Rakstā atspoguļotais modelis ir izstrādāts, izmantojot sistēmdinamikas metodi. Šī metode tiek izvēlēta, ņemot vērā procesu sarežģīto mijiedarbību darba tirgū. Metode ļauj daudzpusīgi novērtēt cēloņu un sekū sakarības, tostarp atgriezeniskās saites [1; 2].

1. Darbaspēka migrāciju ietekmējošie faktori

Pētījumā ir izvirzīta hipotēze, ka darbaspēka migrāciju, pirmkārt, nosaka atalgojuma līmenis apskatāmajās valstīs un no tā veidotais rādītājs – atalgojuma starpība salīdzināmās valstīs; nodarbinātības līmenis, bezdarba līmenis, darbvietu skaits (tirgus ietilpība) un brīvo (vakanto) darbvietu skaits. Sekundārie faktori, kas nosaka migrāciju, varētu būt ar darba migrāciju saistītie izdevumi, migrāciju ierobežojošās formālās likumdošanas barjeras un cilvēku migrācijas tieksme. Apskatīsim šos faktorus atsevišķi.

Vispirms aplūkosim Latvijas darba tirgus galvenos rādītājus, tie ir atspoguļoti 1. tabulā.

1. tabulā redzams, ka kopš iestāšanās ES Latvijā līdz 2008. gadam pieauga gan vidējā alga, gan nodarbināto skaits un vienlaikus palielinājās brīvo vakanču skaits. Līdz ar to samazinājās bezdarbnieku skaits. Diemžēl pētījuma sagatavošanas brīdī nebija pieejami dati par visu 2009. gadu, bet atsevišķi dati jau atspoguļo krīzes ietekmi uz Latvijas darba tirgu. Piemēram, 2008. gadā palielinājās bezdarbnieku skaits, tas notika paralēli ar nodarbināto skaita pieaugumu, kas nevarētu būt izskaidrojams ar krīzes apstākļiem. Kopš 2004. gada nodarbināto cilvēku skaits palielinājās gandrīz par 10,5%, bezdarbnieku skaits samazinājās par 23%. Tas nenozīmēja bezdarbnieku automātisku pāriešanu citā uzskaites grupā – nodarbināto

grupā. Nodarbināto personu un bezdarbnieku kopsumma veido darbaspēka apjomu. Apskatāmajā periodā darbaspēka apjoms Latvijā pieauga par 7,04%, bet darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaits samazinājās par 1,01%, kas ir vēl viens reāli ietekmējošs darba tirgus faktors.

1. tabula

Latvijas darba tirgus svarīgākie rādītāji laika posmā no 2004. līdz 2008. gadam [3, 4]

Main indicators of Latvia's Labour Market 2004–2008

	2004	2005	2006	2007	2008
Vidējā alga, eiro/ mēnesī	403	449	552	719	865
Darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaits, tūkst. cilv.	1584	1580	1573	1584	1568
Nodarbināto skaits, tūkst. cilv.	1018	1034	1087	1118	1125
Brīvo vakanču skaits, tūkst.	n/d	12	19	20	11
Bezdarbnieku skaits, tūkst. cilv.	118	101	80	71	91

N/d – nav datu.

Darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās Latvijā varētu būt saistīta ar dabisko iedzīvotāju skaita samazināšanos un migrācijas procesiem. Veicot netiešu aprēķinu pēc LR CSP datiem un ievērojot iedzīvotāju pensijas vecuma sasniegšanu, jaunatnes pieaugumu līdz darbspējas vecumam, kā arī mirstību darbspējas vecumā, ir aprēķināts, ka dabiskā darbaspēka samazināšanās ir ap 20 tūkst. cilvēku. Migrējošo cilvēku skaits atšķiras dažādos avotos, piemēram, pēc *Eurostat* datiem, no Latvijas laika posmā no 2004. līdz 2005. gadam ir izbraucis vidēji apmēram 981 cilvēks, nākamajā gadā šis rādītājs palielinājās 2,1 reizi. Pēc LR CSP datiem [4], Latvijas iedzīvotāju skaits šajā pašā laikā ir samazinājies uz migrācijas rēķina par 4,7 tūkst. cilvēku. Bet visi šie dati neizskaidro darbaspēka un darbspējas vecuma cilvēku starpību, kas ir 352 tūkst. cilvēku. Tik liela starpība varētu būt saistīta ar izkrišanu no bezdarbnieku statistikas ilgstoša bezdarba, un (vai) migrācijas procesu dēļ tie nav pietiekami uzskaitīti un novērtēti. Pēc ekspertu viedokļiem, pirmais no šiem iemesliem, slēptā bezdarba palielināšana, maz iespējams kopā ar nodarbināto skaitu un brīvo vakanču pieaugumu (kas bija novērots no 2004. līdz 2008. gadam). Citi ekspertu uzskati ir par darba migrācijas procesu.

Pieejamie darbaspēka migrācijas skaitļi ir relatīvi un mainīgi, tāpēc nevar būt precīzi. Atsevišķos pētījumos ir norādīts, ka Latviju ir pametuši ap 50 tūkst. cilvēku [5, 5], pēc citiem novērtējumiem kopējais no Latvijas izbraukušo darba migrantu, studentu un ģimenes locekļu skaits varētu būt sasniedzis 100 tūkst. [6] vai pat 110 tūkst. cilvēku [7]. No statistiskiem avotiem paņemtie dati ir pārāk zemi un neatspoguļo neoficiālo migrāciju, bet ekspertu vērtējumi dažreiz ir nereāli lieli, jo nevienā iedzīvotāju grupā un kopumā nav bijis tik liels iedzīvotāju skaita samazinājums. Plaša datu dažādība liecina, ka pašreizējo darba migrācijas statistiku nedrīkst lietot pētījumos, un tas vēlreiz uzsver šī pētījuma nozīmīgumu tautsaimniecības attīstībā.

Iepriekš bija izskatīta Latvijas iekšējā vide, kura ietekmē darba migrāciju. Tālāk ir svarīgi apskatīt migrāciju no otras puses, – kāpēc darbinieki brauc uz ārzemēm. Situācija Latvijā un ārzemēs ir salīdzināta 2. tabulā.

2. tabula

Latvijas un ārzemju darba tirgus salīdzinājums laika posmā no 2004. līdz 2008. gadam
Comparison of Latvia's and foreign labour markets from 2004 to 2008

	2004	2005	2006	2007	2008
Atalgojuma attiecība EU-27 valstīs un Latvijā	6,4	6,0	4,4	3,5	3,0
Atalgojuma attiecība Zviedrijā un Latvijā	10,1	9,2	7,7	6,0	5,1
Atalgojuma attiecība Lielbritānijā un Latvijā	9,3	9,0	7,6	6,2	5,3
Nodarbināto skaita attiecība EU-27 valstīs un Latvijā	204	204	198	196	197
Nodarbināto skaita attiecība Zviedrijā un Latvijā	4	4	4	4	4
Nodarbināto skaita attiecība Lielbritānijā un Latvijā	28	28	27	26	26
Brīvās vakances Zviedrijā, tūkst.	38	42	47	55	49
Brīvās vakances Lielbritānijā, tūkst.	629	617	597	656	616

Avots: autora aprēķini no LR CSP un EUROSTAT datiem.

Kā redzams 2. tabulā, salīdzinot ar ES vidējo līmeni un ES atsevišķām valstīm, Latvijā ir ļoti zemas algas. Iestājoties ES, algu starpība bija pat 10 reizes, bet kopš iestāšanās ES šī starpība mazinās, ievērojot algu pieaugumu Latvijā. 2. tabulā atalgojuma attiecība ir atspoguļota ne tikai kā tieši migrāciju ietekmējošais rādītājs, bet arī kā labklājības līmeņa rādītājs. Lai vērtētu labklājību, reizē ar algām jānovērtē arī darbinieku izdevumi. Veiktajos pētījumos jau ir uzsvērts, ka Latvijas darbinieki, strādājot ārzemēs, veic uzkrājumus, sūta uz Latviju naudu vairāk, nekā tie būtu spējīgi nopelnīt uz vietas [5]. Līdz ar to labklājības vietā tiek izmantots vienkāršots rādītājs – algas. Jāpiebilst, ka 2. tabulā ir salīdzinātas vidējās algas, bet reāli Latvijas darbinieki brauc, lai strādātu mazkvalificētu un mazatalgotu darbu. Tāpēc turpmāk Latvijas reālās algas būs salīdzinātas ar minimālām, likumdošanā noteiktām algām.

Analizējot 2. tabulas datus, var secināt, ka Latvijas darba tirgus ir tikai 0,5% no kopējā ES darba tirgus un 26 reizes mazāks nekā Lielbritānijā. Salīdzinot 1. un 2. tabulas datus, ir redzams, ka Lielbritānijas brīvo vakancu skaits pārsniedz Latvijas bezdarbnieku skaitu vairāk nekā 9 reizes. Lielbritānijas brīvās vakancēs varētu nodarbināt vairāk nekā pusi no visa Latvijas darbaspēka. Bet šie dati atspoguļo tikai vienu ES attīstītāko valsti. Kopumā katram Latvijas darbiniekam ir iespējams sameklēt brīvu darbvietu ES attīstītākajās valstīs ar ienākumiem, kas ir vismaz divas reizes lielāki nekā tagadējais vidējais līmenis Latvijā. Šie dati liecina, ka faktiski darba migrācija netiek ierobežota, pieņemot darbiniekus, kā arī tai nav ierobežojošo formālo barjeru.

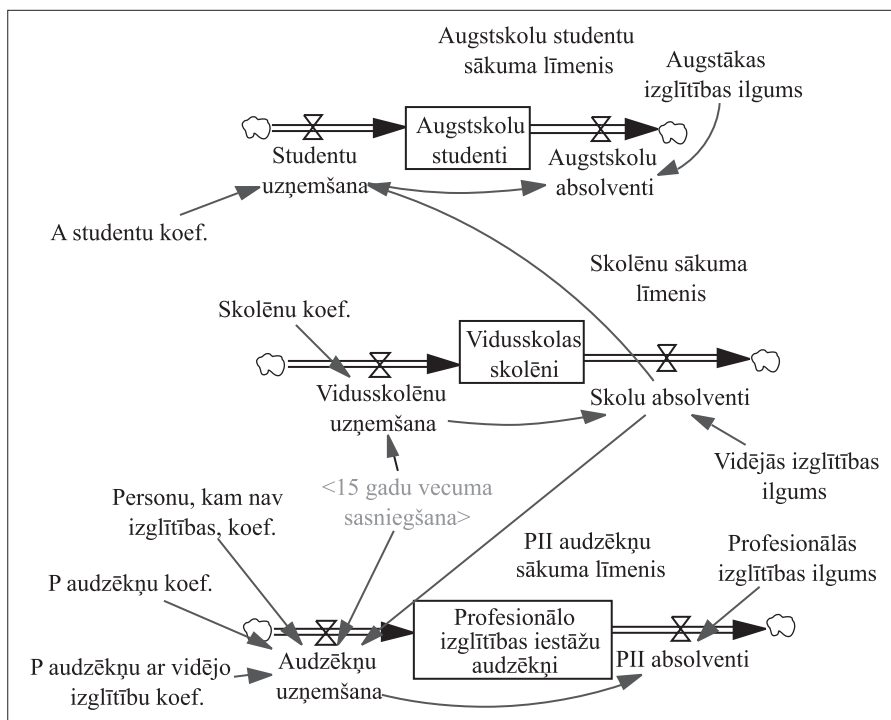
Autora skatījumā darba migrāciju Latvijā ierobežo tikai migrācijas tieksme. Šo rādītāju ir grūti novērtēt, bet, balstoties uz aptaujām, ir noteikts, ka Latviju gatavi pamest 19% iedzīvotāju [8] un 40% iedzīvotāju kaut reizi apsvēruši iespēju doties prom no Latvijas [9]. Faktiskie migrācijas dati, kā arī migrācijas tieksme ir analizējami turpmāk.

Kā bija parādīts iepriekš, Latvijas darba tirgū nav pilnīgas statistikas, ekspertiem nav vienādu uzskatu par noteicošajiem procesiem. Tādos apstākļos prognozēt tirgus attīstību kvantitatīvi, pamatoti ir problemātiski. Viena no izejām ir modelēt trūkstošos vai apšaubāmos rādītājus un novērtēt to iedarbību uz tautsaimniecības attīstību. Šī pētījuma autoram ir pabeigti citi pētījumi, kuros modelēta iedzīvotāju un darbaspēka

dinamika, tāpēc tie šeit nav plaši apskatīti [10; 11]. Tālāk ir aplūkots darbspēka papildināšanas, sadales un migrācijas modelis.

2. Modeļa veidošana

Pirmais darbspēka papildināšanas apakšmodelis izriet no tā, ka, sasniedzot darbspējas vecumu, iedzīvotāji dalās dažādās kategorijās. Pirmie no tiem nekavējoties kļūst par darbinieku (vai bezdarbnieku), citi paaugstina savas profesionālās iemaņas un noteiktu laiku mācās. Sasniedzot darbspējīgo vecumu, apmācības aizkavē iedzīvotāju pārvietošanu darbinieku kategorijā. Šis darbspēka papildināšanas apakšmodelis ir atspoguļots 1. attēlā.



1. att. Darbspēka papildināšanas modelis
Labour force expansion model

Apzīmējumi: \Rightarrow – fiziskās plūsmas; \otimes – fizisko plūsmu regulators;
 \longrightarrow – nemateriālās un informācijas plūsmas; \curvearrowright – ārējā vide; <Name A> – rādītājs „Name A” no saistītā apakšmodeļa; [A] – rezervuārs A.

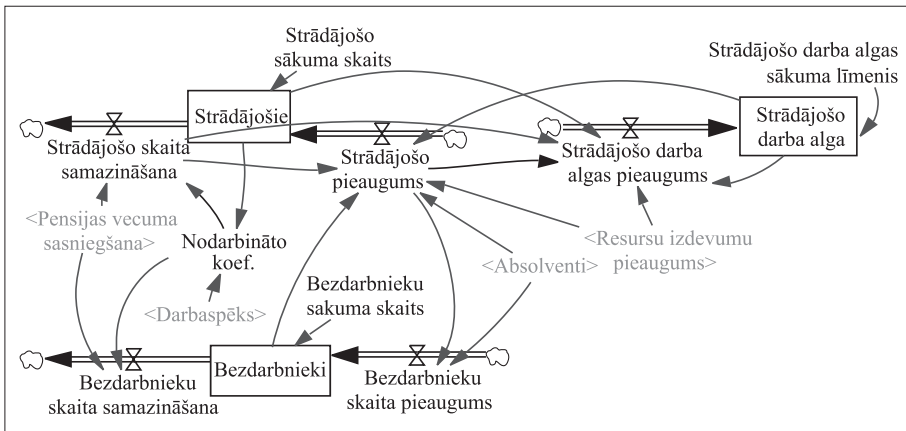
Modeļa attēli ir atspoguļoti atbilstoši vispārpieņemtiem sistēmdinamikas apzīmējumiem [12; 13].

1. attēlā ir redzams, ka galvenajā vietā (izejas punkts) ir rādītājs „15 gadu vecuma sasniegšana”, tas ņemts no saistītā iedzīvotāju skaita prognozēšanas apakšmodeļa. Pētījumos šajā laikā sākas darbspējas vecums. Šis rādītājs nav modelēšanas vai prognozēšanas objekts, to ir iespējams iegūt pēc statistikas datiem vismaz nākamajiem

14 gadiem. Visbiežāk 15 gadu vecumā jaunatne turpina mācīties vidusskolā vai profesionālā izglītības iestādē. 1. attēlā redzams, ka „vidusskolēnu uzņemšana” ir atkarīga no tā, cik jauniešu sasniedz 15 gadu vecumu, un no regresijas koeficienta „skolēnu koef.”. Regresijas koeficienti sadala 15-gadīgos jauniešus un skolu vai profesionālo izglītības iestāžu abiturientus. Protams, neliela daļa no tiem neies mācīties un paliks ārpus apskatītā apakšmodeļa.

Uzņemtie skolēni pēc noteiktā apmācības laika (vidējās izglītības ilgums) kļūst par absolventiem. Tieši tāds pats modelis ir piemērots ne tikai skolēniem, bet arī profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem un augstskolu studentiem. Tie atšķiras tikai ar regresijas koeficientiem un apmācības ilgumu.

Skolu absolventi var ne tikai doties uz darba tirgu, bet arī turpināt mācīties tālāk profesionālā vai augstākā izglītības iestādē, tas ir atspoguļots 1. attēlā. Sadalījums pa izglītības līmeņiem tālāk tiks izmantots darba tirgus analizē, kur atbilstoši izglītības līmenim tiek veidotas darbinieku grupas. Darba grupās analīzes sakarības ir vienādas, un to kopējā shēma ir atspoguļota 2. attēlā.



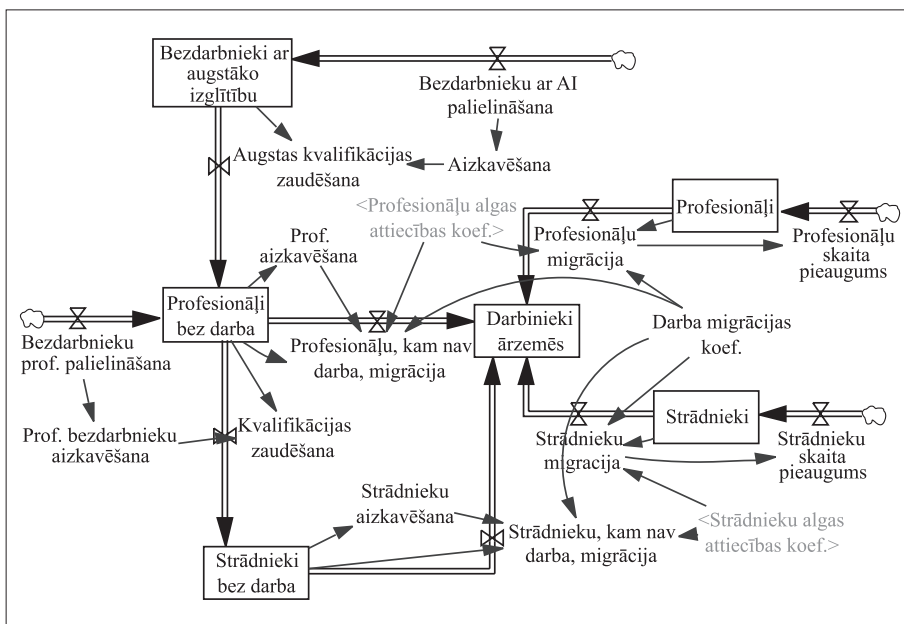
2. att. **Darba tirgus analīzes modelis abstraktai strādājošo grupai**
Labour market analysis model for an abstract work group

Analizējot 2. attēlu, redzams, ka darba tirgus galvenie parametri ir strādājošie, bezdarbnieki un strādājošo darba algas. Strādājošo un bezdarbnieku skaits varētu mainīties, samazināties un pieaugt. Samazināšanu nosaka dabiskā iedzīvotāju novecošana, kas modelī ir apzīmēta kā „pensijas vecuma sasniegšana”. Nodarbinātības koeficients sadala dabisko darbaspēka samazināšanos divās daļās: strādājošie un bezdarbnieki. Pieaugums ir iespējams uz absolventu rēķina. Ja strādājošo skaits samazinās, absolventi attiecīgā apjomā papildina strādājošo skaitu; ja samazināšanās nav pietiekama, absolventi papildina bezdarbnieku skaitu. Trūkstošie darbinieki var tikt pieaicināti arī no bezdarbniekiem. „Resursu izdevumu pieaugums”, citiem vārdiem, samaksa papilddarba vietā ekonomiskā pieauguma gadījumā, ļauj pieaicināt papildu darbiniekus. Ja šis pieaugums ir negatīvs, strādājošo skaits samazināsies.

Strādājošo darba alga, no vienas puses, ir atspoguļota darba resursu izdevumu pieaugumu sistēmā. No otras puses, tas varētu būt darbinieku deficīta indikators.

Ja darbinieku skaits samazinās ātrāk nekā pieaug, aug darba algas. Tas ir paredzēts modelī, kas atspoguļots 2. attēlā. Iepriekš bija apskatīta abstrakta strādājošo grupa. Pētījumā darba tirgus ir sadalīts trīs daļās: strādājošajiem ar augstāko izglītību, profesionāliem darbiniekiem un darbiniekiem ar zemām iemaņām jeb strādniekiem. Atbilstoši visām grupām ir atsevišķi uzskaitīts strādājošo skaits, bezdarbnieku skaits, algas. Bet iepriekš aprakstītais abstraktais modelis ir piemērojams visām grupām.

Saprotams, ka grupas savstarpēji ietekmējas. Ilgstošā bezdarba laikā darbinieki ar augstāko izglītību zaudē savas iemaņas, pāriet pie profesionāliem darbiniekiem utt. Darbinieku grupu savstarpējā ietekme kopā ar darba migrācijas modeli ir atspoguļota 3. attēlā.



3. att. Darba migrācijas modelis

Labour migration model

3. attēls atspoguļo, ka ilgstošas bezdarbības dēļ pēc noteiktā laika, kurš modelī apzīmēts kā „aizkavēšana”, darbinieki zaudē kvalifikāciju un pāriet mazāk atalgotajā grupā. Kvalifikācijas mazināšanās ir iespējama darbiniekiem ar augstāko izglītību un profesionāļiem, bet vienkāršiem strādniekiem samazināt kvalifikāciju nav iespējams. Vienlaikus 3. attēlā ir atspoguļotas darba migrācijas iespējas.

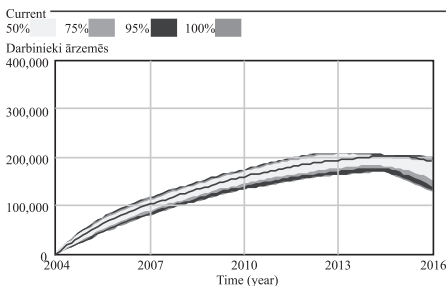
Pētījumā strādnieki un bezdarbnieki ar augstāko izglītību nepiedalās darba migrācijas procesā. Šim pieņēmumam ir objektīvs pamatojums, no Latvijas visbiežāk migrē zema sociālā statusa cilvēki. Visvairāk emigrē bezdarbnieki. Cilvēku vēlmi piedalīties darba migrācijā nosaka darba migrācijas koeficients. Šis koeficients nav zināms un būs modelēts vēlāk. Koeficients lietojams gan strādājošiem, gan bezdarbniekiem. Bezdarbniekiem to palielina bezdarbā pavadītais laiks – jo ilgāks ir bezdarbs, jo lielāka ir darbaspēka tieksme migrēt.

Ar tieksmi migrēt nepietiek, lai notiktu migrācija. Starp darba migrāciju noteicošajiem faktoriem ir darba esamība un atalgojuma starpība. Iepriekš bija teikts, ka visiem Latvijas darbiniekiem ir iespējams sameklēt darbvietu attīstītās valstīs, tāpēc modelī šī ierobežojuma nav. Atalgojuma starpība Latvijā un ārzemju darbvietā ir atspoguļota 3. attēlā kā algu attiecības koeficients (profesionāļiem un strādniekiem – atsevišķs). Tā ir vienkārša ārzemju un Latvijas algu attiecība. Tāpēc tās aprēķināšana paliek ārpus modeļa apraksta, tāpat kā darbinieku grupu algu apvienošana sistēmā, pēc kuras būtiskais algu pieaugums vienai darbinieku grupai izraisa algu pieaugumu arī pārējās grupās. Šī situācija novērojama tirgū – algas aug vienlaikus visām profesiju grupām, bet atšķirīgās proporcijās. Algu apvienošanas apakšmodelis nav atspoguļots rakstā, jo tam ir kopējā modeļa realizācijas tehniskā palīgloka, bet tās būtība jau ir atspoguļota iepriekšējā teikumā.

Modeļa apraksts līdz ar to ir pabeigts, un tālāk ir atspoguļoti aprēķini, kas veikti ar modeļa palīdzību.

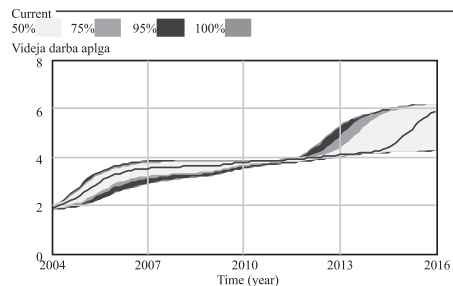
3. Modeļa lietošanas rezultāti

Pirms rezultātu atspoguļošanas nepieciešams vēlreiz uzsvērt, ka ne visi izejas dati ir noteikti precīzi, un to vērtības ir jāmodelē. Balstoties uz iepriekš atspoguļotiem ekspertu aprēķiniem par migrāciju, migrācijas tieksmes koeficients varētu svārstīties no 4,47% līdz 9,84% no darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita un vidējais līmenis ir 7,16%. Rakstā atspoguļotās pamatprognozes atbilst vidējā rādītāja līmenim, bet saskaņā no minēto ierobežojumu ir noteiktas arī iespējamās svārstību robežas. Sākuma modelis tika pārbaudīts *Ex-post*, izmantojot 2004. gada datus. (Brīdis, kad Latvija pievienojās ES, t. i., robežu atvēršana darbaspēka migrācijai 2005. gadā). Šis eksperiments parāda, cik modelis bija adekvāts laika posmā no 2004. līdz 2008. gadam. Aprēķinu rezultāti ir atspoguļoti 4. attēlā.



4.1. att. Darbaspēka migrācija, cilvēki.

Labour migration, pers.



4.2. att. Vidējā alga Latvijā, EUR/st.

Average wage in Latvia, EUR/h

4. att. Ex-post modelēšanas rezultāti

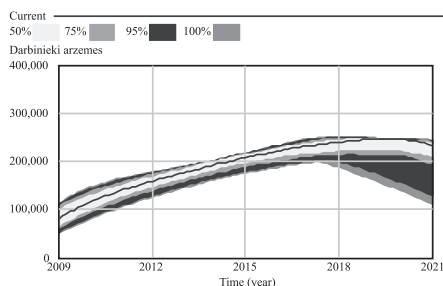
Ex-post simulation results

4. attēlā atspoguļoti modeļa pamatrādītāji: darbaspēka migrācija un vidējās algas. Raksta ierobežotā apjoma dēļ nav iespējams atspoguļot pilnus modeļa darbības rezultātus, t. sk. nodarbinātības, bezdarba problēmas, algas atsevišķām grupām. 4. attēlā redzams, ka pēc iepriekš minētajiem nosacījumiem līdz 2007. gadam darbaspēka

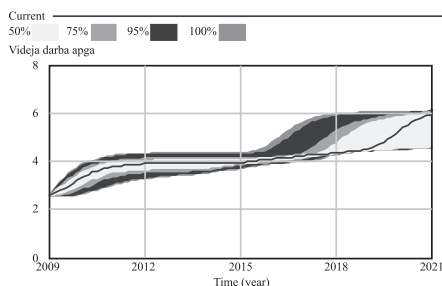
migrācija sasniedz 100 tūkstošus, bet 2008. gadā – 122 tūkstošus cilvēku, un tas atbilst dažu ekspertu novērtējumiem. Šajā laikā tiek prognozēts arī algu pieaugums, un šis pieaugums ir apstiprināts ar statistiku (sk. 1. tabulu). Ja turpinātu šo prognozi, tad līdz 2013. gadam darbaspēka migrācija varētu būt no 175 tūkst. līdz 203 tūkst. un vidējais, visvairāk iespējamais līmenis ap 200 tūkst. cilvēku, kas ir tuvs darbaspēka migrācijas augšējai robežai. Sasniedzot augstāko punktu, migrācija sāk mazināties.

Darbaspēka migrācijas samazināšanai ir objektīvi iemesli. Darbspējīgo iedzīvotāju skaita samazināšanās apstākļos nav iespējams saglabāt augstus migrācijas tempus, līdz ar to migrācijai ir lejupslidošs raksturs. Nākamais svarīgākais faktors ir algas pieaugums darbaspēka samazināšanās dēļ. Prognozēto vidējo algas pieaugumu var sadalīt divos posmos. Sākumā – divu gadu straujais pieaugums līdz 75% no ārvalstu darba algas minimuma (kas Latvijā tika novērots 2006.–2007. gadā, tas parādīts 4.2. attēlā.). Tālāk aptuveni 7 gadu laikā seko stabilizācija un otrais divu gadu pieaugums, pēc kura minimālās darba algas būs vienādas divās salīdzināmās valstīs. Pēc autora viedokļa, *Ex-post* eksperiments apstiprina modeļa spēju adekvāti atspoguļot noteicošos ekonomiskos procesus, tāpēc tālāk ir atainotas paplašinātās prognozes.

Pirms tam ir nepieciešams apskatīt, kādi labojumi tiek izdarīti, ievērojot ekonomiskās situācijas izmaiņas. Pirmkārt, 2009. gada sākumā valsts iestāžu darba algu samazināšanas dēļ vidējais algas līmenis mākslīgi samazinājās par 30%. 2010. gadā vidējais algas līmenis pakāpeniski mākslīgi samazinājās par 15%. Darba migrācijas sākuma līmenis 2009. gadā tāpat ir nenoteikts, bet tā robežas ir noteiktas no 35 tūkst. līdz 125 tūkst. cilvēku, vidējais līmenis – 80 tūkst. cilvēku. Darba migrācijas maksimālās robežas paplašināšanu ietekmēja gan jau noteicošā migrācija, gan bezdarbnieku skaita palielināšana. Iepriekš bija norādīts, ka darbaspēka migrācija notiek galvenokārt uz bezdarbnieku rēķina, migrācija samazinās bezdarbnieku skaitu un pakāpeniski mazināsies. Analizējot 2008. gada datus, neskatoties uz lielo migrāciju, bezdarba līmenis nav kļuvis mazāks, atbilstoši migrācijas avots netiek samazināts, un tas var norādīt, ka migrācijas tempi būs tikpat strauji kā iepriekšējos gados. 5. attēlā parādītas prognozes 2009.–2021. gadam.



5.1. att. Darbaspēka migrācija, cilv.
Labour migration, pers.



5.2. att. Vidējā alga Latvijā, EUR /st.
Average wage in Latvia, EUR/h

5. att. Paplašinātā prognoze 2009.–2021. gadam
Extended forecast for 2009 to 2021

5. attēlā redzams – ja mākslīgi samazinātu algas, tās ātri, 1–2 gadu laikā, atgrieztos sākuma līmenī. Bet galvenais ir tas, ka mākslīgās algu samazināšanas rezultātā migrācija pieaugs. Ja iepriekš tika prognozēts, ka migrācija skars nedaudz vairāk par 200 tūkst. cilvēku, tad pēc algu samazināšanas tie būs apmēram 250 tūkst. cilvēku. Svarīgi atzīmēt, ka līdz 2021. gadam algu samazināšanas dēļ var paplašināties atpakaļejošās migrācijas robežas un ar varbūtību 5% Latvijā var atgriezties apmēram 95 tūkst. cilvēku.

Atpakaļejošās migrācijas robežas paplašināšana ir saistīta ar algu izmaiņām. Pirmās tiešās sekas no algas samazināšanas ir migrācijas palielināšana, tas izraisa bezdarba līmeņa samazināšanos. Bezdarba samazināšanās radīs algu pieaugumu (2016. gadā). Tas nozīmē, ka aptuveni šai gadā emigrēs gandrīz visa migrācijas bāze – bezdarbnieki. Apstākļos, kad būtiski samazinās bezdarbnieku skaits, algu pieaugums ir neizbēgams. Algu pieauguma apstākļos (ar zemu varbūtību) migrācija var mainīt virzienu, daļa cilvēku, kas izbraukuši no Latvijas, varētu atgriezties.

Secinājumi

Izstrādātais modelis un tā darbības rezultāti ļauj secināt, ka atsevišķi procesi tautsaimniecībā – nodarbinātība, bezdarbs, darba algas līmenis – var būt vāji saistīti ar ekonomisko situāciju valstī, bet vairāk tos varētu ietekmēt izlīdzināšanās procesi ES. Šajos apstākļos cīņa ar algu pieaugumu un algu samazinājums nevarētu būt efektīvi, jo ilgtermiņā tas rada nopietnākās problēmas tautsaimniecības attīstībā. Darbinieki migrē no Latvijas atšķirīgā atalgojuma dēļ – attīstītajās ES valstīs tas ir krietni augstāks nekā Latvijā. Darbaspēka samazināšanās valstī noved pie bezdarba samazināšanās, kas pēc noteikta laika izraisa algu pieaugumu valstī. Savukārt algu pieaugums samazina emigrāciju. Šīs nelineārās saites var pētīt, izmantojot sistēmdinamikas metodi.

LITERATŪRA

1. Skribans V. Jaunā ekonomika un jaunie tirgi: pamatprincipi un veidošanās problēmas. Starptautiskās zinātniskās konferences „21. gadsimta universitāte” materiāli. Rīga, RTU, 2001, 121.–127. lpp.
2. Skribans V. Prognozēšanas metodes uzņēmējdarbībā. Starptautiskās zinātniskās konferences „Inženierekonomikas nozīme uzņēmējdarbības attīstībā” materiāli. Rīga, RTU, 2002, 37.–43. lpp.
3. Pieejams: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (skatīts 31.12.2009.).
4. Pieejams: www.csb.lv (skatīts 31.12.2009.).
5. Latvija un brīva darbaspēka kustība: Īrijas piemērs. Valsts prezidentes Vairas Vīķes-Freibergas dibinātās Stratēģiskās analīzes komisijas starpdisciplinārs, uz kvalitatīvām metodēm balstīts pētījums. 2006, 29. lpp.
6. Ārvalstīs strādā vai mācās apmēram 2,2–4,3% Latvijas iedzīvotāju. LETA, 16.03.2008.
7. Gada laikā no Latvijas izbraukuši 110 000, iebraukuši 4000 darbinieki. LETA, 12.12.2007.
8. Pieejams: <http://www.delfi.lv/news/national/politics/article.php?id=21259514> (skatīts 31.12.2009.).

9. Pieejams: <http://www.rihardspiks.lv/articles/read/komersanta-vestnesis-scenarijs-skaidrs-latvija-stradas-arzemnieki> (skatīts 31.12.2009.).
10. Skribans V. Ekonomisko un vadības profesiju darba apmaksas tirgus konjunktūra Latvijā. LU Raksti. 718. sēj. Ekonomika VI. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2007, 405.–414. lpp.
11. Skribans V. Influence of Labour Migration on Latvia's Labour Market. The 27th International System Dynamics Conference Materials. USA, Albuquerque, 26–31 July, 2009.
12. Sterman J. D. Business Dynamics: Systems Thinking and Modeling for a Complex World. USA: Irwin/McGraw-Hill, 2000. 982 p.
13. Skribans V. Modelling Crediting Volume by Using the System Dynamic Method. Humanities and Social Sciences: Latvia. Modelling Latvian Economy. Rīga: UL, Institute of Economics, Latvian Academy of Sciences, 2008, p. 114–123.

Summary

After the accession to the European Union (EU) new possibilities in the international labor market opened for Latvia. In 2004, several Member States opened their labor markets to workers from Latvia. The largest numbers of labor force went to Ireland, Britain and Sweden. In these countries salaries were substantially higher than in Latvia, which contributed to labor migration from Latvia. The migration process has a significant influence on the labor market in Latvia: on the one hand, it reduced unemployment; on the other hand, it caused workforce deficit in certain professions, as well as substantially influenced the level of salaries in the whole economy. These processes will also influence the future development of Latvia; therefore, the research on these issues is essential for Latvia. It is also important internationally because in other countries, especially in the new EU Member States, similar processes take place, and it is possible to elaborate a common EU labor force migration model by consolidating migration data of particular Member States. The common EU labor force migration model would also be suitable for developed EU Member States in order to estimate the incoming flow of labor force and its influence on the development of national economies.

The aim of this paper is to investigate the influence of labor migration on the labor market in Latvia. In order to reach the aim, several tasks are set: to determine and to investigate the factors influencing the labor market and labor migration; to consolidate influencing factors in a common system and to devise an explanatory and forecasting system dynamics model of the labor market and labor migration based on it; to forecast the most important parameters of the labor migration and labor market in Latvia.

The hypothesis of the research is: labor migration is determined primarily by the payment level in the countries under consideration and the indicator derived from it – payment differences in the countries compared; as well as the employment level, unemployment level, number of workplaces (market capacity) and number of vacant workplaces. Secondary factors influencing migration can be costs connected with labor migration, formal legal barriers to migration and personal propensity to migrate. Statistics on the labor market in Latvia are not complete; there is also no common view of experts on determinant processes. In such circumstances, market forecasting with quantitative methods is problematic. One approach is to simulate indicators and to estimate their influence on national economy. The model has three parts: growth (expansion) of labor force, division and migration sub-models. The sub-model for growth of labor force is based on division of population into various categories during the transition to a

working-age population. Division by level of education is further used in labor market analysis, in which workgroups are formed according to the education level.

The paper presents the mutual interaction of groups of workers as well as labor migration. The results show sensitivity of the model factors to propensity of personnel for labor migration. The elaborated model and the results presented in this paper show that particular processes in the national economy, such as employment, unemployment and wages, can be connected not with the economic situation but with the equalization processes in the EU. Under these circumstances it could be inefficient to fight with the increase of wages in Latvia, also to decrease wages, because in the long-term that can cause even more severe problems in the national economy.

Keywords: *migration, labour market, unemployment, salary, simulation, system dynamics.*

Tūrisma vietu mārketinga efektivitātes izvērtēšana *Assessment of Destination Marketing Effectiveness*

Aija van der Steina

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: aijavandersteen@hotmail.com

Apskata raksts atspoguļo galvenās problēmas, kas saistītas ar tūrisma vietu mārketinga efektivitātes izvērtēšanu. Rakstā apkopotas mārketinga efektivitātes izvērtēšanas vēsturiskās izmaiņas, kas saistītas ar mārketinga izpratnes konceptuālām izmaiņām, kā arī izvērtēta tradicionāli izmantoto indikatoru un metožu piemērotība tūrisma vietu mārketinga izvērtēšanā.

Autore norāda, ka tūrisma vietu mārketinga specifika pieprasa mārketinga izvērtēšanas papildu indikatorus, kuri būtu izmantojami tūrisma vietu mārketinga ilgtermiņa rezultātu mērīšanai. Balstoties uz pašreizējiem pētījumiem, autore iesaka mārketinga izvērtēšanā izmantot ne tikai tirgus attīstības un organizācijas darbības indikatorus, bet arī tūrisma vietas ilgspējas indikatorus.

Atslēgvārdi: mārketinga efektivitāte, mārketinga izvērtēšana, tūrisma vietu mārketinga, tūrisma vietas mārketinga organizācija (TMO).

Ievads

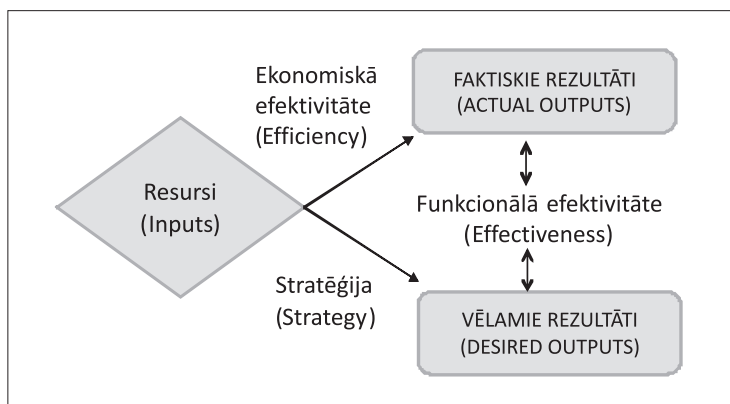
Mārketinga efektivitātes izvērtēšana ir viens no aktuālākajiem jautājumiem tūrisma vietu vadībā. Kā norādījis S. Paiks [33], vēl joprojām trūkst pētījumu, kas saistīti ar tūrisma vietu mārketinga darbības efektivitātes izvērtēšanu (*performance measures and accountability*). Viena no izmaiņām tūrisma vietu mārketinga organizāciju darbībā nākotnē ir jaunas metodoloģijas piemērošana mārketinga darbības izvērtēšanai [21]. Līdz šim mārketinga efektivitātes izvērtēšanas jautājumi visbiežāk ir risināti konceptuālā vai teorētiskā aspektā; joprojām tiek diskutēts, kuras metodes un indikatorus izmantot [12]. Ir vairāki iemesli, kāpēc gan zinātniekus, gan praktiķus nodarbina jautājumi par tūrisma vietas mārketinga efektivitātes izvērtēšanu. Pirmkārt, finansējuma devēji tūrisma vietu mārketinga organizācijām pieprasa efektīvu finansējuma izlietojuma pierādījumus. Tūrisma vietas mārketinga organizācijām ir jāpierāda savas darbības efektivitāte, jo arvien biežāk gan tūrisma pētnieki, gan praktiķi uzdod jautājumu par to, cik lielā mērā tūrisma vietas mārketinga organizācijas aktivitātes ietekmē tūristu lēmumu pieņemšanas procesu un ceļošanas uzvedību, kā arī par to, vai ceļotāju skaits un ar ceļojumu saistītie izdevumi ir tieši attiecināmi uz mārketinga pasākumu rezultātiem. Otrkārt, tūrisma vietu mārketinga

organizācijām nākotnes stratēģisko lēmumu pieņemšanā svarīgs ir iepriekš veikto aktivitāšu efektivitātes izvērtējums. Treškārt, tā kā tūrisma produktu veidošanā un mārketingā ir iesaistīti dažādi uzņēmumi un organizācijas, svarīgi ir saprast atsevišķo mārketinga veicēju lomu kopīgo tūrisma vietas mērķu sasniegšanā.

Mārketinga efektivitātes jēdziens

Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas terminoloģijas apakškomisija (2004) efektivitāti definē kā „pakāpi, kādā sistēma vai tās sastāvdaļas sasniedz vēlamu rezultātu (izpilda savas funkcijas) salīdzinājumā ar resursu patēriņu” vai arī kā „rādītāju, kas raksturo mēra pakāpi, kādā sistēma vai tās sastāvdaļas sasniedz vēlamu rezultātu (izpilda savas funkcijas) salīdzinājumā ar resursu patēriņu”. Efektivitātes jēdziens latviešu valodā ietver divas apakšnozīmes: *effectiveness*¹ un *efficiency*² angļu valodā un *effektiv*¹ un *effizient*² vācu valodā. Latviski abi iepriekš minētie jēdzieni tiek tulkoti kā efektivitāte. Jēdzienu atšķirības vislabāk raksturo K. Armisteda (*C. Armistead*) un J. P. Pritcharda (*J. P. Pritchard*) shēma [6] (sk. 1. att.). T. Bonoma un B. Klārks (1988) (*Bonoma and Clark*) mārketinga *efficiency* un *effectiveness* formulē kā *productivity*,³ kas ietver mārketinga funkciju *effectiveness* un *efficiency* [pēc 37]. Balstoties uz *productivity* definīciju, latviešu valodā *marketing productivity* būtu tulkojams kā mārketinga efektivitāte.

No efektivitātes definīcijas izriet, ka efektivitātes novērtēšanai (mērījumiem) jābūt orientētiem gan uz mērķa sasniegšanu, gan ekonomisko izdevīgumu.



1. att. Efektivitātes raksturojums[6]

Description of effectiveness

¹ Effectiv – iedarbīgs, tāds, kas sasniedz paredzēto mērķi.

Effectiveness as “doing the right things” (Drucker, 1974) [pēc 10].

² Effizient – izdevīgs, ekonomisks (tāds, kas atmaksājas, atbilst ieguldītajiem līdzekļiem).

Efficiency as “doing things right” (Drucker, 1974) [pēc 10].

³ Marketing productivity – the quantifiable value added by the marketing function, relative to its cost (351. lpp.)

Mārketinga darbības izvērtēšanas vēsture

Galvenās mārketinga izvērtēšanas izmaiņas ir tieši saistītas ar mārketinga izpratnes konceptuālām izmaiņām. Vēsturiski mārketinga pieeja ir mainījusies no orientācijas uz pārdošanas intensifikāciju uz klientu orientāciju, un šīs izmaiņas radīja nepieciešamību pēc atbilstošiem mārketinga izvērtēšanas indikatoriem.

Mārketinga izvērtēšanas pirmsākumos uzņēmumi galvenokārt koncentrējās uz ekonomiskās efektivitātes izvērtēšanu – tika vērtēts mārketinga ieguldījums uz uzņēmuma peļņu, apgrozījumu, pārdošanas apjomu [pēc 10; [Goodman, 1970 un 1972; Sevin, 1965; Feder, 1965; Buzzell and Chussil (1985), Day and Fahey, 1988]]. Pagājušā gadsimta 80. gados mārketinga efektivitātes izvērtēšanā popularitāti ieguva tirgus daļas rādītājs. L. P. Buklins (*Bucklin*) (1978) norādīja, ka mārketinga izvērtējumā jāiekļauj vairāki produkta/pakalpojuma kvalitātes rādītāji – procesu, funkcionālā, informācijas kvalitāte un klientu ieguvums [10]. 90. gados pētniekiem un praktiķiem aktuāls kļuva jautājums par to, ka mārketinga izvērtēšanā nav izmantojami finanšu rādītāji, kas raksturo biznesa veiksmi, svarīgāk ir novērtēt klientu apmierinātību [3; 4; 43], lojalitāti [3; 13; 18 u. c.] un zīmola vērtību (*brand equity*) [1; 2; 22; 28 u. c.], kas rezultātā ietekmē uzņēmuma finanšu rādītājus [10]. Izmantojot nefinansiālos rādītājus, piemēram, zīmola vērtību, aktuāls kļuva jautājums par mārketinga ietekmes izvērtēšanu ilgtermiņā, jo atpazīstama zīmola izveidošana ir ilgtermiņa process, kam nepieciešamas investīcijas daudzu gadu garumā. R. K. Šrivastava (*R. K. Srivastava*), T. Šērvans (*T. Shervani*) un L. Faheiss (*L. Fahey*) [40] mārketinga izvērtējumam ieteica izmantot mārketinga darbības izraisītus nefinanšu rezultātus, piemēram, apmierinātību, lojalitāti un zīmolu, kas veiksmīgas realizācijas gadījumā uzņēmumam rada finanšu ieguvumus.

F. Kotlers (*P. Kotler*), V. Gregors (*W. Gregor*) un V. Rodžerss (*W. Rodger*) [27] kā veiksmīgu mārketinga izvērtēšanas instrumentu ieteica mārketinga auditu, uzsverot, ka mārketinga izvērtēšanā svarīgi ir novērtēt gan uzņēmuma mārketinga makrovīdi un mikrovīdi, gan uzņēmuma stratēģiju, funkcijas, organizāciju un mārketinga efektivitāti (*productivity of marketing*). Taču, kā norādījis D. Braunlijs (*D. Brownlie*) [8], mārketinga audits neļauj veikt mārketinga darbības tiešu izvērtējumu, bet vairāk palīdz diagnosticēt organizatoriskos uzlabojumus.

Iepriekš minētās dažādās pieejas mārketinga darbības izvērtēšanā radīja izpratni par to, ka svarīgi ir gan daudzie finansiālie rādītāji, gan nefinansiālie rādītāji, kas parāda tiešos mārketinga darbības rezultātus (klientu apmierinātību, lojalitāti, zīmola efektu). 80. gados V. Bonoma un B. Klārks (1988) nonāca pie mārketinga izvērtēšanas (*marketing performance measurement*) sistēmas, kas mērīja mārketinga ekonomisko un rezultātu efektivitāti (*efficiency and effectiveness*). Autori to nosauca par *productivity measure*.

Lai arī pētnieki ir pamatojuši multidimensionālu (gan finansiālu, gan nefinansiālu) mārketinga izvērtēšanas rādītāju izmantošanas nepieciešamību un priekšrocības, šis ir interesants pētnieku diskusiju jautājums, bet praktiķiem tos izmantot ir sarežģīti, tāpēc joprojām mārketinga aktivitāšu pamatošanai nereti tiek lietoti finanšu rādītāji [10]. R. T. Rusts un citi autori [36] ir norādījuši: tā kā investoru galvenais intereses objekts ir finansiālie rādītāji, tad arī efektivitātes izvērtēšanā tie vēl joprojām tiek izmantoti, lai arī mārketinga speciālistus vairāk interesē klientu

reakcija uz mārketinga stratēģijām un lēmumiem. Jāpiekrīt ir B. H. Klārka (1999) apgalvojumam, ka „mārketinga efektivitātes izvērtēšanā vienmēr tiks izmantoti finanšu indikatori, jo šie rādītāji ir mārketinga budžeta piešķiršanas pamatojums, taču šie rādītāji tikai raksturo pašreizējo situāciju, bet nedod iespēju novērtēt uzņēmuma mārketinga darbību nākotnē”.

Lai arī pētnieki ir daudz diskutējuši par mārketinga aktivitāšu ietekmi ilgtermiņā, tomēr gan uzņēmumos, gan organizācijās tiek izvērtēta tikai konkrēta mārketinga pasākumu kompleksa (*marketing mix*) aktivitātes (īstermiņa efektivitāte), pieņemot, ka mārketinga ieguldījumiem ir īstermiņa efekts [36].

Apkopojot mārketinga izvērtēšanas izmaiņas, var secināt, ka tās attīstījušās trīs virzienos: 1) pāreja no finansiālo indikatoru izmantošanas uz nefinansiālo indikatoru izmantošanu un multidimensionālo izvērtēšanu; 2) pāreja no īstermiņa izvērtēšanas uz ilgtermiņa izvērtēšanu; 3) atsevišķu mārketinga aktivitāšu rezultātu nodalīšana no pārējo biznesa aktivitāšu rezultātiem.

Tūrisma vietu mārketinga efektivitātes izvērtēšana

Ja tūrisma attīstībā vērojamas pozitīvas tendences, piemēram, pieaug tūristu skaits, tad tūrisma vietas mārketinga organizācijas tradicionāli uzskata to par savas darbības nopelni. Bieži mārketinga pasākumu ietekme uz nozares attīstību tiek pamatota subjektīvi, nevis balstoties uz motivētu korelāciju [28]. Nepieciešamība pēc pamatota mārketinga darbības izvērtējuma pieaug gan tūrisma vietas konkurētspējas dēļ, gan nacionālo tūrisma organizāciju pastāvēšanas un finansējuma piesaistīšanas dēļ. Arvien biežāk tiek uzdots jautājums, vai TMO aktivitātes būtiski ietekmē tūrisma attīstību, vai tomēr noteicošie ir citi faktori, piemēram, ekonomiskās attīstības izraisītā iedzīvotāju labklājība, transporta attīstība, politiskie notikumi, tūrisma nozares uzņēmumu veiktās mārketinga aktivitātes u. c. Šaubas politiķos un sabiedrībā ir radījis tas, ka TMO līdz šim nav spējušas atrast pamatotus pierādījumus savu aktivitāšu efektivitātei. Šo problēmu ir radījis tas, ka līdz šim TMO savas darbības pamatošanai ir izmantojušas galvenokārt rādītājus, kas raksturo tūrisma: tūristu skaits, uzturēšanās ilgums, ar ceļošanu saistītie izdevumi un tirgus daļa, taču, kā norāda S. Paiks [33], šie rādītāji ir izmantojami tūrisma vietas konkurētspējas raksturošanai, nevis mārketinga efektivitātes izvērtēšanai. No vienas puses, TMO ir jāspēj pierādīt savas darbības efektivitāte ar izmērāmiem finanšu rādītājiem, no otras puses, ņemot vērā tūristu lēmumu pieņemšanas procesu, TMO nevar izmērīt mārketinga kampaņu ietekmi uz tūristu skaitu ilgtermiņā. Tendence tūrisma vietās orientēties tikai uz īstermiņa efektivitātes rādītājiem ir saistīta ar TMO politizāciju un augsto kadru mainību. S. Paiks [32] iesaka īstermiņa rādītājus novērtēt ilgtermiņā, tas nodrošinātu tūrisma vietas ilgtspējīgu konkurētspēju. Savukārt R. T. Rusts [36] norāda, ka mārketinga izdevumiem lielāka ir ilgtermiņa, nevis īstermiņa ietekme.

Jau iepriekš pieminētā mārketinga paradigmu maiņa ir radījusi nepieciešamību pēc jaunas pieejas arī tūrisma vietu mārketinga izvērtēšanā. Līdz šim mārketinga efektivitātes jautājumi visbiežāk risināti konceptuāli vai teorētiski, bet kurus rādītājus un metodes izmantot joprojām, par to tiek diskutēts [12]. Kā norāda U. Gretcela (*U. Gretzel*) un citi autori [21], viena no izmaiņām TMO darbībā ir

jaunas metodoloģijas piemērošana mārketinga efektivitātes izvērtēšanai. R. Lī (R. Li) un J. F. Petriks (J. F. Petrick) [29] norādījuši, ka paradigmu maiņas dēļ mārketinga ir jāizvērtē pēc šādiem kritērijiem: patērētāju uztvere, attīstība, zīmols, pozicionēšana, vides ilgtspēja u. c. Salīdzinot mārketinga efektivitātes izvērtēšanas metodes dažādos uzņēmumos Spānijā, R. Eusobio (*Eusebio*), J. J. Andreu (*Andreu*) un M. P. Lopess Belbese (*Lopez Belbeze*) [15] norāda, ka tūrisma un viesmīlības uzņēmumos svarīgākie efektivitātes izvērtēšanas kritēriji ir patērētāju uzvedība, apmierinātība un lojalitāte, kas liecina, ka tūrisma mārketingā veiksmīgāk ir adaptēta modernā mārketinga koncepcija.

Līdz šim tūrisma nozarē mārketinga efektivitātes izvērtēšana visbiežāk ir aprobežojusies ar mārketinga komunikācijas pasākumu – reklāmas, tūrisma izstāžu un publicitātes pasākumu efektivitātes – izvērtēšanu. Tūrisma kontekstā visplašāk ir pētīta reklāmas efektivitāte un ekonomiskā ietekme [31; 26; 34]. Kā norāda R. T. Rusts (*Rust*) un citi [36], tūrisma un viesmīlības uzņēmumu lielāko mārketinga budžeta daļu veido izdevumi reklāmai, tāpēc svarīgi ir izvērtēt tās efektivitāti. Visbiežāk tūrisma vietas reklāmas efektivitātes izvērtēšanai tiek izmantota konversijas metode (*conversion studies*), ar kuras palīdzību nosaka, cik liels pieprasījums ir radies reklāmas ietekmē, t. i., cik ceļotāju ir ieradušies tūrisma vietā reklāmas ietekmē. Lai arī šai metodei ir daudz kritiķu, kuri norādījuši uz šīs metodes trūkumiem – nepiemērota izlases metode un netiek ņemtas vērā izlases kļūdas, interpretējot datus [16]; pirkšanas lēmuma pieņemšanas procesa (*AIDA*) īpatnības tūrismā [31]; programmas mērķu ignorēšana [31] u. c. – tomēr metodes priekšrocības ir salīdzinoši zemās izmaksas. Balstoties uz konversijas indeksu, var izrēķināt reklāmas kampaņas ienākumus no ieguldījumiem (INI) jeb investīciju ienesīgumu (*Return on Investment (ROI)*) un izmaksu efektivitāti (*cost effectiveness*). Šī metode veiksmīgi ir izmantojama

- reklāmas budžeta pamatošanai;
- reklāmas kampaņas mērķu atbilstības noteikšanai;
- reklāmas ietekmes noteikšanai uz konkrētiem ceļošanas lēmumiem;
- dažādo reklāmas kampaņu efektivitātes salīdzināšanai [23].

Konversijas metode nav izmantojama kopējās TMO mārketinga darbības efektivitātes izvērtēšanai, taču atsevišķu tūrisma vietu mārketinga organizāciju vadītāji organizācijas darbības efektivitātes pamatošanai INI izmanto neadekvāti, aprēķinot attiecību starp visas organizācijas mārketinga izmaksām ar kopējiem tūristu izdevumiem. Šāda pieeja tikai vairo šaubas par organizāciju darbības efektivitāti, jo par galveno tūrisma attīstību ietekmējošo faktoru tiek uzskatīta organizācijas darbība, neņemot vērā citu faktoru ietekmi.

Tūrismā mārketinga komunikācijas pasākumu efektivitātes izvērtēšanai tiek izmantotas arī citas metodes, kuras apkopotas I. tabulā.

Kā norāda P. O. Šīlds (*Shield*) [38], pētījumi par mārketinga efektivitātes mērījumiem vairāk pieejami tieši uzņēmumos, bet joprojām trūkst pētījumu par tūrisma vietu mārketinga/reklāmas efektivitāti. Galvenās problēmas mārketinga efektivitātes izvērtēšanā makrolīmenī ir atbilstošu datu un adekvātu metožu trūkums, ceļošanas lēmumu pieņemšanas process un ārējās vides faktoru ietekme uz tūrisma attīstību [38].

1. tabula

Tūrisma mārketinga komunikācijas efektivitātes izvērtēšanas metodes
Productivity evaluation methods of the marketing mix

Mārketinga komunikācijas instrumenti	Efektivitātes izvērtēšanas metodes
Reklāma	Potenciālie un reāli piesaistītie klienti un to raksturojums (<i>Conversion study</i>). Izmantojot CR, aprēķina efektivitātes koeficientu un INI (ROI) [31; 34] Patērētāju reakcijas mērījums dažādās mārketinga procesa fāzēs (<i>Advertising tracking studies</i>) [pēc 34] Eksperiments [pēc 33]
Publicitāte	Pielīdzināšana reklāmas vērtībai (<i>Equivalent advertising value (EAV)</i>) [pēc 33] Kvalitatīvā analīze (rakstu skaits, cm ² skaits, auditorijas lielums) [pēc 33]
Tūrisma izstādes	Potenciālie un reāli piesaistītie klienti un to raksturojums (<i>Conversion study</i>) Kontaktu skaits, pieprasījumu skaits, izplatītie materiāli u. c. [33]
Brošūras	Rādītāju kopums (lasītāju skaits, ietekme uz lēmuma pieņemšanu un izdevumiem u. c.) [45]
Jaunie mārketinga kanāli/tehnoloģijas	Potenciālie un reāli piesaistītie klienti un to raksturojums (<i>Conversion study</i>)

2. tabula

Tūrisma vietu zīmola efekta indikatori un to vērtēšanas metodes [32]
Destination brand performance measures [32]

Indikatori	Mērķis un metodes
Tūrisma vietas zīmola atpazīšana	Noskaidrot tūrisma vietas konkurētspēju salīdzinājumā ar citām tūrisma vietām (<i>Top of mind awareness (ToMA)</i>)
Zīmola asociācijas	Novērtēt tēlu ar patērētāju reakcijas mērījumu dažādās mārketinga procesa fāzēs (<i>Advertising Tracking Studies</i>)
Zīmola rezonanse	Apmierinātības koeficients un vēlme atgriezties tūrisma vietā (ceļotāju apsekojums)
Zīmola lojalitāte	Atgriešanās un mutiskā reklāma (ceļotāju apsekojums)

Ar iepriekš minēto metožu palīdzību var izvērtēt dažādu mārketinga komunikācijas pasākumu efektivitāti, un šie mērījumi ir saistīti ar efektivitātes izvērtēšanu īstermiņā. Tūrisma vietu ilgtspējīgas konkurētspējas nodrošināšanā

svarīgi izvērtēt tieši mārketinga efektivitāti ilgtermiņā [33]. Viens no TMO galvenajiem stratēģiskajiem uzdevumiem ir tūrisma vietas zīmola veidošana. Daudzi pētnieki (Krokets (*Crockett*) un Vuds (*Wood*), Kurtis (*Curtis*), Hols (*Halls*), Morgans (*Morgan*), Pričards (*Pritchard*) un Praids (*Pride*) u. c.) ir pētījuši tūrisma vietu zīmola attīstību, taču pētījumu par zīmola efektivitāti ir salīdzinoši maz [piemēram, 11; 25; 30; 32; 33]. Kā norāda S. Paiks (2004), zīmola efektivitātes novērtēšanā visatbilstošākais ir D. Ākera (*Aaker*) [1] *Consumer Based Brand Equity (CBBE)* modelis, ar kura palīdzību tiek vērtēti tūrisma vietas zīmola elementi: zīmola atpazīšana (*brand awareness*), zīmola asociācijas (*brand associations*), zīmola rezonanse (*brand resonance*) un zīmola lojalitāte (*brand loyalty*). Tūrisma vietas zīmola efektivitātes izvērtēšanas indikatori un metodes ir apkopotas 2. tabulā.

Zīmola vērtības veidošanas efektivitātes mērījumi ir saistīti ar TMO darbību ilgtermiņā.

Kā norādījuši vairāki pētnieki [35 19; 39], lai veicinātu tūrisma attīstību un ieviestu tūrisma attīstības stratēģijas tūrisma vietās, tūrisma vietu menedžmenta/mārketinga organizācijām jācenšas paaugstināt pašas organizācijas darbības efektivitāti (*effectiveness*) un sniegumu (*performance*). S. Paiks [33] tūrisma vietas mārketinga efektivitātes izvērtējumam iesaka lietot indikatoru kopumu, kas balstās uz tūrisma tirgus (*market performance*) un TMO (*organisation performance*) izvērtējumu. TMO darbības izvērtēšanā izmanto mārketinga kontrolēšanu, kas balstās uz plānoto un sasniegto mērķu sistemātisku analīzi. TMO darbības efektivitātes izvērtēšanu ir aprakstījis V. Eliots [14], iesakot analizēt, vai mērķus ir izdevies sasniegt ar zemākajām izmaksām; vai resursi izmantoti efektīvi; vai publiskās investīcijas ir pamatotas. G. J. Holijs (*Holey*) norādījis, ka organizācijas darbības vērtēšanai nepieciešams sistemātisks neatkarīgs mārketinga audits, kas ietver mārketinga vides auditu, stratēģiju auditu, mārketinga sistēmas analīzi, mārketinga pasākumu analīzi un izmaksu efektivitātes analīzi [pēc 32]. Savukārt E. Hēts (*Heath*) un G. Vols (*Wall*) [33] organizācijas darbības auditā iekļāvuši arī tādu mērķu analīzi, kas saistīti ar tūrisma vietas attīstību:

- TMO misija ir skaidri definēta un balstīta uz tirgus orientāciju; vai misija ir saskaņota ar resursiem un iespējām; vai misija notiek saskaņā ar tūristu, dabas vides, biznesa un sabiedrības interesēm;
- vai ir skaidri definēti tūrisma vietas/reģiona attīstības mērķi; vai tie ir darīti zināmi un skaidri saprotami tūrisma nozares pārstāvjiem;
- vai mērķi ir atbilstoši tūrisma vietas resursiem, iespējām un konkurences pozīcijām;
- vai informācija par mērķu sasniegšanas progresu ir pieejama, un vai šī informācija tiek sniegta regulāri.

B. Folkners (*B. Faulkner*) [16] TMO darbības vai programmu analīzei paralēli produktivitātes izvērtējumam (*effectiveness, efficiency*) ieteica analizēt arī pakāpi, kādā izvirzītie mērķi un prioritātes saskan ar klientu un ieinteresēto grupu (*stakeholders*) interesēm (*appropriateness*). Tūrisma vietas mārketinga organizācijas darbības izvērtēšanā ir jānoskaidro gan nozares uzņēmumu, gan sabiedrisko organizāciju, gan vietējo iedzīvotāju viedoklis par organizācijas darbību, jo tikai tad,

kad iesaistītās grupas vērtēs organizācijas darbību pozitīvi, būs iespējama sadarbība, kas veicinās ilgtspējīgu tūrisma attīstību.

Bieži tūrisma vietas mārketinga tiek saistīts tikai ar TMO aktivitātēm, bet „tūrisma vietu mārketinga ir kopdarbs, ko ģeogrāfiski ierobežotā areālā veic dažādas organizācijas un uzņēmumi, lai sasniegtu kopīgu mērķi” [20; 42].

D. Buhalis (*D. Buhalis*) [9] arī ir uzsvēris, ka „tūrisma vietas vadības un mārketinga galvenie stratēģiskie mērķi ir šādi: nodrošināt vietējo iedzīvotāju labklājību ilgtermiņā; maksimāli paaugstināt tūristu apmierinātības līmeni; palielināt vietējo uzņēmumu ienesīgumu un tūrisma multiplikatīvo efektu; optimizēt tūrisma ietekmi, nodrošinot līdzsvaru starp ekonomiskajiem ieguvumiem un sociālajām un ekoloģiskās vides izmaksām” [9]. Ilgtspējīga tūrisma attīstības veicināšanā nav izmantojamas mārketinga koncepcijas, kas balstās tikai uz pārdošanas intensifikāciju vai tikai uz klientu īslaicīgo vēlmju apmierināšanu. Ilgtspējīga tūrisma attīstības nodrošināšanā vispiemērotākā ir sociālā mārketinga koncepcija [41].

Ilgtspējīga tūrisma attīstībā tūrisma vietas mārketingam ir būtiska nozīme, un teorētiski šis jautājums ir apskatīts ļoti plaši, taču īstenībā ilgtspējīga mārketinga principi netiek ņemti vērā, ne izvirzot mārketinga mērķus, ne realizējot mārketinga aktivitātes, ne arī analizējot mārketinga efektivitāti. TMO, orientējoties uz lielāka tūristu skaita piesaistīšanu un ienākumu palielināšanu, savas darbības izvērtēšanā neņem vērā to, kādu ietekmi mārketinga stratēģiju realizēšana ir atstājusi uz tūrisma vietas sociālo, ekonomisko un dabas vidi.

Tūrisma ietekmes izvērtēšanas indikatori ir apzināti tieši tūrisma plānošanas kontekstā, taču indikatori, kuri būtu izmantojami mārketinga darbības izvērtēšanā, nav apzināti. TMO tūrisma ietekmes aspekti jāņem vērā, to pierāda tas, ka bieži TMO darbības stratēģijas un aktivitātes ir saistītas ar tūrisma ietekmes negatīvo seku novēršanu, piemēram, piesaistot tūrisma vietai ceļotāju segmentus, kuru uzvedība konfliktē ar citu tūristu segmentu un vietējo iedzīvotāju uzvedību. Tūrisma vieta var iegūt negatīvu tēlu kā ceļojumu galamērķis, un vietējie iedzīvotāji tūrisma attīstību un ar to saistītās aktivitātes vērtē negatīvi. Šādā situācijā, lai arī ir izdves piesaistīt lielāku tūristu skaitu un palielināt ienākumus no tūrisma, ilgtermiņā tūrisma vietas tēls var pasliktināties, tāpēc mārketinga efektivitāte kļūst apšaubāma.

Nākotnē aizvien pieaugs saikne starp tūrisma vietas konkurētspēju un ilgtspēju [22], „autentiskums un tūrisma aktivitāšu harmonija ar vietējo sociālo un dabas vidi ir viens no kvalitātes kritērijiem tūrismā” [44]. Mārketinga ir viens no tūrisma ietekmes vadības instrumentiem, un, lai nodrošinātu ilgtspējīgu tūrisma attīstību mārketinga efektivitātes izvērtēšanā, ir jāiekļauj ilgtspējas indikatori, piemēram, tūrisma vietas ietilpība; tūrisma ietekme uz sociālo, ekonomisko, dabas vidi; izvēlēto stratēģisko mērķu ilgtspēja; mērķa tirgu atraktivitāte, raugoties no ilgtspējas viedokļa; piedāvājuma ilgtspēja. Līdz šim šāda pieeja zinātniskajā literatūrā nav plaši apskatīta, tāpēc nepieciešams izstrādāt ilgtspējas indikatoru kopumu, kurus reāli varētu izmantot TMO, apbrējot tos dažādās tūrisma vietās.

Apkopojot gan zinātniskajā literatūrā aprakstīto, gan praksē izmantoto mārketinga efektivitātes izvērtēšanas pieredzi, jāatzīst, ka tūrisma vietu mārketinga efektivitātes izvērtēšana ir komplekss process, kurā izmantojams plašs indikatoru kopums (sk. 2. att.).



2. att. Tūrisma vietu mārketinga efektivitātes izvērtēšanas indikatori

Destination marketing performance indicators

Avots: veidojusi autore.

TMO ieteicams izmantot 3. attēlā apkopotos tūrisma vietu mārketinga efektivitātes izvērtēšanas indikators. Mārketinga efektivitātes izvērtēšanu makrolīmenī sarežģīt

- izvērtēšanai nepieciešamo datu trūkums;
- adekvātu metožu trūkums (atbilstoši mūsdienu mārketinga izpratnei);
- nav ilgtermiņa pieejas mārketinga efektivitātes izvērtēšanā;
- makrovides faktoru būtiskā ietekme uz tūrisma attīstību, kas apgrūtina novērtēt mārketinga lomu tūrisma attīstībā;
- mārketinga ir viens no pirkšanas (ceļošanas) lēmuma pieņemšanas procesa stimuliem, kas rada grūtības novērtēt tieši mārketinga ieguldījumu;
- spiediens uz mārketinga ekonomiskās ietekmes (finanšu rādītāji) novērtējumu.

Secinājumi un priekšlikumi

Līdz šim tūrisma vietu mārketinga efektivitātes izvērtēšana vairāk saistīta ar TMO mārketinga komunikācijas pasākumu efektivitātes izvērtēšanu, kas ļauj novērtēt mārketinga īstermiņa efektivitāti, taču svarīgāk ir novērtēt mārketinga ietekmi tieši ilgtermiņā.

Joprojām trūkst pētījumu un metožu mārketinga ilgtermiņa efektivitātes izvērtēšanai, jo daudzi līdzšinējie risinājumi ir teorētiski izstrādāti, taču tiem trūkst prakses pierādījumu un pamatojuma. Tūrisma vietu mārketinga darbības izvērtēšanā joprojām nav integrēti modernā mārketinga principi. Mārketinga paradigmu maiņas

dēļ tūrisma vietas mārketinga efektivitātes novērtēšanā jāiekļauj tādi indikatori kā zīmola efekts, konkurētspēja, sadarbība un ilgtspēja.

Ņemot vērā tūrisma vietas mārketinga specifiku, t. i., daudzos mārketinga veicējus, nepieciešams izvērtēt gan tūrisma vietas mārketinga organizācijas, gan tūrisma iesaistīto uzņēmumu un citu organizāciju mārketinga efektivitāti.

Mārketinga efektivitāti ieteicams izvērtēt, balstoties uz trim indikatoru grupām: tirgus attīstības indikatoriem, mārketinga organizācijas darbības indikatoriem un ilgtspējas indikatoriem.

Joprojām trūkst pētījumu par ilgtspējas indikatoru izmantošanu mārketinga efektivitātes izvērtēšanā, tāpēc ir jāapkopo un jāizvērtē indikatoru izvērtēšanas metodes un to lietojums.

LITERATŪRA

1. Aaker D. A., Jacobson R. (1994). The Financial Information Content of Perceived Quality. *Journal of Marketing Research*, Vol. 31, 191–201.
2. Ambler T., Barwise P. (1998) The Trouble with Brand Valuation. *The Journal of Brand Management*. Vol. 5, No. 5, 367–377.
3. Anderson E. W., Sullivan M. W. (1993) The Antecedents and Consequences of Customer Satisfaction for Firms. *Marketing Science*, Vol. 12, No. 2, 125–143.
4. Anderson E. W., Fornell C., Rust R. T. (1997) Customer Satisfaction, Productivity and Profitability. Differences Between Goods and Services. *Marketing Science*, Vol. 16, No. 2, 129–145.
5. Anderson E. W., Fornell C. G., Mazvancheryl S. K. (2004) Customer Satisfaction and Shareholder Values. *Journal of Marketing*, Vol. 68, No. 4, 172–185.
6. Armistead C., Pritchard J. P. (1997). Business Process Management and Organisational Effectiveness. In: Armistead C., Kiely J.(eds.) *Effective Organisations into the Future*. London: Cassell.
7. Bonoma T. V. and Clark B. H. (1988) *Marketing Performance Assessment*. Boston: Harvard Business School Press.
8. Brownlie D. (1996) Marketing Audits and Auditing: Diagnosis through Intervention, *Journal of Marketing Management*, Vol. 12, 99–112.
9. Buhalis D. (2000) Marketing the Competitive Destination of the Future. *Tourism Management*, 21 (1), 97–116.
10. Clark B. H. (1999) Marketing Performance Measures: History and Interrelationships. *Journal of Marketing Management*, Vol. 15, 711–732.
11. Curtis J. (2001) Branding a State: the Evolution of Brand Oregon. *Journal of Vacation Marketing*, 7 (1), 75–81.
12. Denizci B., Li X. (2009) Linking Marketing Efforts to Financial Outcome: An Exploratory Study in Tourism and Hospitality Contexts. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 33, No. 2, 211–226.
13. Dick A. S., Basu K. (1994) Customer Loyalty: Toward an Integrated Conceptual Framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 22., No. 2, 99–113.
14. Elliott J. (1997) *Tourism-Politics and Public Sector Management*. London: Routledge.
15. Eusebio R. J. J., Andreu M. P., Lopez Belbeze P. (2006) Measures of marketing performance: a comparative study from Spain. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 18, No.2, 145–155.

16. Faulkner B. (1997) A Model for Evaluation of National Tourism Destination Marketing Programs. *Journal of Travel Research*, Winter, 23–32.
17. Formica S., Littlefield J. (2000) National Tourism Organisations: A Promotional Plans Framework. *Journal of Hospitality & Leisure Marketing*, 7 (1), 103–119.
18. Fornell C., Johnson M. D., Anderson E. W., Cha J., Bryant B. E. (1996) The American Customer Satisfaction Index: Nature, Purpose, and Findings. *Journal of Marketing*, Vol. 60. No. 2, 7–18.
19. Goaoutzi M., Nijkamp P. (2006) *Tourism and Regional Development: New Pathways*. London: Ashagate Publishing.
20. Grangjo Y. (2003) Destination Networking: Co-opetition in Peripheral Surroundings. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 33 (5), 427–448.
21. Gretzel U., Fesenmeier D. R., Formica S., O’Leary J. T. (2006) Searching for the Future: Challenges Faced by Destination Marketing Organizations. *Journal of Travel Research* 45, 116–126.
22. Holden A. *Environment and Tourism*. London: Routledge, 2000, 225 p.
23. Kaplanidou K., Vogt C. (2003) A New Series of Marketing and Research Papers to Better Inform Michigan’s Tourism Industry. Paper 1: Conversion Studies. Available: www.travelmichigannews.org/mtr/pdf/
24. Keller K. L. (1993) Conceptualizing, measuring, and managing customer-based brand equity. *Journal of Marketing*, Vol. 57, 1–22.
25. Kim H., Kim. W. G., An J. A. (2003) The Effect of Consumer-based Brand Equity on Firms’ financial performance. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 20 (4/5), 335–351.
26. Kim S. Y., Hwang Y. H., Fesenmaier D. R. (2005) Modeling Tourism Advertising Effectiveness. *Journal of Travel Research*, 44 (1), 42–49.
27. Kotler P., Gregor W., Rodgers W. (1997) The marketing audit comes of age. *Management Review*, 18 (2), 25–43.
28. Lassar W., Mittal B., Sharma A. (1995) Measuring Customer-based Brand Equity. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 12, No. 4, 11–19.
29. Li R., Petrick J. F. (2008) Tourism Marketing in an Era of Paradigm Shift. *Journal of Travel Research* 46 (3), 235–244.
30. Mackay M. M. (2001) Application of brand equity measures in service markets. *Journal of Services Marketing*, Vol. 15, No. 3, 210–221.
31. McWilliams E. G., Crompton J. L. (1997) An expanded frame for measuring the effectiveness of destination advertising. *Tourism Management*, 18 (3), 127–137.
32. Pike S. (2007) Consumer-based brand equity for destinations: Practical DMO performance measures. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, Vol. 22 (1), 51–61.
33. Pike S. (2008) *Destination Marketing/An Integrated Marketing Communication Approach*. Oxford: Butterworth-Heinemann, 2008, p. 350–369.
34. Pratt S., Mc Cabe S., Cortes-Jemenez I., Blake A. (2009) Measuring the Effectiveness of Destination Marketing Campaigns: Comparative Analysis of Conversation Studies. *Journal of Travel Research*, 2009. Available: Sage Journals Online.
35. Presenza A., Sheehan L., Ritchie J. R. B. (2005) Towards a Model of the Roles and Activities of Destination Management Organizations. *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Science*.
36. Rust R. T., Ambler T., Carpenter G. S., Kumar V., Srivastava R. K. (2004) Measuring Marketing Productivity: Current Knowledge and Future Directions. *Journal of Marketing*, 68 (1), 76–89.

37. Sheth J. N., R. S. Sisodia (2002) Marketing Productivity Issues and Analysis. *Journal of Business Research*, 55 (5), 349–362.
38. Shields P. O. (2006) State-Funded Tourism Marketing: The Effectiveness of State Travel Guides for the College Market. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, Vol. 20 (2), 31–49.
39. Spyriadis T., Fletcher J., Fyall A., Carter R. Evaluating Performance of Organisations Operating in Composite Industrial Environments: The Case of Tourism Destination Management Organisations.
40. Srivastava R. K., Shervani T., Fahey L. (1998) Market-based assets and shareholder value: A framework for analysis. *Journal of Marketing*, Vol. 62 (1), 2–18.
41. Swarbrooke J. (1999) *Sustainable Tourism Management*. New York: CABI Publishing.
42. Vernon J., Essex S., Pinder D., Curry K. (2005) Collaborative Policy-making. *Annals of Tourism Research*, 32 (2), 325–34.
43. Voss G. B., Parasuraman A., Grewal D. (1998) The Roles of Price, Performance, and Expectations in Determining Satisfaction in Service Exchanges. *Journal of Marketing*, Vol. 62, No. 4, 46–61.
44. World Tourism Organisation (UN WTO) (2003) Quality in tourism: a conceptual framework. Available: www.world-tourism.org/quality/E/main.htm
45. Zhou Z. (1997) Destination Marketing: Measuring the Effectiveness of Brochures. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, Vol. 6, Issue 3 & 4, 143–158.

Summary

There are comparatively few studies related to the assessment of marketing effectiveness of tourism destinations. The article depicts the main issues regarding the assessment of marketing activities at tourism destinations. Due to the fact that the results of activities of Destination Marketing Organisations are closely related to the development of a tourism destination, marketing success at tourism destinations can be measured from the point of view of the development of a destination as well as on the basis of activities of tourism marketing organisations.

The article summarises the historical developments in assessing marketing effectiveness related to conceptual changes in the understanding of marketing. It also evaluates the suitability of traditional indicators to the needs of assessing tourism destination marketing.

The author concludes that the specific character of marketing of tourism destinations, e.g. the large number of stakeholders and orientation towards the concept of sustainable marketing, demand additional marketing assessment indicators, which could be applicable to measuring long-term results of tourism destination marketing. On the basis of existing studies, the author recommends utilising three groups of indicators for marketing assessment: market performance indicators, organisation performance indicators and sustainability performance indicators.

Keywords: *marketing performance measures, destination marketing, marketing productivity, effectiveness, efficiency, destination marketing organisation.*

Kompensācijas darījumi (*offset*) aizsardzības ekonomikas kontekstā

Offset Transactions in the Context of the Defence Economics

Alekss Tiltiņš

NBS Nodrošinājuma pavēlniecības štābs
Operatīvās plānošanas (G-3) pārvalde
Atbalsta operāciju daļa
Vienības gatve 56, Rīga, LV-1004
E-pasts: alekss_tiltins@yahoo.com

Inga Špate

LR Aizsardzības ministrija
Nodrošinājuma politikas departaments
Nodrošinājuma stratēģijas nodaļa
K. Valdemāra iela 10/12, Rīga, LV-1473
E-pasts: inga.spate@mod.gov.lv

Pēdējos desmit gados lielākajās pasaules valstīs ir krasi palielinājusies interese par aizsardzības ekonomikas teoriju. Vēl pirms XX gadsimta sākuma daudzi zinātnieki atzīmēja valsts militāro aktivitāšu ietekmi uz tautsaimniecības attīstību, šī likumsakarība ir aktuāla arī XXI gadsimtā.

Paaugstināto terorisma un lokālo konfliktu risku dēļ mūsdienu militārajās operācijās tiek uzsvērtā militārā spēka kvalitāte, lai pēc iespējas vairāk samazinātu izmaksas, kas saistītas ar kaujas darbību. Pēc 2001. gada 11. septembra notikumiem pasaulē palielinājās kopējais pieprasījums pēc augsto tehnoloģiju ieročiem un militārā ekipējuma, turklāt tika novērots militāro preču cenu un ražošanas izmaksu pieaugums un daudzu pasaules valstu aizsardzības budžeta tēriņu samazinājums. Līdz ar to mūsdienu pētnieki arvien lielāku uzmanību pievērš vienam no aizsardzības ekonomikas pamatjautājumiem: ieroču un militārā ekipējuma starptautiskajai tirdzniecībai.¹

Lai samazinātu aizsardzības budžeta tēriņus, kā arī atbalstītu tautsaimniecības attīstību, daudzas gatavo militāro preču importētājvalstis izmanto kompensācijas (*offset*) darījumu politiku (turpmāk – kompensācijas darījumi). Šīs politikas izmantošanas vērtējums nav vienprātīgs un svārstās no strikti negatīva (Francija, Vācija) līdz neitrāli pozitīvam² (Zviedrija, Somija, Spānija un Čehija u. c.).

Baltijas reģionā kompensācijas darījumu politiku piekopi Lietuva un Igaunija. Latvijā kompensācijas darījumi nenotika, kā arī nebija skaidri definēta kompensācijas darījumu politika.

¹ Lifshitz Y. The Economics of Producing Defense: Illustrated by the Israeli Case. Kluwer Academic Publishers, 2003. 354 p.

² Offsets – National Policies and Practices. EDA home page (skatīts 10.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu.

Tomēr pēdējā gada laikā šis jautājums tika aktualizēts pētījumā „Militārās rūpniecības attīstības iespējas Latvijā” un starptautiskajā zinātniskajā konferencē *Baltic Defence Research and Technology 2009*.³ Pašlaik Latvijas Republikas Aizsardzības ministrija sadarbībā ar Ekonomikas ministriju izstrādā iepriekš minēto politiku.

Šī raksta **mērķis** ir aprakstīt kompensācijas darījumu teorētiskos aspektus aizsardzības ekonomikas procesu ietekmē un izvirzīt pamatprincipus šāda veida darījumu izmantošanai. Lai sasniegtu šo mērķi, autori izvērtēs ASV, ES un Latvijā veiktos pētījumus, kā arī publiski pieejamos teorētiskos materiālus (zinātniskos rakstus).

Raksta pirmajā nodaļā tiks aplūkota kompensāciju darījumu evolūcija un to ietekmējošie faktori. Otrā nodaļā tiks vērtēta kompensācijas darījumu definīcijām un klasifikācijas veidiem. Savukārt trešajā nodaļā, pamatojoties uz citu autoru pētījumiem, autori izanalizēs kompensācijas darījumu lietošanu dažādās valstīs, kā arī izvirzīs šo darījumu izmantošanas vispārīgos pamatprincipus. Secinājumu daļā autori apkopos galvenos secinājumus, ņemot vērā iepriekš veikto analīzi.

Atslēgvārdi: aizsardzības ekonomika, kompensācijas darījumi, publiskie iepirkumi, tautsaimniecība, kompensācijas darījumu pamatprincipi.

1. Kompensācijas darījumu evolūcijas ekonomiskie aspekti

Aizsardzības ekonomika ir salīdzinoši jauna ekonomikas apakšnozare, kas analizē jautājumus, kuri saistīti ar valsts aizsardzību, izmantojot ekonomisko teoriju. Lai gan karadarbība ir cilvēces vēstures neatņemama sastāvdaļa, nopietna karadarbības un valsts aizsardzības ekonomisko aspektu pētniecība sākusies tikai XX gadsimtā. Taču vēl pirms XX gadsimta daži pētnieki mēģināja sasaistīt valsts aizsardzības aspektus ar ekonomikas teoriju. Divi no aizsardzības ekonomikas pamatjautājumiem ir ieroču un militārā ekipējuma starptautiskā tirdzniecība un publisko iepirkumu organizācija aizsardzības jomā.⁴ Tieši šo jautājumu kontekstā tiek pētīta kompensācijas darījumu lietošana militāro preču iepirkumos. Tāpēc ir ļoti svarīgi pievērst uzmanību kompensācijas darījumu attīstībai dažādu aizsardzības ekonomikas procesu ietekmē.

Viens no pirmajiem pētniekiem, kas pievērsa uzmanību valsts aizsardzības ekonomiskajiem aspektiem, bija Ādams Smits (1723–1790). Darbā „Valsts bagātības dabas un cēloņu pētījums” (*An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*) (1776) viņš kā svarīgāko valsts funkciju min *sabiedrības aizsardzību no citu neatkarīgo sabiedrību uzbrukumiem un vardarbības*. Šīs funkcijas īstenošanas pamatlīdzeklis ir militārais spēks. Ā. Smits apgalvo, ka tehniskā progresa ietekmē karadarbības laiks palielinās un ieroči kļūst dārgāki. Šajā situācijā uzvaru var gūt tikai civilizētas un bagātas valstis, kuras var atļauties vest ilgu karadarbību, izmantojot modernus ieročus,⁵ citiem vārdiem, valsts aizsardzība ir tieši atkarīga no tās ekonomiskā potenciāla.

³ Plašāka informācija ir LR Aizsardzības ministrijas mājaslapā. Pieejams: www.mod.gov.lv.

⁴ Lifshitz Y. *The Economics of Producing Defense: Illustrated by the Israeli Case*. Kluwer Academic Publishers, 2003. 354 p.

⁵ Smith A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Globusz Publishing (skatīts 11.02.2008.). Pieejams: www.globusz.com.

Vēlāk, jau XX gadsimta vidū, ASV attīstījās *militārā keinsisma* teorija, kura balstās uz angļu ekonomista Dž. M. Keinsa (*John Meynard Keynes*) (1883–1946) pētījumiem par valsts lomu ekonomisko procesu regulēšanā. Pēc būtības tā ir valsts politika, kad valdība izmanto aizsardzības budžetu kā ietekmes instrumentu, lai stimulētu ražošanu, kas cieš no ekonomiskās lejupslīdes, un lai atbalstītu pētniecisko nozari.⁶ Parasti šī politika izpaužas šādos virzienos: a) vietējā ražojuma produktu iepirkumi militārām vajadzībām; b) resursu pārdale no produktīvām uz mazāk produktīvām nozarēm valsts ražošanas sektorā; c) valsts budžeta finanšu līdzekļu piesaistīšana aizsardzības sektoram (infrastruktūras veidošana, bruņojuma un militārā ekipējuma iepirkumi utt.).⁷ Praksē militārais keinsisms pierādīja savu dzīvotspēju ASV XX gadsimta 40. gadu beigās, kad valdības politika, palielinot aizsardzības tēriņus aukstā kara laikā, stimulēja aizsardzības industrijas straujo attīstību.⁸

Taču ne visas pasaules valstis spēja novirzīt ievērojamus līdzekļus militārajām vajadzībām un veicināt aizsardzības industrijas izaugsmi. Tāpēc, lai uzturētu politisko līdzsvaru, aukstā kara pretinieki – ASV un PSRS – sāka veidot militārās alianses. Rezultātā tika izveidoti divi ievērojami militārie bloki: Ziemeļatlantijas līguma organizācija (NATO) un Varšavas pakta valstis. Starp abiem blokiem pastāvēja bruņošanās sacensība, kura savukārt sekmēja daudzu valstu aizsardzības palielināšanos. Tieši šajā laikā sāka pieaugt militāro preču starptautiskās tirdzniecības apjomi un pasaules valstis sadalījās militāro preču eksportētājās un importētājās.

Līdztekus militāro preču tirdzniecības attīstībai pēc Otrā pasaules kara sākās kompensācijas darījumu evolūcija. *Sākotnējā evolūcijas posmā (ASV sabiedroto militārās kapacitātes atjaunošana)*, lai atjaunotu Japānas un Rietumeiropas valstu ekonomiku, kas tika sagrauta Otrā pasaules karā, kā arī pastiprinātu Rietumeiropas valstu pozīcijas bruņošanās sacensībā ar PSRS un Varšavas pakta valstīm, ASV valdība veicināja sava aizsardzības sektora uzņēmumu sadarbību ar Japānu un Rietumeiropas valstīm. Šī sadarbība notika pagājušā gadsimta 50. un 60. gados, veicinot militāro preču kopražošanu, kā arī militāro tehnoloģiju nodošanu ar licencēšanas palīdzību.⁹

Otrais kompensāciju darījumu lietošanas posms turpinājās no 1960. līdz 1975. gadam un tika saistīts ar **NATO valstu militāro krājumu modernizāciju**, lai aliansē panāktu militārā ekipējuma savietojamību un standartizāciju.¹⁰ Militāro preču un tehnoloģiju tirdzniecība starp ASV un iepriekš minētām valstīm notika ar atvieglotiem nosacījumiem un bija izdevīgāka ASV partneriem, tāpēc ciešā sadarbība ar ASV militāro preču ražotājiem kļuva par vispārpieņemtu praksi Eiropā un attīstīja savu aizsardzības industriju ar ASV militāro tehnoloģiju palīdzību.

⁶ Muthuchidambaram S. From Swords to Plowshares: An Evaluation of the U.S. Legislative Attempts on Economic Conversion and Human Resource Planning. *Business Ethics Quarterly*, 1992, Vol. 2, Issue 1, p. 1–26.

⁷ Katoch R. Defence Economics: Core Issues. *Strategic Analysis*, Vol. 30, No. 2, 2006, p. 279–309.

⁸ Fusfeld D. R. Economics and the Cold War: An Inquiry into the Relationship between Ideology and Theory. *Journal of Economic Issues*, 1998, Vol. 32, Issue 2, p. 505–511.

⁹ Jones W. E. The Value of Military Industrial Offsets. *The DISAM Journal*, Vol. 24, No. 2, Winter 2001–2002, p. 108–118.

¹⁰ Yang C., Wang T.-C. Interactive Decision-Making for the International Arms Trade: the Offset Life Cycle Model. *The DISAM Journal*, Vol. 28, No. 3, 2006, p. 101–109.

Pēc aukstā kara beigām samazinājās konvencionālās karadarbības risks, bet palielinājās terorisma un lokālo konfliktu draudi. Līdz ar to krasi izmainījās daudz valstu aizsardzības politikas prioritātes.¹¹ Uzsvars tika likts uz militārā spēka kvalitatīvo pārsvaru, izmantojot ļoti labu tehnoloģisko militāro ekipējumu. Daudzās valstīs (it īpaši Eiropā) samazinājās aizsardzības budžetu izdevumi. Tajā pašā laikā augsto tehnoloģiju lietošana militārajā jomā, kā arī lielākie izdevumi militārā ekipējuma jauno paraugu izpētei un attīstībai (*Research & Development*) ietekmēja militāro preču pasaules cenu kāpumu. Turklāt daudzie militāro preču ražotāji apvienojās lielās transnacionālās korporācijās, tāpēc šajā pasaules tirgus segmentā ievērojami samazinājās konkurence.¹²

Globalizācijas ietekmē militāro preču tirgus kļuva brīvāks salīdzinājumā ar aukstā kara laiku. Tomēr saglabājās šī tirgus galvenā pazīme: darījumu organizācijas un tirdzniecības apjomu pastiprināti kontrolēja valdība.¹³ Sākot ar 2005. gadu, tika novērota bruņojuma un militārā ekipējuma tirdzniecības apjomu palielināšanās. Laikā posmā no 2004. gada līdz 2008. gadam tirdzniecības apjomi pieauga vidēji par 21% salīdzinājumā ar periodu no 2000. gada līdz 2004. gadam.¹⁴ Katru gadu pasaules valstis tērē vidēji ap 40–50 miljardu ASV dolāru tikai bruņojuma iepirkumiem.¹⁵

Kā jau minēts iepriekš, militāro preču tirgus dalībnieki tiek iedalīti eksportētājos un importētājos. Militāro preču eksports pozitīvi ietekmē eksportētājvalsts nodarbinātību, kā arī samazina izpētes un attīstības izmaksas uz katru produkcijas vienību lielā ražošanas apjoma dēļ, sasniedzot apjomradīto ietaupījumu (*economy of scale*).

Savukārt importētājvalstij gatavo militāro preču iepirkums var būt izdevīgāks un lētāks par savas aizsardzības industriālās bāzes izveidi. Taču militāro preču imports veicina pircēja atkarību no ārvalstu piegādātājiem un izmaiņām politiskajā situācijā, turklāt iepirkumi no ārvalstu piegādātājiem prasa lielu ārvalstu valūtas daudzumu un palielina ārējo parādu. Lai samazinātu militāro preču importa negatīvo ietekmi, daudzas importētājvalstis, lietojot kompensācijas darījumus, pieprasa, lai ārvalstu uzņēmumi ražotu produkciju vai produkcijas sastāvdaļas pircēja teritorijā. Šīs prasības pamatmērķis ir panākt, lai daļa līdzekļu, kas tika tērēti ieroču importam, atgrieztos importētājvalstī investīciju veidā.¹⁶ Tāpēc pēc aukstā kara beigām sākās kompensācijas darījumu **plašā lietojuma posms**, kas turpinās vēl joprojām.

¹¹ Hartley K., Sandler T. Defense in a Globalized World: An Introduction. In: Sandler T., Hartley K. (eds.) Handbook of Defense Economics, 2007, Vol. 2: Defense in a Globalized World. North Holland (an imprint of Elsevier), p. 607–620.

¹² Golde S., Tishler A. Security Needs, Arms Exports, and the Structure of the Defense Industry: Determining the Security Level of Countries. Journal of Conflict Resolution, vol. 48, No. 5, 2004, p. 672–697.

¹³ Hartley K. Defence Industries. Centre for Defence Economics, University of York, 2006 (skatīts 20.01.2010.). Pieejams: www.york.ac.uk.

¹⁴ Wezeman S. T., Bromley M., Wezeman P. D. International Arms Transfers. SIPRI home page (skatīts 25.01.2010.). Pieejams: www.sipri.org.

¹⁵ The Arms Trade is Big Business. Global Issues home page (skatīts 25.01.2010.). Pieejams: www.globalissues.org.

¹⁶ Katoch R. Defence Economics: Core Issues. Strategic Analysis, Vol. 30, No. 2, 2006, p. 279–309.

Ņemot vērā iepriekš teikto, autori var apkopot galvenos faktorus, kas ietekmē kompensācijas darījumu attīstību:

- a) ASV un Rietumeiropas aizsardzības industrijas straujā attīstība;
- b) militāro alianšu veidošanās;
- c) militāro preču tirgus globalizācija;
- d) daudzu militāro preču ražotāju apvienošanās transnacionālās korporācijās;
- e) augsto tehnoloģiju lietošana militārajā jomā;
- f) militāro preču cenu pieaugums un daudzu valstu aizsardzības budžetu izdevumu samazināšana.

2. Kompensācijas darījumu definīcijas un klasifikācija

Kompensācijas darījumu straujā attīstība un plašais lietojums sekmēja daudzu zinātnieku interesi. Tomēr pašlaik vēl nav izstrādāta vienota pieeja kompensācijas darījumu sistematizācijai, līdz ar to pastāv šī termina daudzās atšķirīgās definīcijas. Piemēram, Stefans Neimans (*Stefanie Neuman*) (ASV) raksturo kompensācijas darījumus kā „darījumu, kurā tiek izmantota militārajam iepirkumam neieciešamo valūtas līdzekļu mazināšanas metode, kā arī tiek radīti papildu ienākumi, lai norēķinātos par dažāda veida militārajām precēm”.¹⁷

ASV Tirdzniecības departaments (*The U.S. Department of Commerce*) savā desmitajā ziņojumā ASV kongresam definē kompensācijas darījumus kā „industriālo kompensāciju, kuru kā obligāto nosacījumu pieprasa ārvalstu valdības, lai iegādātos ASV ražotās militārās preces vai pakalpojumus”.¹⁸ Šajā definīcijā var saskatīt ASV kompensācijas darījumu politikas elementus, proti, kompensācijas darījumu pieļaušanu tikai militāro preču eksportam.

ASV pētnieks T. K. Teilors (*T. K. Taylor*) sniedz plašāku definīciju: „Kompensācijas darījumi ir līgumi, kuri pieprasa no pārdevēja nodrošināt pircējam papildu ekonomiskos labumus kā nosacījumu preču vai pakalpojumu iegādei”.¹⁹

Savukārt Eiropas Aizsardzības aģentūras (*European Defence Agency*) 2007. gada pētījuma kopējā ziņojumā kompensācijas darījumi īsi raksturoti kā „kompensācijas, kuras piedāvā pārdevējs pircējam, attiecinot šo praksi uz gatavās produkcijas iepirkumiem”.²⁰

Latvijas Republikas Aizsardzības ministrijas, Ekonomikas ministrijas un Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūta 2009. gada kopējā pētījumā

¹⁷ Neuman S. G. Co-production, Barter and Countertrade: Offsets in the International Arms Market. *Orbis*, 1985, Vol. 29, p. 183–213.

¹⁸ Offsets in Defense Trade. Tenth Study, December 2005 by U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security. *DISAM Journal*, Vol. 28, No. 3, 2006, p. 77–100.

¹⁹ Taylor T. K. Modeling Offset Policy in Government Procurement. *Journal of Policy Modeling*, Vol. 25, No. 9, 2003, p. 985–998.

²⁰ Eriksson E. A. Study on the effects of offsets on the development of a European defence industry and market. European Defence Agency, 2007. EDA home page (skatīts 12.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu

iekļautā definīcija organiski papildina iepriekš minētos kompensācijas darījumu raksturojumus un, pēc autoru domām, visprecīzāk izsaka kompensācijas darījumu būtību: „Kompensācijas darījums (*offset*) vispārīgā veidā var tikt raksturots kā prasība, ko izvirza militārā aprīkojuma pircējs ārvalstu piegādātājam, uzņemties saistības veikt papildu darbības, lai saglabātu saņēmējvalsts valūtas maksājumu bilanci.”²¹

Ņemot vērā pētnieku viedokļu dažādību kompensācijas darījumu definēšanā, Krēmers (*Kremer*) un Seins (*Sain*) savā maģistra darbā identificējuši vismaz trīs šādu darījumu kopīgās pazīmes. Pirmkārt, kompensācijas tiek veiktas, neizmantojot monetāros instrumentus. Otrkārt, kompensāciju galvenais mērķis ir samazināt pircēja izdevumus. Treškārt, daudzas valstis bieži izmanto kompensācijas kā obligāto nosacījumu militāro preču pārdevējiem.²²

Vērtējot iepriekš minētās definīcijas un kompensācijas darījumu kopīgās pazīmes, autori uzskata, ka nav iespējams visaptveroši un kodolīgi definēt kompensācijas darījumu būtību, jo katrs šo darījumu izmantošanas gadījums ir unikāls atkarībā no iesaistīto valstu aizsardzības iepirkumu politikas, kā arī iepirkuma līguma nosacījumiem. Kopumā kompensāciju darījumu analīze nav iespējama bez klasifikācijas, kurā tiek apkopoti visplašāk lietojamie kompensācijas darījumu veidi.

Kompensācijas darījumu klasifikācija sastāv no trim darījumu veidiem: a) *tiešie* (*direct*) kompensācijas darījumi; b) *netiešie* (*indirect*) kompensācijas darījumi, kurus iedala netiešajos militārajos un netiešajos civilajos darījumos; c) *daļēji tiešie* (*semi-direct*) vai *jauktie* (*mixed*) kompensācijas darījumi.

Šīs klasifikācijas skaidrojumus autori iekļāvuši 1. tabulā, izmantojot Eiropas Aizsardzības aģentūras pētījumu.²³

Savukārt ASV oficiālajā kompensācijas darījumu klasifikācijā daļēji tiešie vai jauktie kompensācijas darījumi netiek iekļauti.²⁴ Pārsvarā šī klasifikācija tiek ietverta visos kompensācijas darījumu pētījumos.

²¹ Aizsardzības un saistīto rūpniecības nozaru attīstības iespējas Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Aizsardzības ministrija, Ekonomikas ministrija, Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts, 2009, 151 lpp.

²² Kremer D., Sain B. Offsets in Weapon Systems Sales: A Case Study of the Korean Fighter Program. Masters Degree Thesis, Air Force Institute of Technology, Air University, Wright-Patterson AFB, OH, 1992, 118 p.

²³ Eriksson E. A. Study on the effects of offsets on the Development of a European Defence Industry and Market. European Defence Agency, 2007, In: EDA home page (skatīts 12.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu.

²⁴ Offsets in Defense Trade Twelfth Report to Congress. U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security, 2007, In: Bureau of Industry and Security Home Page (skatīts 11.11.2009.). Pieejams: www.bis.doc.gov.

1. tabula

Kompensācijas darījumu klasifikācija

Tiešais kompensācijas darījums	Netiešais kompensācijas darījums		Daļēji tiešais vai jauktais kompensācijas darījums
No eksportētāja pieprasītā kompensācija, kas ir tieši saistīta ar eksportējamām militārajām precēm vai pakalpojumiem	No eksportētāja pieprasītā kompensācija, kas nav tieši saistīta ar eksportējamām precēm vai pakalpojumiem		Kompensāciju darījums, kurā daļa no eksportētāja pieprasītās kompensācijas tieši attiecas uz eksportējamām precēm, bet daļa satur netiešo elementu
	Militārie	Civilie	
	Netiešā kompensācija, kas ir saistīta ar importētāja aizsardzības sektoru	Netiešā kompensācija, kas ir saistīta ar importētāja civilo sektoru	

Savā rakstā Irānas pētnieks *Mohamad Ali Babaie Zakliki* piedāvā vēl divus kompensācijas darījumu klasifikācijas veidus, kuri ir saistīti ar

- 1) darījumos iesaistītājām pusēm;
- 2) kompensācijas nosacījumu iekļaušanu publiskajos iepirkumos.

Pirmajā gadījumā kompensācijas darījumi var būt starp iesaistīto valstu valdībām (*government-to-government*) vai starp privāto uzņēmumu un valdību (*private-to-government*). Otrajā gadījumā izšķir obligātos (*mandatory*) darījumus, kuri ir iekļauti publiskajos iepirkumos kā obligātā prasība, un brīvprātīgos (*voluntary*) kompensācijas darījumus, kuri nav iekļauti publiskajos iepirkumos kā obligātā prasība.²⁵

Izmantojot kompensācijas darījumu klasifikāciju praktiskajā darbā, tika noteikti kompensācijas darījumu veidi, kuri ir balstīti uz kompensācijas darījumu līgumu nosacījumiem un daudzu valstu praktisko pieredzi šajā jomā. Pārsvārā šie veidi ir saistīti ar diviem kompensācijas darījumu klasifikācijas elementiem: tiešajiem un netiešajiem kompensācijas darījumiem. Kompensācijas darījumu veidus izmanto gan Eiropas, gan ASV zinātnieki, veicot kompensācijas darījumu empīriskos pētījumus, kaut arī tajā iekļautās kategorijas variē atkarībā no pētījuma apjoma un mērķiem.

Izmantojot ASV Tirdzniecības departamenta²⁶ un Eiropas Aizsardzības aģentūras²⁷ pētījumus, autori raksturoja tādus galvenos kompensācijas darījumu veidus kā *darbu apakšuzņēmums (sub-contracting)*, *kopražošana (co-production)*, *iepirkumi (purchases)*, *eksporta atbalsts (export assistance)*, *tehnoloģijas nodošana (technology transfer)*, *apmācība (training)*, *licencētā ražošana (licensed production)* un *investēšana (investment)* (sk. 2. tab.).

²⁵ Babaie Zakliki M. A. Offset Policy: An Advanced Countertrade Practice. Iranian Economic Review, Vol. 9, No. 11, 2004, p. 5–20.

²⁶ Offsets in Defense Trade. Twelfth Report to Congress. U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security, 2007. Bureau of Industry and Security home page (skatīts 11.11.2009.). Pieejams: www.bis.doc.gov.

²⁷ Eriksson E. A. Study on the effects of offsets on the development of a European defence industry and market. European Defence Agency, 2007. EDA home page (skatīts 12.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu.

2. tabula

Kompensācijas darījumu veidi

Kompensācijas kategorijas	Kategoriju raksturojums	Kategoriju izmantošana
<i>Darbu apakšuzņēmums</i>	Kompensācijas nosacījums, kad eksportētājs iepērk no importētāja uzņēmumiem eksportējamās preces komponentus	<u>Tiešā</u>
<i>Kopražošana</i>	Kompensācijas nosacījums, kad importētājvalsts uzņēmumi, izmantojot eksportētāja tehnoloģiju, liek kopā vai ražo eksportējamo preci vai tās komponentus konkrētam iepirkumam	<u>Tiešā</u>
<i>Iepirkumi</i>	Obligātais preču iepirkums no importētāja uzņēmumiem	<u>Netiešā</u>
<i>Eksporta atbalsts</i>	Importētāja uzņēmumu eksporta atbalsts, izmantojot eksportētāja resursus	<u>Netiešā</u>
<i>Tehnoloģijas nodošana</i>	Eksportējamās preces ražošanas vai cita veida tehnoloģijas nodošana importētājam, organizējot pētniecisko projektu vai veidojot kopuzņēmumu	<u>Tiešā/Netiešā</u>
<i>Apmācība</i>	Importētāja personāla apmācība	<u>Tiešā/Netiešā</u>
<i>Licencētā ražošana</i>	Atļauj eksportējamās vai cita veida preces pastāvīgi ražot importētāja uzņēmumos	<u>Tiešā/Netiešā</u>
<i>Investēšana</i>	Kapitāla investīcijas importētāja uzņēmumos vai projektos	<u>Tiešā/Netiešā</u>

Izmantojot iepriekš minēto kompensācijas darījumu klasifikāciju, ES un ASV pētījumos tika norādīts katra kompensācijas darījuma veida procentuālais īpatsvars. 2007. gadā tiešās kompensācijas veidoja 40%; netiešās militārās kompensācijas – 35% un netiešās civilās kompensācijas – 25% (kopumā netiešās kompensācijas veidoja 60%) no kopējā ES dalībvalstu pieprasīto kompensāciju apjoma.²⁸ Savukārt ASV uzņēmumiem 2007. gadā bija šādi rādītāji: sniegtās tiešās kompensācijas – 49,95%, netiešās – 49,81% un neidentificētās – 0,24%. Lielākais ASV kompensācijas darījumu partneris ir Eiropas Savienība (65,9% no ASV sniegtajām kompensācijām 2006. gadā).²⁹ Līdz ar to aizsardzības kompensācijas darījumu tirgū galvenie spēlētāji ir ES (lielākais kompensāciju patērētājs) un ASV (lielākais kompensāciju sniedzējs). Turklāt starpība starp tiešajiem un netiešajiem kompensācijas darījumiem aizsardzības tirgū nav būtiska, un tas liecina par to, ka katrs darījuma veids tiek izmantots vienlīdz intensīvi.

Nemot vērā visu iepriekš minēto, lai noskaidrotu kompensācijas darījumu izmantošanas pozitīvos un negatīvos aspektus, autori pārsvarā izmantos ASV un ES dalībvalstu pētnieku darbus, kā arī oficiālo institūciju pētījumus.

²⁸ Eriksson E. A. Study on the effects of offsets on the development of a European defence industry and market. European Defence Agency, 2007. EDA home page (skatīts 12.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu.

²⁹ Offsets in Defense Trade. Thirteenth Study. U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security, 2008. Bureau of Industry and Security home page (skatīts 15.11.2009.). Pieejams: www.bis.doc.gov.

3. Kompensācijas darījumu lietošana un tās pamatprincipi

Katrai valstij ir sava kompensācijas darījumu izmantošanas politika. Taču kompensācijas darījumu lietošanā ir dažas kopīgas pazīmes. Pirmkārt, importētāji parasti izmanto kompensācijas kā obligāto nosacījumu lielajiem militāro preču iepirkumiem (visbiežāk kompensācijas vērtība veido 100% no militārās preces līgumcenas). Otrkārt, kompensācijas darījumus lieto iepirkumiem, sākot no konkrētā līgumcenas sliekšņa. Treškārt, lai noteiktu kompensācijas darījuma nominālo vērtību, importētāji lieto reizinātājus (*multiplier*)³⁰ – koeficientus, kas atbilstoši atbildīgo institūciju lēmumam tiek piemēroti attiecīgajam kompensācijas projektam atkarībā no projekta atbilstības valsts politikas prioritātēm un ietekmei uz tautsaimniecību.³¹ Ceturtkārt, daudzi kompensācijas darījumu līgumi satur soda sankcijas, ja kompensācijas darījumi netiek izpildīti, piemēram, eksportētāja izslēgšana no turpmākajām iepirkumu procedūrām.³²

Izņemot iepriekš minētās kopīgās pazīmes, kompensācijas darījumu lietošanas prakse dažādās valstīs ir ļoti atšķirīga. Izmantojot Eiropas Aizsardzības aģentūras kompensāciju darījumu datubāzi,³³ autori noteica trīs Eiropas dalībvalstu kompensācijas darījumu normatīvā regulējuma veidus atkarībā no likumdošanas bāzes. Pirmkārt, kompensācijas darījumi bez atsevišķā regulējuma, kad iepriekš minēto darījumu lietošanu neregulē speciālie normatīvie akti (Somija, Lielbritānija, Luksemburga u. c.). Otrkārt, kompensācijas darījumu lietošanu daļēji regulē atsevišķas direktīvas un ministriju iekšējie normatīvie dokumenti (Igaunija, Itālija, Holande u. c.). Treškārt, kompensācijas darījumu lietošanu regulē likumi un noteikumi, kuri ir apstiprināti ar valdības lēmumu (Lietuva, Bulgārija, Grieķija u. c.).

Vairāki lielākie Eiropas aizsardzības industrijas uzņēmumi koncentrējas Francijā, Vācijā un Lielbritānijā. Pirmās divas valstis nepiemēro kompensācijas darījumu politiku, bet Lielbritānijas kompensācijas darījumi jeb industriālās līdzdalības politika pārsvarā koncentrējas uz Ziemeļamerikas piegādātājiem.³⁴

Saskaņā ar Eiropas aizsardzības aģentūras pētījumu pastāv vēl divas valstu grupas ar pietiekami attīstītu militāro rūpniecību, un tās bieži izmanto kompensācijas darījumus aizsardzības iepirkumu procesā. Pirmā grupa (Itālija, Zviedrija un Holande) vairāk paļaujas uz netiešajiem kompensācijas darījumiem, lai nodrošinātu vairākas iespējas militārās rūpniecības attīstībai. Otrai grupai (Spānija, Portugāle, Grieķija un Polija) ir raksturīgs tiešais kompensācijas darījumu pārsvars aizsardzības iepirkumu politikā. Pārējās Eiropas Savienības dalībvalstis dod priekšroku netiešajiem civilajiem

³⁰ Brauer J., Dunne P. Arms Trade Offsets and Development. Working Paper, 2005. In: Applied Research in Economics Group home page (skatīts 17.11.2009.). Pieejams: www.carecon.org.uk.

³¹ Aizsardzības un saistīto rūpniecības nozaru attīstības iespējas Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Aizsardzības ministrija, Ekonomikas ministrija, Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts, 2009, 151 lpp.

³² Brauer J., Dunne P. Arms Trade Offsets and Development. Working Paper, 2005. In: Applied Research in Economics Group home page (skatīts 17.11.2009.). Pieejams: www.carecon.org.uk.

³³ Offset – National Policies and Practices. In: EDA home page (skatīts 17.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu.

³⁴ Ianakiev G., Mladenov N. Offset Policies in Defence Procurement: Lessons for the European Defence Equipment Market. Conference Paper. 2009. City College home page (skatīts 16.11.2009.). Pieejams: www.city.academic.gr.

kompensācijas darījumiem, papildus izmantojot arī pārējos kompensāciju darījumu veidus.³⁵

Dažādos pētījumos informācija par kompensācijas darījumu trūkumiem un priekšrocībām ir pretrunīga. Teorētiskajos pētījumos uzsvars tiek likts pārsvarā uz šo darījumu negatīvo ietekmi, bet daudzi praktiķi izceļ kompensāciju darījumu priekšrocības ar nosacījumu, ka importētāji šajā jomā izmantos pārdomātu politiku.

Lietojot kompensācijas darījumus savā iepirkumu politikā, militāro preču importētāji cenšas samazināt importējamo preču cenu, kā arī gūt nefinansiālo labumu no sadarbības ar eksportētāju (militārās rūpniecības attīstība, vietējo ražotāju konkurētspējas paaugstināšana, jaunās tehnoloģijas iegūšana utt.).

Savukārt eksportētāji mēģina paaugstināt savu peļņu, iegūt jaunus uzticīgus partnerus, panākt militārā ekipējuma standartizāciju ar sabiedrotajiem, paplašināt savas preces noieta tirgu un samazināt tirdzniecības barjeras.

Importētāja galvenās priekšrocības kompensācijas darījumu izmantošanā ir šādas:

- 1) jauno militāro tehnoloģiju ieguve, kas palīdz attīstīt vietējo militāro rūpniecību;³⁶
- 2) kompensācijas darījumos tiek piesaistītas tiešās ārvalstu investīcijas importētāja uzņēmumos;³⁷
- 3) importētāja uzņēmumu iespēja iziet starptautiskajā tirgū un iekļauties eksportētāja uzņēmuma piegādes ķēdēs;³⁸
- 4) attīstoties importētāja militārajai rūpniecībai, tiek izveidotas jaunas darbvietas;³⁹
- 5) kompensācijas darījumu politikas lietošana dod iespēju importētāja valdībai attaisnot savus aizsardzības iepirkumus no ārvalstu piegādātājiem.⁴⁰

Vērtējot kompensācijas darījumu potenciālo ietekmi uz Latvijas tautsaimniecību, Latvijas Republikas Aizsardzības ministrijas, Ekonomikas ministrijas un Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūta 2009. gada kopējā pētījumā tika pievērsta uzmanība arī kompensācijas darījumu ietekmei uz nodokļu ieņēmumiem. Kā primārais darījuma efekts tika minēti šādu nodokļu ieņēmumi: iedzīvotāju ienākuma nodoklis, sociālais nodoklis un peļņas nodoklis. Turklāt tika secināts, ka hipotētiski

³⁵ Eriksson E. A. Study on the effects of offsets on the development of a European defence industry and market. European Defence Agency, 2007. EDA home page (skatīts 12.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu.

³⁶ Brauer J., Dunne P. Arms Trade Offsets: What Do We Know? Working Paper. 2009. Applied Research in Economics Group home page (skatīts 17.11.2009.). Pieejams: www.carecon.org.uk.

³⁷ Brauer J., Dunne P. Arms Trade Offsets and Development. Working Paper, 2005. Applied Research in Economics Group home page (skatīts 17.11.2009.). Pieejams: www.carecon.org.uk.

³⁸ Martin S., Hartley K. UK Firms' Experience and Perceptions of Defence Offsets: Survey Results. Defence and Peace Economics, Vol. 6, No. 2, 1995, p. 123–139.

³⁹ Ianakiev G. How Do Offset Policies Affect the International Division of Labour? The Case of the Defence Industry. Working Paper. European School on New Institutional Economics home page (skatīts 15.11.2009.). Pieejams: www.esnie.u-paris10.fr.

⁴⁰ Jones W. E. The Value of Military Industrial Offsets. DISAM Journal, Vol. 24, No. 2, Winter 2001–2002, p. 108–118.

sociālais, peļņas un pievienotās vērtības nodoklis no 10 miljonu LVL kompensācijas darījuma dod pat līdz 10–13% nodokļu ieņēmumu (jeb nodokļi veido līdz pat 37% no pievienotās vērtības atkarībā no nozares).⁴¹ Līdz ar to nodokļu ieņēmumus var minēt kā importētāja papildu ieguvumu no kompensācijas darījumiem.

Importētāja galvenie kompensācijas darījumu trūkumi ir šādi:

- 1) daudzos gadījumos kompensācijas darījumu ietekmē preces cena kļūst dārgāka;⁴²
- 2) tā kā kompensācijas darījumu veikšana ir sarežģīta, palielinās korupcijas risks, kā arī samazinās darījumu kontroles un audita iespējas;⁴³
- 3) jauno tehnoloģiju nodošana un investīcijas var būt neefektīvas, ja importētājam nav labi attīstītas militārās rūpniecības;⁴⁴
- 4) lai nākotnē nepasliktinātu savu konkurētspēju, eksportētājs var nodot importētājam lietotas tehnoloģijas, kuras var novecot jau pēc 2–3 gadiem.⁴⁵

Eksportētāja priekšrocības kompensācijas darījumu veikšanā:

- 1) tiek paplašināts produkcijas noieta tirgus;
- 2) piedāvājot kompensācijas, eksportētājs paaugstina savu konkurētspēju salīdzinājumā ar citiem aizsardzības iepirkuma pretendentiem;
- 3) eksportētājs palielina savas izredzes ilgtermiņā sadarboties ar importētāju;⁴⁶
- 4) ar kompensāciju palīdzību eksportētājs samazina barjeras, ieejot importētāja tirgū.⁴⁷

Savukārt no eksportētāja viedokļa kompensācijas darījumu trūkumi izpaužas šādi:

- 1) eksportētāja vietējo apakšuzņēmēju peļņas zaudējums, iekļaujot eksportētāja piegādes ķēdē importētāja uzņēmumus;⁴⁸

⁴¹ Aizsardzības un saistīto rūpniecības nozaru attīstības iespējas Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Aizsardzības ministrija, Ekonomikas ministrija, Latvijas Zinātņu Akadēmijas Ekonomikas institūts, 2009. 151 lpp.

⁴² Jones W. E. The Value of Military Industrial Offsets. *DISAM Journal*, Vol. 24, No. 2, Winter 2001–2002, p. 108–118.

⁴³ Brauer J., Dunne P. Arms Trade Offsets: What Do We Know? Working Paper. 2009. Applied Research in Economics Group home page (skatīts 17.11.2009.). Pieejams: www.carecon.org.uk.

⁴⁴ Turpat.

⁴⁵ Kremer D., Sain B. Offsets in Weapon Systems Sales: A Case Study of the Korean Fighter Program. Masters Degree Thesis. Air Force Institute of Technology, Air University, Wright-Patterson AFB, OH, 1992. 118 p.

⁴⁶ Brauer J., Dunne P. Arms Trade and Economic Development: Theory, Policy, and Cases in Arms Trade. London and New York: Routledge, 2004. 326 p.

⁴⁷ Ianakiev G. How Do Offset Policies Affect the International Division of Labour? The Case of the Defence Industry. Working Paper. European School on New Institutional Economics home page (skatīts 15.11.2009.). Pieejams: www.esnie.u-paris10.fr.

⁴⁸ Offsets in Defense Trade. Thirteenth Study. U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security, 2008. Bureau of Industry and Security home page (skatīts 15.11.2009.). Pieejams: www.bis.doc.gov.

- 2) jaunākās tehnoloģijas nodošanas apdraudējums eksportētāja konkurētspējai un drošībai;⁴⁹
- 3) eksportētāja peļņas zaudējums un produkcijas kvalitātes samazinājums, piesaistot papildu resursus kompensāciju īstenošanai.⁵⁰

Neskatoties uz trūkumiem, kas rodas, veicot kompensācijas darījumu, to turpina izmantot daudzās pasaules valstīs. Turklāt šo darījumu izmantošana aizsardzības iepirkumos netika aizliegta, kā arī nav precīzu pētījumu, kas pierāda šīs prakses negatīvo ietekmi uz militāro preču starptautisko tirdzniecību. Tāpēc tālākie kompensācijas darījumu teorētisko aspektu un praktiskās lietošanas pētījumi palīdzēs attīstīt militāro preču publisko iepirkumu organizāciju, kā arī ieroču un militārā ekipējuma starptautisko tirdzniecību.⁵¹

Pamatojoties uz ASV un ES oficiālo pētījumu rezultātiem, autori var noteikt šādus galvenos šķēršļus efektīvai kompensācijas darījumu politikai:

- a) rūpīgas plānošanas trūkums;
- b) kompensācijas darījumu nepietiekamais kontroles un audita mehānisms;
- c) nepietiekamā importētājvalstu militārās rūpniecības attīstība;
- d) darījumos iesaistītā personāla nepietiekamā pieredze;
- e) informācijas trūkums par kompensācijas darījumu apjomu un to efektu gan īslaicīgā, gan ilglaicīgā perspektīvā;
- f) kompensācijas darījumu politikas būtiskās atšķirības dažādās valstīs.

Lai varētu pilnvērtīgāk un efektīvāk lietot kompensācijas darījumus aizsardzības iepirkumu jomā un samazinātu šo darījumu negatīvo ietekmi, ir nepieciešams izstrādāt kopīgu universālus kompensācijas darījumu veikšanas pamatprincipus.

Ņemot vērā kompensācijas darījumu lietošanas priekšrocības un trūkumus, kā arī izmantojot agrāk veiktos pētījumus, ir iespējams izvirzīt šādus kompensācijas darījumu pamatprincipus militāro preču importētāja aizsardzības iepirkumu politikas veidošanai.

- 1. Pieredzes apmaiņa.** Pirms kompensāciju darījumu politikas ieviešanas ir nepieciešams rūpīgi izvērtēt citu valstu pieredzi šo darījumu veikšanā, veicinot starpvalstu sadarbību atbildīgo institūciju līmenī. Ļoti noderīgi būtu izmantot arī dažādu privāto uzņēmumu konsultācijas šajā jomā.
- 2. Prioritāro nozaru noteikšana.** Lai nodrošinātu efektīvāku kompensāciju lietošanu, militārās rūpniecības attīstībai ir nepieciešams noteikt prioritārās nozares, kuras būtu gatavas attīstīt tehnoloģiju, kas iegūta kompensāciju rezultātā, kā arī būtu konkurētspējīgas militāro preču tirgū. Valstīs ar mazāk attīstītu

⁴⁹ Brauer J., Dunne P. *Arms Trade and Economic Development: Theory, Policy, and Cases in Arms Trade*. London and New York: Routledge, 2004. 326 p.

⁵⁰ *Offsets in Defense Trade*. Thirteenth Study. U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security, 2008. Bureau of Industry and Security home page (skatīts 15.11.2009.). Pieejams: www.bis.doc.gov.

⁵¹ Lifshitz Y. *The Economics of Producing Defense: Illustrated by the Israeli Case*. Kluwer Academic Publishers, 2003. 354 p.

militāro rūpniecību ir jādod priekšroka savā pētniecības un divējādā lietojuma produktu ražošanas sektoru attīstībai, izmantojot kompensācijas darījumus.

3. **Darījumu kontrole un audits.** Lai nodrošinātu pilnu un precīzu informāciju par kompensācijas darījumiem, kā arī samazinātu korupcijas iespējas šajā jomā, ir nepieciešams izveidot neatkarīgu darījumu kontroles institūciju (vai pašreizējās institūcijas specifisku nodaļu), kā arī efektīvu kompensācijas darījumu audita sistēmu. Sadarbībā ar neatkarīgiem ekspertiem būtu vēlams izpētīt regulāro kompensācijas darījumu veikšanu.
4. **Kompensācijas apjoma samērīgums.** Lai nodrošinātu Eiropas aizsardzības aģentūras Kompensācijas darījumu veikšanas kodeksa (*The Code of Conduct on Offsets*)⁵² prasību izpildi, kā arī izlīdzinātu kompensācijas darījumu nosacījumus Eiropas Savienībā, kompensācijas apjomi nedrīkst pārsniegt 100% no iepirkuma līgumcenas.
5. **Informācijas apmaiņa.** Lai nodrošinātu lielāko kompensācijas darījumu caurredzamību (*transparency*), ir nepieciešama regulāra informācijas (kompensācijas darījumu politikas saturs, kā arī darījumu apjomi) apmaiņa starp valsts un starptautiskajām aizsardzības iepirkumu institūcijām (NAMSA, EDA).
6. **Brīvās konkurences nodrošināšana.** Lai veicinātu militāro preču iepirkuma procedūras un nodrošinātu pretendentu brīvo konkurenci, kā arī lai izvairītos no pārāk dārga piedāvājuma pieņemšanas, kompensācijas nosacījumi nedrīkst būt noteicoši iepirkuma pretendentu vērtēšanā.
7. **Ilgtermiņa sadarbība.** Lai importētāja kompensācijas efekts būtu lielāks, kompensācijas darījumu līgumiem ir jādarbojas ilgtermiņā. Būtu vēlams savienot kompensācijas darījumus ar valsts un privātās partnerības (VPP) projektiem (piemēram, kompensācijas nosacījums eksportētājam izveidot importētājvalstī kopuzņēmumu pēc VPP koncepcijas var piesaistīt investīcijas importētāja industrijai vai pētnieciskajam sektoram).

Secinājumi

Pamatojoties uz visu iepriekš minēto, var izdarīt šādus secinājumus.

1. Kompensācijas darījumu evolūciju var sadalīt trijos posmos.
 - **ASV sabiedroto militārās kapacitātes atjaunošanas posms** (XX gs. 50. un 60. gadi), kuru sekmēja sadarbības veicināšana starp ASV aizsardzības sektora uzņēmumiem Japānā un Rietumeiropas valstīs, lai atjaunotu Japānas un Rietumeiropas valstu ekonomiku, kas tika sagrauta Otrajā pasaules karā, kā arī stiprinātu šo valstu pozīcijas bruņošanās sacensībā ar PSRS un Varšavas pakta valstīm.
 - **NATO valstu militāro krājumu modernizācijas posms** (no 1960. gada līdz 1975. gadam), lai panāktu militārā ekipējuma savietojamību un standartizāciju aliansē.

⁵² Apstiprināts 01.07.2009. Pieejams: www.eda.europa.eu.

- **Kompensācijas darījumu plašā lietojuma posms** (sākas pēc aukstā kara beigām), kuru sekmēja militāro preču tirgus globalizācija, kā arī šo preču cenu pieaugums un daudzu valstu aizsardzības budžeta izdevumu samazināšana.
2. Katrs kompensācijas darījumu izmantošanas gadījums ir unikāls atkarībā no iesaistīto valstu aizsardzības iepirkumu politikas, kā arī iepirkuma līguma nosacījumiem.
 3. Galvenie faktori, kuri ietekmēja kompensācijas darījumu attīstību:
 - a) ASV un Rietumeiropas aizsardzības industrijas straujā attīstība;
 - b) militāro alianšu veidošanās;
 - c) militāro preču tirgus globalizācija;
 - d) daudzu militāro preču ražotāju apvienošanās transnacionālās korporācijās;
 - e) augsto tehnoloģiju lietošana militārajā jomā;
 - f) militāro preču cenu pieaugums un daudzu valstu aizsardzības budžeta izdevumu samazināšana.
 4. Pamatojoties uz ASV un ES oficiālo pētījumu rezultātiem, autori atklāj šādus galvenos šķēršļus efektīvai kompensācijas darījumu politikai:
 - a) rūpīgas plānošanas trūkums;
 - b) kompensācijas darījumu nepietiekamais kontroles un audita mehānisms;
 - c) nepietiekamā importētājvalstu militārās rūpniecības attīstība;
 - d) darījumos iesaistītā personāla nepietiekamā pieredze;
 - e) informācijas trūkums par kompensācijas darījumu apjomu un to efektu gan īslaicīgā, gan ilglaicīgā perspektīvā;
 - f) kompensācijas darījumu politikas būtiskās atšķirības dažādās valstīs.
 5. Ņemot vērā kompensācijas darījumu lietošanas priekšrocības un trūkumus, kā arī izmantojot agrāk veiktos pētījumus, var izšķirt šādus kompensācijas darījumu pamatprincipus:
 - pieredzes apmaiņa;
 - prioritāro nozaru noteikšana;
 - darījumu kontrole un audits;
 - kompensācijas apjoma samērīgums;
 - informācijas apmaiņa;
 - brīvās konkurences nodrošināšana;
 - ilgtermiņa sadarbība.
 6. Iepriekš minēto pamatprincipu ievērošana un lietošana dotu iespēju pilnvērtīgāk un efektīvāk izmantot kompensācijas darījumus aizsardzības iepirkumu jomā, samazinot šo darījumu negatīvo ietekmi. Šo darījumu efektivitātes vai pretējā efekta vienprātīgais zinātniskais pierādījums palīdzēs attīstīt tādas modernās aizsardzības ekonomikas jautājumus kā militāro preču publisko iepirkumu organizācija, kā arī ieroču un militārā ekipējuma starptautiskās tirdzniecības organizācija un regulēšana.

LITERATŪRA

Publikācijas

1. Aizsardzības un saistīto rūpniecības nozaru attīstības iespējas Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Aizsardzības ministrija, Ekonomikas ministrija, Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts. 2009. 151 lpp.
2. Babaie Zakliki M. A. Offset Policy: An Advanced Countertrade Practice. Iranian Economic Review, Vol. 9, No. 11, 2004, p. 5–20.
3. Fusfeld D. R. Economics and the Cold War: An Inquiry into the Relationship between Ideology and Theory. Journal of Economic Issues, Vol. 32, Issue 2, 1998, p. 505–511.
4. Golde S., Tishler A. Security Needs, Arms Exports, and the Structure of the Defense Industry: Determining the Security Level of Countries. Journal of Conflict Resolution, Vol. 48, No. 5, 2004, p. 672–697.
5. Hartley K., Sandler T. Defense in a Globalized World: An Introduction. In: Sandler T., Hartley K. (eds.) Handbook of Defense Economics, Vol. 2: Defense in a Globalized World. North Holland (an imprint of Elsevier), 2007, p. 607–620.
6. Jones W. E. The Value of Military Industrial Offsets. DISAM Journal, Vol. 24, No. 2, Winter 2001–2002, p. 108–118.
7. Katoch R. Defence Economics: Core Issues. Strategic Analysis, Vol. 30, No. 2, 2006, p. 279–309.
8. Kremer D., Sain B. Offsets in Weapon Systems Sales: A Case Study of the Korean Fighter Program. Masters Degree Thesis. Air Force Institute of Technology, Air University, Wright-Patterson AFB, OH, 1992. 118 p.
9. Martin S., Hartley K. UK Firms' Experience and Perceptions of Defence Offsets: Survey Results. Defence and Peace Economics, Vol. 6, No. 2, 1995, p. 123–139.
10. Muthuchidambaram S. From Swords to Plowshares: An Evaluation of the U.S. Legislative Attempts on Economic Conversion and Human Resource Planning. Business Ethics Quarterly, Vol. 2, Issue 1, 1992, p. 1–26.
11. Neuman S. G. Co-production, Barter and Countertrade: Offsets in the International Arms Market. Orbis, Vol. 29, 1985, p. 183–213.
12. Offsets in Defense Trade. Tenth Study, December 2005 by U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security. DISAM Journal, Vol. 28, No. 3, 2006, p. 77–100.
13. Taylor T. K. Modeling Offset Policy in Government Procurement. Journal of Policy Modeling, Vol. 25, No. 9, 2003, p. 985–998.
14. Yang C., Wang T.-C. Interactive Decision-Making for the International Arms Trade: the Offset Life Cycle Model. DISAM Journal, Vol. 28, No. 3, 2006, p. 101–109.

Grāmatas

1. Lifshitz Y. The Economics of Producing Defense: Illustrated by the Israeli Case. Kluwer Academic Publishers, 2003. 354 p.

Elektroniskie informācijas avoti

1. Brauer J., Dunne P. Arms Trade Offsets and Development. Working Paper, 2005. Applied Research in Economics Group home page (skatīts 17.11.2009.). Pieejams: www.carecon.org.uk.

2. Eriksson E. A. Study on the effects of offsets on the development of a European defence industry and market. European Defence Agency, 2007. EDA home page (skatīts 12.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu.
3. Hartley K. Defence Industries. Centre for Defence Economics, University of York, 2006 (skatīts 20.01.2010.). Pieejams: www.york.ac.uk.
4. Ianakiev G. How Do Offset Policies Affect the International Division of Labour? The Case of the Defence Industry. Working Paper. European School on New Institutional Economics home page (skatīts 15.11.2009.). Pieejams: www.esnie.u-paris10.fr.
5. Ianakiev G., Mladenov N. Offset Policies in Defence Procurement: Lessons for the European Defence Equipment Market. Conference Paper. 2009. In: City College home page (skatīts 16.11.2009.). Pieejams: www.city.academic.gr.
6. Offsets in Defense Trade. Twelfth Report to Congress. U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security, 2007. Bureau of Industry and Security home page (skatīts 11.11.2009.). Pieejams: www.bis.doc.gov.
7. Offsets in Defense Trade. Thirteenth Study. U.S. Department of Commerce Bureau of Industry and Security, 2008. Bureau of Industry and Security home page (skatīts 15.11.2009.). Pieejams: www.bis.doc.gov.
8. Offsets – National Policies and Practices. EDA home page (skatīts 10.11.2009.). Pieejams: www.eda.europa.eu.
9. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Globusz Publishing (skatīts 11.02.2008.). Pieejams: www.globusz.com.
10. The Arms Trade Is Big Business. In: Global Issues home page (skatīts 25.01.2010.). Pieejams: www.globalissues.org.
11. Wezeman S. T., Bromley M., Wezeman P. D. International Arms Transfers. SIPRI home page (skatīts 25.01.2010.). Pieejams: www.sipri.org.

Summary

To reduce the defence budget spending, as well as to support the development of the national economy, many importers of defence goods use the offset policy. In many states there is no unambiguous perception of this policy use. In some countries (France, Germany) this perception can be strictly negative, in some others – neutrally positive (Sweden, Finland, Spain, the Czech Republic). In the Baltic region, offsets are used by Estonia and Lithuania. Latvia has no offset policy yet. However, this question has been recently activated in 2009 research “Development of Defence and Related Industries in Latvia”. Currently the Ministry of Defence of the Republic of Latvia, in co-operation with the Ministry of Economics of the Republic of Latvia, is developing the official policy of offsets.

The objective of this article is to describe the theoretical trends of offset transactions under the influence of defence economics and to determine the principles of offset implementation. To achieve this objective, the authors intend to evaluate U.S., EU and Latvian studies on the subject of offsets.

The article consists of three parts. The first part describes the evolution of offsets and its influencing factors. In the second part, the authors analyze different definitions of offsets and summarize types of their classification. In the third part of the article, the authors analyze the use of offsets in different states and bring forward the principles of

offset implementation according to the importer's policy. These principles are: exchange of experience; determination of prior sectors of industry; offset control and audit; fair proportion of compensation; exchange of information; ensuring of free competition; sustainable cooperation.

Keywords: *defence economics, offset, public procurement, national economy, main principles of offset.*

Eiropas Savienības finanšu perspektīva: realitāte un izaicinājumi

The EU Financial Framework: Reality and Challenges

Inese Vaidere

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: inese.vaidere@europarl.europa.eu

Pašreizējā ES finanšu perspektīva (FP) 2007.–2013. gadam tika pieņemta, Eiropas Parlamentam, ES Padomei un Komisijai noslēdzot Iestāžu nolīgumu. Tā ir veidota, lai veicinātu izaugsmi un nodarbinātību, kā arī stiprinātu brīvību, drošību un tiesiskumu Eiropas Savienībā.

Patlaban liels uzsvars FP tiek likts uz atbalstu lauksaimniecībai un struktūrfondu izmantošanu. Pieaugoša uzmanība tiek veltīta arī vides jautājumiem, enerģētikai, klimata pārmaiņām un drošībai. Pēc Lisabonas līguma stāšanās spēkā ir nākušas klāt jaunas prioritātes: enerģētika un pētniecība, tiesu iestāžu sadarbība, sabiedrības veselība un sports, humānā palīdzība un Eiropas Ārējās darbības dienesta izveide – visām šīm jomām ir nepieciešams papildu finansējums.

Eiropas Parlaments ir norādījis, ka pēdējos divos gados kopš pašreizējās ES FP stāšanās spēkā ir panākts zināms progress politisko prioritāšu un finanšu vajadzību saskaņošanā, budžeta struktūras modernizācijā un ES budžeta izpildes kvalitātes uzlabošanā. Tai pašā laikā joprojām ir nepieciešami uzlabojumi, finanšu piešķiršanas noteikumu vienkāršošana un to lietojuma efektivitātes paaugstināšana. Konkurence un *neto līdzsvara* domāšana jānomaina pret vienotu ES mērķu realizēšanu.

ES finanšu perspektīva un tās reforma ir pamats ES globālās lomas stiprināšanai un priekšnoteikums pārejai no politikas prioritāšu definēšanas uz to īstenošanu. Ilgtermiņā nepieciešams ES FP padarīt vieglāk pielāgojamu strauji mainīgajiem pasaules procesiem un to radītajiem riskiem.

Raksta mērķis ir aplūkot ES FP pamatus, jau noteiktās un jaunās prioritātes un izaicinājumus, lai apkopotu pamatnosacījumus, ar kādiem veidojama tālākā ES FP un veiksmīga ES attīstība.

Atslēgvārdi: ES, finanšu perspektīva, Kopīgā lauksaimniecības politika (KLP).

Finanšu perspektīva. Aktuālā situācija

Pašreizējā ES finanšu perspektīva (FP) 2007.–2013. gadam ir veidota, lai veicinātu izaugsmi un nodarbinātību, kā arī stiprinātu brīvību, drošību un tiesiskumu Eiropas Savienībā. Pēdējos gados ir panākts zināms progress politisko prioritāšu un finanšu vajadzību saskaņošanā, budžeta struktūras modernizācijā un ES budžeta izpildes kvalitātes uzlabošanā finanšu perspektīvā. Tomēr tajā joprojām pastāv daudz nepilnību, ir nepieciešams vienkāršot finanšu piešķiršanas noteikumus, uzlabot to lietojuma efektivitāti, kā arī padarīt finanšu perspektīvu atbilstošāku jaunajām ES

prioritātēm, tostarp enerģētikas drošībai un pētniecības attīstīšanai. Tikpat būtiski ir padarīt finanšu perspektīvu vieglāk pielāgojamu ekonomisko un politisko apstākļu straujajām izmaiņām.

Raksta **mērķis** ir formulēt iespējas, kā veidot jauno ES FP. Darba **uzdevumi** iekļauj pašreizējās ES FP pamatu, prioritāšu un veikto izvērtējumu apkopošanu un analīzi un Kopīgās lauksaimniecības politikas (KLP) kā ES FP līdzšinējās prioritātes efektivitātes novērtējumu un iegūto secinājumu apkopošanu.

Rakstā izmantota statistiskā un salīdzinošā metodoloģija un datu analīze.

ES finanšu perspektīva jeb daudzgadu finanšu shēma (DFS) ir Eiropas Kopienas izdevumu pamatnostādne vairākiem gadiem. FP ir politikas plānošanas instruments, kas nosaka finansējuma apjomu ES politikas prioritātēm un paredz maksimālos kopējos izdevumus katram FP gadam. Līdz ar ikgadējā ES budžeta pieņemšanu savukārt tiek definēts detalizēts budžeta pozīciju sadalījums un finansējuma apjoms pa nozarēm. Lisabonas līgumā, kas stājās spēkā 2009. gada 1. decembrī, grozot, taču neaizstājot līdzšinējos ES un Eiropas Kopienas līgumus, ir noteiktas Padomes regulas, ar ko regulē daudzgadu finanšu shēmu. Līdz ar Lisabonas līguma ratificēšanu Eiropas Savienībā tiek pieņemts tiesiskais regulējums un izveidoti jauni politiskie un juridiskie darbības instrumenti [8]. Tā 312. pants par Eiropas Savienības darbību [8] paredz, ka Padome pieņem regulu, ar ko nosaka finanšu perspektīvu, kas ilgst vismaz piecus gadus, iepriekš saņemot Eiropas Parlamenta deputātu vairākuma atbalstu piedāvātajam FP projektam.

ES FP ir cieši saistīta ar Lisabonas stratēģiju, kuru Eiropas Savienības Padome pieņēma 2000. gada 23. un 24. martā. Tajā tika definēti jaunie stratēģiskie mērķi Eiropas Savienības ilgtermiņa attīstībai, par pamatu nosakot nodarbinātības stiprināšanu, ekonomiskās reformas un sociālo saliedētību kā uz zināšanām balstītas ekonomikas daļu. ES FP ir jāatspoguļo Lisabonas stratēģijas mērķi. Tādēļ viens no pirmajiem uzdevumiem ir dinamiskas, konkurētspējīgas, uz zināšanām balstītas un ilgtspējīgas ES ekonomiskās izaugsmes veicināšana, jaunu darbavietu radīšana un kohēzijas mērķu izpilde. Šīm ES nostādnēm jāparādās arī budžeta sadalījumā ES FP ietvaros [22; 1]. 2001. gadā tika nolemts tai pievienot arī ekoloģisko aspektu. Lisabonas stratēģija tādējādi balstās uz trīs pīlāriem: ekonomisko, sociālo un ekoloģisko atjaunotni [23].

Pašreizējā ES finanšu perspektīva attiecas uz septiņu gadu laika posmu un formāli tika pieņemta 2006. gada 17. maijā, Eiropas Parlamentam, Padomei un Komisijai noslēdzot t. s. Iestāžu nolīgumu [16]. Daudzgadu finanšu shēma ir veidota tā, lai nodrošinātu vidēja termiņa Kopienas finanšu politikas saskaņotību un ES politikas un budžeta resursu prognozējamību [1]. 2007.–2013. g. ES finanšu perspektīva ir veidota, lai veicinātu izaugsmi un nodarbinātību, kā arī stiprinātu brīvību, drošību un tiesiskumu. Balstoties uz iepriekš noteiktajām politikas prioritātēm, tās pamatpozīcijas ir: 1.a. Konkurētspēja izaugsmei un nodarbinātībai, 1.b. Kohēzija izaugsmei un nodarbinātībai, 2. Dabas resursu saglabāšana un apsaimniekošana, 3. Pilsonība, brīvība, drošība un tiesiskums, 3.a. Brīvība, drošība un tiesiskums, 3.b. Pilsonība, 4. ES stratēģiskā pozīcija pasaulē, 5. administrācija un 6. Kompensācijas [16]. Pēc Lisabonas līguma stāšanās spēkā atbilstoši tiks veidota arī FP saskaņā ar jaunajām prioritātēm: enerģētiku un pētniecību, tiesu iestāžu sadarbību, sabiedrības veselību

un sportu, humāno palīdzību un Eiropas Ārējās darbības dienesta izveidi – tās ir jaunās jomas, kam nepieciešams papildu finansējums ES finanšu perspektīvā [18].

Viens no būtiskākajiem FP aspektiem ir prioritāšu un ar tām saistīto izdevumu mainīgums. Patlaban, pārskatot aktuālo daudzgadu finanšu shēmu, tiek uzsvērts atbalsts lauksaimniecībai un struktūrfondu izmantošana. Vienlaikus pieaugoša uzmanība tiek veltīta vairākām jaunām jomām, piemēram, vides jautājumiem, enerģētikai, klimata pārmaiņām, drošībai un izmaiņām, ko devusi Lisabonas līguma stāšanās spēkā. 2007. gada 12. septembra paziņojumā *Reforming the budget, changing Europe* [4] Eiropas Komisija norāda uz tām politikas jomām, kam nākotnē būs galvenā nozīme ES FP: ES konkurētspējas attīstīšanai, inovāciju, zināšanu attīstībai un mobilitātei, iedzīvotāju labklājībai un demogrāfisku problēmu risināšanai (galvenokārt pasākumiem ilgākai un kvalitatīvākai darba dzīvei), ekonomikas politikai un sociālai solidaritātei, cīņai pret klimata pārmaiņām un to seku pārvarēšanai, izmaiņām lauksaimniecības un lauku attīstības politikā, enerģijas piegādes drošībai, migrācijas pārvaldei un kontrolēšanai, cīņai pret noziedzību, terorismu un citiem draudiem, kā arī Eiropas konkurētspējas un stratēģiskās lomas nodrošināšanai pasaulē – lielākoties Eiropas kaimiņattiecību politikas un cilvēktiesību veicināšanā.

Viena no pamatnostādņēm ES FP ir Eiropas pievienotās vērtības palielināšana. EK par kritērijiem Eiropas pievienotās vērtības analīzē ir noteikusi šādus nosacījumus: *efektivitāte* kā politikas lietderīgums – ES darbība jomās, kurās nacionāla līmeņa risinājums nespēj sniegt nepieciešamos rezultātus; *efektivitāte* kā pieņemto politisko un finanšu mehānismu produktivitāte – ekonomikas un valūtas vērtības uzlabošana; un *sinerģija* – ES kā nepieciešamu un jaunu mehānismu radīšanas stimulētājs, uzsācējs un uzlabotājs [10]. Tomēr Eiropas pievienotās vērtības aspekts ir ticis plaši kritizēts arī publiskajā telpā, galvenokārt tika pārņemta tās definīcijas nenoteiktība, kas kavē Eiropas pievienotās vērtības adekvātu attīstīšanu praksē [3].

Šobrīd ES budžeta apjoms ir nedaudz mazāks nekā 1% no ES IKP. Budžeta līdzekļi Kohēzijas politikai ir pieauguši no 0,20% no ES IKP 1990. gadā līdz 0,33% 2013. gadā. Vienlaikus finansējums lauksaimniecības politikas īstenošanai ir krities no 0,76% līdz 0,37% no IKP, bet izaugsmes veicināšanai, jo īpaši pētniecībai un attīstībai un infrastruktūrām, palielinājies no 0,05% līdz 0,11% no ES kopīgā IKP [12].

Kopš tā ieviešanas ES budžets ir būtiski attīstījies un pierādījis spēju pielāgoties izaicinājumiem, lai arī vēl nepietiekamā līmenī. Tam par piemēru minama salīdzinoši veiksmīgā ekonomiskās krīzes pārvarēšana. EK veiktajās konsultācijās par ES budžetu [3] un 2009. gada 22. septembrī publicētajā ES 2008. gada finanšu pārskatā [14] secināts, ka, par spīti ekonomikas satricinājumiem, Eiropas Savienības budžets noturējies stabils, veiksmīgi izvairoties no finansiālā sloga palielināšanas dalībvalstīm. 2008. gadā ES fondu izlietošana konkurētspējas uzlabošanai pieauga par teju 50%. Starp tiem atrodama arī izglītība (EUR 1 miljards studentu mobilitātes programmām) un ES vadošais satelītprojekts „Galileo” (EUR 1 miljards). Izdevumi lauksaimniecības sektorā, konkrēti, tiešajiem maksājumiem un tirgus intervencei, samazināti līdz EUR 43,3 miljardiem, lauku attīstības, vides un zivsaimniecības projektiem – līdz EUR 11,5 miljardiem. Izdevumi citās politikas jomās 2008. gadā palikuši nemainīgi [3].

Sīkāk analizējot Eiropas Savienības budžetu, tomēr nākas secināt, ka divi no tā prioritārajiem mērķiem – ekonomiskā izaugsme un darbavietu radīšana – FP

struktūrā ir nošķirti viens no otra. Lielākā daļa finansējuma 2007.–2013. gadam paredzēta 1. pozīcijas „Ilgtspējīga izaugsme” izpildei (kopā EUR 436 miljardi). No tās četras piektdaļas veido finanses 1.b. izdevumu kategorijas „Kohēzija izaugsmei un nodarbinātībai” (konverģence, teritoriālā konkurētspēja, nodarbinātība, teritoriālā sadarbība) īstenošanai, kamēr 1.a. apakšpozīcijai „Konkurētspēja izaugsmei un nodarbinātībai”, kas ietver pētniecību, inovācijas, izglītību u. tml., plānota vien piektā daļa izdevumu. Kā pozitīva tendence pēdējo gadu laikā jāatzīmē pakāpeniskais finansējuma apjoma pieaugums 1.a apakšpozīcijai, (sk. 1. tab.).

1. tabula

2007.–2013. gada finanšu perspektīvas otrais pārskats Eiropas Ekonomikas atveseļošanās plānam (aktuālie izdevumi) miljonos eiro

Financial framework 2007–2013, second revision for the European Economic Recovery Plan (current prices), million Euros

Finanšu piešķirums pēc nozares	2007. gadā	2008. gadā	2009. gadā	2010. gadā	2011. gadā	2012. gadā	2013. gadā	Kopā 2007.–2013. gadā
1. Ilgtspējīga izaugsme	53,979	57,653	61,696	63,555	63,638	66,628	69,621	436,770
1.a. Konkurētspēja izaugsmes un nodarbinātības jomā	8,918	10,386	13,269	14,167	12,987	14,203	15,433	89,363
1.b. Kohēzija izaugsmes un nodarbinātības jomā	45,061	47,267	48,427	49,388	50,651	52,425	54,188	347,407
2. Dabas resursu saglabāšana, aizsardzība un izmantošana,	55,143	59,193	56,333	59,955	60,338	60,810	61,289	413,061
no kuras ar tirgu saistītie maksājumi un tiešie maksājumi veido:	45,759	46,217	46,679	47,146	47,617	48,093	48,574	330,085
3. Pilsonība, brīvība, drošība un tiesiskums	1,273	1,362	1,518	1,693	1,889	2,105	2,376	12,216
3.a. Brīvība, drošība un tiesiskums	637	747	867	1,025	1,206	1,406	1,661	7,549
3.b. Pilsonība	636	615	651	668	683	699	715	4,667
4. ES loma pasaulē	6,578	7,002	7,440	7,893	8,430	8,997	9,595	55,935
5. Administratīvie izdevumi	7,039	7,380	7,525	7,882	8,334	8,670	9,095	55,925
6. Kompensācijas	445	207	210					862
Kopējie izdevumi, pilna summa	124,457	132,797	134,722	140,978	142,629	147,210	151,976	974,769
Kopējie izdevumi procentos no ES kopīgā IKP	1,02%	1,08%	1,13%	1,16%	1,13%	1,12%	1,11%	1,11%

Avots: Eiropas Komisija.

Pieejams: http://ec.europa.eu/budget/prior_future/fin_framework_en.htm (skatīts 06.02.2010.).

Finanšu perspektīvas izvērtējums un ieteikumi

2008. gada 12. aprīlī Eiropas Komisija nāca klajā ar Ziņojumu par publisko konsultāciju rezultātiem attiecībā uz ES budžeta reformām [3]. Tajā atklājās, ka pavisam neliela daļa respondentu ir pilnībā apmierināti ar pašreizējo ES budžeta struktūru. Rezolūcijā par 2007.–2013. gada finanšu shēmas termiņa vidusposma pārskatīšanu [17] EP norāda, ka pēdējo divu gadu laikā kopš pašreizējās Daudzgaļu finanšu shēmas un Iestāžu nolīguma stāšanās spēkā 2006. gada 17. maijā ir panākts zināms progress attiecībā uz šādiem trīs pīlāriem [9]: politisko prioritāšu un finanšu vajadzību saskaņošanu, budžeta struktūras modernizāciju un ES budžeta izpildes kvalitātes uzlabošanu. Taču joprojām ir nepieciešams veikt uzlabojumus, vienkāršojot finanšu piešķiršanas noteikumus un paaugstinot to lietojuma efektivitāti. Līdz ar galīgo vienošanos par 2007.–2013. gada FP netika atrisināti vairāki jautājumi par reģionālā un valsts līmeņa pārvaldību [17]. Tādējādi tie jārisina nākamās finanšu perspektīvas veidošanas pārrunās līdzās Iestāžu nolīguma pielāgojumiem un FP programmu vienkāršošanai.

EP Budžeta komitejas ziņojumā par ES budžetu [6] ir ierosināts pārskatīt FP, pamatojoties uz trīs pīlāriem. Pirmkārt, atlikušās problēmas, ko nevar atrisināt sarunu laikā par pašreizējo finanšu perspektīvu. Otrkārt, vairāk nekā 50 jaunu gada programmu ar Eiropas pievienoto vērtību izveide, piemēram, mūžizglītības programmas, būtu jāizvērtē vidus termiņā. Analīzei jāpakļauj gan elastīguma instrumenti (kas apvieno līdz 5% no finansējuma), gan ES Solidaritātes fonds, Eiropas Lauksaimniecības garantiju fonds, sadarbība ar Eiropas Investīciju banku u. c. Trešais posms būtu jaunās FP izveide līdz 2013. gadam, pašreizējo FP pagarinot līdz 2015. gadam, lai nodrošinātu vairāk laika tās izvērtēšanai pirms jaunās perspektīvas izveides. Rūpīgāka FP sasniegumu un trūkumu analīze nenoliedzami ir vitāli svarīga jaunās perspektīvas izveidē, tomēr finanšu perspektīvas pagarināšana nešķiet pārliecinošs solis, ņemot vērā vairākas akūtās problēmas, tai skaitā Kopīgā lauksaimniecības politikā, kas gaida steidzamu risinājumu.

Starp nākotnes izaicinājumiem nenoliedzami minama arī turpmākā ES paplašināšanās. Līdztekus tās pozitīvajai ietekmei jaunu dalībvalstu uzņemšana nozīmē arī pieaugošas dalībvalstu ekonomiskās un sociālās atšķirības, kas nenoliedzami ietekmēs ES budžeta sadali un izpildi, bet jo īpaši aktualizēs ES budžeta ienākumu avotu problēmu.

Strīdīgs ir jautājums par ES struktūrfondu ražīgumu un efektivitāti ekonomisko nevienlīdzību izlīdzināšanā starp ES dalībvalstīm. Šobrīd struktūrfondi riskē būt par vēl vienu ekonomiski attīstītāko ES dalībvalstu līdzekli, lai atgūtu to veiktās iemaksas ES budžetā [3; 11], kavējot veselīgas konkurences attīstību. Ir svarīgi, lai struktūrfondu funkcija balstītos uz solidaritātes pamatprincipu, koncentrējoties uz ES ilgtermiņa attīstības kopainu. Situāciju varētu uzlabot izmaiņas fondu finansējuma piešķiršanā, t. i., nevis sasaistot tos ar konkrētām līdzfinansējuma programmām, bet gan pārveidojot par vispārēju budžeta atbalsta instrumentu. Tādējādi struktūrfondi efektīvāk pildītu savu funkciju neatkarīgi no nacionālā budžeta.

Oficiāli pieņemtie ES struktūrfondu darbības principi sakrīt ar Lisabonas stratēģijas un ES Kohēzijas politikas mērķiem palielināt Eiropas pievienoto vērtību [11, 12]. Šai situācijā tomēr manāmi divi trūkumi: pirmkārt, darbības mērķus ir noteikušas tā

sauktās vecās dalībvalstis, un tie neatbilst jaunajai situācijai, kādā atrodas visas 27 ES dalībvalstis. Līdz ar to netiek risināts jautājums par t. s. *neto līdzsvara* domāšanu un notiek centieni reģionālās intereses pielāgot nacionālajām. Šādi veidojas neefektīva dubulto prioritāšu sistēma, kas balstās uz konkurējošām attiecībām starp galvenajām dalībvalstīm – neto devējām – un dalībvalstīm – neto ņēmējām (sk. 2. tab.). ES budžeta ieņēmumu avoti nenoliedzami ir viens no sāpīgākajiem jautājumiem ES finanšu perspektīvā un līdz ar to arī viens no nopietnākajiem izaicinājumiem pārrunu procesā par nākamo daudzgadu finanšu shēmu. Vairāku ES dalībvalstu skatījums uz FP un ar to saistītām politikas iniciatīvām balstās uz finansējuma, kas saņemts no ES, attiecību pret to veiktajām pašu iemaksām ES budžetā. Pieņemot Eiropas Ekonomikas atveseļošanas plānu [2], tika atzīta nepieciešamība pēc nacionālā un reģionālā līmenī koordinētas pieejas krīzes risināšanā un pēc patērētāju un uzņēmēju uzticības atjaunošanas. Tomēr FP un ES budžeta pieņemšana joprojām tiek uztverta vairāk kā kaulēšanās un kompromisa meklēšana nekā ilgtermiņa Eiropas interešu ieviešana praksē. Tās dēļ malā tiek novirzītas šķietami kopīgās ilgtermiņa Eiropas līmeņa prioritātes un ES kopīgās intereses. Arī EK veiktajās konsultācijās [3] atspoguļojas spēcīga pašreizējās *neto līdzsvara* pieejas kritika, kas finansējuma sadalījuma balstīšanu uz ģeogrāfiskiem un demogrāfiskiem kritērijiem uzskata par galveno šķērslī ekonomisko un sociālo atšķirību izlīdzināšanai.

Otrkārt, ir nepieciešams pārskatīt pašreizējo struktūrfondu darbības politiku, lai vairāk līdzekļu novirzītu jaunajām un mazāk attīstītajām ES dalībvalstīm. Šādas reformas sevī iekļauj arī strukturālas pārmaiņas nacionālā līmenī, kā arī pastāvošo ES kontroles un pārraudzības prakses trūkumu risināšanu.

ES ir nepieciešama skaidra un integrēta kontroles sistēma. Administratīvais slogs un pārskata prasības finanšu perspektīvā ir neatbilstošas. ES pagaidām nav instrumentu, kas efektīvi noteiktu un izanalizētu, vai finanšu perspektīvā piešķirtā nauda ir tikusi maksimāli izmantota visos reģionālās attīstības aspektos. Dalībvalstis nepiedāvā skaidras analīzes par ES fondu naudas ietekmi uz tautsaimniecību, par to, kādu iespaidu tā atstājusi uz nodarbinātību, eksportu, norēķinu konta bilanci, kopprodukta pieaugumu u. tml.

2. tabula

Open Europe aprēķinātie ES-27 budžeta rādītāji 2007.–2013. gadam (eiro)

Open Europe estimates for the EU-27 budget for 2007–2013 in Euros

ES dalībvalsts	ES iemaksātā naudas summa (miljardos)	No ES saņemtais finansējums (miljardos)	Neto ieguvums (miljardos)	Saņemto un iemaksāto summu attiecība	Iedzīvotāju skaits valstī (2007. g. dati)	Neto ieguvums uz vienu iedzīvotāju
1	2	3	4	5	6	7
Apvienotā Karaliste	103	46	-57	0,447	60,816,701	-937
Austrija	19	10	-8,5	0,526	8,298,923	-1024
Beļģija	33	39	+6,4	1,182	10,584,534	605
Bulgārija	2,3	12	+9,7	5,218	7,679,290	1263
Čehija	9,2	31	+22	3,370	10,287,189	2139

1	2	3	4	5	6	7
Dānija	17	10	-7,2	0,588	5,444,242	-1322
Francija	140	89	-51	0,636	63,392,140	-805
Grieķija	15	40	+25	2,667	11,171,740	2238
Igaunija	0,8	4	+3,2	5,0	1,342,409	2384
Itālija	116	70	-46	0,603	59,131,287	-778
Īrija	11	12	+0,6	1,091	4,312,526	139
Kipra	1,1	1	-0,1	0,909	778,684	-128
Latvija	1,4	6	+4,6	4,286	2,281,305	2016
Lietuva	1,7	9	+7,3	5,294	3,384,879	2157
Luksemburģa	2,3	10	+7,7	4,348	476,187	16 170
Malta	0,5	1	+0,5	2,0	407,810	1226
Nīderlande	37	13	-24	0,351	16,357,992	-1467
Polija	22	87	+65	3,955	38,125,479	1705
Portugāle	12	29	+17	2,417	10,599,095	1604
Rumānija	7,2	32	+25	4,444	21,565,119	1159
Slovākija	3,5	14	+11	4,00	5,393,637	2039
Slovēnija	3,1	6	+2,9	1,9354	2,010,377	1443
Somija	13	9	-3,7	0,692	5,276,955	-701
Ungārija	8,4	32	+24	3,810	10,066,158	2384
Spānija	76	78	+2,2	1,026	44,474,631	49
Vācija	164	78	-86	0,476	82,314,906	-1045
Zviedrija	20	9	-11	0,450	9,113,257	-1207

Avots: *Open Europe*.

Pieejams: <http://www.openeurope.org.uk/research/budget07.pdf>.

KLP ir nepieciešamas fundamentālas reformas. Finansējuma sadalījuma kritēriji un pamattermiņu definīcijas ir neprecīzas un neatbilst pašreizējai situācijai, kas ir krietni mainījusies kopš 2004. gada, kad notika pārrunas par 2007.–2013. gada finanšu perspektīvu. Kaut oficiāli ES Padome iestājas par vienlīdzību un kohēzijas principiem [20], 80% KLP finansējuma turpina nonākt vien 20% ES valstu rokās [21]. Starp tām nav lielākās daļas jauno ES dalībvalstu. Latvijas lauksaimniekiem, piemēram, 2013. gadā plānots saņemt ES tiešos maksājumus 65 LVL/ha apjomā, kas ir gandrīz trīsreiz mazāk par vidējiem ES rādītājiem (194 LVL/ha) [19]. Nenoliedzami, tādējādi tiek pilnībā sagrautas ES dalībvalstu vienlīdzīgas attīstības un godīgas konkurences iespējas. Taču tieši godīga konkurence ir galvenais ekonomiskās attīstības dzinējspēks. Bez tās neatrisināsies ES iekšējā nevienlīdzība, un tas, savukārt, riskē sagraut ES iespējas nostiprināt savu vadošo ekonomisko un politisko lomu globālā mērogā.

Pārrunas par jauno FP plānots atklāt vien 2011./2012. gada mijā, bet debātes par KLP vienkāršošanu ir jau sākušās. Ir izskanējis viedoklis, ka tiešie maksājumi un subsīdijas pirmā pīlāra ietvaros, kas apvieno eksporta subsīdijas, tiešos maksājumus un tirgus intervenci, ir pakāpeniski jālikvidē, savukārt otrais pīlārs (lauku attīstība) jāpastiprina, iekļaujot to ES Kohēzijas politikā. Šāds scenārijs nestu nopietnus zaudējumus un aprūtinājumus vairākām ES dalībvalstīm, tostarp Latvijai. Pie līdzīga

secinājuma ir nonācis arī ne mazums lauksaimnieku [3]. Starp ES valstīm valda liela nevienlīdzība fiskālo resursu un rīcības iespēju ziņā. KLP tiešie maksājumi tomēr nodrošina nepieciešamo atbalstu lauksaimniekiem vidējā termiņā, jo īpaši valstīs, kur nacionālā budžeta deficīts ekonomiskās krīzes iespaidā nepieļauj palīgmehānismu ieviešanu praksē.

Secinājumi

FP un tās reformas ir pamats ES globālās lomas stiprināšanai un priekšnoteikums pārejai no politikas prioritāšu definēšanas uz to īstenošanu. Ilgtermiņā nepieciešams ES FP padarīt vieglāk pielāgojamu strauji mainīgajiem pasaules procesiem, riskiem un prioritāšu maiņām, nodrošinot kohēzijas un godīgas konkurences pamatprincipu pilnīgu izpildi, īpaši attiecībā uz Kopīgo lauksaimniecības politiku. Pašreizējo izņēmumu un korekcijas mehānismu atcelšana ir neizbēgams solis, lai panāktu taisnīgāku un pārskatāmāku ES budžetu. No politiskā viedokļa būs grūti uzreiz atcelt visus korekcijas mehānismus, bet ir iespējams sākt to darīt pakāpeniski. Galvenais, ES jābūt līdzvērtīgai attieksmei pret visām dalībvalstīm.

Lēmumu pieņemšanas procesā par ES FP laika posmam pēc 2014. gada jāņem vērā vairāki faktori. Pirmkārt, jaunus izaicinājumus radīs Lisabonas līguma īstenošana praksē, tai skaitā Eiropas Ārējās darbības dienesta izveide, kā arī jaunie politiskie un ekonomiskie mērķi, kas saistīti gan ar ekonomiskās krīzes seku pārvarēšanu, gan vides un klimata problēmu risināšanu, smagajām pārrunām par KLP vienkāršošanu u. c. Tikmēr, ņemot vērā pieaugošo budžeta saistību un prioritāro jomu skaitu, ir būtiski nodrošināties pret pārlieku noslogotas FP risku. Viens no risinājumiem varētu būt budžeta sadales koncentrēšana uz mērķu īstenošanu un finanšu sadales sistēmas efektivitāti, izvairoties no pārlieku sīka apakšprogrammu un pozīciju sadalījuma, kas ne vien kavētu FP izpildes procesu, bet arī apgrūtinātu pielāgošanos jauniem apstākļiem.

ES FP un budžeta plānošana ir attīstījusies, kļūdamā gan efektīvāka, gan elastīgāka un aktuālajai situācijai atbilstošāka. Tomēr, neskatoties uz pašreizējiem panākumiem, vēl ir daudz darāmā ES finanšu perspektīvas uzlabošanai. Vairākās ES politikas jomās joprojām pastāv spēcīga nevienlīdzība un godīgas konkurences trūkums. Lai to pārvarētu, vispirms jāatbrīvojas no t. s. neto līdzsvara domāšanas un jāpāriet uz ES FP plānošanu atbilstoši praktiskai ES ilgtermiņa attīstības mērķu atspoguļošanai budžeta sadalījumā. Pārrunām par jauno FP jābalstās nevis uz kaulēšanās, bet gan kopīgas vīzijas principu. Papildus minētajam ir vairākas praktiskas dabas reformas, kuru ieviešana varētu uzlabot godīgo konkurenci ES. Struktūrfondu finansējuma piešķiršanu vajadzētu sasaitīt nevis ar konkrētām līdzfinansējuma programmām, bet gan pārveidot par vispārēju budžeta atbalsta instrumentu. Vairāk finansējuma nepieciešams piešķirt jaunajām dalībvalstīm un mazāk – attīstītajiem ES reģioniem. To atvieglotu vispārējās FP finansējuma piešķiršanas kritēriju mainīšana atbilstoši aktuālajai situācijai, atstājot vietu elastīguma principam – jo īpaši aktuāla šī problēma ir attiecībā uz KLP tiešajiem maksājumiem.

Otrkārt, nepieciešams ieviest skaidru un integrētu FP kontroles un izvērtēšanas mehānismu nacionālā un ES līmenī. Ir neloģiski veidot jaunu FP, necenšoties izvairīties no iepriekš pieļautajām kļūdām. Taču nav iespējams veikt pilnīgu un

kvalitatīvu analīzi bez pieņemtiem atbilstošiem rīcības mehānismiem. Treškārt, līdzās Lisabonas stratēģijas mērķiem jaunajai FP būs jāstājas pretī vairākiem nopietniem, jauniem izaicinājumiem – gan reģionāliem (kā, piemēram, Ārējās darbības dienesta izveide), gan globāliem (globālā finanšu krīze un Eiropas ekonomikas atlabšana, „zaļo” investīciju un inovāciju veicināšana, klimata izmaiņas utt).

Kopumā pareizai finanšu pārvaldībai, ko nodrošina dalībvalstis, un Komisijas pārraudzītai politisko prioritāšu un finansiālo vajadzību saskaņošanai arī turpmāk vajadzētu ieņemt prioritāru vietu FP plānošanā. Godīga konkurence ir galvenais ekonomiskās attīstības dzinējspēks. Bez tās neatrisināsies nevienlīdzības problēma ES dalībvalstu starpā, kas, savukārt, riskē sagraut ES iespējas nostiprināt savu vadošo ekonomisko un politisko lomu globālā mērogā. Tādēļ vissvarīgāk gan no nacionālo, gan reģionālo interešu viedokļa ir izlīdzināt ES dalībvalstu ekonomiskās atšķirības, ieviest nepieciešamās reformas finanšu perspektīvā un ar to saistīto kritēriju un saistīto prioritāšu definīcijās, veidojot tādu ES izaugsmi, kas balstīta uz vienlīdzīgām iespējām un godīgu konkurenci.

LITERATŪRA

1. Cupalová M. Financial Framework after 2013. Study No. 2.090. 2009. Available: http://www.parliament.cz/czpres2009/data/rofin_pi-2-090_eng.pdf
2. A European Economic Recovery Plan. COM(2008) 800 Final.
3. Consultation Report: Reforming the Budget, Changing Europe: Short Summary of Contributions. European Commission, 3.11.2008.
4. Reforming the budget, changing Europe – a public consultation paper in view of the 2008/2009 budget review. European Commission, 2007.
5. Working Document on the Review of the Multiannual Financial Framework for 2007–2010: first notes. European Parliament, 31.8.2007.
6. Resolution on the future of the European Union's own resources. European Parliament, 2007.
7. Draft Report on the Mid-Term Review of the 2007–2013 Financial Framework, 2.2.2009.
8. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007. Available: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:EN:HTML>
9. An interinstitutional agreement on budgetary discipline.
10. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Building Our Common Future. Policy Challenges and Budgetary Means of the Enlarged Union 2007–2013. COM(2004) 101 Final.
11. EU Budget. Working Paper 5.
12. EU Budget Review – Options for Change by Copenhagen Economics, 2009.
13. The Mid-term Review of the 2007–2013 Financial Framework and Its Relevance for SMEs. Working Breakfast with the EPP's SME Union and SME Global Address by Eva Maria Revilla, BusinessEurope Economics Adviser. 2008.
14. EU Budget 2008. Financial Report. Pieejams: http://ec.europa.eu/budget/library/other_main/what_new/Fin_report_2008_presentation_en.pdf

15. Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0047:0199:EN:PDF>
16. Interinstitutional agreement between the European Parliament, the Council and the Commission on budgetary discipline and sound financial management (2006/C 139/01). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:139:0001:0017:EN:PDF>
17. Rezolūcija. 2007.–2013. gada finanšu shēmas termiņa vidusposma pārskatīšana. 2009. gada 25. marts. P6_TA(2009)0174.
18. ZIŅOJUMS par Eiropas Savienības 2010. finanšu gada vispārējā budžeta projektu, III iedaļa – Komisija (C7-0127/2009 – 2009/2002(BUD)) un grozījumu vēstule Nr. 1/2010 (SEC(2009)1133) attiecībā uz Eiropas Savienības 2010. finanšu gada vispārējā budžeta projektu. 2009. gada 13. oktobris. PE 428.278v03-00.
19. Pozīcija Nr. 1. Kopējā lauksaimniecības politika pēc 2013. gada: kāda ir tiešo maksājumu nākotne? 15.05.2009. Zemkopības ministrija.
20. European Council. Presidency Conclusions. 19/20 June 2008. Available: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/101346.pdf
21. EC on CAP
22. European Council. Presidency Conclusions. Lisbon, 23 & 24 March 2000. Available: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm
23. Communication from the Commission – Realising the European Union's Potential: Consolidating and Extending the Lisbon Strategy. Contribution of the European Commission to the Spring European Council, Stockholm 23–24 March 2001. Available: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0079:EN:NOT>
24. Briefing Note: European Communities (Finance) Bill. Open Europe Briefing Note. Available at: <http://www.openeurope.org.uk/research/budget07.pdf>

Summary

The EU Financial Framework comprises only 1% of EU GDP, yet it shapes the very fundamentals of the EU's development and political and economic role globally. The EU financial perspective and its reform will shape the ground for a long-term development of the EU as well as for its strategic role in the world. One of the first tasks will be to ensure the implementation of fair competition, equality among Member States and long-term thinking in policy-making in practice. The future EU Financial Framework needs to represent its documented values in practice.

Clearly, all problem areas cannot be addressed within a single reform, yet it can and must introduce the basics and pave the way for future improvements.

A number of factors will require consideration, as the post-2013 EU FP is decided upon. First of all, next EU FP will be the first to represent new political priorities, such as energy security, fight against global warming and development of research and development industry, as well as structural changes introduced by the Lisbon Treaty. One of the first such tasks will be the creation of an effective European External Action Service. Furthermore, the global financial and economic crisis indicated the need for considerably more flexible regulations of the EU financial perspective, as the 21st century is characterized by rapid developments and global political and economic changes,

particularly with the growing BRIC (Brazil, Russia, India, China) economies. Capability to adapt to these circumstances can prove crucial to EU's competitiveness in the world.

After careful examination of present priorities and set goals for the EU financial framework in the future, as well as recommendations and analysis of its pros and cons today, the author has concluded that, first of all, common goals and implementation of a mutually agreed strategy need to replace the currently predominant competition between net payers and net receivers in the EU budget.

Despite the progress already achieved, present financial framework has not managed to fight economic inequalities and unfair competition among EU member states. Instead, the Common Agricultural Policy clearly demonstrates high levels of unfair competition within the EU. Hence, it will be a difficult, nevertheless inevitable task.

Meanwhile, as more priority areas are added to the EU FP, it is essential to ensure that it is not overwhelmed by programs and requirements. One way to do that would be to shape the budget division according to EU priority areas, in a manner based on efficiency of distribution of finances. Detailed sub-programmes and description of positions should be avoided.

Finally, exact, precise and updated definitions of key concepts and requirements, as well as reduction of administrative burden are equally important.

In order to achieve these goals, a key national and regional control and evaluation mechanisms will have to be implemented. New policies and reforms cannot be made without a careful SWOT analysis of the previous strategies.

In conclusion, the future EU financial perspective has to be defined upon the commonly agreed prerogative of economic cohesion between the EU member states. Only in conditions of fair competition can an economy evolve sustainably and avoid inner tensions between the countries.

Keywords: EU, financial framework, Common Agricultural Policy.

Biznesa klasteru ietekme uz zināšanu ekonomikas attīstību

The Impact of Business Clusters on the Development of the Knowledge Economy

Zane Zeibote

Latvijas Universitāte
Eiropas un sabiedrības attīstības akadēmisko studiju centrs
Raiņa bulv. 19, Rīga, LV-1586
E-pasts: zane.zeibote@lu.lv

Pētījumā analizēta klastera koncepta attīstība un tā praktisks lietojums, akcentējot biznesa klasteru nozīmi Latvijas ekonomikas konkurētspējas uzlabošanai, veicinot inovāciju, kā arī pāreju uz zināšanu ekonomiku un tehnoloģiju intensīvu ražošanu. Gan teorija, gan praktiskā pieredze liecina, ka šos procesus var veicināt stratēģiska sadarbība starp uzņēmumiem, tiem apvienojoties klasteros. Uzņēmumu dalība klasteros tiem dod praktiskus ieguvumus, ļaujot modernizēt un padarīt efektīvāku savu darbību. Tādēļ biznesa klasteru attīstību svarīgi atbalstīt uzņēmumu un valsts līmenī.

Atslēgvārdi: klasteris, klastera iniciatīva, informācijas tehnoloģijas, meža industrija, konkurētspēja, inovācija.

Ievads

Biznesa klasteri jeb puduri ir aktualizējušies globalizācijas ietekmē, ņemot vērā globalizācijas iespaidu uz ekonomisko attīstību. Ģeogrāfiskās proksimitātes jeb lokalizācijas priekšrocības plaši apsprieduši pētnieki un praktiķi. Daudzi zinātnieki ir centušies pierādīt, ka ekonomiskās aktivitātes koncentrēšanās noteiktās zonās globalizācijas ietekmē kļūst mazāk nozīmīga, strauji attīstoties tehnoloģijām [24; 4; 9]. Tajā pašā laikā citi pētnieki apgalvo pretējo – ka reģionālā ekonomika un lokalizācija globalizācijas apstākļos kļūst aizvien nozīmīgāka starptautiskās tirdzniecības veicināšanai un jaunas pievienotās vērtības radīšanai [25; 10; 13; 14; 29; 37; 38]. Līdz ar zināšanu ekonomikas attīstību 21. gadsimta sākumā diskusija par ilgtermiņa ekonomisko konkurētspēju kļūst aizvien aktīvāka gan ekonomiskās politikas veidotāju, gan akademiķu vidū.

Pamatojoties uz teorētiskās literatūras analīzi, šajā rakstā analizēta klastera koncepta attīstība, konkrētu klasteru piemēri Latvijā, kā arī Latvijas ekonomiskā politika attiecībā uz klasteru attīstības veicināšanu. Pētījumā akcentēta biznesa klasteru nozīme Latvijas ekonomikas konkurētspējas uzlabošanā, veicinot inovāciju, kā arī pāreju uz zināšanu ekonomiku un tehnoloģiju intensīvu ražošanu. Divu Latvijas pieredzējušāko klasteru – IT klastera un Meža industriju klastera – analīze

sniedz pārskatu par klasteru veidošanos, to vadības sistēmām, vienas nozares uzņēmumu sadarbības modeli ar pētniecības un attīstības (P & A) institūcijām, biznesa pakalpojumu sniedzējiem un valsts institūciju pārstāvjiem, klastera ietekmi uz konkurētspēju, attīstību un inovāciju, starptautisko tīklojumu veidošanos, klasteru svarīgākajiem sasniegumiem un to darbībai nepieciešamiem turpmākiem uzlabojumiem.

Secinājumi liecina, ka uzņēmumi var iegūt praktisku labumu, apvienojoties klasteros, jo tas veicina konkurētspēju un inovācijas kapacitāti. Tādēļ biznesa klasteru attīstībai ir svarīgs atbalsts gan pašu uzņēmumu, gan valsts līmenī un Latvijas biznesa klasteru praktiskās darbības pieredze varētu būt noderīga arī citu valstu klasteru politikas veidotājiem un uzņēmējiem, kuriem svarīga konkurētspējīgas zināšanu ekonomikas attīstība ilgtermiņā.

Šajā rakstā plaši analizēti literatūras avoti, kā arī pētīta Latvijas IT klastera un Meža industriju klastera pieredze. Datu analīzei izmantoti Latvijas Centrālā statistikas biroja (CSB) dati un Latvijas IT klastera un Meža industriju klastera sniegtā informācija.¹

Klastera koncepta attīstība

20. gs. 90. gadu sākumā klastera konceptu biznesa vadības teorijā un praksē aktualizēja Hārvarda biznesa skolas (HBS) profesors Mihaels Porters grāmatā „Nāciju salīdzinošās priekšrocības” [27].

Prof. Portera sākotnējais klastera koncepts industriālo klasteri raksturoja kā vairāku industriju apvienošanu, pamatojoties uz pircēju un piegādātāju attiecībām, līdzīgu tehnoloģiju izmantošanu, vienu un to pašu distribūcijas kanālu vai līdzīgas kvalifikācijas darbaspēka izmantošanu. M. Porters grāmatā „Nāciju salīdzinošās priekšrocības” piedāvā divas – vertikālo un horizontālo klasteru – definīcijas, kas tālāk izmantotas daudzu citu zinātnieku darbos. Taču sākotnēji nedz Porters, nedz arī citi pētnieki nepievērsa pārāk lielu vērību klasteru ģeogrāfiskajai koncentrācijai. Klasteru koncepcijas evolūcijas rezultātā izveidojusies vislabāk zināmā un plaši lietotā M. Portera klastera definīcija. Proti, biznesa klasteri ir savstarpēji saistītu uzņēmumu, piegādātāju, saistīto industriju un institūciju grupējumi, kas veidojas noteiktās ģeogrāfiskās vietās. Specializēti reģionālie klasteri veidojas tur, kur ir pietiekami daudz resursu un kompetenču, lai uzņēmumi spētu pilnībā izmantot tur esošās konkurētspējīgās priekšrocības iepretim citiem reģioniem [28; 29; 30; 31; 32; 33].

Akadēmiskā diskusija par ekonomiskās specializācijas un lokalizācijas priekšrocībām sākās jau 19. gadsimta vidū līdz ar Alfrēdu Maršalu [19], kurš grāmatā

¹ IT nozares datu analīzē par pamatu izmantota NACE (2.0) 62 – datoru un biroja tehnikas ražošana un NACE (2.0) 63 – ar datoriem un datorpakalpojumiem saistīti pakalpojumi, kas tikai daļēji ietver kopējo IT tirgu. Pirms 2008. gada datu analīzei izmantota NACE (1.0) 30 – datoru un biroja tehnikas ražošana un NACE (1.0) 32 – ar datoriem un datorpakalpojumiem saistīti pakalpojumi. Centrālā statistikas biroja dati ietver tikai IT nozares produktu eksportu, bet ne pakalpojumu eksportu, kas ir ~70% no kopējā IT eksporta. Līdz ar to oficiālā CSB statistika nenodrošina objektīvu informāciju par IT nozari.

„Ekonomikas principi” aprakstīja vērojumus par specializētu industriju koncentrāciju industriālās revolūcijas sākumā tālaika Anglijā.² Vēlāki pētījumi par rūpniecisko rajonu veidošanos, kā arī industriālās un reģionālās ekonomikas pētījumi aprakstīja klasterus kā industriju grupas, kuras vieno preču un pakalpojumu plūsmas [3; 26; 6].

90. gados M. Portera sākotnējo klastera konceptu savos pētījumos izmantoja daudzi zinātnieki – Enraits, Redmans, Rozenfelds, Jakobs un Demans, kā arī citi, kas analizēja un tālāk pilnveidoja klastera konceptu [7; 2; 8; 34; 35; 36; 11]. Daudzi zinātnieki kritizēja M. Portera konceptu, t. sk. Rosenfelds, Martins un Sanlejs u. c., norādot, ka trūkst precīzas zinātniskas klastera definīcijas, kā arī nav skaidri klastera definīcijā lietotie termini, tādi kā, piemēram, reģionālā proksimitāte vai sadarbības un konkurētspējas sasaiste. Pētnieki izteica bažas par klasteru teorijas attīstību un lietošanu, piemēram, paužot satraukumu, ka klasteru industrijas varētu kļūt pārāk specializētas [35; 20].

Neskatoties uz frustrāciju ap klastera konceptu, mūsdienās tas ir kļuvis par nozīmīgu ekonomiskās attīstības un konkurētspējas veicināšanas instrumentu. Pirmkārt, klasteri ir svarīgi, jo ļauj uzņēmumiem būt produktīvākiem un inovatīvākiem, nekā darbojoties izolācijā. Otrkārt, klasteri ir nozīmīgi, jo tie var samazināt tirgus barjeras jaunu uzņēmumu ienākšanai un veicināt jaunu biznesa attīstību [31]. Šie faktori ir izvirzījuši biznesa klasteri ekonomiskās politikas debašu un akadēmisko pētījumu priekšplānā.

Iespējams, ka tieši klastera koncepcijas elastīgās lietošanas iespējas ir veicinājušas tā praktisku aplikāciju. 2003. gadā publicētajā klasteru Zaļajā grāmatā [40] pirmo reizi vēsturē apkopotas un analizētas 250 klasteru iniciatīvas no visas pasaules. Tai sekojošā klasteru Zilā grāmata, kas publicēta 2006. gadā, ietver jau 1400 klasteru iniciatīvas un padziļinātu analīzi par 450 klasteru iniciatīvām [12]. Iepriekš minētie pētījumi, kurus papildina t. s. klasteru Sarkanā grāmata un klasteru Baltā grāmata [1], uzskatāmi par katra klasteru pētnieka un praktiķa rokasgrāmatām.

Klasteru koncepta praktiskais lietojums, kā arī pētījumu rezultāti liecina, ka klasteru veidošanās bieži vien ir saistīta ar specifiskām nacionālās klasteru politikas iniciatīvām. Līdz ar to klasteru organizētai vadībai ir ievērojama nozīme sadarbības, koordinācijas un informācijas apmaiņas nodrošināšanā gan klastera iekšienē, gan sadarbībā ar ārējiem partneriem. Tādējādi klastera vadības kvalitāte un profesionalitāte ir nozīmīgi faktori klastera darbības rādītāju analizēšanā. No otras puses, valsts līmeņa politikas lēmumi klasteru darbības veicināšanai var veicināt klastera iniciatīvu attīstību un uzlabot to darbības rādītājus.

Jāatzīmē, ka rakstā izmatotie klasteru piemēri ir klasteru iniciatīvas jeb organizēti pasākumi, lai veicinātu klasteru izaugsmi un konkurētspēju reģionā, iesaistot klastera uzņēmumus, valsts institūcijas un zinātniski pētnieciskās institūcijas.

² Marshall A. Principles of economics: an introductory volume. Ch. 10: Concentration of Industries in Particular Localities. London: Macmillan, 1890.

Latvijas ekonomiskā situācija un nepieciešamās strukturālās pārmaiņas

Latvijas ekonomiskās attīstības un jo īpaši ekonomikas lejupslīdes posmā, kas sācies 2008. gadā, svarīgi veikt jaunas reformas un meklēt jaunus veidus ekonomikas atveseļošanai, lai nodrošinātu ekonomiskās izaugsmes atjaunošanos un konkurētspēju ilgākā periodā.

Ievērojamā izaugsme laikā no 2000. līdz 2008. gadam lielā mērā tika sasniegta, pateicoties ārvalstu tiešo investīciju pieplūdumam, kas sasniedza vislielāko pieaugumu 2007. gadā, kā arī straujai kreditēšanas attīstībai un līdz ar to salīdzinoši vieglai finanšu resursu pieejamībai. Straujo ekonomikas izaugsmi lielā mērā noteica spēcīgais iekšējais pieprasījums, kas veicināja inflācijas kāpumu, kā arī eksporta pieaugums līdz pat 2008. gadam. Tas gan nespēja pārspēt straujo importa pieaugumu.

Ekonomikas lejupslīde sasniedza (-4,6%) iekšzemes kopprodukta (IKP) kritumu 2008. gadā un (-18%) IKP samazinājumu 2009. gadā. Tajā pašā laikā katastrofāli palielinājies bezdarbs, sasniedzot 17% pieaugumu 2010. gada sākumā, un tas liecina par Latvijas uzņēmējdarbības zemo starptautisko konkurētspēju un nespēju darboties tirgus apstākļu pārmaiņu ietekmē. Iepriekšējos gados novērotais nesamērīgais algu pieaugums salīdzinājumā ar zemo produktivitāti tikai veicinājis ekonomikas konkurētspējas pasliktināšanos. Jāatzīst, ka tradicionālajām ražošanas nozarēm joprojām ir zema pievienotā vērtība, bet tās nodarbina daudzus cilvēkus, dod ievērojamu daļu IKP un eksporta preču struktūrā. Ņemot vērā iepriekš minētos apstākļus, pasliktinoties ekonomiskajai situācijai ārējos tirgos, pasliktinoties kreditēšanas nosacījumiem, kā arī palielinoties nodokļu slogam, daudzi uzņēmumi spiesti samazināt, pārtraukt vai pārcelt ražošanu, samazināt algas un atlaist darbiniekus.

Ekonomiskā situācija liecina par to, ka nepieciešamas strukturālas pārmaiņas ekonomiskās situācijas uzlabošanai, jo, saglabājot līdzšinējo situāciju, vājākie uzņēmumi bankrotēs, bet stiprākie izdzīvos. Savukārt, lai nodrošinātu konkurētspēju un spēju veiksmīgi darboties, nepieciešams radikāli izmainīt procesus, darba organizāciju un ražošanu.

Ekonomikas konkurētspējas uzlabošanai svarīgās darbības ir šādas:

- virzīties no kapitāla intensīva uz zināšanu un tehnoloģiju intensīvu ražošanas procesu jeb palielināt augstas pievienotās vērtības produkcijas īpat-svaru;
- lietot un adaptēt jaunas tehnoloģijas tradicionālajos ražošanas sektoros;
- palielināt ražojošo uzņēmumu inovācijas kapacitāti, īpaši tradicionālajās nozarēs, investējot zināšanās un prasmēs;
- panākt inovācijas un pētniecības un attīstības (P & A) klātbūtni visos uzņēmuma procesos;
- koncentrēties uz stratēģisko sadarbību (nodrošina pieeju zināšanām un prasmēm ārpus uzņēmuma, riska dalīšanas iespējas, iespējas izpildīt lielākus pasūtījumus), lai palielinātu tradicionālo ražojošo industriju konkurētspēju.

Pētījumi un pieredze liecina, ka uzņēmumiem, kuri ikdienā ir konkurenti, problemātiski sadarboties, rast vienotas intereses un uzticēties partneriem to kopīgā īstenošanā. Tāpat atsevišķu uzņēmumu līmenī ir grūtības veidot partnerību ar zinātniski pētnieciskajām un valsts institūcijām, lai gan tas ir ļoti svarīgi inovācijai, zināšanu un tehnoloģiju pārnesei. Latvijā, kur uzņēmējdarbība ir sākusi attīstīties salīdzinoši nesen, trūkst sadarbības tradīciju starp uzņēmumiem, biznesa iespējas drīzāk tiek saskatītas īsā laika termiņā un individuāli uzņēmumi neplāno savu darbību kontekstā ar visas industrijas vai sektora attīstības perspektīvām. Līdz ar to pastāv grūtības identificēt un uzsākt kopīgas aktivitātes starp dažādiem partneriem, atrast īstos sadarbības partnerus, kā arī trūkst kvalificēta personāla un kompetences.

Viens no svarīgiem starptautiskajā praksē atzītiem un lietotiem risinājumiem uzņēmumu stratēģiskās sadarbības veidošanai, lai veicinātu to konkurētspēju un inovācijas kapacitāti, ir biznesa jeb industriju klasteru veidošana, paredzot to nacionālajās inovācijas programmās.

Klasteru attīstība Latvijā

Par klasterizācijas attīstības sākumu Latvijā uzskatāms 2000. gads, kad ar ES PHARE programmas finansējuma palīdzību tika īstenots viena gada Industriālo klasteru restrukturizācijas projekts. Uzņēmumu asociācijas, drīzāk komerciālu, nevis sadarbības interešu vadītas, identificēja četrus potenciālus uzņēmumu klasterus informācijas sistēmu, meža, celtniecības materiālu un inženierzinātņu jomā. Tikai divi no iepriekš minētajiem – Meža industriju klasteris un IT klasteris –, lai gan pārdzīvojuši dažādas pārmaiņas, joprojām darbojas kā reālas organizācijas un uzņēmumu sadarbības modeļi.

Latvijas valsts politikas līmenī vairāki politikas dokumenti nosaka nepieciešamību veicināt klasteru attīstību. Starp tiem jāatzīmē Nacionālās attīstības plāns 2007.–2013. gadam, Latvijas Rūpnieciskās attīstības vadlīnijas 2004.–2013. gadam un Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2008.–2010. gadam [21; 22; 23]. Taču starp visām ES dalībvalstīm tieši Latvijai un Slovākijai ir vismazākais valsts atbalsts klasteru attīstībai. Politikas dokumentu analīze liecina, ka Latvijas valdība ir piedzīvojuši zināmas grūtības, mēģinot veidot optimālu politiku ekonomiskās klasterizācijas stimulēšanai un atbalstam. Jaunu klasteru veidošanās ir kļuvusi iespējama, pateicoties 2009. gadā ilgu diskusiju rezultātā pieņemtajai Klasteru attīstības programmai un piešķirtajam finansējumam tās īstenošanai. Ekonomikas ministrijas klasteru veidošanas atbalsta saņemšanai noteiktie kritēriji 2010. gadā ir šādi:

1. Klastera atbilstība valdības dokumentos noteiktajām prioritārajām nozarēm.
2. Projekta mērķu, plānoto aktivitāšu un rezultatīvo rādītāju pamatotība un plānoto rezultātu skaidrība un izmērāmība.
3. Pievienotās vērtības ķēdes iekļaušana klasterī un sagaidāmie rezultāti.
4. Starptautiskā sadarbība.
5. Klastera orientācija uz eksportu.
6. Klastera koordinatora kompetence.

7. Klasteris garantē, ka tiek piesaisīti speciālists ar pieredzi starptautisko projektu īstenošanā.

Pateicoties iepriekš minētajai klasteru atbalsta programmai, 2009. gadā papildu atbalstu savai darbībai saņēma IT klasteris, kā arī vairāki jauni klasteri: Metālapstrādes un saistīto nozaru klasteris, Elektronikas un elektrotehnikas nozares klasteris, Farmācijas un saistīto nozaru klasteris, Mēbeļu ražošanas un saistīto nozaru klasteris, Kosmosa tehnoloģiju klasteris, Atsevišķu apstrādes rūpniecības produktu eksporta klasteris, Tekstila un saistīto nozaru klasteris, Pārtikas nozares klasteris. Klasteru atbalsta programmu paredzēts turpināt arī nākamajos gados, jo, kā rāda pieredze, bez speciāla šim nolūkam domāta valsts atbalsta jaunu klasteru iniciatīvu veidošanās Latvijā nav bijusi iespējama.

Vērtējot valsts klasteru atbalsta politiku, jāatzīst, ka tā līdz šim nav bijusi konsekventa un tādēļ būtu pārskatāma. Piemēram, trūkst nacionālas stratēģijas klasteru attīstības stimulēšanai. Turklāt klasteru attīstības nosacījumiem vajadzētu būt iekļautiem politikas dokumentos, kas saistīti ar mazo un vidējo uzņēmumu atbalstu, nacionālās konkurētspējas veicināšanu un ārvalstu tiešo investīciju piesaisti, kā arī reģionālās attīstības programmās u. tml.

Papildus pārāk zemajam valsts atbalstam cits nopietns šķērslis ir sadarbības trūkums starp uzņēmējiem, nozaru asociācijām, P & A institūcijām un citiem partneriem. Pastāvošajos klasteros partneru savstarpējā uzticēšanās varētu būt lielāka, lai vēl vairāk uzlabotu un aktivizētu klasteru darbību.

Latvijas IT klastera iniciatīva

Latvijas IT klasteris sekmīgi darbojas kopš tā izveides 2001. gadā. IT klastera izveides mērķis ir, balstoties uz kopēju IT sektora attīstības vīziju, misiju un mērķiem, kā arī veicinot dažāda veida nozares dalībnieku sadarbību, krasi palielināt ar IT saistīto Latvijas pakalpojumu eksportu un radīt Latvijā investīcijām un inovatīvām aktivitātēm labvēlīgu vidi.

Latvijas IT klasteris darbojas kā klastera iniciatīva, apvienojot tikai tos nozares uzņēmumus, kas izrādījuši iniciatīvu dibināt klasteri un tajā piedalīties. IT klastera iniciatīvai izveidota īpaša vadības struktūra, ko pārstāv klastera dalības pilnsapulce, valde un izpilddirektors. 2010. gada sākumā IT klasteris pārstāvēja 19 vadošās Latvijas IT un elektronisko ierīču kompānijas (MVU), kurās nodarbināti vairāk nekā 1850 cilvēki.³ Klasteris ir neatkarīgs, bet tas darbojas ciešā saskarē ar LIKTA.⁴ IT klasterim ir izveidots dialogs ar valdību, sāka sadarbība ar izglītības institūcijām, un izveidota efektīva klastera vadība.

Klastera datu analīze liecina, ka IT klastera kopējais apgrozījums veido aptuveni trešo daļu vai pat vairāk no visa IT nozares apgrozījuma. 2007. gadā IT klastera apgrozījums bija LVL 94,5 miljoni.⁵ IT klastera uzņēmuma vidējā gada izaugsme bija ap 12,5% 2007. gadā, 52% ienākumu bija no IT pakalpojumu pārdošanas, 36%

³ IT klastera dati ir par 13 uzņēmumiem.

⁴ Latvijas Informācijas tehnoloģiju un komunikāciju asociācija.

⁵ IT klasteris. Pieejams: <http://www.is.lv>.

no programmatūras (*software*), bet 12% – no tehnikas (*hardware*) pārdošanas. IT klastera uzņēmumu eksports 2007. gadā sasniedza 32,4% no kopējā apgrozījuma, bet vidējā eksporta izaugsme 2007. gadā salīdzinājumā ar 2006. gadu bija 7,15%. Šie dati liecina par labu potenciālu IT klastera izaugsmei nākotnē.⁶

Viena no IT klastera unikālām iezīmēm un ieguvumiem ir sadarbība starp konkurētspējīgiem un uz eksportu orientētiem uzņēmumiem, kas ikdienā Latvijas iekšējā tirgū ir konkurenti. Izprotot to, ka, tikai apvienojot spēkus, varēs sekmīgi darboties pasaules tirgū, klastera dalībnieki jau ir uzsākuši reālu sadarbību un projektus tādās jomās kā vienotu projektu pārvaldības un kvalitātes nodrošināšanas standartu ieviešana; vienota kompetenču modeļa izstrāde un potenciāli pieejamo cilvēkresursu apzināšana to efektīvākai izmantošanai kopīgos projektos; sadarbība starp uzņēmumiem, profesionālās apmācības centriem un universitātēm; sadarbība ar valsts institūcijām IT nozares attīstības veicināšanā; stratēģiskā plānošana; tirgus izpēte; mārketinga pasākumi Latvijas IT nozares tēla veidošanai mērķa tirgos; koordinācija, sazinoties ar potenciālajiem klientiem; kopējas klientu piesaistes aktivitātes.

Pozitīvi vērtējams fakts, ka ikgadējie IT klastera uzņēmumu izdevumi P & A 2007. gadā sasniedza 10,5% no kopējās IT uzņēmumu peļņas, kas pārsniedz vidējos IT sektora uzņēmumu ieguldījumus (7–9%).⁷ IT klastera un Latvijas Universitātes sadarbības rezultātā 2007. gadā tika izveidota Baltijas valstīs vienīgā Latvijas Programmatūras testēšanas kvalifikācijas valde, kas darbojas saskaņā ar Diseldorfas Starptautiskās Programmatūras kvalifikācijas valdi. Šīs valdes izveide nodrošina IT profesionāļu sertifikāciju, kā arī apmācību organizētāju akreditāciju atbilstoši starptautiskajām prasībām.⁸

Par klastera konkurētspēju liecina fakts, ka vadošo IT uzņēmumu apgrozījums un peļņa kopš 2001. gada ir bijusi proporcionāli daudz augstāka nekā vispārējā ekonomiskā izaugsme Latvijā. IT klastera izaugsme atspoguļo izaugsmi IT sektorā kopumā, kas ir pieaugusi gandrīz četras ar pusi reizes laikā no 2000. gada līdz 2007. gadam jeb attiecīgi no LVL 60 miljoniem līdz LVL 264,1 miljonam. Tajā pašā laikā posmā IT sektora uzņēmumu peļņa pieauga no LVL (-2,8) miljoniem līdz LVL 24 miljoniem.

2003. gada beigās Latvijas IT klasteris noslēdza sadarbības līgumus ar Igaunijas un Lietuvas asociācijām (ITL un *InfoBalt*), lai uzsāktu Baltijas informācijas sistēmas (IS) klastera izveidi un uzlabotu IT industriju starptautisko konkurētspēju, attīstot pārrobežu sadarbību starp Baltijas reģiona IT uzņēmumiem. 2004. gadā tika parakstīts līgums starp četrām valstīm IT industriju asociācijām (Latviju, Lietuvu, Igauniju un Baltkrieviju) par sadarbību Baltijas IS klastera ietvaros. Diemžēl Baltijas IS klasteris kopš tā laika nav uzsācis nevienu jaunu projektu vai sadarbības iniciatīvu. Lai veicinātu sadarbību starp kaimiņvalstīm, 2008. gada oktobrī Latvijas IT klasteris un Baltkrievijas Augsto tehnoloģiju parks parakstīja Saprāšanās un sadarbības memorandu. Memoranda mērķis ir uzlabot sadarbību tirdzniecībā un biznesā, kā arī

⁶ Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde. Pieejams: www.csb.lv.

⁷ Turpat.

⁸ Pieejams: <http://www.is.lv>.

ar augstajām tehnoloģijām saistītajās jomās – pētniecības un attīstības veicināšanai, biznesa inkubatoru ietvaros, ārpakalpojumu un citās augsto tehnoloģiju pakalpojumu jomās, sniegt savstarpēju atbalstu kontaktu dibināšanā, veicināt piedalīšanos izstādēs, konferenču, semināru un citu pasākumu organizēšanā, kur iesaistītas abas puses.⁹

Meža industriju klastera iniciatīva

Veiksmīgs piemērs Latvijā ir Meža nozares klasteris, kura izveide aizsākās jau 2000./2001. gadā. Kokrūpniecība ir viens no lielākajiem ražošanas sektoriem un eksportētājiem Latvijā. Meža nozares klasteris pārstāv savstarpēji saistītus uzņēmumus (~2000), specializētus piegādātājus, pakalpojumu sniedzējus un iesaistītās institūcijas, kas darbojas noteiktā jomā un koncentrējas noteiktā ģeogrāfiskā apgabalā, kā arī asociētas institūcijas.

Meža nozares klastera attīstība pamatojas uz Meža sektora un saistīto industriju nacionālo programmu (2003–2012). Ar meža nozari saistīti 8% visu Latvijā reģistrēto uzņēmumu, un tajos strādā aptuveni 5% nodarbināto.¹⁰ Kokapstrāde ir lielākā Latvijas ražojošā nozare, kas dod aptuveni 1/5 no valstī saražotā apjoma. Tās izaugsme kopš 90. gadu sākuma ir gandrīz trīskāršojusies, un – kas norāda uz tās augsto konkurētspēju un izaugsmes potenciālu.

Meža nozares klastera galvenais mērķis ir meža sektora un saistīto industriju sadarbības veicināšana un stiprināšana, ņemot vērā visus šā sektora konkurētspējas uzlabošanai svarīgos elementus – kokrūpniecības pirmapstrādes un tālākas apstrādes uzņēmumus, industriju asociācijas, izglītības un pētniecības institūcijas, saistītos un atbalsta sektorus (būvniecība, tirdzniecība, enerģētika, transports, loģistika, IT u. c.). Klastera darbība vērsta uz tā uzņēmumu līdzsvarotu un konkurētspējīgu attīstību, lai paaugstinātu to eksporta kapacitāti un palielinātu pievienotās vērtības proporciju.

Meža industriju klasteri atbalsta Latvijas Kokrūpniecības federācija, kas darbojas kā sadarbības platforma sešām nozaru asociācijām. Meža nozares klastera sadarbības partneris ir Lauksaimniecības universitāte, kas šobrīd ir vienīgā augstskola Latvijā, kur sagatavo speciālistus kokapstrādē un mežsaimniecībā.

Meža nozares klasteris aktīvi sadarbojas ar zinātniski pētnieciskajām institūcijām, lai attīstītu jaunus inovatīvus produktus. Šo sadarbību veicina labi attīstītais dialogs starp Latvijas Kokrūpniecības federāciju, Koksnes ķīmijas institūtu un mežzinātnes institūtu „Silava”. Šīs sadarbības rezultātā izveidots Meža un koksnes produktu pētniecības un attīstības institūts, kura testēšanas laboratorijas ir ne tikai akreditētas, bet arī notificētas.

Kokapstrādes sektors ilgu laiku ir bijis lielākais eksporta sektors Latvijā, no kura saražotās produkcijas tiek eksportētas apmēram divas trešdaļas.¹¹ Galvenie eksporta tirgi ir Eiropas Savienības valstīs (Lielbritānija, Vācija, Skandināvijas valstis). Tā, kā kokapstrādes nozarei starptautiskā konkurētspēja ir īpaši nozīmīgs faktors, tai ir ļoti svarīga ārējo tirgu pieejamība, kā arī zināšanas un informācija

⁹ Latvijas IT klasteris. Pieejams: <http://www.is.lv>.

¹⁰ Latvijas Kokrūpniecības federācija. Meža nozare Latvijā 2008. Rīga, 2008.

¹¹ Latvijas Kokrūpniecības federācija, 2008.

par ārējiem tirgiem. Meža industriju klastera ietvaros konkurence pastāv nevis starp Latvijas uzņēmumiem, bet gan starp Eiropas valstu reģioniem, jo aptuveni 70% saražotās produkcijas tiek eksportēta. Tādējādi uzņēmumiem ir būtiski analizēt un vērtēt situāciju ne tikai vietējos tirgos, bet arī Ziemeļvalstu reģionā.

Latvijas Kokrūpniecības federācija sniedz uzņēmumiem nepieciešamo palīdzību tirgus pētījumu izstrādē, kā arī sagatavo aktuālo informāciju un statistiku par situāciju vietējā tirgū un starptautiskos tirgos. Nesenā produkcijas diversifikācija un vēlme uzlabot peļņas iespējas deva Latvijas uzņēmējiem iespēju palielināt pārdošanas apjomus uz attālākiem tirgiem ASV un Japānā. Būtisks ir fakts, ka Latvijas Meža klasteris cieši sadarbojas ar Lietuvas meža sektora uzņēmumiem un arī daļēji pārstāv Lietuvas uzņēmumus.

Svarīgs Meža nozares klastera biedru ieguvums ir uzņēmumu un saistīto asociāciju tīkla izveide, kas rada pamatu sadarbībai un informācijas apmaiņai, iesaistot augstākās izglītības un zinātniski pētnieciskās institūcijas. Klastera uzņēmumi var optimizēt izdevumus, izmantojot iespēju kopīgi piedalīties starptautiskās aktivitātēs, īstenot vienotus mārketinga pasākumus, izmantot pieeju specializētiem darbaspēka resursiem un veicināt to attīstību, kā arī saņemt regulāru specializētu informāciju, kas svarīga veiksmīgai darbībai iekšējos un ārējos tirgos. Meža nozares klastera izveide ir palīdzējusi stiprināt meža sektoru kopumā, kas ir pozitīvi ietekmējis uzņēmumu konkurētspēju un palielinājis meža industriju devumu Latvijas IKP.

Meža nozares klasterim aktuāla eksportējamās produkcijas pievienotās vērtības palielināšana, jo kokrūpniecības sektorā joprojām dominē uzņēmumi, kas nodarbojas ar koksnes pirmapstrādi, un sektors nav pietiekami integrēts. Latvijas Kokrūpniecības federācija atzīst, ka svarīgākie tuvākajā laikā veicamie pasākumi ir šādi: mežsaimniecības un tās resursu bāzes izmantošanas efektivitātes palielināšana; produkcijas ar pievienoto vērtību proporcijas palielināšana; investīcijas enerģētikas neatkarības palielināšana. Savukārt klastera koncepta iedzīvināšana praksē palīdzētu stiprināt sadarbību starp uzņēmumiem, kas bieži vien paši sevi neuztver kā klastera sastāvdaļu.

Secinājumi

Klastera koncepts ir kļuvis par nozīmīgu ekonomiskās attīstības un konkurētspējas veicināšanas instrumentu. Pirmkārt, klasteri ir svarīgi, jo tie ļauj uzņēmumiem būt produktīvākiem un inovatīvākiem, nekā darbojoties izolācijā. Otrkārt, klasteri ir nozīmīgi, jo tie var samazināt tirgus barjeras jaunu uzņēmumu ienākšanai un veicināt jaunu biznesu attīstību.

Biznesa jeb industriju klasteru veidošana, to paredzot nacionālajās inovācijas programmās, ir viens no svarīgiem starptautiskā praksē atzītiem un lietotiem risinājumiem uzņēmumu stratēģiskās sadarbības veidošanai, kas ir svarīgs nosacījums pārejai uz zināšanu ekonomiku un tehnoloģiju intensīvu ražošanu.

Klastera organizētai vadībai jeb klastera iniciatīvai ir ievērojama nozīme sadarbības, koordinācijas un informācijas apmaiņas nodrošināšanā gan klastera iekšienē, gan sadarbībā ar ārējiem partneriem. Tādējādi klastera vadības kvalitāte un profesionalitāte ir nozīmīgi faktori klastera darbības rādītāju analizēšanā. Savukārt

valsts līmeņa politikas lēmumi klasteru darbības veicināšanai var veicināt klastera iniciatīvu attīstību un uzlabot to darbības rādītājus.

Līdz šim Latvijas valsts klasteru atbalsta politika nav bijusi pietiekami konsekventa, tādēļ tā būtu jāpārskata, lai veicinātu klasteru lomā strukturālo reformu īstenošanā un pārejā uz zināšanu ekonomiku. Nepieciešama nacionāla līmeņa stratēģija klasteru attīstības stimulēšanai, kā arī klasteru attīstības nosacījumi jāiekļauj politikas dokumentos, kas saistīti ar mazo un vidējo uzņēmumu atbalstu, nacionālās konkurētspējas veicināšanu, ārvalstu tiešo investīciju piesaisti, reģionālās attīstības programmās u. c.

Pētījumā analizētie IT un Meža nozares klasteru piemēri liecina, ka klasteris var veiksmīgi darboties, gan apvienojot visus noteikta sektora uzņēmumus (Meža klasteris), gan aptverot tikai atsevišķu uzņēmumu grupu (IT klasteris).¹² Jāatzīst, ka ikkatrs klasteris ar savām īpašajām priekšrocībām un problēmām ir unikāls, tādēļ klasteru veidošanās un to atbalsta procesos ļoti svarīga ir individuāla pieeja. Klastera darbībai ļoti svarīgi izvēlēties atbilstošāko un efektīvāko klastera vadības modeli, lai nodrošinātu tā veiksmīgu darbību. Līdz ar to Latvijas IT un Meža nozares klasteru pieredze būtu noderīga jaunu klasteru veiksmīgas attīstības nodrošināšanai, kas savukārt veicinātu Latvijas uzņēmējdarbības un visas tautsaimniecības konkurētspēju un ilgtspējīgu attīstību.

Svarīgākie IT un Meža nozares klasteru ieguvumi ir šādi.

- Izveidots sadarbības uzņēmumu un organizāciju tīkls, kā arī valsts un nevalstisko institūciju un augstākās izglītības un pētniecības institūciju atbalsta tīkls ar vienotu koordinācijas centru.
- Klasteros iesaistītie uzņēmumi ir uzsākuši reālu sadarbību kopīgu projektu īstenošanā; potenciāli pieejamo cilvēkresursu apzināšanu to efektīvākai izmantošanai kopīgos projektos; sadarbību ar profesionālās apmācības centriem, universitātēm un valsts institūcijām; kopīgas stratēģiskās plānošanas iniciatīvas, ārējo tirgu izpēti un ārējā mārketinga pasākumu īstenošanu; koordināciju kopējās klientu piesaistes aktivitātēs u. c.
- Klasteru vide īpaši veicinājusi jauno tehnoloģiju pārnesi, P & A pasākumu īstenošanu un inovācijas veicināšanu. Piemēram, Meža klastera darbības rezultātā nodibināts Meža un koksnes produktu pētniecības un attīstības institūts ar starptautiski atzītām testēšanas laboratorijām. Savukārt IT klastera un Latvijas Universitātes sadarbības rezultātā izveidota Baltijas valstīs vienīgā Latvijas Programmatūras testēšanas kvalifikācijas valde.

Diemžēl IT klastera un Meža nozares klastera datu analīze kārtējo reizi liecina, ka statistikas uzskaitē nozaru, nevis industriju griezumā nav pietiekama detalizētas

¹² Saskaņā ar M. Portera teoriju klastera iniciatīvai jāaptver vismaz 5 uzņēmumi.

ekonomiskās analīzes veikšanai un atbildīgu lēmumu pieņemšanai, jo nav pieejama detalizētai analīzei nepieciešamā informācija par norisēm tautsaimniecībā.¹³

LITERATŪRA

1. Andersson T., Schwaag Serger S., Sorvik J., Wise Hansson E. The Cluster Policies Whitebook. IKED (International Organisation for Knowledge Economy and Enterprise Development), August 2004.
2. Boroņenko V. Klasteru pieeja reģionu attīstībai zināšanu ekonomikas apstākļos. Daugavpils: Daugavpils Universitātes akadēmiskais apgāds „Saule”, 2007. 53 lpp.
3. Brusco S. The Emilian Model: Productive Decentralisation and Social Integration. Cambridge Journal of Economics, 6 (2), 1982, p. 167–184.
4. Cairncross F. The Death of Distance: How the Communications Revolution Is Changing Our Lives. Boston: Harvard Business School Press, 1997.
5. Central Statistical Bureau of Latvia. Pieejams: <http://www.csb.lv>
6. Czamanski S., Ablas L. A. Identification of industrial clusters and complexes: a comparison of methods and findings. Urban Studies, 16 (1), 1979, p. 61–80.
7. Enright M. Why Local Clusters Are the Way to Win the Game. World Link, No. 5, 1992.
8. Enright M. J. Regional Clusters and Economic Development: A Research Agenda. In: U. H. Staber, N. V. Schaefer, B. Sharma (eds.). Business Networks: Prospects for Regional Development. Berlin, New York: de Gruyter, 1996.
9. Gray J. False Dawn: The Delusions of Global Capitalism. London: Granta Books, 1998.
10. Coyle D. Paradoxes of Prosperity: Why the New Capitalism Benefits All. London: Texere Publishing, 2001.
11. Jacobs Dany and Ard-Pieter De Man. Clusters, Industrial Policy and Firm Strategy: A Menu Approach. Technology Analysis and Strategic Management, 8 (4), 1996, p. 425–437.
12. Ketels C., Lindqvist G., Solvel O. Cluster Initiatives in Developing and Transition Economies. Center for Strategy and Competitiveness, Stockholm, Sweden, 2006.
13. Krugman P. Geography and trade. Cambridge: MIT Press, 1991.
14. Krugman P. Pop Internationalism. Cambridge, MA: MIT Press, 1997.
15. Meža nozare Latvijā. Latvian Forest Industry Federation. Rīga, 2008.
16. Latvian Information Technology Cluster. Pieejams: www.is.lv
17. Sparāne Lilita. Darbības stratēģija 2008–2010. Latvijas informācijas tehnoloģiju klasteris. Rīga, 13. decembris, 2007. (Nepublicēts materiāls.)
18. Latvian Information and Communication Technologies Association. Pieejams: www.likta.lv

¹³ IT sektora datu analīze ir balstīta uz NACE (2.0) 62 – datoru un biroja tehnikas ražošana un NACE (2.0) 63 – aktivitātes, kas saistītas ar datoriem un datoru pakalpojumiem un ietver tikai apmēram pusi no kopējā IT tirgus. Pirms 2008. gada NACE (1.0) 30 – datoru un biroja tehnikas ražošana un NACE (1.0) 32 – aktivitātes, kas saistītas ar datoriem un datoru pakalpojumiem. Latvijas Centrālā statistikas biroja dati atspoguļo tikai IT preču, bet ne pakalpojumu eksportu, kas ir ap 70% no kopējā IT eksporta. Līdz ar to oficiālie CSB dati nesniedz objektīvu informāciju par IT sektoru.

19. Marshall A. *Principles of economics: An introductory volume*, London: Macmillan, 1890.
20. Martin R., Sunley P. Deconstructing clusters: Chaotic concept or policy panacea? *Journal of Economic Geography*, 3 (1), 2003, p. 5–35.
21. Latvijas rūpniecības pamatnostādnes 2004–2013. Rīga, Ekonomikas ministrija, 2004.
22. Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005–2008. Rīga, Ekonomikas ministrija, 2005.
23. Nacionālais attīstības plāns 2007–2013. Rīga, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, 2006.
24. O'Brien R. *Global Financial Integration: The End of Geography?* London: Pinter, 1992.
25. Ohmae K. *The End of the Nation State: The Rise of Regional Economies*. London: Harper, 1995.
26. Piore M. J., Sabel C. F. *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. New York: Basic Books, 1984.
27. Porter M. E. *The Competitive Advantage of Nations*. New Edition, Palgrave. New York, USA, 1990.
28. Porter M. E. *Clusters and Competition: New Agendas for Companies, Governments and Institutions*. In: *On Competition*. Harvard Business School Press. Boston, MA: 1998.
29. Porter M. E. *On Competition*. Harvard Business School Press. Boston, MA: 1998.
30. Porter M. E. *Clusters and the New Economics of Competition*. Harvard Business Review. Boston, MA: 1998.
31. Porter M. E. *Location, Clusters, and Company Strategy*. In: Clark G. L., Feldman M. P., Gertler M. S. (eds.) *The Oxford Handbook of Economic Geography*. New York: Oxford University Press, 2000, p. 253–274.
32. Porter M. E. Council of Competitiveness and Monitor Group. *Clusters of Innovation Initiative: Regional Foundations of U.S. Competitiveness*. Washington DC: Council of Competitiveness, 2001.
33. Porter M. E. *The Economic Performance of Regions*. *Regional Studies*, Vol. 37, No. 6 & 7, Harvard Business School, Boston, MA: 2003, p. 549–678.
34. Redman J. M. *Understanding State Economies through Industry Studies*. Washington, DC: National Governors' Association, 1994.
35. Rosenfeld S. A. *Industrial Strength Strategies: Regional Business Cluster and Public Policy*. Washington, DC: Aspen Institute, 1995.
36. Rosenfeld S. *Bringing Business Clusters into Mainstream of Economic Development*. *European Planning Studies*, Vol. 5, No. 1, 1997, p. 3–23.
37. Scott A. J. *Regions and the World Economy*. Oxford: Oxford University Press, 1998.
38. Scott, A. J. (ed.) *Global City Regions: Trends, Theory and Policy*. Oxford: Oxford University Press, 2001.
39. Solvell O. *Clusters. Balancing Evolutionary and Constructive Forces*. Stockholm: Ivory Tower Publishers, 2008.
40. Solvell O., Lindqvist G., Ketels C. *The Cluster Initiative Greenbook*. Gothenburg: The Competitiveness Institute (TCI)/Vinnova, 2003.

Summary

Theory and practical experience of several countries indicate that cluster-based economic development helps to improve international competitiveness and innovation capacity through strategic collaboration among companies of the same industry, scientific research and academic institutions, as well as government entities. The paper is based on an extensive literature review on evaluation of the cluster's concept, the analysis of the Latvian Information Technology Cluster and the Latvian Forest Industry Cluster, overview of the features of the economic development of Latvia, and the national cluster support policy actions. The analysis of both Latvian clusters shows that they have established effective co-operation platforms to improve competitiveness and sustainability, and companies can achieve practical use benefits by adhering to the concept of cluster. To foster the role of business clusters in order to build a knowledge economy, innovate and improve international competitiveness, the government of Latvia needs to be more consequent in developing its cluster support policy and to increase the role of clusters in economic restructuring processes.

Keywords: *cluster, cluster initiative, information technologies, forest industry, competitiveness, innovation.*

Grāmatvedības profesiju standartu analīze *Analysis of the Professional Standards of Accountant*

Baiba Zvirbule

SIA „BM Sistēma”

Jaungožu iela 9, Ādažu novads, LV-2137

E-pasts: baiba.bmsistema@gmail.com

Latvijas izglītības sistēmā profesionālā izglītošanās grāmatveža profesijā ir realizējama trīs līmeņos: vidējās profesionālās izglītības līmenī, kā arī I un II augstākās profesionālās izglītības līmenī. Latvijas profesiju standartu sistēmā grāmatveža profesijā ir iespējams iegūt kvalifikāciju divos līmeņos – 3. un 4. kvalifikācijas līmenī. Saskaņā ar profesiju standartu kvalifikācijas līmeņiem atbilstošo izglītības līmeņu klasifikāciju 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošo izglītību iespējams iegūt, pabeidzot profesionālās bakalaura studiju programmas, II līmeņa profesionālās studiju programmas un profesionālās maģistra studiju programmas. Autore ir analizējusi Latvijas augstskolu piedāvātos mācību priekšmetus grāmatveža profesijā un nonākusi pie secinājuma, ka minētā izglītība nodrošina 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošu zināšanu līmeni grāmatvedībā. Latvijā ir 5 augstākās mācību iestādes, kuru studiju programmas paredz sagatavot 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošus speciālistus grāmatvedībā. Autorei ir priekšlikums grāmatveža profesijas standartus pārstrādāt, pielietojot salīdzināmu redakcionālo risinājumu, kā arī izstrādāt 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošu grāmatveža profesijas standartu.

Atslēgvārdi: profesionālā izglītība grāmatvedībā, grāmatveža kvalifikācija, grāmatveža profesijas standarti.

Šobrīd Latvijā ir ļoti daudz mazo un vidējo uzņēmumu, un katram tā vadītājam ir jāpieņem iespējami pareizākais lēmums par grāmatveža izvēli. Uzņēmuma vadītāji bieži vien nezina, kādas funkcijas grāmatvedim būtu jāpilda, un prasa speciālistam pildīt funkcijas, kuras viņš personīgi uzskata par nepieciešamām pildīt par piedāvāto atalgojumu. Tā kā liela daļa uzņēmēju nav informēti par to, ko nosaka likums „Par grāmatvedību”, veidojas situācija, ka grāmatvedības uzskaitē tiek veikta ne paša grāmatveža interešu skatpunkta, grāmatvedis var daudzas lietas darīt tā, kā viņam ir ērti un parocīgi, un tas garantē vislielāko precizitāti. Pieaugot uzņēmuma apgrozījumam un dokumentu apjomam, uzņēmuma vadītājs sāk izrādīt interesi par to, ko īsti bez atskaišu nodošanas Valsts ieņēmumu dienestam dara grāmatvedis, jo uzņēmuma vadītāja vienkāršā uzņēmuma darbības pārskatāmība zūd un rodas vajadzība pēc sistematizētas finanšu informācijas, kura ir svarīga saimnieciska rakstura lēmumu pieņemšanai. Ar laiku, uzņēmumam paplašinoties, grāmatvedim rodas nepieciešamība pāriet no ikmēneša atskaišu sagatavošanas Valsts ieņēmumu dienestam uz augstas kvalitātes finanšu pārskatu sagatavošanu.

Lai izprastu grāmatveža veicamo funkciju klāstu, kā arī izdarītu izvēli par vairāk kvalificēta grāmatveža vai mazāk kvalificēta grāmatveža pieņemšanu darbā,

uzņēmuma vadītājam būtu lietderīgi ne tikai ielūkoties likumā „Par grāmatvedību”, bet arī apskatīt, ko nosaka grāmatveža profesijas standarti attiecībā uz darbā pieņemtā grāmatveža kvalifikācijas līmeni un tam atbilstošo zināšanu līmeni, veicamajiem uzdevumiem un piemītošajām prasmēm.

Latvijas izglītības sistēmā paredzētā profesionālā izglītošanās grāmatvedībā ir realizējama trīs līmeņos: vidējās profesionālās izglītības līmenī, kā arī I un II augstākās profesionālās izglītības līmenī. Taču grāmatvedībā saskaņā ar profesiju standartiem ir iespēja iegūt tikai 3. un 4. kvalifikācijas līmenim atbilstošu profesiju „grāmatvedis”.

Darba **mērķis** ir, analizējot grāmatveža profesijas standartus, novērtēt tajos ietvertās informācijas kvalitāti, izstrādāt priekšlikumus standartos iekļautās informācijas vienotai sistematizācijai, kā arī izpētīt iespēju Latvijā iegūt 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošu izglītību profesijā „grāmatvedis”.

Darba **uzdevumi**:

- 1) izanalizēt pašreizējos grāmatveža profesijas standartus un rast risinājumus tajos ietvertās informācijas vienotai sistematizācijai;
- 2) analizējot profesijas standartos esošo grāmatvedības darbinieku hierarhiju, dot priekšlikumus atbilstošu profesijas standartu nosaukumu ieviešanai;
- 3) izanalizēt potenciālo studentu iespējas iegūt 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošas zināšanas grāmatveža profesijā.

Pētījuma teorētiskais pamats ir grāmatveža profesijas standarti, pētījumā izmantota salīdzinošās analīzes metode.

Grāmatveža profesijas standartu analīze

Latvijā profesijas standartus izstrādā LR Izglītības un zinātnes ministrija un tās pakļautībā esošā Profesionālās izglītības administrācija. Grāmatveža kvalifikācijai ir izveidoti divi profesijas standarti, abos profesija ir nosaukta vienādi – „grāmatvedis”, atšķirīgs ir tikai kvalifikācijas līmenis. Grāmatveža profesijā ir iespējams iegūt 3. un 4. kvalifikācijas līmeni. Saskaņā ar izstrādāto grāmatveža profesijas standartu pienākumu un uzdevumu klāstu 3. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedis ir orientēts uz grāmatvedības darba izpildīšanu, bet 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedis bez grāmatveža tiešo funkciju pildīšanas ir tiesīgs vadīt citus grāmatvedības darbiniekus (sk. tabulu).

Tabula

Grāmatveža profesijas standartu nodarbinātības apraksta salīdzinājums
Comparison of employment description in the professional standards of accountant

3. kvalifikācijas līmenis	4. kvalifikācijas līmenis
„Grāmatvedis veic saimnieciskās darbības uzskaiti, kontroli un analīzi uzņēmumu reģistrā reģistrētos uzņēmumos, kam saskaņā ar Latvijas Republikas likumdošanu jāveic grāmatvedības uzskaitē.” [2, 2. lpp.]	„Grāmatvedis veic finanšu operāciju pilnu uzskaiti, gatavo finanšu pārskatus, apkopo, analizē statistikas un uzņēmuma finansiālās darbības rādītājus, seko Latvijas Republikas likumu un citu normatīvo aktu ievērošanai un piemērošanai grāmatvedības jomā, organizē un vada citus darbiniekus.” [3, 2. lpp.]

Lai gan 3. kvalifikācijas līmeņa grāmatveža nodarbinātības aprakstā nav minēts, ka grāmatvedis veic finanšu operāciju pilnu uzskaiti un gatavo finanšu pārskatus, taču pienākumu un uzdevumu aprakstā uzskaitītie uzdevumi iekļauj grāmatvedības datu apstrādi no to saņemšanas līdz gada pārskata sastādīšanai. Ja 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatveža nodarbinātības aprakstā veicamie uzdevumi ir apzīmēti ar frāzi „pilna uzskaitē” un abu kvalifikācijas līmeņu grāmatvežu darba uzdevumu saturs ir vienāds, tad arī to definējumam nodarbinātības aprakstā vajadzētu būt vienādam. Turklāt 3. kvalifikācijas līmeņa nodarbinātības aprakstā pieminētā „kontrolē un analizē” neatspoguļojas nevienā no šī kvalifikācijas līmeņa pienākumu un uzdevumu aprakstiem, savukārt 4. kvalifikācijas līmeņa pienākumu un uzdevumu aprakstā šī frāze ir pieminēta vairākkārt, un, pēc autores domām, tā ļoti labi iederētos arī 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatveža nodarbinātības aprakstā.

Profesijas standartos ir aprakstīts, kādām prasmēm jāpiemīt speciālista attiecīgajam profesijas kvalifikācijas līmenim. Prasmes ir sadalītas trīs grupās pa veidiem:

- 1) specifiskās prasmes profesijā;
- 2) kopīgās prasmes;
- 3) vispārējās prasmes/spējas.

Aplūkojot abu kvalifikācijas līmeņu speciālistu prasmju sadalījumu pa veidiem, autore ir secinājusi, ka abos grāmatvežu profesiju standartos iekļautajās tabulās sniegtā informācija nav saskaņota un vietām ir pretrunīga. Prasme veikt dažādas grāmatvedības darbam raksturīgas darbības 3. kvalifikācijas līmeņa profesijas standartā ir grupēta zem nosaukuma „specifiskās prasmes profesijā”, taču 4. kvalifikācijas līmeņa profesijas standartā līdzīga rakstura informācija ir grupēta zem nosaukuma „kopīgās prasmes”. Izanalizējot grāmatveža darba specifiku salīdzinājumā ar pārējām profesijām, autore atbalsta 3. kvalifikācijas līmeņa profesijas standartā ietverto prasmju sadalījumu, jo, pēc autores domām, definējums „kopīgās prasmes” nozīmē, ka šīs prasmes ir uzskaitītas arī citu profesiju standartos, turklāt šīs profesijas nav atvasinātas no vienas un tās pašas profesijas. Latvijas Republikas likumdošana un normatīvie akti ir jāpārzina un jālieto visām profesijām, tāpēc nosaukums „kopīgās prasmes” neapšaubāmi ir attiecināms uz normatīvo aktu lietošanu darba procesā.

Katrs profesijas standarts izvirza atšķirīgas prasības grāmatveža zināšanu līmenim. Zināšanu līmeņa prasības ir noteiktas trīs līmeņos: priekšstats, izpratne un pielietošana. Skaidrojošā vārdnīca šos jēdzienus definē šādi:

1. „Priekšstats – priekšmeta vai parādības tēls, kas rodas, pašam priekšmetam vai parādībai neiedarbojoties uz maņu orgāniem.” [5; 1] Pamatojoties uz šo skaidrojumu, autore secina, ka ir atsevišķi mācību priekšmeti, par kuriem grāmatvedim ir jābūt paša izveidotam priekšstatam par tajā ietverto informāciju. Pēc autores domām, katram cilvēkam par lietām un parādībām izveidojas savs priekšstats, kurš saskaņā ar priekšstata definīciju rodas, neiedarbojoties uz maņu orgāniem, – tāpat tā nav speciāli apgūta informācija, lai speciālists atbilstu kādam noteiktam kvalifikācijas līmenim. Priekšstata definīcija pati par sevi noteic, ka priekšstata rašanās nevar būt obligāti apgūstama prasība, tādēļ, pēc autores domām, zināšanu kritērijs „priekšstats” nevar izvirzīt nekādas prasības zināšanu līmenim, un tas neraksturo speciālista profesionalitāti, spēju izprast informāciju vai veikt dotos uzdevumus. Priekšstata definīcija neparedz, ka priekšmeta vai

parādības tēls var būt kļūdainais vai neatbilstošs, tādēļ, pēc autore domām, tas nevar būt par zināšanu mēru.

Latviešu valodas vārdnīcā jēdziens „priekšstats” ir skaidrots kā sinonīms vārdam „izpratne” vai „jēga” par kaut ko. No skaidrojuma izriet, ka profesiju standartā zināšanu līmeņa prasību raksturojošais kritērijs „priekšstats” un „izpratne” nosaka vienādas prasības zināšanu līmeņa iegūšanai. Tādējādi zūd jēga šos divus kritērijus nodalīt. Turklāt prasība gūt priekšstatu par ekonomiku ir 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim, taču prasība gūt izpratni par ekonomiku ir 3. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim. Autore šeit saskata pretrunu.

2. „Izpratne – stāvoklis, kad ir uztverta un pilnīgi saprasta (kā) būtība, saturs, nozīme, spēja, prasme uztvert un saprast (kā) būtību, saturu, nozīmi.” [5; 1] Pēc autore domām, zināšanu līmenis, kuru apzīmē ar vārdu „izpratne”, rada spēju orientēties lietās, priekšmetos un procesos diskusiju un analīzes līmenī. Iegūstot izpratni par kādu jomu, cilvēkam ir vieglāk lietot savas zināšanas kādā citā ar šo jomu netieši saistītā praktiskā darbā. Piemēram, grāmatvedim, iegūstot zināšanas uzņēmuma finanšu vadībā, ir iespēja labāk izprast, kāpēc finanšu direktoram vai uzņēmuma vadītājam ir nepieciešama informācija par naudas plūsmu dažādos griezumos, jo nodokļu aprēķinam no Valsts ieņēmumu dienesta tāda informācija netiek prasīta. Izpratne par finanšu vadību grāmatvedim dod zināmu motivāciju būt atsaucīgam uz uzņēmuma vadības aicinājumu veikt papildu darbu informācijas grupēšanā grāmatvedības kontos, jo vēlāk tā noderēta uzņēmuma finansiālā stāvokļa analīzē.
3. „Pielietošana – mērķtiecīgi, konkrētos apstākļos lietot, piemēram, paņēmieni, metodi, līdzekļi.” [5; 1] Pielietot iegūtās zināšanas norādītajos mācību priekšmetos, pēc autore domām, ir primāra prasība, lai cilvēks varētu specializēties noteiktā profesijā un kvalifikācijas līmenī, jo darba veikšanai nepieciešamo zināšanu uzskaitījums ir pamats profesijas standartā nosaukto pienākumu un uzdevumu sekmīgai veikšanai.

Salīdzinot zināšanas pa kvalifikācijas līmeņiem, autore ir nonākusi pie secinājuma, ka abos profesiju standartos ievietotajās grāmatvedim nepieciešamo zināšanu tabulās ir lietoti atšķirīgi mācību priekšmetu nosaukumi, kas neļauj salīdzināt izvīzītās zināšanu prasības vienas un tās pašas profesijas dažādu kvalifikācijas līmeņu speciālistiem. Turklāt, ja profesijas standartos diviem atšķirīgas kvalifikācijas līmeņa speciālistiem ir lietots vienāds profesijas nosaukums, tad profesiju standartā uzrādītajām prasībām zināšanu līmenī vajadzētu būt salīdzināmām, lai varētu konstatēt, ar ko tieši atšķiras šie kvalifikācijas līmeņi.

Izanalizējot profesiju standartā uzrādītās izglītības prasības grāmatvedim, nav skaidrs likumdevēja mērķis, atdalot divus kvalifikācijas līmeņus. Piemēram, lietvedības zināšanas 3. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim jāprot lietot praktiskajā darbā, taču no 4. kvalifikācijas līmeņa speciālista tiek prasīta tikai izpratne par lietvedību, līdzīga situācija ir ar zināšanām auditā un iekšējā kontrolē, kā arī ekonomikas zināšanām. Saskaņā ar 2000. gada 22. augusta MK noteikumiem Nr. 296 „Noteikumi par profesionālo un amata pienākumu veikšanai nepieciešamo valsts valodas zināšanu apjomu un valodas prasmes pārbaudes kārtību” prasībai mācēt valsts valodu vajadzēja būt iekļautai arī 3. kvalifikācijas līmeņa zināšanu aprakstā,

jo profesijas standarts 3. kvalifikācijas līmenim ir apstiprināts pēc šo noteikumu spēkā stāšanās, proti, 2001. gada 19. oktobrī. Autore priekšlikums ir šo zināšanu prasību sadalījumu nedaudz pārstrukturēt, lai prasības būtu definētas pēc vienotiem kritērijiem.

Lai saskatītu atšķirības starp abiem profesiju standartā iekļautajiem grāmatvežu kvalifikācijas līmeņiem, autore pa grupām ir salīdzinājusi grāmatveža veicamos pienākumus un uzdevumus. Šāds grupējums ir nepieciešams, jo daļa veicamo pienākumu abiem grāmatvežu kvalifikācijas līmeņiem ir līdzīgi pēc satura, daļa 4. kvalifikācijas līmenī uzskaitīto pienākumu nav iekļauti 3. kvalifikācijas līmenī, un otrādi. Lai gan dažviet šķiet, ka veicamie pienākumi ir līdzīgi, to saturs konkrētu uzdevumu sadalījumā ir nedaudz atšķirīgs, un otrādi – šķietami atšķirīgi definētie pienākumi patiesībā iekļauj pēc satura vienādus veicamos uzdevumus. Autore saskata tikai vienu būtisku atšķirību starp 3. un 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedi, proti, 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatveža papildus veicamie uzdevumi ir saistīti ar pakļautībā esošo darbinieku vadības funkcijām.

Profesiju standartu salīdzināšanai autore visus pēc satura līdzīgos pienākumus un uzdevumus ir sistematizējusi 5 grupās.

1. Sagatavošanās grāmatvedības darbam.

Pamatprasība šajā pienākumu grupā ir sagatavot dokumentus, norādot principus un metodes konkrēta darba veikšanai grāmatvedības ietvaros. 3. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim šajā uzdevumu grupā ietilpst tikai kontu plāna detalizēta izstrāde, lai gan profesiju standartā 3. kvalifikācijas līmeņa grāmatveža pienākumu sarakstā ietilpst arī bilances posteņu uzskaitē, t. sk. uzrādīšana uzņēmuma gada pārskatā. Šeit rodas pretruna – ja grāmatvedim ir jā sastāda gada pārskats, tad vispareizāk būtu arī pašam grāmatvedim sastādīt grāmatvedības organizācijas dokumentus, kuros tiek aprakstītas bilances posteņu uzskaites nianses, taču grāmatvedības organizācijas dokumenti 3. kvalifikācijas līmeņa standartā nav pieminēti. Savukārt 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim šajā pienākumu sadaļā, pēc autores domām, ietilpst pārāk detalizēts uzdevumu uzskaitījums, lielāko daļu no tiem varētu attiecināt uz uzdevumu „grāmatvedības organizācijas dokumentu izstrāde”.

2. Saimniecisko darījumu reģistrēšana.

Otrajā pienākumu sadaļā abiem kvalifikācijas līmeņiem veicamie uzdevumi ir vienādi, atšķiras pienākumu definējuma gramatiskais risinājums, proti, 4. kvalifikācijas līmeņa standartā tas papildināts ar normatīvajos aktos lietotajiem terminiem, taču tas nemaina veicamā pienākuma saturu. Būtiskākā atšķirība ir tā, ka 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim ir tiesības saimniecisko darījumu reģistrēšanas un iegrāmatošanas darbu neveikt, ja viņa pakļautībā ir darbinieki, kuriem šo pienākumu var uzticēt, taču tādā gadījumā pakļautībā esošā darbinieka veiktais darbs ir jāpārbauda, par kontroles metodēm standartā gan nekas nav minēts. 3. kvalifikācijas līmeņa standartā bez saimniecisko darījumu reģistrēšanas atsevišķi ir uzskaitīts pienākums piemērot divkāršo konta ieraksta metodi un pielietot grāmatvedības formas, taču, pēc autores domām, tik ļoti detalizēts pienākumu un uzdevumu uzskaitījums robežojas ar grāmatvedības uzskaites pamatu apguvi profesijas standartu lietotājiem.

3. Nodokļu aprēķināšana.

Šajā pienākumu grupā ir apvienoti 2 veidu aprēķini, kas, pēc autores domām, nav nodalāmi: nodokļi no saimnieciskās darbības un nodokļi no darba algām, kas ir cieši saistīti ar algu aprēķināšanas algoritmu. Pirmajā daļā „Nodokļu aprēķins” nav ievērota abu profesijas standartu salīdzināmība. Ja atsevišķi tiek nodalīts uzdevums sastādīt nodokļu deklarācijas, tad šis uzdevums jāuzrāda abos standartos, pretējā gadījumā rodas nepareiza standarta interpretācija, proti, ka 3. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim nodokļu deklarāciju sastādīšana nav jāveic! Ja šo uzdevumu likumdevējs uzskata par pašsaprotamu nodokļu aprēķināšanas procesā un uzdevums „Aprēķināt nodokļus saskaņā ar LR likumiem” ietver arī deklarāciju un pārskatu sastādīšanu, tad nav nepieciešams 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatveža profesijas standartā nodalīt nodokļu deklarāciju un pārskatu sagatavošanu kā atsevišķi veicamu uzdevumu. Otrajā daļā „Aprēķināt darba samaksu” zināmā mērā salīdzināmības iespēja ir saglabāta, taču, pēc autores domām, 3. kvalifikācijas līmenim veicamo uzdevumu uzskaitījums ir pārāk detalizēts, 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatveža veicamo uzdevumu aprakstā ir veiksmīgāk izvēlēts teksta literārais noformējums.

Nodokļu grupā, kas raksturo algu aprēķinu, pretēji nodokļu grupai, kas raksturo pārējo nodokļu aprēķinu 3. kvalifikācijas līmenim, ir atsevišķi nodalīta atskaišu sagatavošana valsts institūcijām, taču 4. kvalifikācijas speciālistam uzdevums sagatavot deklarācijas un pārskatus par darba algām vai no tām aprēķinātajiem un ieturētajiem nodokļiem nav pieminēts uzdevumu sarakstā. Pēc autores domām, sastādot šos profesijas standartus, nav ievērots konsekvences un salīdzināmības princips.

4. Bilances posteņu uzskaitē un uzrādīšana gada pārskatā.

Saskaņā ar 2006. gada 19. oktobra grozījumiem Gada pārskatu likumā aktīva daļā ilgtermiņa ieguldījumu sastāvs ir papildināts ar aktīvu uzskaites sadaļu „Ieguldījuma īpašumi” un „Bioloģiskie aktīvi”, apgrozāmo līdzekļu sastāvā ir iekļauti „Pārdošanai turēti ilgtermiņa ieguldījumi”, bet pasīva daļa ir papildināta ar „Finanšu instrumentu pārvērtēšanas rezervi” un „Atvasinātajiem finanšu instrumentiem”. Ņemot vērā notikušās izmaiņas, abu kvalifikācijas līmeņu profesijas standartos ir neatbilstība LR Gada pārskatu likumam. Pēc autores domām, lai novērstu turpmāku šādu neatbilstību rašanos, ir divi risinājumi:

- a) pirmais risinājums – profesiju standartā uzskaitot ar aktīva posteņiem veicamos uzdevumus, īpaši nenodalīt to posteņu uzskaitījumu, kuri ir uzskaitāmi un uzrādāmi pēc līdzīgām metodēm, vai uzskaites konkretizēšanai iekļaut frāzi „saskaņā ar LR normatīvajos dokumentos noteiktajām prasībām”, tas izslēgtu domstarpības par to, vai uzrādītais aktīvs finanšu pārskatā ir jāuzrāda tā atlikušajā vērtībā vai patiesajā vērtībā, vai tam rēķina nolietojumu vai aprēķina norakstāmo summu;
- b) otrais risinājums – profesijas standartus regulāri pārskatīt tos uzraugošajai un atbildīgajai institūcijai un sekot standartu atbilstībai spēkā esošajai LR likumdošanai.

Pēc autores domām, pirmais risinājums ir daudzkārt lētāk un vienkāršāk realizējams, savukārt otrais risinājums sniedz kvalitatīvāku informāciju profesiju standartu lietotājiem.

Bilances posteņu uzskaitē veicamie uzdevumi abi kvalifikācijas līmeņiem profesijas standartos pēc satura ir vienādi, būtiski atšķiras gada pārskata sastādīšanai minēto uzdevumu detalizācija, 4. kvalifikācijas līmeņa standartā detalizācijas nav vispār, un tas novērš iespējamu veicamo uzdevumu uzskaitījuma neatbilstību LR normatīvajiem aktiem, turklāt neatklātā informācija nemaldina informācijas lietotāju, autore šādu risinājumu uzskata par veiksmīgu.

5. Veikt vadības grāmatvedības darbu.

Vadības grāmatvedības pienākumu pildīšana, pēc autores domām, ir pēdējā, ko varētu iedalīt pie saturā līdzīgajiem par abu kvalifikācijas līmeņu speciālistu pienākumiem, turklāt vadības grāmatvedības pienākumi ir sadalīti tā, ka vieni un tie paši uzdevumi dažādi sadalās pa diviem atsevišķi definētiem pienākumiem. 3. kvalifikācijas līmeņa profesijas standartā pašizmaksas kalkulācija netiek pieskaitīta pie informācijas, kas nepieciešama uzņēmuma vadītājam, taču statistiskā informācija ir iekļauta informācijas paketē, kas nepieciešama uzņēmuma vadītājam, 4. kvalifikācijas līmeņa standartā pašizmaksas kalkulācija ir pievienota vadības grāmatvedībai, taču statistiskā uzskaitē ir nodalīta kā atsevišķs pienākums. Pēc autores domām, nav būtiski, kā formulēts aprēķina vai atskaites nosaukums, būtiski ir, kādu informāciju tas satur, un pie pienākuma „Vadības grāmatvedība” iederētos visi uzdevumi, kuri jāveic, lai nodrošinātu uzņēmuma vadītāju ar informāciju, kas nepieciešama saimniecisku lēmumu pieņemšanai.

Pēc autores domām, pienākumi, kas ne pēc satura, ne pēc nosaukuma nav līdzīgi, ir šādi:

1. Uzskaitīt uzkrājumus:

1.1. Noteikt nepieciešamo uzkrājumu apjomu atbilstoši LR likumiem un citiem normatīviem aktiem un uzņēmuma grāmatvedības politikai.

1.2. Grāmatot uzkrājumu izmaiņas.

2. Vadīt citus grāmatvedības darbiniekus:

2.1. Organizēt komandas darbu.

2.2. Izstrādāt un noteikt darba pienākumus.

2.3. Nodrošināt grupas darba kontroli.

3. Veikt iekšējā un ārējā audita sagatavošanas darbu, t. sk. sniegt nepieciešamo informāciju auditoriem.

4. Pārstāvēt uzņēmumu valsts finanšu un kontroles institūcijās, t. sk. aizstāvēt uzņēmuma intereses citās institūcijās.

Atšķirīgo pienākumu galvenā būtība ir tā, ka 4. kvalifikācijas grāmatvedim ir tiesības vadīt citus grāmatvedības darbiniekus, taču neskaidra ir 3. kvalifikācijas līmeņa standartā trūkstošā uzkrājumu uzskaitē. Pēc autores domām, ja 3. kvalifikācijas speciālista pienākums ir sastādīt gada pārskatu, ir nepieciešama arī uzkrājumu aprēķināšana, lai to sekmīgi veiktu.

Analizējot pilnu grāmatveža profesijas standartu pienākumus un tajos ietvertos uzdevumu analīzi un abstrahējoties no vadītāja funkcijām, jo tās veic jebkuras profesijas vecākais speciālists, ja viņa pakļautībā ir citi darbinieki un šī funkcija nav noteicošā divu kvalifikācijas līmeņu nodalīšanai profesijas standartos, autore

secinājusi, ka profesijas standartos nav skaidri parādīta 3. kvalifikācijas līmeņa un 4. kvalifikācijas līmeņa veicamo uzdevumu atšķirība, pienākumi pēc to satura ir vienādi, turklāt abu kvalifikācijas līmeņu speciālistiem dots vienāds profesijas nosaukums – „grāmatvedis”. Izanalizējot profesiju standartu reģistru [4; 1], autore secinājusi, ka lielākoties profesijās, kurās speciālistiem ir norādīti dažādi kvalifikācijas līmeņi, profesijas nosaukums ir papildināts ar vārdiem „palīgs” – norādot zemāku kvalifikācijas līmeni, vai arī „vecākais” – norādot augstāku kvalifikācijas līmeni. Profesiju standartu reģistrā, kurā ir 425 profesiju standartu apraksti, grāmatvedis ir viena no nedaudzajām profesijām, kurām diviem profesiju standartiem ir dots vienāds profesijas nosaukums.

Pēc autores domām, šāda standartos iekļautās informācija neatbilstība un nesalīdzināmība ir radusies tādēļ, ka profesijas standartus neizstrādā viena institūcija. 3. kvalifikācijas līmeņa profesijas standarta izstrāde ir Profesionālās izglītības administrācijas pārziņā, savukārt 4. un 5. kvalifikācijas līmeņa profesijas standarta izstrāde ir LR Izglītības un zinātnes ministrijas kompetence. Pēc autores domām, likumdevēji rīkojas ļoti neprofesionāli, vienas un tās pašas profesijas trīs standartu izstrādē iesaistīt divas institūcijas, turklāt katrai no tām ir savs redzējums par standartu redakcionālo risinājumu.

Grāmatveža profesijas iegūšanas iespējas

Grāmatveža profesijai nepieciešamās zināšanas Latvijas izglītības sistēmā var iegūt vidējās profesionālās un divu līmeņu augstākās profesionālās studiju programmās.

Vidējā profesionālā izglītība dod iespēju iegūt 3. kvalifikācijas līmeni. Latvijā vidējo profesionālo izglītību programmā „Grāmatvedība” jeb „Saimnieciskās darbības uzskaitē, kontrole un analīze” var iegūt 13 vidējās profesionālās mācību iestādēs Latvijā.

4. kvalifikācijas līmeni var iegūt, pabeidzot I līmeņa augstākās profesionālās izglītības iestādi grāmatveža specialitātē. Latvijā I līmeņa augstāko profesionālo izglītību grāmatvedības jomā var iegūt 7 mācību iestādēs, no kurām 5 ir koledžas, bet 2 ir augstākās izglītības iestādes. Tajās piedāvāto studiju programmu nosaukumi ietver vārdu „grāmatvedība”, daži no tiem ir papildināti ar vārdiem: „finanses”, „ekonomika” un „nodokļi”, kas visciešāk raksturo iegūstamo kvalifikāciju „grāmatvedis”. Pēc autores domām, paplašinātu ieskatu grāmatvedības jomā raksturo vārda „ekonomika” klātbūtne, kas norāda uz studenta spēju izprast un analizēt grāmatvedībā iegūto informāciju ekonomiskajos procesos.

Izanalizējot izglītības iestāžu piedāvātos studiju priekšmetus, autore secina, ka 90 procentos priekšmetu nosaukumu ir vienādi vai gandrīz vienādi un līdzīgā redakcijā tie ir ietverti arī 3. un 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatveža profesijas standartos, tomēr katra izglītības iestāde cenšas piedāvāt Latvijas mācību iestādēs retāk sastopamus, modernizētus un ar pasaules ekonomiku un Eiropas Savienību saistītus studiju priekšmetus.

Saskaņā ar LR izglītības sistēmas modeli 5. profesionālās kvalifikācijas līmeni var iegūt, pabeidzot bakalaura profesionālās studiju programmas, II līmeņa

profesionālās augstākās izglītības programmas vai profesionālās maģistra programmas. Tā kā šobrīd Latvijas profesiju standartos nav 5. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedībā, autore pētīja, vai Latvijas piedāvātā izglītības sistēma spēj nodrošināt II līmeņa augstāko profesionālo izglītību grāmatvedības specialitātē, lai studentam pēc mācību pabeigšanas varētu piešķirt 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošu profesiju grāmatvedībā. Pētījumā tika izmantoti interneta resursos publiski pieejamie dati par studiju programmu saturu.

Pēc autores domām, nav pamata profesiju standartos neiekļaut grāmatvedības jomas speciālistu, kuram ir 5. kvalifikācijas līmenis. Kā nozīmīgu atšķirību 3. un 4. kvalifikācijas līmeņa aprakstam no 5. kvalifikācijas līmeņa apraksta autore vēlas uzsvērt, citējot LR „Profesionālās izglītības likuma” 5. panta 5. punkta otro daļu: „... noteiktas nozares speciālista augstākā kvalifikācija, kas dod iespēju plānot un veikt arī zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē.” [1; 3]

Latvijā ir 5 augstākās izglītības iestādes, kurās ir iespējams iegūt II līmeņa augstāko profesionālo izglītību, kas, pēc autores domām, varētu atbilst 5. kvalifikācijas līmeņa profesijas standartam:

1. Latvijas Universitātē II līmeņa augstākajā profesionālajā studiju programmā „Grāmatvedība, analīze, audits”, kā arī profesionālajā maģistra studiju programmā „Grāmatvedība un audits”;
2. Rēzeknes Augstskolā II līmeņa augstākajā profesionālajā studiju programmā „Ekonomika” ar specializāciju „Finanšu un grāmatvedības vadība”;
3. Banku augstskolā profesionālā bakalaura studiju programmā „Finanses”;
4. Baltijas Starptautiskajā akadēmijā II līmeņa augstākajā profesionālajā studiju programmā „Finanšu vadība”;
5. Ekonomikas un kultūras augstskolā profesionālā bakalaura studiju programmā „Grāmatvedība un audits”.

Minēto augstākās izglītības iestāžu studiju programmās iespējams iegūt profesionālo kvalifikāciju „ekonomists” vai „finansists” ar norādi, ka specializācija ir grāmatvedības uzskaitē, finanšu un grāmatvedības vadībā vai grāmatvedības un audita jomā. Šāda situācija ir radusies tāpēc, ka Latvijas profesiju standartu sistēmā nav 5. kvalifikācijas līmenim atbilstoša standarta grāmatvedībā. Izpētot minētajās augstākās izglītības iestādēs piedāvāto studiju programmu aprakstus, autore secinājusi, ka Latvijā ir iespējams iegūt 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošu izglītību grāmatvedības jomā, taču problēma ir tā, ka nav paša profesiju standarta. Autorei ir priekšlikums LR Izglītības un zinātnes ministrijai izstrādāt 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošu grāmatveža profesijas standartu.

Secinājumi un priekšlikumi

1. 3. kvalifikācijas līmeņa profesijas standarta izstrāde ir Profesionālās izglītības administrācijas pārziņā, savukārt 4. un 5. kvalifikācijas līmeņa profesijas standarta izstrāde ir LR Izglītības un zinātnes ministrijas kompetence. No minētā izriet, ka vienas profesijas standartus neizstrādā viena institūcija, turklāt katrai šai institūcijai ir savs redzējums par standartu redakcionālo risinājumu. Autorei ir priekšlikums visu profesijas standartu izstrādi vienā profesijā nodot

vienas institūcijas pārziņā, tādējādi visu līmeņu grāmatvedības standartus varētu izstrādāt LR Izglītības un zinātnes ministrija.

2. Profesijas „grāmatvedis” standartos ir lietoti atšķirīgi mācību priekšmetu nosaukumi, kas neļauj salīdzināt izvirzītās zināšanu prasības vienas un tās pašas profesijas dažādu kvalifikācijas līmeņu speciālistiem. Autorei ir priekšlikums profesiju standartos lietot vienādu vai līdzīgu nosaukumu mācību priekšmetus vienas profesijas dažādu līmeņu standartos, ja daži priekšmeti pārklājas, lai profesiju standartu lietotājiem būtu saprotama izglītības līmeņu atšķirība.
3. Veicamo pienākumu definējumā grāmatveža profesijas standartos nav skaidri saprotams, vai redakcionāli dažādi formulētie pienākumi iekļauj vienu un to pašu informāciju. Autorei ir priekšlikums vienus un tos pašus pienākumus profesijas standartos redakcionāli definēt identiski, lai standartu lietotājiem būtu nepārprotami skaidrs, kuri pienākumi ir atšķirīgi katram kvalifikācijas līmenim.
4. Profesiju standartos definētās prasmes nav sagrupētas pēc vienotas koncepcijas, viena un tā pati informācija par speciālistam piemītošajām prasmēm ir klasificēta pēc pretējiem kritērijiem. Autorei ir priekšlikums saglabāt 3. kvalifikācijas līmeņa profesijas standartā ietverto prasmju sadalījumu un klasifikācijas kritērijus, jo pēc būtības uzskaitītās prasmes saturiski atbilst standartos izmantotajiem grupēšanas kritērijiem.
5. Pastāvot vairākiem profesiju standartiem grāmatveža profesijā, nav skaidri norādīta to atšķirība, t. i., to nosaukumi ir pilnīgi vienādi. Autorei ir priekšlikums 3. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim standartā minētajam nosaukumam pievienot vārdu „palīgs”. Savukārt 4. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedim standartā minētajam nosaukumam pievienot vārdu „pilnas uzskaites”, ar šo piebildi norādot, ka grāmatvedis spēj veikt pilnu uzskaiti uzņēmuma nodokļu un finanšu aprēķinu vajadzībām.
6. Latvijas izglītības sistēma paredz sagatavot 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošus speciālistus grāmatvedībā, taču nav iespējams iegūt grāmatveža kvalifikāciju atbilstošā līmenī. Autorei ir priekšlikums LR Izglītības un zinātnes ministrijai Latvijas profesiju standartu sistēmā ieviest jaunu 5. kvalifikācijas līmenim atbilstošu profesijas standartu „grāmatvedības sistēmu vadītājs”, kā papildu prasmes pašreizējiem standartiem norādot konsolidēto gada pārskatu sastādīšanu un grāmatvedības tehnisko datu rezerves kopiju izveidi. 5. kvalifikācijas līmeņa grāmatvedības speciālistam atšķirībā no abiem zemākajiem profesiju standartu līmeņiem, pēc autores domām, vajadzētu paredzēt iespēju dibināt grāmatvedības pakalpojumu komercsabiedrību.

LITERATŪRA

1. LR Profesionālās izglītības likums, 1999. Pieejams: <http://www.likumi.lv>
2. Profesijas standarts – grāmatvedis; PS 0022, 2001. Pieejams: www.izm.gov.lv
3. Profesijas standarts – grāmatvedis; PS 0071, 2002. Pieejams: www.izm.gov.lv
4. Profesiju standartu reģistrs. Pieejams: <http://www.izmpic.gov.lv>
5. Latviešu valodas vārdnīca. Pieejams: <http://www.tezaurs.lv>

Summary

The system of education in Latvia provides three levels of education to obtain the profession of accountant: in the framework of secondary professional education, and in the framework of 1st and 2nd-level higher education. The professional standards of accountants of Latvia award qualification of accountant at two levels: the third and fourth level of qualification.

According to the education system in Latvia, an accountant can obtain the fifth level of qualification when s/he gets the professional Bachelor's degree, 2nd-level professional higher education degree or professional Master's degree.

The author has studied the subjects offered to future accountants by universities in Latvia and has concluded that the higher education system in Latvia provides appropriate qualification of fifth-level accountant. There are five universities which provide 2nd-level higher education that, according to the author, conforms to the fifth level of qualification of the professional standards of accountant. They are:

- *University of Latvia; 2nd-level higher professional education degree, study programme "Accountant, Analysis, Audit" and professional Master's degree, study programme „Accountancy and Audit”;*
- *Rēzekne Higher Education Institution; 2nd-level higher professional education degree, study programme "Economics" with specialization in Management of Finances and Accounting;*
- *BA School of Business and Finance; professional Bachelor's degree, study programme "Finances”;*
- *Baltic International Academy; 2nd-level higher professional education degree, study programme "Management of Finances”;*
- *Economic and Culture Higher Education Institution; professional Bachelor's degree, study programme "Accountancy and Audit”.*

As professional standards of Latvia include professional standards of accountant at two levels, which conform to the third level of qualification of accountant and the fourth level of qualification of accountant, the author is of the opinion that the Ministry of Education and Science has to include the fifth level of qualification into the professional standards of accountant.

Keywords: *professional education in accounting, qualification of accountants, standard of profession of accounting.*

VADĪBAS ZINĀTNE

Taupīgās vadīšanas principi un to izmantošanas iespējas Latvijā

Implementation of Lean Management Principles in Latvia

Sandis Babris

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: sandis.babris@apollo.lv

Deniss Griņevičs

AS „SEB Banka”
Meistaru iela 1, Valdlauči, Ķekavas pag., Ķekavas nov., LV-1076
E-pasts: deniss.grinevics@seb.lv

Taupīgā vadīšana (*lean management* – angļu val.) ir viena no pieejām, kas sevi ir pierādījuši gan citās pasaules valstīs, gan arī vairākos uzņēmumos Latvijā, ļaujot ievērojami samazināt ražotā produkta vai sniegtā pakalpojuma pašizmaksu, laiktietlību un izpildes ātrumu, vienlaikus paaugstinot kvalitāti un ceļot uzņēmumu konkurētspēju. Latvijā ir izveidojusies taupīgās vadīšanas domubiedru grupa *Lean management Baltics*, kas regulāri dalās pieredzē un zināšanās, pārrunā labāko praksi. Tomēr kopumā zināšanas par taupīgās vadīšanas principiem un to sniegtajām iespējām Latvijā ir ļoti ierobežotas, tādēļ rakstā autori ir apkopojuši taupīgās vadīšanas metodes un principus, kā arī izstrādājuši priekšlikumus, kas šos principus ļautu daudz plašāk izmantot Latvijas uzņēmumos un organizācijās.

Atslēgvārdi: taupīgā vadīšana, zudumi, izmaksu samazināšana, vērtības radīšanas process.

Ievads

Taupīgās vadīšanas principi ir plaši pazīstami gan Āzijas, gan ASV, gan Rietumeiropas valstīs, tomēr Latvijā tikai neliels skaits uzņēmumu ir informēti par šo pieeju. Raksta **mērķis** ir noskaidrot taupīgās vadīšanas priekšrocības un izmantošanas iespējas Latvijas uzņēmumos un valsts pārvaldē. Tas sekmētu šo organizāciju efektivitātes pieaugumu un konkurētspējas palielināšanos vietējā un ārvalstu tirgū, izstrādājot priekšlikumus Latvijas Republikas Ekonomikas, Izglītības un zinātnes, Satiksmes ministrijai un citām valsts iestādēm taupīgās vadīšanas domas popularizēšanai un veicināšanai. Šī mērķa sasniegšanai autori analizē taupīgās vadīšanas pirmsākumus un attīstību Japānā, ASV un citās valstīs, aplūko galvenos zudumu un zemas efektivitātes cēloņus, kā arī sniedz ieskatu populārākajās taupīgās vadīšanas metodēs. Ņemot vērā salīdzinoši nelielo uzņēmumu skaitu, kas taupīgās vadīšanas principus pakāpeniski ievieš savā saimniekošanas praksē, darbā aprakstīta arī dažu Latvijā strādājošu uzņēmumu pieredze.

Taupīgās vadīšanas rašanās

Par taupīgās vadīšanas idejas autoru tiek uzskatīts Japānas autobūves uzņēmuma *Toyota Motor Corporation* ilggadējais vadītājs *Taiichi Ohno*, lai gan taupīgie principi praksē ir tikuši izmantoti krietni vien agrāk. Tā, piemēram, Henrija Forda ideja par nepārtrauktu ražošanas plūsmas līniju ir viens no svarīgākajiem principiem taupīgajā ražošanā. Taču kā vienota ražošanas sistēma tā izveidojās tieši Japānas autobūves uzņēmumā *Toyota*. Pēc Otrā pasaules kara Japānas ekonomika bija sagrauta un japāņu ražotāji saskārās ar vairākām problēmām: izejvielu, darbaspēka, kapitāla un citu resursu trūkumu. Turklāt japāņu ražotāji nebija konkurētspējīgi salīdzinājumā ar tādiem Rietumu ražotājiem kā *Ford* vai *General Motors*, jo Japānas ražotāju produktu piedāvājums, kvalitāte un darba ražīgums bija neskaitāmas reizes zemāks. Sastopoties ar šādiem izaicinājumiem, *Toyota* nolēma veidot ražošanas sistēmu, kas ļautu kļūt konkurētspējīgākiem. Tā tapa *Toyota* ražošanas sistēma (*Toyota Production System*, TPS), kuras mērķis bija ar mazāku resursu apjomu panākt lielāku efektu.

20. gadsimta 40.–70. gados *Toyota* nepārtraukti strādāja pie sistēmas attīstīšanas un uzlabošanas, izveidojot arvien jaunas taupīgās ražošanas metodes un principus. Pakāpeniski TPS kļuva populāra ne tikai Japānā, bet arī ASV un Rietumeiropā, galvenokārt starp ražojošajiem uzņēmumiem. Taču 20. gadsimta nogalē un 21. gadsimta sākumā arvien lielāks skaits pakalpojumu un valsts pārvaldes iestāžu izrādīja interesi par taupīgās ražošanas principiem un metodēm, cenšoties tos pielāgot pakalpojumu un valsts pārvaldes sektoram, tādējādi veidojot taupīgās vadīšanas sistēmu, kas būtu piemērota tādām organizācijām, kuras gan ražo, gan sniedz pakalpojumus, gan pilda valsts funkcijas.

Taupīgās vadīšanas būtība un pamatprincipi

Taupīgās vadīšanas būtība ir zudumu samazināšana, kas ļauj ietaupīt resursus (laika, kapitāla, darbaspēka, materiālu u. c.), vienlaikus daudz labāk apmierinot klientu, īpašnieku, darbinieku, sadarbības partneru un citu ieinteresēto pušu vajadzības. Saskaņā ar taupīgās vadīšanas filozofiju zudumi rodas tādēļ, ka tiek ražotas preces/pakalpojumi, kas klientam nav vajadzīgi, un šīs preces/pakalpojumi ir papildināti ar tādām funkcijām vai īpašībām, kas klientam nemaz nav nepieciešami, vai arī tādēļ, ka pats vērtības radīšanas process ir nepārdomāts un ietver daudz nelietderīgu darbību.

Ikvienu darbību, kas tiek veikta, lai radītu precīvu vai sniegtu pakalpojumu, var iedalīt šādās kategorijās:

- tādas darbības, kas, pēc klienta ieskatiem, rada vērtību;
- tādas darbības, kas nerada pievienoto vērtību, bet ir nepieciešamas saskaņā ar produktu izstrādes, pasūtījumu veikšanas vai ražošanas sistēmas nosacījumiem (pirmā tipa zudumi);
- tādas darbības, kas, pēc klienta ieskatiem, nerada nekādu vērtību (otrā tipa zudumi) un kas šos zudumus var novērst nekavējoties [9, 38].

Tāpat klients ir gatavs maksāt tikai par to, kas, viņaprāt, rada pievienoto vērtību. Visas pārējās darbības, bez kurām varētu iztikt jau šobrīd, ir nepieciešams novērst pēc iespējas ātrāk un ir uzskatāmas par nepieļaujamiem zudumiem, kamēr citas

darbības, bez kurām nevar iztikt tādēļ, ka to nosaka tehnoloģija, mēdz dēvēt par neizbēgamiem zudumiem – tikai mainot paša produkta raksturlielumus, iekārtas vai ražošanas tehnoloģiju, rastos iespēja samazināt neizbēgamo zudumu apjomu.

Praksē izšķir septiņu veidu zudumus.

- Pārvietošana.
- Gaidīšana.
- Pārprodukcija.
- Defekts.
- Krājumi.
- Kustības.
- Pārcenšanās (6, 44.–45. lpp.).

Ar **pārvietošanu** saprot jebkuru materiālu pārvietošanu – gan no piegādātāja pie ražotāja, gan starp noliktavām, gan atsevišķām operācijām. Var iebilst, ka pavisam bez pārvietošanas iztikt nav iespējams – arī autori piekrt šādam apgalvojumam, taču var samazināt nepieciešamību pēc transportēšanas, piemēram, nogādājot izejmateriālus no pieņemšanas rampas uzreiz uz ražošanas telpām, nevis caur izejmateriālu noliktavu, kā arī izvietojot darbvietas telpā nevis pēc struktūrvienības funkcionālās specializācijas principa, bet gan pēc produkta vērtības plūsmas.

Gaidīšana ir jebkurš laika brīdis, kad darbinieks nestrādā, piemēram, vērojot iekārtas darbību, gaidot darba uzdevumu, darba izpildes instrukcijas, materiālu piegādes, klienta ierašanos u. c. Lai novērstu gaidīšanu, jānodrošina saskaņotība starp dažādām operācijām, lai procesā neveidotos vājās vietas, kā arī jāpilnveido darbinieku zināšanas, prasmes un darba organizācija, lai katrs zinātu, kad, kas un kā jādara, negaidot vadītāja norādījumus vai instrukcijas.

Pārprodukcija rodas tad, kad tiek ražots vairāk, nekā šobrīd ir pieprasīts. Pārprodukcija var rasties gan kā gatavo ražojumu pārpalikums noliktavā, pēc kuriem nav pieprasījuma, gan arī starp ikvienu ražošanas procesa posmu, kad ir sagatavots vairāk sagatavju, nekā ir nepieciešams nākamajam posmam.

Ar **defektu** taupīgajā vadīšanā saprot jebkuru kļūdu, novirzi no standartiem vai brāķi, kas vēlāk prasa papildu laiku, materiālus vai darbu, lai tos novērstu kādā no nākamajiem procesa izpildes posmiem, kvalitātes kontroles posmā vai brīdī, kad ražojums jau ir nonācis pie klienta un ir nepieciešams garantijas serviss vai ražojuma pilnīga nomaiņa.

Krājumi ir jebkuri materiāli, pusfabrikāti vai gatavā produkcija, kas pašlaik nav pieprasīta tirgū vai nav vajadzīga nākamajam operāciju izpildes posmam, tādēļ ir uzkrājušies un ilgāku laiku atrodas bez tālākas virzības.

Ar **kustībām** saprot jebkuras ķermeņa kustības, kas nerada pievienoto vērtību, bet prasa gan piepūli, gan laiku – došanās pēc materiāliem, meklēšana, pacelšana, padošana un citas kustības, kad netiek mainīts pats apstrādes objekts.

Pārcenšanās – jebkuras darbības, kas tiek veiktas, lai radītu šķietamu vērtību, taču no klienta redzespunkta nav vajadzīgas. Cēloņi tam varētu būt kļūdas tirgus izpētē (tiek ražots produkts ar vairāk funkcijām, nekā klientam nepieciešams, piemēram, mobilais telefons), neatbilstoša tehnoloģija vai materiāli (pusfabrikātu

iesaiņošana un izsaiņošana; apģērbu ražošanā – gabalu sākotnējā sadiegšana un diegu izņemšana pēc sašūšanas u. c.).

Lai šos zudumus samazinātu, ir izstrādāti vairāki taupīgās vadīšanas pamatprincipi:

- **Vērtība** (angļu val. – *value*): jānoskaidro, kas klienta izpratnē ir attiecīgā produkta vai pakalpojuma vērtība.
- **Vērtības radīšanas process** (angļu val. – *value stream*): jāapzina, kādas procesa plūsmas ir nepieciešamas katra produkta vai pakalpojuma radīšanā.
- **Plūsma** (angļu val. – *flow*): jānodrošina, lai vērtība tiktu radīta bez traucējumiem.
- **Vilkme** (angļu val. – *pull*): jāļauj klientam izvilkēt vērtību no preces/pakalpojuma ražotāja.
- **Tieksme pēc izcilības** (angļu val. – *perfection*): jātiecas nemītīgi pilnveidoties (apkopojuši autori, pamatojoties uz [9, 16.–26. lpp.]).

Vērtība, kādu to iedomājas preces ražotājs vai pakalpojuma sniedzējs, ne vienmēr atbilst tam, ko par vērtību atzīst arī klients. Tā, piemēram, māklēris pārdod dzīvokļus ar t. s. pelēko apdari, taču klients meklē dzīvokli, kas jau būtu gatavs dzīvošanai. Šajā gadījumā māklēris domā, ka klientam vērtība ir zemākā cena un iespēja pašam klientam iekārtot dzīvokļa interjeru pēc saviem ieskatiem, taču darījums nenotiek pat pēc vairākkārtēja cenas samazinājuma, jo vērtība, ko meklē klients, – iespēja apdzīvot dzīvokli uzreiz, šajā gadījumā netiek sniegta. Praksē bieži sastopams arī pretējais – produkta ražotājs vai pakalpojuma sniedzējs pārcenšas ar dažādām papildu funkcijām un preces/pakalpojuma īpašībām, kuras klientam nemaz nav nepieciešamas un par kurām tas nav gatavs maksāt. Piemēram, mobilais telefons ar fotokameru, internetu u. c. papildfunkcijām, lai gan klients vēlas tikai un vienīgi iespēju sazvanīties un nosūtīt īsziņas. Tātad, izstrādājot jaunu produktu/pakalpojumu vai izvērtējot pašreizējo, ir būtiski noskaidrot, kas, pēc klientu domām, ir vērtība konkrētā produktā, pakalpojumā vai risinājumā. Zinot vērtību, uzņēmumam būs iespēja izslēgt no produkta/pakalpojuma nevajadzīgos atribūtus, tādējādi samazinot tā pašizmaksu, un uz ietaupīto resursu pamata pievienot tos raksturlielumus, kurus pieprasa patērētājs.

Kad ir noskaidrots, kas, pēc klienta domām, ir vērtība, nākamais princips taupīgajā domāšanā ir vērtības radīšanas procesa identificēšana un vizualizēšana (ražošanas uzņēmumos – tehnoloģisko procesu plūsmas, pakalpojumu uzņēmumos – procesa shēmas). Šajās shēmās ir atspoguļotas visas ieinteresētās puses (piegādātāji, paša uzņēmuma dažādas struktūrvienības) un to veicamās darbības, lai rezultātā rastos vēlamais produkts vai pakalpojums. Procesu vizualizācija nav pašmērķis – pats būtiskākais ir gan apzināt, kuras struktūrvienības un darbinieki ir iesaistīti vērtības radīšanā, gan arī identificēt nelietderīgos un neefektīvos procesa posmus, kuras iespējams samazināt vai likvidēt, tādējādi ietaupot laiku un resursus.

Pat ja ir apzināti un vizualizēti visi vērtību radīšanas posmi, tas vēl nebūt nenozīmē, ka praksē šie procesi tieši tā arī notiek, – pēc tam, kad izejmateriāli iepirkti, tie pāris mēnešu stāv noliktavā. Tad tiek veikta pirmapstrāde un tie vairākas nedēļas atrodas kādā noliktavā. Vēl pēc laika tie tiek apstrādāti, vēlāk – samontēti,

pēc tam – pārbaudīti, tad iepakoti un pusgadu paturēti gatavās produkcijas noliktavā, jo tagad pēc tiem nav pieprasījuma. Šādu sistēmu radīja masveida un lielsēriju ražošanas sistēma. *Toyota* vadītājs *Taiichi Ohno* šo sistēmu uzskatīja par neefektīvu ražošanas praksi, tās vietā piedāvājot t. s. viena gabala plūsmu (angļu val. – *one piece flow*), kur nevis konveijers piegādā darbu katram strādājošajam, bet gan katrs strādājošais ar vienu apstrādājamo objektu pārvietojas no viena darbgalda pie nākamā, lai attiecīgo produktu saražotu no sākuma līdz beigām un tikai tad ķertos pie nākamā objekta apstrādes. Šāda sistēma ļauj ievērojami samazināt materiālu apjomu, kas ir kādā no procesa posmiem (izejmateriālu noliktavā, starp ražošanas procesiem, gatavās produkcijas noliktavā u. c.), kā arī palielināt ātrumu, ar kādu izejmateriāls top par gatavo izstrādājumu.

Ceturtais taupīgās vadīšanas princips ir vilkme – nedarīt/neražot neko tādu, ko nepieprasa klients. Latvijā lielākā daļa uzņēmumu, kas pieraduši strādāt pēc plūsmas ražošanas līnijas principa, uzskata, ka nav efektīvi ražot kādu detaļu vai mezglu mazā apjomā, piemēram, četras vienības, jo daudz zemāka pašizmaksa ir tad, ja ražo uzreiz 100 vai vairāk vienību. Līdz ar to procesā ir daudz nevajadzīgu detaļu un pat gatavo izstrādājumu, kas nevienam nav nepieciešami, lai gan materiāls un darbs to radīšanai jau ir iztērēts. Rezultātā norakstāmie vai uzglabājamie produkti, materiāli vai pusfabrikāti rada izmaksas (uzglabāšana, uzskaitē, šķirošana, meklēšana, iznīcināšana u. c.), kas bieži vien pārsniedz tās izmaksas, kas būtu, ražojot attiecīgo detaļu, mezglu vai ražojumu individuālajā ražošanā. Taupīgās ražošanas principi ļauj sasniegt lielsēriju vai masveida ražošanas efektivitāti arī tad, ja produkti tiek izgatavoti mazās sērijās vai pēc individuāla pasūtījuma.

Visbeidzot, tieksme pēc izcilības nozīmē – lai vai cik labus rezultātus zudumu samazināšanā uzņēmums ir sasniegjis līdz šim, nekad nedrīkst apstāties – klienta vajadzības mainās, mainot izpratni par vērtību, ir jāturpina pilnveidot gan vilkme, gan plūsma, gan arī vērtības radīšanas process. Kā atzīst ASV taupīgās vadīšanas speciālists Džeimss Vomaks, „... četri sākotnējie principi savā starpā ir cits ar citu saistīti virtuālā aplī. Mēģinot paātrināt plūsmu, vienmēr atklājam jaunus zudumus vērtības radīšanas procesā. Un, jo sparīgāk velkam, jo konstatējam vairāk šķēršļu plūsmā, kas jālikvidē. Produktu attīstības komandas dialogā ar klientiem arvien precīzāk tiek konstatēts, kas klientam ir vērtība, un uzzināts, kā uzlabot plūsmu un vilkmi” [9, 25].

Taupīgās vadīšanas metodes

Iepriekš aplūkotie principi atsedz taupīgās vadīšanas filozofiju, bet atsevišķas taupīgās vadīšanas metodes sniedz atbildi, kā šos principus īstenot.

SMED (angļu val. – *Single Minute Exchange of Die*) ir viena no zudumu mazināšanas metodēm, kas paredz samazināt pārslēgšanās laiku no viena ražojuma izgatavošanas uz cita ražojuma izstrādi. Tas ir nepieciešams, lai varētu elastīgi reaģēt uz pieprasījuma izmaiņām, ražojot tikai un vienīgi to, ko pieprasa patērētājs. Šī metode ir pilnīgs pretstats masveida vai lielsēriju ražošanas filozofijai, ko pagājušā gadsimta sākumā ieviesa Henrijs Fords – ražot vienu un to pašu modeli ilgu laiku neatkarīgi no tā, vai pēc tā ir pieprasījums vai nav. Ja pārslēgšanās laiks ir vairākas stundas vai pat dienas, iekārtas atrodas ilglaicīgā dīkstāvē, tādēļ *Taiichi Ohno*

Toyota rūpnīcā jau pagājušā gadsimta 50. gados secināja, ka pārslēgšanās ātrums ir ievērojami jāsamazina, vēlams, līdz vienai vai pāris minūtēm, un tas ļauj ātri, nezaudējot daudz laika, pārorientēties uz cita ražojuma izgatavošanu.

Standartizācija ir vēl viens no taupīgās ražošanas principiem, kas paredz atteikties no liela skaita dažādu detaļu, aizstājot tās ar mazāku skaitu komponentu vai mezglu. Tā, piemēram, uzņēmums *Plockmatic*, kas atrodas Rīgā un piegādā kopējamo iekārtu pēcapstrādes moduļus galvenajiem kopētāju ražotājiem visā pasaulē, uzsākot taupīgo principu ieviešanu, secināja, ka vienas iekārtas komplektēšanai tiek izmantoti vairāki simti atšķirīga garuma, diametra un materiāla skrūvju. Analīzē tika secināts, ka skrūvju daudzveidību var samazināt līdz pāris desmitiem skrūvju. Tas uzņēmumam ļāva ietaupīt gan uz skrūvju iegādes, uzglabāšanas, loģistikas un citām izmaksām, gan arī atviegloja iekārtu montāžu, jo strādniekiem daudz vieglāk ir orientēties nelielā skrūvju sortimentā. Standartizāciju var veikt arī gatavo izstrādājumu sortimentā, piemēram, nevis piedāvājot komplektēt katru automašīnu individuāli pēc klienta vēlmēm, bet gan dažādus automašīnu aprīkojuma līmeņus.

Standartizācija attiecas arī uz pašu procesu, kā tiek ražots konkrētais izstrādājums. Praksē, vērojot vairākus darbiniekus, var redzēt, ka katrs vienu un to pašu darbu veic atšķirīgi, līdz ar to atšķiras gan patērētais laiks un materiāli, gan arī kvalitāte. Atrodot labāko darba veikšanas paņēmieni un nodrošinot tā tālāku izplatīšanos organizācijā, var panākt, ka katrs darbinieks strādā saskaņā ar labāko praksi, nodrošinot stabilus kvalitātes un kvantitātes rādītājus ar mazāku laika un citu resursu patēriņu.

Prasmju matrica ir metode, ar kuras palīdzību tiek attēlotas katra darbinieka pašreizējās un nepieciešamās prasmes, lai darbinieks pilnvērtīgi spētu veikt uzticētos pamatpienākumus un arī aizvietot citus strādniekus, ja tie nav ieradušies darbā vai ir strauji mainījies darba apjoms, kas jāpārdala starp struktūrvienības personālu. Salīdzinot pašreizējās prasmes ar nepieciešamajām, tiek konstatēts, kādas prasmes ir jāiegūst vai jāpilnveido katram darbiniekam. Līdz ar to rodas iespēja izstrādāt individuālos attīstības plānus, norādot prasmju apgūšanas metodi, atbildīgo un izpildes termiņu. Prasmju matrica arī ir noderīga, lai ātrāk ievadītu darbā jaunos darbiniekus, jo vizuāli ir attēlots, tieši kuras prasmes un cik labi jāapgūst. Prasmju matricas nozīme pieaug arī situācijā, kad jāpaaugstina uzņēmuma vai struktūrvienības spēja ātrāk reaģēt uz pieprasījuma izmaiņām un ātri pārslēgties uz kāda cita modeļa, produkta vai pakalpojuma piedāvāšanu klientiem.

Kļūdu iespēju novēršanas metode (japāņu val. – *poka-yoke*) paredz izstrādāt tādas darba veikšanas metodes, instrumentus un iekārtas, kas neļauj kļūdīties, veicot noteiktas darba operācijas, piemēram, ievadot sistēmā nepareizu klienta kodu vai personas kodu, sistēma uzreiz norāda uz kļūdu un neļauj turpināt darbu, kamēr kļūda nav novērsta. *Poka-yoke* rezultativitāte defektu samazināšanā ir atkarīga no tā, ar kurām kvalitātes pārbaudes metodēm tā tiek kombinēta: izejmateriālu kontrole, paškontrolē vai pēckontrolē [7, 99]. Ražošanas uzņēmumā tas izpaužas tādejādi, ka, piemēram, nav iespējams pārskatīšanās dēļ montāžai izmantot nepareizo detaļu vai mezglu, jo atšķiras to forma, diametrs u. c. Šādu praksi savā darbā lieto dzelzceļa ritošo mezglu remontuzņēmums *EuroMaint* Jelgavā – ja dažāda veida amortizatoriem uzgaļi ir jāievieto atšķirīgā leņķī, nav iespējams ievietot amortizatora uzgaļus nepareizi, jo atkarībā no amortizatora diametra, ievietojot to veidnē, uzreiz ir redzams,

kādā leņķī uzgalis ir ieliekams, un veidne nepieļauj iespēju uzgali ievietot citādi. Šāda prakse izslēdz t. s. cilvēcisko faktoru pārskatīšanās, nezināšanas, noguruma vai citu apsvērumu dēļ, novēršot kvalitātes problēmas un līdz ar to samazinot arī izmaksas un paaugstinot klientu apmierinātību.

TPM (angļu val. – *Total Productive Maintenance*) ir metode, ar kuras palīdzību tiek laikus veikti iekārtu uzturēšanas darbi un remontdarbi, kā arī to uzlabošana, lai ražošanas procesā iekārta strādātu bez tehniskām problēmām. Lai to panāktu, iekārtu uzturēšanā un apkopē tiek iesaistīts attiecīgās iekārtas operators, nevis atsevišķa iekārtu uzturēšanas un remonta struktūrvienība, lielāko daļu vai pat pilnīgi visas uzturēšanas darbības paveic pats operators laikā, kad tam nav jāveic ar ražošanu saistītie uzdevumi. Šāda prakse ļauj novērst neplānotu iekārtu dīkstāvi, kā arī ietaupa resursus, jo iekārtu uzturēšanai nav nepieciešams algot atsevišķus darbiniekus. TPM arī paredz, ka iekārtu uzlabošanā tiek iesaistīts ikviens: no darbinieka līdz augstākā līmeņa vadītājam [8, 2].

Andon (no japāņu val.) ir sistēma, ar kuras palīdzību darbinieki (manuāli) vai iekārta (automātiski) signalizē par ražošanas problēmām, novirzēm no normas vai brāķi. Signalizēšana var notikt ar rakstu zīmju, signāllampīņu vai skaņas signālu palīdzību. Bieži vien šāda signalizēšana vienlaikus notiek ar iekārtas vai ražošanas procesa tūlītēju apstādināšanu, lai novērstu attiecīgās problēmas cēloni un nepieļautu jaunu kļūdu vai brāķi. Lai šādu sistēmu ieviestu, nepietiek tikai ar signālsistēmas izveidi – ir jāpanāk, lai ikviens strādājošais tūdaļ apturētu visus ražošanas procesus, līdz tiek atklāts cēlonis un rasts risinājums. Praksē ļoti bieži darbinieki, atklājot kādu problēmu, nereaģē, jo uzskata, ka tā nav viņu atbildība, turklāt, apturot iekārtu, netiks sasniegts ražošanas plāns. Līdzīgi rīkojas arī vadītāji – ja problēma ir radusies ārpus viņu pārziņā esošās struktūrvienības, nekādas rīcības nav. Tātad, lai ieviestu šo vai daudzas iepriekš minētās taupīgās domāšanas metodes, ir jāmainās gan darbinieku, gan vadītāju domāšanai un attieksmei.

Tāfele jeb rezultātu tablo (angļu val. – *dashboard*) ir metode, kas paredz vienuviet izvietot rādītājus (mērķus, sasniegtos rezultātus), darba grafikus un citus atribūtus, kā arī identificēt problēmas, kas ļauj, uzmetot skatienu šai tāfelei, secināt, kā sokas attiecīgajā darbvietā, struktūrvienībā vai uzņēmumā kopumā. Tā, piemēram, SEB bankā tiek izmantotas baltās tāfeles, pie kurām ik rītu pulcējas filiāļu darbinieki, lai pārrunātu iepriekšējās darba dienas rezultātus (pārdošanas mērķi un to izpilde, apkalpoto klientu skaits, izteikto piedāvājumu skaits utt.). Tiek izlemts par kārtējās dienas darba pienākumu sadali un kopīgi risinātas problēmas, uz tāfeles fiksējot problēmu, tās cēloni, risinājumu, atbildīgo darbinieku un izpildes termiņu. Tādējādi var sekot problēmu risināšanas gaitai. Tādā uzņēmumā kā, piemēram, „Latvijas Finieris”, tiek izmantoti LCD tablo, uz kuriem tiek demonstrēti iepriekšējā perioda ražošanas un pārdošanas rezultāti, lai ikviens darbinieks varētu sekot līdzi uzņēmuma operatīvajai darbībai. Neatkarīgi no formas pats būtiskākais ir, lai visi rezultāti, kā arī nepieciešamā informācija būtu operatīvi pieejama un visi darbinieki iesaistīti rezultātu apspriešanā un no tiem izrietošo problēmu risināšanā, ceļot atbildības un motivācijas līmeni par savu un citu kolēģu veikumu.

Viens no pamatprincipiem, kas tiek izmantots taupīgajā vadīšanas sistēmā, ir princips „**tieši laikā**” (angļu val. – *just in time*). Tas paredz, ka netiek iepirkti

krājumi vai arī netiek sagatavoti nekādi pusfabrikāti vai gatavā produkcija ātrāk vai lielākā apjomā, nekā tas ir nepieciešams kārtējā laika posmā. Šis princips lielā mērā ir pretrunā ar vispārpieņemto praksi – iepirkt uzreiz un lielā apjomā, jo tā var ietaupīt uz transporta izmaksām un saņemt lielāku atlaidi. Tajā pašā laikā šo ieguvumu par zaudējumiem pārvērš tas, ka rodas papildu izmaksas, šos krājumus, pusfabrikātus vai gatavo ražojumu uzglabājot (telpas, inventārs, uzraudzība, pārvietošana), kā arī iesaldējot naudas līdzekļus, precīzi nezinot, kad tie pārvērtīsies ienākumos. Taču lielākā problēma rodas, ja mainās pieprasījums, ražošanas tehnoloģija vai specifikācijas un līdz ar to daļa krājumu kļūst nekam nederīga un ir jānoraksta zaudējumos. Tomēr ieviest principu „tieši laikā” nebūt nav viegli – ne visi piegādātāji vēlas strādāt pēc šāda principa, piegādāt produkciju mazās partijās un operatīvi izpildīt nelielus pasūtījumus. Arī uzņēmuma iekšienē vienmēr ir vēlme nodrošināties pret risku nesaņemt izejmateriālus. Lai princips „tieši laikā” patiešām strādātu, ir jāmainās gan pašam uzņēmumam, gan arī sadarbības partneru un arī klientu domāšanas veidam.

Vilkmes jeb izvilkšanas ražošanas metode (angļu val. – *pull production*) ir pilnībā balstīta uz klientu pieprasījumu. Ar klientu šajā gadījumā saprot ne tikai gala patērētāju, bet arī nākamo tehnoloģiskā procesa soli ražošanas procesā. Ieviešot praksē vilkmes ražošanas sistēmu, uzņēmums *Plockmatic* saskārās ar daudzām problēmām, proti, strādājošie, kas pamatā bija guvuši pieredzi, strādājot masveida vai lielsēriju ražošanas uzņēmumos, tā vietā, lai izgatavotu, piemēram, četrus mezglus, centās uztaisīt vairākus desmitus vai pat simtus, jo no darbinieka redzespunkta tas ir daudz produktīvāk. Tomēr, skatoties no procesa plūsmas viedokļa, šādā veidā saražotie pusfabrikāti vai mezgli vairākus mēnešus vai pat gadus ir jāuzglabā noliktavā, jo tie konkrētā brīdī nav nepieciešami. Lai šo domāšanu mainītu, uzņēmuma vadība nolēma likvidēt pusfabrikātu un mezglu noliktavu, tās vietā ražošanas telpā izvietojot plauktus, kuros var ievietot, piemēram, ne vairāk kā četrus attiecīgos mezglus. Līdz ar to, pat ja darbinieks būtu saglabājis vēlmi ražot vairāk, viņam tos nebūtu, kur likt, un nāktos izjaukt, tādēļ arī viņi šajā uzņēmumā vairs neizgatavo vairāk, kā to pieprasa nākamais ražošanas procesa posms vai klients. Ja tiek konstatēts, ka no četriem mezgliem plauktā vairs palikuši tikai divi, tas darbiniekam ir tūlītējs signāls samontēt trūkstošos divus mezglus.

Viena priekšmeta plūsma (angļu val. – *one piece flow*) ir metode, kas paredz, ka ražošanas procesā no posma uz posmu virzās nevis produkcijas partija, bet gan atsevišķs priekšmets tādā pašā veidā, kā tas notiek individuālajā ražošanā. Iekārtas ir izvietotas tā, lai darbinieks, paņemot apstrādāt šo vienu priekšmetu, varētu virzīties secīgi no iekārtas uz nākamo iekārtu, līdz ir pabeigts viss ražošanas cikla posms. Parasti darbgaldi un iekārtas ir izvietotas U veidā, lai ar minimālu soļu skaitu darbinieks varētu veikt nepieciešamās darbības. Viena priekšmeta plūsmas gadījumā nevis transportieris (konveijers) pārvieto apstrādes objektu no viena procesa posma uz nākamo, bet gan to dara pats darbinieks, kurš, pretstatā plūsmas ražošanai un šaurai specializācijai, veic vairākas secīgas darbības. Arī dažādie cikla posmi ir izvietoti secīgi cits aiz cita. Kā viens no šķēršļiem, kas mūsdienu organizācijās traucē nodrošināt nepārtrauktu plūsmu, ir organizatoriskā nošķirtība – viena brigāde vai cehs atbild par pirmapstrādi, cita struktūrvienība par mezglu sagatavošanu, vēl cita par montāžu, atsevišķa speciālistu grupa pārbauda produkta kvalitāti utt. Tikai

apvienojot vienā struktūrvienībā visus procesa posmos iesaistītos darbiniekus, var nodrošināt labu savstarpējo koordināciju un plūsmas pārredzēšanu, kā arī konstatēt, kādi ir šķēršļi plūsmas nepārtrauktībai un kā tos operatīvi novērst.

Princips „**viss pa rokai**” (angļu val. – *point-of-use logistics*) nozīmē, ka visi izejmateriāli, rezerves daļas, pusfabrikāti un ražošanai vai komplektēšanai nepieciešamās detaļas atrodas tur, kur šīm detaļām ir jābūt – blakus konkrētās operācijas izpildes vietai, nevis kādā atsevišķā noliktavā, kā tas bija ierasts līdz šim. Tas ļauj ietaupīt gan noliktavas platības, gan arī nevajadzīgu transportēšanu no vienas ēkas vai tās daļas līdz darbvietai.

Takta laiks (angļu val. – *takt time*) ir rādītājs, kurš raksturo maksimāli pieļaujamo laika patēriņu vienas produkcijas vienības izgatavošanai, lai nodrošinātu pieprasījuma izpildi tam atvēlētajā laika posmā. Šo rādītāju aprēķina pēc formulas (1):

$$T = T_a / T_d, \quad (1)$$

kur

T – takta laiks laika mērvienībās (minūtes, stundas, dienas utt.);

T_a – kopējais laiks, kas paredzēts pieprasījuma izpildei laika mērvienībās (minūtes, stundas, dienas utt.);

T_d – kopējais pieprasījums produkcijas mērvienībās (gab., skaits, tonnas utt.) [4, 124].

Tā, piemēram, ja bankas filiālē 10 minūšu laikā ierodas 20 klienti, takta laiks T jāaprēķina, 10 minūtes dalot ar 20 klientiem, proti, ik pēc 0,5 minūtēm ir jāpabeidz apkalpot viens klients. Zinot šo rādītāju, filiāle var plānot nepieciešamo klientu apkalpošanas speciālistu skaitu. Pieņemot, ka vienu klientu viens speciālists apkalpo 5 minūtes, būs nepieciešami 10 klientu apkalpošanas speciālisti, kas konkrētajā brīdī apkalpo klientus. Ja speciālistu skaits ir mazāks par 10, jāsamazina apkalpošanas laiks, kas tiek veltīts katram klientam. Tā kā visās nedēļas dienās vai dienas stundās klientu plūsma nav vienmērīga, veidojas darbinieku trūkums vai pārpalikums. Ja darbinieku trūkst, lai nerastos rindas, ir jāmeklē citi speciālisti, kas var pievienoties klientu apkalpošanai, un, gluži pretēji, kad takta laiks ir ievērojami lielāks par tā brīža kapacitāti, ir jārod citi darbi, kurus uzticēt darbiniekiem, kas tajā brīdī nav nepieciešami klientu plūsmas apkalpošanai.

5S metode ir paredzēta, lai palīdzētu nodrošināt efektīvu darbarīku un iekārtu organizāciju, tīrību un kārtību darbvietā [2, 69]. 5S ir efektīva zudumu likvidēšanas un darbvietu sakārtošanas metode, kas tiek izmantota, lai „visam būtu sava vieta” un „viss būtu savā vietā”. Ar šīs metodes palīdzību tiek mazināti dažādi zudumi – tā palīdz izveidot darba vidi, kur nepieciešamās lietas ir ātri un viegli atrodamas un jebkuras novirzes no standarta ir tūdaļ pamanāmas. Nosaukums „5S” ir veidojies no 5 japāņu vārdiem, kuri visi sākas ar burtu „S”: sašķirot (angļu val. – *sort*), sakārtot (angļu val. – *straighten*), spodrināt (angļu val. – *scrub*), standartizēt (angļu val. – *standardize*) un stiprināt (angļu val. – *sustain*).

Sašķirot nozīmē atdalīt vajadzīgās lietas no nevajadzīgajām, kritiski izvērtējot, vai viss, kas atrodas darba vietā (birojā vai cehā), ir patiešām nepieciešams ikdienas darbam, kā arī nosakot, kuras lietas (instrumenti, materiāli, mezgli, darbgaldi utt.)

ir jāatstāj, jo tās tiek izmantotas, bet no kurām būtu jāatsakās, jo tās tiek lietotas reti vai vispār netiek izmantotas. Reti izmantojamās lietas ieteicams pārvietot ārpus darba zonas uz speciālo noliktavu vai uz izgāztuvi.

Sakārtot nozīmē atrast vietu katrai lietai un novietot to savā, iepriekš noteiktajā vietā, pēc iespējas tuvāk to izmantošanas punktam. Lai to izdarītu, ir nepieciešams noteikt katras detaļas vai instrumenta lietošanas biežumu. Visbiežāk izmantojamiem instrumentiem būtu jāatrodas tur, kur tie ir visātrāk sasniedzami, retāk izmantojamiem – tālāk. Nosakot vietu, kurā katram priekšmetam jābūt, ir lietderīgi tajā novietot zīmējumu vai siluetu, kas palīdz ātri noteikt atbilstošo vietu vai pamanīt, kurš instruments vai detaļa neatrodas tur, kur tai būtu jābūt.

Spodrināt nozīmē tīrīt darba priekšmetus un uzturēt kārtībā darbvietu. Tas ir nepieciešams, jo, pirmkārt, strādājot sakārtotā vidē, veidojas pozitīva attieksme un pieaug darba ražīgums. Otrkārt, uz tīrām iekārtām ir vieglāk pamanāmas problēmas un defekti. Treškārt, tīra darba vieta samazina nelaimes gadījumu riskus.

Standartizēt nozīmē izveidot procedūras un instrukcijas. Standartizētās procedūrās un instrukcijās ir jāapraksta, kā darbiniekiem ir jārikojas, lai veiktu katru operāciju, kā arī uzturētu savu darba vietu, iekārtas un instrumentus darba kārtībā.

Stiprināt nozīmē pārvērst iepriekš minēto principu ievērošanu par ikdienas praksi, kā arī rūpēties par to, lai regulāri šīs darbības tiktu atkārtotas un atrasti jauni veidi, kā uzlabot līdzšinējo kārtību [5, 72].

Kanban metode nodrošina vilkmes principa ievērošanu praksē. Pēc būtības *kanban* ir signāls nākamai darbībai – ražot, pārvietot vai piegādāt. Par *kanban* var kalpot tukša kaste, kas norāda, ka detaļas ir beigušās un ir jāpapildina krājumi, kā arī tukša vieta uz plaukta, kas parāda, cik daudz attiecīgo detaļu vēl jāsarāžo. *Kanban* var būt arī vienkārša kartība ar nepieciešamo informāciju, kas precīzi nosaka, cik daudz un kāda veida detaļas ir jāsarāžo vai jāpiegādā.

Kaizen – tā ir nepārtrauktu uzlabojumu kultūra, kura galvenokārt ir vērsta uz zudumu samazināšanu visās uzņēmuma darbības jomās [6, 118]. *Kaizen* filozofija paredz, ka tajā iesaistās visa organizācija, sākot ar augstākā līmeņa vadību un beidzot ar vienkāršu darbinieku. *Kaizen* ieviešanai praksē tiek ieteikti šādi 4 posmi:

- pārmaiņu plāna sastādīšana, identificējot konkrētās jomas, kurās ir nepieciešami uzlabojumi;
- uzlabojumu izmēģināšana vienā uzņēmuma struktūrvienībā vai procesa daļā;
- starprezultātu novērtēšana, lai pārliecinātos, ka process ir uzlabojies;
- uzlabojumu ieviešana visā uzņēmumā, papildinot darba instrukcijas saskaņā ar jauno standartu [1, 57].

Vērtības radīšanas procesa diagramma ir vienkāršs, bet ļoti nozīmīgs rīks, kas palīdz vizualizēt visus procesa soļus, kā arī informācijas un materiālu plūsmu [6, 72]. Tas ir tik nepieciešams, lai, pirmkārt, sniegtu detalizētu aprakstu pašreizējam vērtības radīšanas procesam, otrkārt, norādītu uz problēmām un uzlabojumu iespējām pašreizējā procesā un, treškārt, palīdzētu izstrādāt taupīgāku vērtības radīšanas procesu nākotnē.

Viens no taupīgās ražošanas pamatprincipiem ir *genchi genbutsu* (no japāņu val.), kas burtiskā tulkojumā nozīmē „ejiet un apskatieties savām acīm”. *Genchi genbutsu* būtība: tikai pašam redzot ražošanas procesu uz vietas, vadītājiem rodas priekšstats par lietu patieso stāvokli, kas ļauj pieņemt pamatotus lēmumus un izdarīt pārdomātus secinājumus. Tas ir kā pretstats ierastajai praksei, kad vadītāji pieņem lēmumus, balstoties uz atskaišu datiem vai citu personu interpretēto stāstījumu. Tāpēc taupīgos uzņēmumos vadītāji pirms kādas problēmas risināšanas, jaunu produktu ražošanas uzsākšanas vai darbinieku darba ražīguma izvērtēšanas lieto *genchi genbutsu*, kas prasa ieraudzīt visu savām acīm [3, 288].

5 kāpēc (angļu val. – *five why's*) ir jautājumu uzdošanas metode, kas ļauj izpētīt cēloņa un efekta attiecību konkrētajā problēmā. Galu galā, piemērojot 5 kāpēc metodi, mērķis ir noteikt defekta vai problēmas pirmcēloni. Pilnībā atrisināt problēmu tā, lai tā vairs neatkārtotos, var tad, ja izprot problēmas būtību un identificē pirmcēloni. To var panākt, uzdodot jautājumu „kāpēc?” 5 reizes, un tas pakāpeniski novedīs pie problēmas patiesā cēloņa.

Secinājumi un priekšlikumi

Taupīgās vadīšanas principi un metodes, kas sevi ir pierādījuši ne tikai Japānā, bet arī ASV un Rietumeiropā, Latvijā tiek izmantoti ļoti reti.

Galvenie taupīgās vadīšanas principi ir vērsti uz to, lai samazinātu 7 veidu zudumus, kas rodas jebkurā ražošanas un pakalpojumu sniegšanas procesā, un visus resursus veltītu tikai tām aktivitātēm, kuras, pēc klienta domām, rada pievienoto vērtību un par kurām tas ir gatavs maksāt. Samazinot zudumus, rodas iespēja organizēt ražošanas vai pakalpojuma sniegšanas procesu pēc nepārtrauktas plūsmas principa, ražojot vai piedāvājot tikai to, ko pieprasa patērētājs, bez nevajadzīgiem pārtraukumiem. Būtiskākais nosacījums ir spēja analizēt sasniegto un vēlme nepārtraukti pilnveidoties, lai iektos pēc izcilības.

Lai šos principus iedzīvinātu, taupīgās vadīšanas domas attīstības laikā ir izstrādātas vairākas metodes: SMED, 5S, *kanban*, TPM, viena priekšmeta plūsma, „tieši laikā” u. c.

Balstoties uz savu pieredzi, autori secina, ka, ieviešot un ikdienā izmantojot taupīgās vadīšanas principus un metodes, var panākt šādus rezultātus:

- palielināt procesa izpildes ātrumu līdz 3–4 reizēm;
- samazināt nepabeigto darbu apjomu 3–4 reizes;
- samazināt defektus un kļūdas par vismaz 25%;
- uzlabot darba ražīgumu par 25–50%;
- samazināt krājumus līdz pat 90%;
- samazināt nepieciešamību pēc telpām vismaz par 50%.

Kā redzams, taupīgās vadīšanas principu lietošana saimniekošanas praksē sniedz ievērojamu laiku, materiālu un finanšu resursu ietaupījumu. Taču rodas jautājums: kādēļ Latvijas uzņēmēji un valstsvīri šajos resursu ierobežotības apstākļos necenšas izmantot taupīgās vadīšanas metodes, kas sevi ir pierādījušas gan Japānā, gan ASV, gan citās Rietumeiropas valstīs, gan arī vairākos uzņēmumos Latvijā, bet priekšroku

dod izmaksu lineāram samazinājumam, pakalpojumu klāsta un servisa līmeņa pazeminājumam? Pēc autoru domām, šīs rīcības galvenais cēlonis ir zināšanu un praktiskās pieredzes trūkums taupīgās vadīšanas jomā. Kā liecina vairāku valstu pieredze, pašu spēkiem savā darbības jomā ir ārkārtīgi grūti ieraudzīt zudumu veidus, jo lielākā daļa darbību vai funkciju vienpusīgi tiek uzskatītas par lietderīgām.

Lai taupīgās vadīšanas principus ieviestu praksē Latvijas uzņēmumos un valsts institūcijās, pēc autoru domām, ir nepieciešams

- Izglītības un zinātnes ministrijai veicināt taupīgās vadīšanas principu integrēšanu augstāko mācību iestāžu mācību programmās. Pirmais solis šajā virzienā ir jaunais mācību kurss „Efektivitātes vadīšana organizācijās” maģistra programmā LU EVF. Tas balstīts uz taupīgās vadīšanas principiem un metodēm un tiks pasniegts, sākot ar 2010. gada rudenī;
- Ekonomikas ministrijai sadarbībā ar Investīciju un attīstības aģentūru izstrādāt efektivitātes veicināšanas atbalsta programmu Latvijas uzņēmējiem. Šī programma gan finansētu vispārējo mācību programmas uzņēmumu vadītājiem un speciālistiem, gan piesaistītu un atalgotu vietējos un ārzemju konsultantus un mentorus, kas specializējas taupīgo principu ieviešanā, lai pārveidotu konkrētos uzņēmumus;
- Ekonomikas, Satiksmes un citām ministrijām, kuru pārraudzībā ir valsts kapitālsabiedrības, aģentūras un citas padotības iestādes, piesaistīt konsultantus, kas pārzina taupīgās vadīšanas un citas efektivitātes paaugstināšanas metodes, lai palīdzētu izstrādāt priekšlikumus un tos ieviest praksē, samazinot šo uzņēmumu, aģentūru un iestāžu nelietderīgās darbības un funkcijas un līdz ar to ietaupot ievērojamus naudas līdzekļus valsts budžetā;
- Ekonomikas ministrijai ierosināt un atbalstīt Taupīgās vadīšanas asociācijas veidošanos, kurā varētu apvienoties taupīgo principu teorētiķi un praktiķi, daloties zināšanās un pieredzē, kā arī veicinot pieredzes apmaiņu ar citu valstu profesionāļiem, konsultantiem, zinātniekiem.

LITERATŪRA

1. Basem E. Raid A. Simulation-based lean six-sigma and design for six-sigma. New York: John Wiley and Sons, 2006. 57 p.
2. Davis J. W. Fast Track to Waste-free Manufacturing. Straight Talk from a Plant Manager. New York: Productivity Press, 1999. 304 p.
3. Jeffrey L. The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer. McGraw Hill, 2003. 398 p.
4. Laraia A. C., Moody P. E., Hall R. W. The Kaizen Blitz: Accelerating Breakthroughs in Productivity and Performance. New York: John Wiley and Sons, 1999. 124 p..
5. Ortiz C. A. Lessons from a Lean Consultant. USA: Pearson Education, 2008. 208 p.
6. Sayer N. J. Williams B. Lean for dummies. New York: Wiley Publishing, Inc., 2007. 362 p.
7. Shingo S., Dillon A. Zero Quality Control: Source Inspection and the Poka-yoke System. Portland, Oregon: Productivity Press, 1986, 336 p.
8. Wireman T. *Total Productive Maintenance*. New York: Industrial Press, 2004. 224 p.

9. Womack J. P., Jones D. T. *Lean thinking. Banish waste and create wealth in your corporation*. New York: Free Press, 2003. 396 p.

Summary

Lean production and management is an approach applied in different countries and industries across the world, also in several companies in Latvia, which allows to decrease production costs, labour and capital intensity and lead time, at the same time improving quality and the competitiveness of the enterprise. In Latvia, a group of lean practitioners from several companies meet on a regular basis to train each other and share best practice examples of implementing different lean principles, methods, and tools. Nevertheless, the overall awareness and understanding of lean benefits in the Latvian business community and circles of administration are relatively low. To enhance the knowledge on lean production, the authors describe different lean concepts and benefits and make several suggestions for boosting the awareness and understanding of these principles and methods in Latvia.

Keywords: lean management, waste, cost reduction, value-adding process.

Kooperatīvo krājaizdevu sabiedrību nozīme sabiedrības līdzdalības veicināšanā Latvijā

The Role of Cooperative Savings and Credit Unions in Fostering Public Participation in Latvia

Brigita Baltača

Banku augstskola
K. Valdemāra iela 161, Rīga, LV-1013
E-pasts: *brigita.baltaca@ba.lv*

Ekonomikas lejupslīdes apstākļos būtiski pieaug sabiedrības līdzdalības nozīme, īpaši veicinot sociālo uzņēmējdarbību. Sociālā uzņēmuma darbība apvieno kā sociālas, tā komerciālas metodes. Tas spēj vienlaikus apmierināt ieinteresēto pušu sociālās vajadzības, kā arī, līdzīgi jebkurai uzņēmējdarbībai, radīt pietiekamus ienākumus. Darbā kā viens no sociālās uzņēmējdarbības modeļiem, lietojot empīrisko pieredzi, tiek analizēta kooperatīvo krājaizdevu sabiedrību (KKS) darbība. Vērtējot KKS darbību, tiek aplūkota iedzīvotāju līdzdalība, KKS biedru darbības aktivitāte un kopienas ieguvumi.

Atslēgvārdi: sociālā ekonomika, sociālā uzņēmējdarbība, kooperatīvi, kooperatīvās krājaizdevu sabiedrības.

Ievads

Sabiedrības līdzsvarota attīstība arvien biežāk tiek raksturota kopsakarā ar sabiedrības līdzdalību, kas ir neatņemama attīstītas demokrātiskas valsts sastāvdaļa. Iedzīvotāju pilsoniskā un saimnieciskā līdzdalība veicina demokrātiju, vairo un mobilizē sociālo kapitālu un palīdz risināt iedzīvotāju problēmas. To raksturo aktīva iedzīvotāju iesaistīšanās procesu ietekmēšanā, līdzdarbojoties, paužot savu viedokli un sniedzot ieguldījumu vispārējā procesa virzībā un attīstībā. Galvenās sabiedrības līdzdalības problēmas Latvijā ir zemā sabiedriskā aktivitāte un savstarpējā uzticēšanās, iedzīvotāju atsvešinātība no publiskās pārvaldes un nepietiekamā informētība par formālu un neformālu sabiedrības grupu darbību, tās rezultātiem un lietderību, kā arī iespējām savstarpējai sadarbībai, lai nodrošinātu sev noteiktu ienākumu līmeni, sagādātu nepieciešamos pakalpojumus un iesaistītos saimnieciskās aktivitātēs.

Pilsonisko līdzdalību nosaka iedzīvotāju izaugsmes līmenis un attieksme, kas izpaužas dažādi. Ekonomikas lejupslīdes apstākļos būtiski pieaug līdzdalības nozīme, īpaši veicinot sociālo uzņēmējdarbību, un tas sekmē individu saimniecisko darbību, kura vērsta kā uz iztikas līdzekļu, tā arī sev nepieciešamo pakalpojumu nodrošināšanu. Latvijas iedzīvotāju dzīves līmenis joprojām ievērojami atpaliek no attīstīto valstu rādītājiem, tāpēc mūsu valstī nepieciešams stimulēt sociālo ekonomiku, atbalstot iedzīvotāju iesaistīšanos sociālajā uzņēmējdarbībā.

Sociālās ekonomikas organizācijas un sociālie uzņēmumi dod kopienām jaunu iespēju sniegt pakalpojumus, kurus nepiedāvā ne privātie uzņēmumi, ne tirgus, ne publiskais sektors. Tā kā sociālā ekonomika darbojas tur, kur tirgus nav spējis apmierināt iedzīvotāju vajadzības, sniedzot nepieciešamos pakalpojumus vai nodrošinot darbvietas, sociālā ekonomika piedāvā jaunas iespējas apmierināt īpašas iedzīvotāju grupu vajadzības, iesaistot pašus grupas locekļus ekonomiskajās aktivitātēs.

Sociālo ekonomiku mēdz dēvēt arī par trešo sektoru, kam ir raksturīgas tādas privātas organizācijas [1, 5],

- ko veido un uztur biedru/dalībnieku grupas, kas darbojas pēc brīvprātības principa un negūst peļņu, bet gan nodrošina kādu nepieciešamu pakalpojumu sev un saviem biedriem;
- kas ir demokrātiski pārvaldītas;
- kur katra biedra materiālais ieguvums ir proporcionāls viņa organizācijā izmantoto pakalpojumu apjomam.

Sekojojot Eiropas tradīcijām, trešais sektors tiek apskatīts kā tādu organizāciju kopums, kuru pamatuzdevums ir sniegt labumu saviem biedriem vai kādai lielākai iedzīvotāju grupai, nevis radīt peļņu investoriem. Pateicoties savas darbības bezpeļņas principam un mērķiem apmierināt noteiktas vajadzības, sociālajiem uzņēmumiem ir liela nozīme līdzsvarotās, uz attīstību vērstas un iekļaujošas sabiedrības veidošanā [2, 17].

Sociālās ekonomikas sektors atrodas starp valsts un privāto sektoru un ir orientēts uz sabiedrības vajadzību apmierināšanu, nevis uz peļņas gūšanu. Tajā tiek meklēti modeļi, kas nodrošinātu iespēju citādi atstumtajiem sabiedrības locekļiem piedalīties sev nepieciešamo pakalpojumu veidošanā. Šajā rakstā, pamatā izmantojot empīrisko pieredzi, kā vienu no modeļiem autore analizē kooperatīvo krājaizdevu sabiedrību darbību Latvijā. Pētījuma **mērķis** ir teorētiski apskatīt sociālo uzņēmējdarbību kā sociālās ekonomikas sastāvdaļu, kā arī praktiski analizēt Latvijas KKS kā sociālās uzņēmējdarbības formu.

Kooperatīvo krājaizdevu sabiedrību modelis tiek raksturots kā sociālās uzņēmējdarbības veids, kas veicina sociāli jūtīgo iedzīvotāju grupu pilsonisko līdzdalību un saimniecisko iesaisti. KKS nozīme tiek raksturota pēc

- iedzīvotāju līdzdalības;
- KKS biedru darbības aktivitātes;
- kopienas ieguvumiem.

Laikā iegūtu nepieciešamos datus par KKS darbību un to lomu iedzīvotāju līdzdalības veicināšanā, raksta autore 2009. gada nogalē sadarbībā ar Latvijas Kooperatīvo krājaizdevu sabiedrību savienību un Banku augstskolas studentiem aptaujāja KKS biedrus. Par izlases kopu tika izvēlēti simts Cēsu rajona KKS biedri. Pētījumā tika izdalītas 100 anketas, no respondentiem saņemtas 77 pilnībā aizpildītas anketas. Respondentu sniegtās atbildes tālāk rakstā analizētas, lai apstiprinātu sākotnēji izvirzīto hipotēzi, ka KKS kā viena no sociālās uzņēmējdarbības formām Latvijā veicina iedzīvotāju pilsonisko līdzdalību un saimniecisko iesaisti.

Sociālā ekonomika un sociālā uzņēmējdarbība

Eiropas Savienībā līdzsvarotas sabiedrības un valsts attīstības kontekstā arvien lielāka uzmanība tiek pievērsta sociālās ekonomikas sektoram. Pie šī sektora pieder kooperatīvi, savstarpējās palīdzības biedrības, asociācijas un fondi, kā arī citi uzņēmumi, kas darbojas pēc Sociālās ekonomikas hartas [9] noteiktiem principiem.

Sociālo uzņēmējdarbību no cita veida uzņēmējdarbības atšķir divas pamatiezīmes.

- Sociālai uzņēmējdarbībai ir sociāls mērķis. Sociālā uzņēmuma pamatmērķis ir uzlabot sociālos apstākļus, un tas ir vairāk nekā apmierināt organizācijas dibinātāju, vadītāju, darbinieku un klientu finanšu intereses.
- Sociālais uzņēmums savā darbībā apvieno gan sociālās, gan komerciālās metodes. Tas spēj vienlaikus apmierināt ieinteresēto pušu sociālās vajadzības, kā arī, līdzīgi jebkurai uzņēmējdarbībai, radīt pietiekamus ienākumus. Biznesa organizācijas darbība ir absolūti komerciāla, tajā pašā laikā sociālā uzņēmuma darbība ir filantropijas un komercdarbības krustojums [4, 10].

Sociālie uzņēmumi Eiropā tiek raksturoti pēc deviņām pazīmēm, no kurām pirmās četras attiecas uz to uzņēmējdarbību, bet pārējās – uz to sociālo jomu [7, 13].

- Nepārtraukta darbība preču ražošanā un/vai pakalpojumu sniegšanā.

Atšķirībā no citām bezpeļņas organizācijām, kuru darbība aprobežojas ar interešu pārstāvēniecības vai līdzekļu izdales darbībām, sociālā uzņēmuma pamatmērķis ir preču ražošana un/vai pakalpojumu sniegšana.

- Augsts autonomijas līmenis.

Publiskais sektors sociālos uzņēmumus bieži līdzfinansē, tomēr nekad tos nepārvalda. Šī autonomija attiecas arī uz balsstiesībām un izstāšanās tiesībām.

- Ievērojams ekonomiskā riska līmenis.

Sociālā uzņēmuma dibinātāji uzņemas lielāko daļu saimnieciskā riska, to finanšu stabilitāte ir tieši atkarīga no organizācijas biedru un darbinieku pūlēm.

- Minimāls samaksātā darba īpatsvars.

Sociālais uzņēmums apvieno kā finanšu, tā nefinanšu resursus, brīvprātīgo un samaksāto darbu, tomēr tie nebalsta savu darbību tikai uz brīvprātīgo darbu.

- Izteikts mērķis sniegt labumu sabiedrībai.

Sociālajiem uzņēmumiem ir sociāli mērķi. Organizāciju raksturo mērķis sniegt labumu sabiedrībai vai noteiktai cilvēku grupai.

- Iedzīvotāju grupas iniciatīva.

Sociālais uzņēmums ir noteiktas cilvēku grupas, ko vieno kopīgas intereses un vajadzības, mērķtiecīgas darbības rezultāts.

- Lēmumu pieņemšana nenotiek, balstoties uz ieguldītā kapitāla apjomu.

Lēmumu pieņemšana notiek pēc principa „viens cilvēks – viena balss”. Balstīties nav piesaistītas ieguldītā kapitāla apjomam.

- Labuma saņēmēju līdzdalība tā radīšanā.

Sociālo uzņēmumu raksturo to darbinieku un klientu (labuma guvēju) līdzdalība, kā arī uzmanīgā attieksme pret ieinteresēto pušu interesēm.

- Ierobežota peļņas sadale.

Atšķirībā no bezpeļņas organizācijām tikai daļa peļņas var tikt sadalīta, tādējādi ierobežojot vēlmi dzīties pēc peļņas.

Eiropas Komisijas (EK) dokumentos sociālie uzņēmumi raksturoti kā uzņēmumi, kuri darbojas, lai sasniegtu plašākus sociālos vai kopienas mērķus, apmierinot savu biedru vai plašākas sabiedrības intereses un reinvestējot savas darbības augļus vietējā sabiedrībā [8]. Tiek arī norādīts, ka sociālās ekonomikas organizācijas un sociālie uzņēmumi Eiropā rada jaunas darbvietas – kopējais nodarbināto skaits šajā sektorā sasniedz 3,5 miljonus cilvēku.

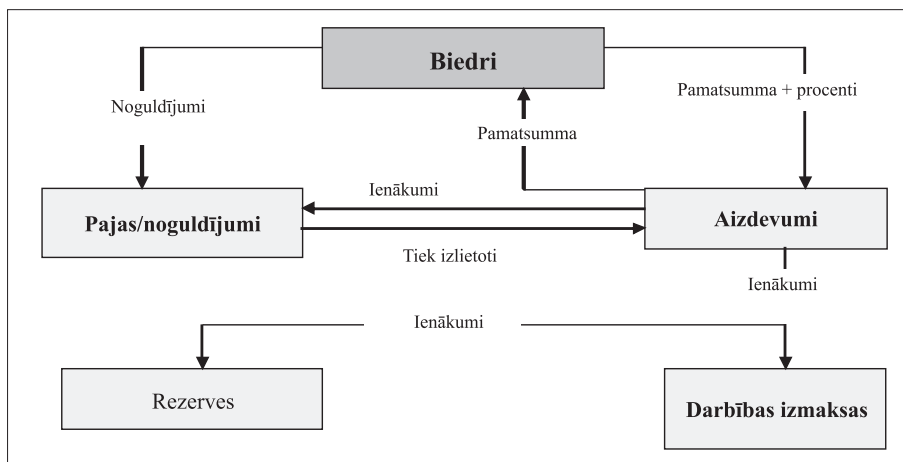
Sociālās ekonomikas organizācijas un uzņēmumus raksturo to mērķi un darbības metodes: atšķirīgā pieeja uzņēmējdarbībai, kas apvieno gan saimniecisko, gan sociālo jomu. Sociālās ekonomikas svarīgo nozīmi Eiropas Savienība (ES) formāli atzina 1993. gadā savā Baltajā grāmatā „Izaugsme, konkurētspēja un nodarbinātība” [6]. Šī Baltā grāmata raksturo trešo sektoru kā potenciāli svarīgu nodarbinātības veicinātāju, kas nodrošina papildu darbvietas tiem iedzīvotājiem, kuri darba tirgū nav konkurētspējīgi.

Finanšu kooperatīvi

Saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas veikto pētījumu viens no pazīstamākajiem sociālo uzņēmumu veidiem ir kooperatīvi [5]. Kooperatīvi ir uzņēmumi, kas pieder tā biedriem. Apvienojot cilvēkus, kas vieni paši nav konkurētspējīgi, kooperatīvi palīdz tiem nodrošināt sev nepieciešamos pakalpojumus. Par starptautiski atzītu kooperatīvu definīciju var uzskatīt Apvienoto Nāciju Organizācijas (*United Nations*) un Starptautiskā kooperatīvu apvienības (*International Co-operative Alliance*) sniegto definīciju: kooperatīvi ir neatkarīga apvienība, kurā brīvprātīgi apvienojušās personas, lai ar kopīgā uzņēmuma, kas pārvaldīts pēc demokrātiskas principiem, palīdzību apmierinātu savas kopējās ekonomiskās, sociālās, kultūras vajadzības un vēlmes [16]. Starptautiskā darba organizācija (*International Labour Organisation, ILO*) savā pētījumā par risinājumiem globālajai krīzei ekonomikā [10] norāda, ka kooperatīviem piemīt divu veidu konkurētspējas priekšrocības: vispārējās (jo kooperatīva īpašnieki ir tā biedri) un īpašās (jo katrs kooperatīva veids ir atšķirīgs). Tā kā visi kooperatīva biedri ir tā īpašnieki, pārvaldītāji un tā pakalpojumu izmantotāji, viņi ietekmē lēmumus, kas attiecas uz kooperatīva darbību. Lēmumi tiek pieņemti tikai un vienīgi biedru interesēs. Finanšu kooperatīva gadījumā, kad biedri vienlaikus ir paju īpašnieki, noguldītāji un aizņēmēji, biedriem tiek nodrošināti tikai viņiem piemēroti finanšu pakalpojumi ar pamatotām procentu likmēm kā noguldījumiem, tā aizņēmumiem.

Banku krīzes apstākļos tas ļauj finanšu kooperatīviem mazināt banku krīzes ietekmi uz saviem biedriem, jo tie turpina piedāvāt viņiem nepieciešamos finanšu pakalpojumus. Tāpat finanšu kooperatīvi, jo īpaši KKS, nav atkarīgi no kapitāla tirgus finanšu resursiem, jo tie savā darbībā balstās uz resursiem, kas piesaistīti no biedriem. 1. attēlā parādīts KKS pašfinansēšanas princips. KKS darbība balstās uz

biedru līdzekļu ieguldījumu – paju un noguldījumu veidā. Noguldījumi KKS ir drošs veids, kā biedrs var glabāt naudu, jo tā netiek investēta riskantos komercdarījumos un jebkurā brīdī ir iespējams izsekot šīs naudas izlietojumam – tā tiek izsniegta aizdevumos biedriem.



1. att. KKS pašfinansēšanas princips [3]
Self-financing principles of credit unions

Īpašuma forma un kapitāla piesaistes metodes ir tie divi faktori, kas krīzes laikā radīja finanšu kooperatīvu un banku atšķirīgo finanšu situāciju par labu pirmajiem. Tā kā kooperatīva īpašnieki ir paši biedri, viņi neiesaistās pārāk riskantos finanšu darījumos. KKS nav savu akcionāru interesēs jādzenas pēc peļņas, tāpēc tām nav vajadzības uzspiest cilvēkiem nepamatotus aizdevumus.

Kooperatīvās krājaizdevu sabiedrības

KKS kā īpašas sociālās uzņēmējdarbības organizācijas ir sociālās ekonomikas dalībnieces, kas, risinot finanšu pieejamību sociāli jutīgām iedzīvotāju grupām, veicina arī citu sociālās ekonomikas uzņēmumu/organizāciju attīstību.

Pasaules Krājaizdevu sabiedrību padome (*World Council of Credit Unions, WOCCU*) [15] KKS raksturo kā demokrātiski pārvaldītu kooperatīvu finanšu organizāciju, kas veicina savu biedru sabiedrisko aktivitāti, lai apmierinātu biedru sociālās un ekonomiskās vajadzības. Salīdzinājumā ar citām finanšu institūcijām KKS ir unikālas, jo darbojas pēc pašpalīdzības, biedru paškontroles un demokrātijas principiem. KKS piesaista savu biedru kapitālu, kas citādi netiktu darīts. Tā kā KKS veicina vietēji piesaistīta kapitāla apriti vietējā sabiedrībā, tās labāk par jebkuru citu finanšu institūciju sekmē sociālo ekonomiku.

KKS galvenais uzdevums ir attīstīt savos biedros spēju kopīgi darboties, lai uz savstarpējās palīdzības un pašpārvaldes principiem, veicinot taupību, veidotu kredītresursus biedru personisko, kā arī saimniecisko un sadzīves vajadzību apmierināšanai, tādējādi sekmējot viņu labklājību. KKS strādā pēc bezpeļņas principa. Peļņa ir nepieciešama tikai tādā apmērā, lai nodrošinātu kooperatīva pastāvēšanu.

Tā neaizplūst kā, piemēram, citās finanšu institūcijās pie privāto, uz peļņu orientēto uzņēmumu investoriem, bet gan nonāk atpakaļ pie biedriem dividenžu vai uzlabotu pakalpojumu veidā.

KKS darbību kontrolē tās biedri. Viņiem ir vienlīdzīgas balsstiesības – katram biedram neatkarīgi no noguldījuma apjoma ir viena balss, ar kuru ikviens biedrs var ietekmēt KKS darbību, kā arī pieņemtos lēmumus. KKS biedru vēlētie vadītāji ir brīvprātīgie, tie kalpo kā uzticības personas, nesaņemot samaksu. Tādējādi KKS sekmē iedzīvotāju līdzdalību kopienas saimnieciskajā darbībā, kā arī demokrātiskas attīstību vietējā sabiedrībā. WOCCU apkopotā statistika 1. tabulā parāda KKS attīstību Eiropā.

1. tabula

KKS attīstība Eiropā [15]
Credit union movement in Europe

Gads	Valstis, skaits	KKS	Biedri
2008	12	2,569	8,728,915
2007	11	2,671	8,244,253
2006	10	2,719	7,557,811
2005	11	2,863	6,704,674
2004	11	5,800	6,927,951
2003	11	5,817	6,232,379
2002	11	6,039	5,621,450
2001	11	5,898	5,215,431
2000	11	5,899	5,028,677
1999	11	5,798	4,550,184

ILO savā 2001. gada konferences ziņojumā *Promotion of Cooperatives* atzīmē [13], ka vairākās Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs KKS kustība, sākot ar 1992. gadu, piedzīvojuši ievērojamu izaugsmi. Piemēram, 1996. gadā Polijā darbojās 224 KKS, apvienojot 150 tūkstošus biedru, kuru kopējais noguldījumu apjoms bija 69 miljoni ASV dolāru.

KKS biedri ir vienlaikus tās īpašnieki un pakalpojumu izmantotāji – krājaizdevu sabiedrība pieder visiem biedriem un tikai biedri var saņemt pakalpojumus. Latvijā KKS ir samērā jauna finanšu struktūra (darbojas kopš 1995. g.), tomēr valsts ekonomikas un finanšu sistēmas attīstībā tā ieņem specifisku vietu un tai ir īpaša nozīme. KKS darbību Latvijā regulē Krājaizdevu sabiedrību likums, Kooperatīvo sabiedrību likums, attiecīgās krājaizdevu sabiedrības statūti, Finanšu un kapitāla tirgus komisijas (FKTK) pieņemtie normatīvie noteikumi un rīkojumi, kā arī Latvijas Republikas noslēgtie starptautiskie līgumi un citi normatīvie akti.

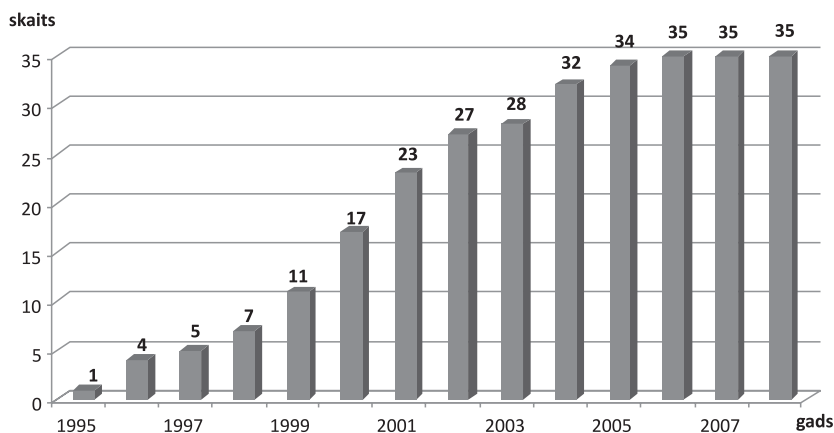
KKS apvieno cilvēkus, kam jau ir kaut kas kopīgs. Latvijā šo kopības pazīmi definē Krājaizdevu sabiedrību likums, nosakot, ka par vienas krājaizdevu sabiedrības biedriem var būt pilngadīgas rīcībspējīgas fiziskās personas, kuras

- dzīvo, ir nekustamā īpašuma īpašnieki vai veic komercdarbību vai arod-darbību vienas pašvaldības teritorijā;

- ir nodarbinātas pie viena darba devēja;
- ir vienas korporācijas (profesionālas biedrības) vai profesionālas radošas sabiedriskās organizācijas, vai arodbiedrības, vai sporta sabiedriskās organizācijas dalībnieki.

KKS darbības pamatu veido biedru brīvprātīgi līdzekļu uzkrājumi – pajas un noguldījumi, ko krājaizdevu sabiedrība izmanto biedru kreditēšanai. Noguldījumi tiek pieņemti neatkarīgi no to summas, un tas ļauj arī cilvēkiem ar nelieliem ienākumiem uzkrāt naudu konkrētam mērķim. Kredīti tiek izsniegti tikai biedriem, šādā veidā nauda paliek vietējai sabiedrībai, vienlaikus uzlabojot tās uzņēmējdarbības vidi.

2. attēlā ir redzamas KKS skaita izmaiņas Latvijā laikposmā no 1995. līdz 2008. gadam. Pēc Finanšu un kapitāla komisijas statistikas datiem 2009. gada beigās Latvijā joprojām darbojās 35 KKS, t. sk. Vidzemē – 24, Kurzemē – 6, Zemgalē – 3, Latgalē – 2. No kopējā KKS skaita 22 jeb 62,86% ir veidotas pēc teritoriālā principa.



2. att. KKS skaita izmaiņas Latvijā (1995–2008) [17]

Number of credit unions in Latvia (1995–2008)

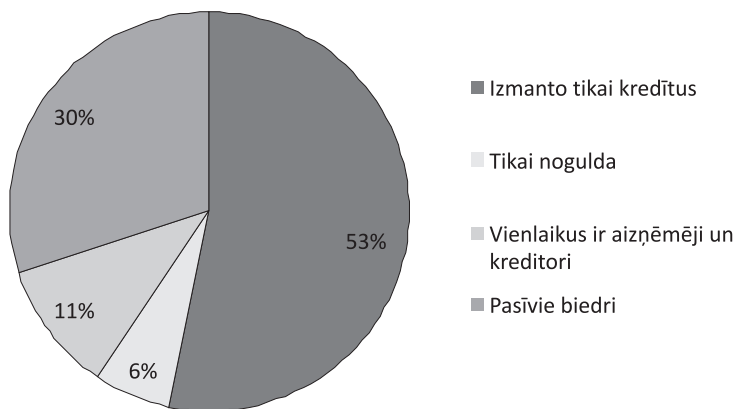
Jau pirms teritoriālās reformas, kas samazināja Latvijas pašvaldību skaitu, tās apvienojot, KKS darbība Cēsu rajonā, kur izveidotas deviņas KKS, apliecināja nepieciešamību vienotai saimnieciskai darbībai vairāku pašvaldību teritorijās. Pašvaldību iedzīvotāji sāka apvienoties vienā KKS pēc 2002. gada, kad to atļāva Krājaizdevu sabiedrību likums. Cēsu rajona KKS atrodas apdzīvotākos un pēc teritorijas lielākos pagastos, no 24 rajona pašvaldībām KKS apvieno 17 pašvaldību iedzīvotājus, turklāt divas KKS ir apvienojušas arī citu rajonu pašvaldības:

- KKS „Līgatnes Druva” – Līgatnes pilsēta un Līgatnes pagasts;
- Raunas KKS – Raunas pagasts;
- Straupes KKS – Straupes pag., Stalbes pag., Raiskuma pag., Lēdurgas pag. (Limbažu raj.);

- Taurenes KKS – Taurenes pagasts;
- Vecpiebalgas KKS – Inešu pag., Kaives pag., Vecpiebalgas pag.;
- Veselavas KKS – Veselavas pag., Vaives pag.;
- Zosēnu KKS – Zosēnu pag., Drustu pag., Jaunpiebalgas pag., Rankas pag. (Gulbenes raj.);
- Cēsu KKS – izveidota pēc interešu kopības (arodbiedrības) principa;
- Nītaures KKS – Nītaures pagasts.

KKS sākotnējā kapitāla un darbības kapitāla piesaiste, tā pārvaldība un kontrole notiek vietējā līmenī. KKS pastāvēšanas mērķis ir sniegt saviem biedriem iespējami labāko pakalpojumu. Lai apmierinātu savu biedru vajadzības, tām jādarbojas finansiāli stabili un droši, vienlaikus ievērojot biedru mainīgās intereses. KKS darbība ir atkarīga no biedru aktivitātes.

Cēsu rajona KKS biedru aptaujas rezultāti apliecina, ka biedriem visvairāk nepieciešamais pakalpojums ir kredīti. 3. attēlā redzams, ka lielākā daļa KKS biedru ir kredītņēmēji un veido aptuveni 53% no visu biedru skaita. 30% biedru ir pasīvie, jo iegādājušies tikai pajas, bet neizmanto ne kredīta, ne noguldījuma pakalpojumus, 11% biedru ir gan kredītņēmēji, gan noguldītāji.



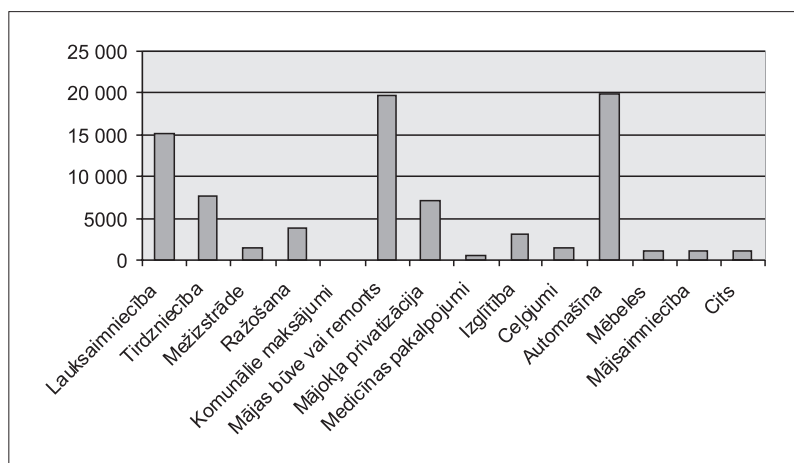
3. att. Biedru raksturojums pēc izmantotajiem pakalpojumiem

Description of members according to services used

Latvijas KKS pēdējo četrpadsmit gadu darbības vēsture apliecina, ka pēc teritoriālā principa veidotās KKS saviem biedriem piedāvā daudz vairāk nekā tikai finanšu pakalpojumus. Viņi var veicināt kopienas ekonomisko attīstību, jo biedri kā finanšu kooperatīva īpašnieki un tā pakalpojumu izmantotāji aktivizē finanšu resursu apriti kopienā, arī mikrofinansēšanu.

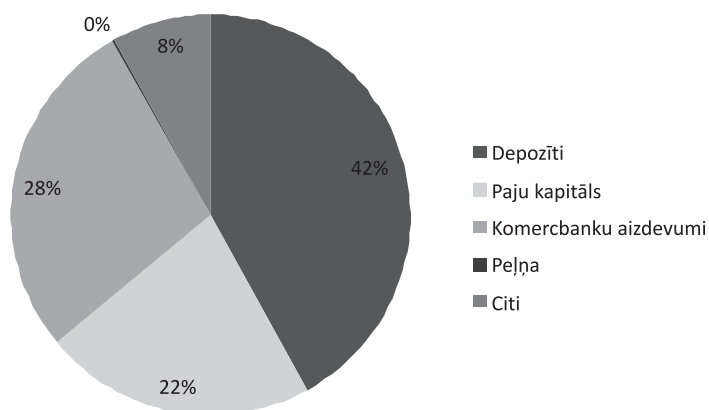
4. attēlā aplūkoti respondentu kredītu izlietošanas mērķi un to kopējās summas. Vislielākais kredītu apjoms no tiem, kas izsniegti ar uzņēmējdarbību saistītām aktivitātēm, ir lauksaimniecībai izsniegtie kredīti – tie sasniedz 15 000 latu. Aizņēmumi, kurus izlieto lauksaimniecības nozarē, vistiešākā veidā sekmē reģionālo

izaugsmi – attīstot katru individuālo zemnieku saimniecību, kopējais reģiona lauksaimniecības līmenis tiek paaugstināts.



4. att. Kredītu sadalījums pēc izlietošanas mērķa
Division of loans according to their purpose

5. attēlā parādīta KKS aizdevumu resursu struktūra. Galvenokārt tie ir pašu biedru līdzekļi: noguldījumi, kas veido 42%, un pajas, kas ir 22% no aizdevuma kopējiem resursiem. Salīdzinoši lielu īpatsvaru – 28% – aizdevumu resursos ieņem komercbanku aizdevumi. Tie tiek izmantoti, jo KKS ne vienmēr spēj nodrošināt kredīta pieprasījumus tikai no pašu biedru akumulētajiem resursiem.



5. att. KKS aizdevumu resursu struktūra
Structure of resources of credit unions

Tālāk KKS apskatītas kā mikrofinansēšanas organizācijas.

KKS nozīme mikrokreditēšanas attīstībā Latvijā

Ar KKS starpniecību mikrokreditēšana var palīdzēt kopienā sekmēt uzņēmējdarbību, atvieglojot tās uzsākšanu. Piešķirot mikrokredītus iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem, bezdarbniekiem un sabiedrības atstumtajiem, var radīt ekonomiski neatkarīgus jaunus tirgus spēlētājus, kuri ir spējīgi ar lielāku atdevi piedalīties ekonomiskajā sabiedrībā. Eiropā mikrokreditēšana ir svarīga nozīme, lai sekmētu Lisabonas stratēģiju īstenošanu izaugsmei, nodarbinātībai, sociālajai vienlīdzībai, kā to ir noteikusi Eiropas Savienība [12].

Lai sekmētu mikrokreditēšanas attīstību Latvijā, 2008. gada 2. decembrī tika izdots Ministru kabineta rīkojums Nr. 752 „Par Latvijas mazo un vidējo komersantu mikrokreditēšanas programmu” (turpmāk tekstā – programma). Viens no programmas apakšmērķiem ir arī tieši Latvijas iedzīvotāju nodarbinātības un dzīves līmeņa pieauguma veicināšana.

Programmu īsteno Finanšu ministrija sadarbībā ar valsts akciju sabiedrību Latvijas Hipotēku un zemes banka (LHZZB). Mikrokredītus piešķir LHZZB, ja nepieciešams, mikrokredītu piešķiršanā un uzraudzībā piesaistot KKS, kuras ir izveidotas pēc teritoriālā principa un darbojas ārpus Rīgas teritorijas.

Latvijā, līdzīgi kā citās pasaules valstīs, teritoriālās jeb pašvaldību KKS sāka veidoties tāpēc, ka pašnodarbinātajiem un citiem sīkajiem uzņēmējiem, kā arī privātpersonām ar nelieliem vai nestabiliem ienākumiem bija grūtības saņemt finanšu pakalpojumus komercbankās. KKS darbība Latvijā pierādījusi, ka īstajā laikā un vietā efektīvi izmantoti nelieli finanšu resursi palīdz iedzīvotājiem risināt gan personīgos finanšu jautājumus, gan arī jautājumu par finanšu pieejamību uzņēmējdarbībai.

KKS arī krīzes situāciju pārcieš vieglāk, jo pazīst savus biedrus, līdz ar to veiksmīgāk spēj izvērtēt viņu iespējas atdot aizņemto naudu. Kredītu nepieejamība uzņēmējdarbībai, it sevišķi lauku apvidos, ir būtiska problēma. Iedzīvotāji bieži izvairās no sadarbības ar bankām savas nezināšanas, pieredzes trūkuma vai apgrūtinātās piekļuves dēļ. LHZZB sadarbības pieredze ar KKS apliecinājusi, ka šīs problēmas risināšanā maksimāli jāiesaista KKS. Savstarpēji sadarbojoties LHZZB aizdevusi 11 KKS kopsummā vairāk nekā 560 tūkstošus latu. Pēc Latvijas Kooperatīvo krājaizdevu sabiedrību savienības apkopotās informācijas, KKS no LHZZB piesaistītos resursus izmantojušas savu biedru uzņēmējdarbības aktivitāšu kreditēšanai. Biedriem izsniegto kredītu summas un mērķi ir, sākot no 795 latiem augļu koku stādu iegādei un 950 latiem, kas izsniegti uz 1,5 gadiem dziļurbuma izbūvei lopu dzirdināšanai, līdz 7000 latiem, kas piešķirti uz 5 gadiem uzņēmējdarbības uzsākšanai.

Par labu KKS iesaistei mikrokreditēšanā liecina arī FKTK statistikas dati, kuri parāda, ka KKS kapitāla pietiekamības rādītājs (noteiktā minimālā kapitāla pietiekamības prasība ir 10%) 2009. gada 3. ceturksnā beigās bija 21,5%, savukārt trim bankām (20,5% no kopējiem banku aktīviem) tas bija pat mazāks par 10%.

Secinājumi

Eiropas valstīs arvien lielāka uzmanība tiek pievērsta sociālajai uzņēmējdarbībai. Tiek meklēti modeļi, kas veicinātu sabiedrības līdzdalību pilsoniskajos un saimnieciskajos procesos. Latvijā četrpadsmit gadu garumā vērojams KKS skaita

pieaugums, tādējādi apliecinot finanšu kooperatīvu nepieciešamību, kā arī atsevišķu sabiedrības grupu ieinteresētību aktīvā pilsoniskajā un saimnieciskajā līdzdalībā. KKS darbības analīze Latvijā apliecina, ka pēc teritoriālā principa veidotie finanšu kooperatīvi ir viens no veiksmīgākajiem sociālās uzņēmējdarbības piemēriem, jo, risinot finanšu pieejamību sociāli jūtīgajām iedzīvotāju grupām, apvienojot šos cilvēkus pašu pārvaldītos kooperatīvos, tās veicina ne vien sabiedrības integrāciju, bet arī citu sociālās ekonomikas uzņēmumu/organizāciju attīstību, kā arī finanšu pieejamību uzņēmējdarbības uzsākšanai nelielos apmēros. KKS izsniegto kredītu mērķu raksturojums parāda to nozīmi saimnieciskās aktivitātes veicināšanai vietējā līmenī.

LITERATŪRA

1. Lyons M. *Third sector: the contribution of nonprofit and cooperative enterprise in Australia*. Australia: Allen & Unwin, 2001, p. 5–33.
2. Osborne S. P. *The third sector in Europe: prospects and challenges*. Routledge, 2008, p. 16–39.
3. Schroeder D. *Savings Mobilisation*. World Council of Credit Unions. Kendal/Hunt Publishing Company, 1989.
4. Dees J. G., Emerson J., Economy P. *Enterprising nonprofits: a toolkit for social entrepreneurs*. John Wiley and Sons, 2001, p. 1–61.
5. UNDP. *Social Enterprise: A New Model for Poverty Reduction and Employment Generation*. UNDP Regional Bureau for Europe and the Commonwealth of Independent States, 2008.
6. *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century*. White Paper. Parts A and B. COM (93) 700 final/A and B, 5 December 1993. Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93. Pieejams: <http://aei.pitt.edu/view/euseries/euseries008.html>
7. *Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe*. Final Report, Vienna, June 2007, p. 11–47. Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/social_economy/doc/report_study_kmu_social_entreprises_fin_en.pdf.
8. *European Commission. Enterprise and Industry. Small and Medium-sized Enterprises*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy>.
9. *Social Economy Charter*. Pieejams: <http://www.socialeconomy.eu.org>
10. *Responses to the Global Economic Crisis. Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis*. Pieejams: www.ica.coop.
11. Coombes A. *Given Turmoil at Banks, Time May Be Right to Try a Credit Union*. Market Watch. Pieejams: <http://www.foxbusiness.com/story/markets/industries/finance/>.
12. *Microfinance in Europe*. European Microfinance Network. Pieejams: http://www.european-microfinance.org/europe-microfinance_en.php
13. *Promotion of cooperatives*. Report V (1), International Labour Office Geneva. Pieejams: <http://www.ilo.org>.
14. *Social Economy Europe*. Pieejams: <http://www.socialeconomy.eu.org>
15. *World Council of Credit Unions*. Pieejams: <http://www.woccu.org>

16. International Co-operative Alliance. Pieejams: www.ica.coop
17. Financial and Capital Market Commission of Latvia. Pieejams: <http://www.fctk.lv>
18. The Bank of Latvia. Pieejams: www.bank.lv

Summary

With the current economic slow-down, it is very important to assist individuals to become involved in civic and entrepreneurial activities to generate additional income and provide necessary services. This paper is concerned with developing a framework which allows social entrepreneurship to be analyzed through participation, user involvement, and community benefit. The paper presents a theoretical consideration of social entrepreneurship as part of the social economy that is actively contributing to a modern, pluralist, market economy and is affirming itself – with its economic, social, civil and participative aspects — as an essential partner in society. The practical aspect of the paper is based on applying an empirical method of analyzing the experience of savings and credit cooperatives. Research is limited to savings and credit unions as a model for social enterprises, focusing on their participatory nature, which involves the persons affected by the activity, limited profit distribution and an additional aim to benefit the community.

Keywords: *social economy, social enterprise, cooperatives, savings and credit unions.*

**Latvijas jauniešu gatavība uzņēmējdarbībai:
starptautisks salīdzinājums**
*Readiness of Latvian Young People for Entrepreneurship:
International Comparison*

Veronika Bikse

Latvijas Universitāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1586
E-pasts: vbikse@lu.lv

Lāsma Lancmane

Banku augstskola
K. Valdemāra iela 161, Rīga, LV-1013
E-pasts: lasma.lancmane@ba.lv

Gatavība uzņēmējdarbībai nozīmē attīstītas uzņēmējspējas. Rakstā dots kompetences „uzņēmējspējas” jēdziena skaidrojums, parādīts, ka uzņēmējspējas ir jāattīsta jau no mazotnes, tās integrējot kā svarīgu mācību sastāvdaļu dažādos mācību priekšmetos un ārpusskolas pasākumos. Pamatojoties uz Latvijas, Zviedrijas, Igaunijas un Somijas skolēnu un izglītības iestāžu darbinieku aptaujas datu vispusīgu analīzi, veikts pētījums un starptautisks skolēnu uzņēmējspēju attīstības salīdzinājums. Pētījumā noskaidrots, ka Latvijas jauniešu vēlme nākotnē veidot savu uzņēmumu ir liela. Taču gatavība tam ir nepietiekama. Lai veicinātu uzņēmējspēju attīstību, jauniešiem tiek piedāvāti iespējamie risinājumi. Iezīmēti arī daži tālāko pētījumu virzieni.

Atslēgvārdi: uzņēmējdarbība, kompetence „uzņēmējspējas”, uzņēmējdarbības izglītība, radošā ekonomika.

Ievads

Iestājoties ekonomikas lejupslīdei, Latvijā arvien pieaug bezdarbs, notiek nodarbināto skaita samazināšana visos tautsaimniecības sektoros. Šajos apstākļos atbrīvotie darbinieki, īpaši tie, kuri ir ieguvuši augstāko izglītību, varētu dibināt savus uzņēmumus, tādējādi nodrošinot ar darbu paši sevi un radot jaunas darbvietas citiem. Taču praksē tā nenotiek. Arvien vairāk cilvēku ar augstāko izglītību papildina bezdarbnieku rindas, piedāvājot sevi kā darba ņēmējus un necenšoties kļūt par darba devējiem vai pašnodarbinātajiem. Tā notiek ne jau tāpēc, ka viņi nevēlētos uzsākt savu biznesu, bet gan tāpēc, ka mūsu izglītības sistēma vēl arvien nav orientēta uz to, lai jaunais cilvēks, iegūstot noteiktu kvalifikāciju, vienlaikus attīstītu arī uzņēmējspējas un būtu gatavs uzsākt savu nodarbi, kļūst par darba devēju.

Pētījuma **mērķis** ir noskaidrot situāciju uzņēmējdarbības izglītības attīstītā, skolēnu gatavību uzsākt uzņēmējdarbību nākotnē, salīdzināt iegūtos rezultātus ar citām ES valstīm, atklāt problēmas un piedāvāt iespējamus risinājumus.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, tiek risināti šādi **uzdevumi**.

- Veikt Latvijas, Igaunijas, Zviedrijas un Somijas skolēnu un izglītības iestāžu darbinieku aptaujas rezultātu analīzi, grupējumu un salīdzinājumu.
- Izpētīt skolēnu vērtējumus par iespējam skolā attīstīt kompetenci „uzņēmēj-spējas”, tos salīdzināt ar skolotāju vērtējumiem, atklāt savstarpējās saka-rības.
- Pamatojoties uz veikto pētījumu analīzi, noskaidrot skolēnu gatavību uzsākt uzņēmējdarbību, atklāt problēmas un piedāvāt iespējamus risinājumus, lai jauniešus sagatavotu pašnodarbinātībai un sekmīgai integrācijai ES darba vidē.

Pētījuma gaitā izmantota speciālā literatūra, publikācijas, skolēnu (aptaujāto skaits 2231) un skolotāju (aptaujāto skaits 606) aptaujas dati par kompetences „uzņēmējspējas” attīstību vispārējās izglītības sistēmā un jauniešu gatavību nākotnē veidot savu uzņēmumu.

Respondentu kopas raksturojums

Lai noskaidrotu, kāda ir uzņēmējspēju kompetences attīstība Latvijas skolās, „Central Baltic INTERREG IV A Programme 2007-2013” starptautiska projekta „Uzņēmējprasmju veicināšana Latvijā, Igaunijā, Zviedrijā un Somijā” ietvaros 2009. gada rudenī tika veikta skolēnu un izglītības iestāžu darbinieku (turpmāk – skolotāju) aptauja projekta izglītības iestādēs. Aptauja notika pēc Zviedrijā iz-strādātas anketas. Datu apstrāde veikta, izmantojot datorprogrammas *SPSS* un *MS Excel*. Aptaujā jautājumi tika sastādīti, lai atbilstoši Eiropas Komisijas nostādņēs izstrādātajai kompetences „uzņēmējspējas” definīcijai varētu noskaidrot skolēnu gatavību veidot savu uzņēmumu nākotnē un skolotāju lomu skolēnu uzņēmējspēju attīstībā. Aptaujā tika iekļauti diferencēti atbilžu varianti, saņemot papildu informāciju komentāru veidā par katru uzdoto jautājumu.

Tika aptaujāti skolēni vecumā no 12 līdz 19 gadiem. Aptaujāto skolēnu skaits: Latvijā – 1588, Igaunijā – 220, Somijā – 82 un Zviedrijā – 341. Četrās valstīs kopumā tika aptaujāts 2231 skolēns. Meitenes – 53%, zēni – 47%.

Aptaujāto izglītības darbinieku skaits: Latvijā – 411, Igaunijā – 105, Somijā – 17 un Zviedrijā – 73. Kopumā tika aptaujāti 606 cilvēki, no tiem vecumā līdz 50 gadiem – 73,4%. No aptaujāto izglītības darbinieku kopskaita 72% veido skolo-tāji. Pārējie ir pedagoģiskā personāla pārstāvji: izglītības iestāžu vadītāji un viņu vietnieki, skolotāju palīgi, izglītības psihologi, metodiķi, sporta pasākumu organizētāji, medmāsas, sociālie darbinieki u. c. Latvijā skolotāji ir 90,5% aptaujāto. Lielākā daļa no aptaujāto kopskaita ir Latvijas respondenti.

Atbilžu vērtējuma skala ir no 1 līdz 5: 1 – nevaru atbildēt (nezinu); 2 – mazliet; 3 – daļēji (dažreiz); 4 – varu (diezgan bieži); 5 – vienmēr (ļoti labi).

Grupējot aptaujātos (skolēnus pēc vecuma, skolotājus pēc tā, ar kādām skolēnu vecuma grupām viņi strādā), izrādījās, ka valstis var sadalīt divās grupās: Latviju var salīdzināt ar Zviedriju, jo Latvijā 48,2% aptaujāto ir vidusskolēni, attiecīgi Zviedrijā ir 42,5%. Savukārt Igaunijā no aptaujāto kopskaita 91,5% ir pamatskolēni, bet Somijā – 85,9%. Līdzīgi sadalās aptaujātie skolotāji: pirmās grupas valstīs (Latvijā – 41,5%; Zviedrijā – 32,9%) lielākais īpatsvars strādā ar vidusskolēniem, otrās grupas valstīs gandrīz visi strādā ar pamatskolēniem (Igaunijā – 91,4%; Somijā – 94,1%).

Šajā rakstā, lai sasniegtu mērķi – noskaidrotu Latvijas jauniešu gatavību uzņēmējdarbībai salīdzinājumā ar citām ES valstīm, turpmāk analizētas galvenokārt Latvijas un Zviedrijas respondentu atbildes un komentāri, jo šie dati ir salīdzināmi. Igaunijas un Somijas respondentu vērtējums tiks dots tikai par dažiem uzņēmējspēju elementiem: īpašībām un prasmēm, kuras svarīgi attīstīt jau agrā bērnībā. Ar visu aptaujāto valstu datu izvērstu analīzi var iepazīties citās publikācijās [1; 2].

Kompetences „uzņēmējspējas” jēdziena izpratne skolēnu un skolotāju vērtējumā

Lai nākotnē varētu veidot savu uzņēmumu, kļūt par pašnodarbināto, jābūt attīstītām uzņēmējspējām. Lisabonas Eiropadomes sanāksmē (2000. gada 23.–24. martā) izstrādātajā dokumentā par izglītības sistēmas konkrētiem nākotnes mērķiem tika iestrādāta kompetence „uzņēmējspējas” kā viens no jauniem konkrētiem nākotnes mērķiem, kas ir svarīgs nodarbinātības, konkurētspējas, ekonomikas izaugsmes priekšnoteikums zināšanu sabiedrībā. Atbilstīgi Eiropas Padomes pieņemto dokumentu nostādņām sagatavošana uzņēmējdarbībai un uzņēmīguma gara attīstība ir jāveic visos izglītības sistēmas līmeņos. Uzsvērts, ka uzņēmējspēju kompetences attīstība jāietver nacionālajās izglītības programmās, to integrējot kā svarīgu mācību sastāvdaļu visās studiju programmās dažādos mācību priekšmetos.

Uzņēmējspējas vēl nenozīmē uzņēmējdarbību. Tā ir cilvēka potence (iespējas) veidot savu uzņēmumu, veikt uzņēmējdarbību. Tikai tad, ja tiek veikta uzņēmējdarbība, ražotas preces vai sniegti pakalpojumi, cilvēks liek lietā savas uzņēmējspējas. Uzņēmējspējas nav atdalāmas no pārējām spējām, tās ietver noteiktu cilvēka īpašību kopumu: *jaunrades, kontaktēšanās, organizatora un projektu vadīšanas spējas, spēju plānot savu darbību un spēju riskēt, uzņēmīgumu* u. c., zināšanas un prasmes uzņēmējdarbībā, kas ir nepieciešamas, lai veidotu jaunu uzņēmumu un iemiesotu praktiskās idejas tā sekmīgā attīstībā.

Cilvēks nepiedzimst ar gatavām spējām. Tās ir jāattīsta pakāpeniski, sākot no mazotnes, iekļaujot cilvēku noteiktā sociālā vidē, nodrošinot speciāli organizētas mācības, sistemātiskas darbības dažādās jomās tādā līmenī, lai jaunais cilvēks būtu gatavs uzsākt savu biznesu.

Uzņēmējspējas tiek attīstītas uzņēmējdarbības izglītības procesā. Uzņēmējdarbības izglītība ietver divus būtiskus aspektus:

- no vienas puses, mācību procesam jābūt orientētam tā, lai attīstītu cilvēkā noteiktu *personisko īpašību* kopumu, kas nodrošina sekmīgu uzņēmējdarbību, bet nav tieši vērsts uz jaunu uzņēmumu veidošanu;

- no otras puses, katrā atsevišķā izglītības sistēmas pakāpē vienlaikus ar zināšanu apguvi svarīgi jauniešus iesaistīt noteiktā praktiskā nodarbē, kas skar konkrētu „miniuzņēmumu” veidošanu un vadīšanu [8; 10; 12]. Labākais risinājums ir integrēt šīs darbības mācību programmās, lai tās būtu pieejamas visiem skolēniem.

Tādējādi uzņēmējspējas nevar attīstīt, apgūstot tikai kādu noteiktu mācību priekšmetu, piemēram, sociālās zinības vai ekonomiku, bet gan pakāpeniski, sistēmiski un mērķtiecīgi visā mācību procesā, nodrošinot skolēnu vecumposmam atbilstošu izglītības saturu, kā arī veidojot prasmes lietot iegūtās zināšanas reālās dzīves situācijās.

Lai kaut ko uzsāktu darīt, ir svarīgi saprast, kas tas ir, kāpēc tas nepieciešams. Citādi praktiskā darbība bez tās būtības izpratnes un zināšanām par to būs bezjēdzīga. Tādējādi kā skolēniem, tā arī skolotājiem tika uzdots jautājums, vai viņi var paskaidrot, ko saprot ar jēdzienu „uzņēmējspējas”. Skolēnu un skolotāju atbildes ir apkopotas 1. tabulā.

1. tabula

Skolēnu un skolotāju atbildes par to, vai viņi var paskaidrot jēdzienu „uzņēmējspējas” (% no aptaujāto skaita)

Answers of Teachers and Students Whether They Can Explain What the Term Enterprising Means (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Latvija		Zviedrija	
	Skolēni	Skolotāji	Skolēni	Skolotāji
Nevaru	9,8	6,5	34,9	5,6
Mazliet	16,6	18,7	21,4	18,3
Daļēji	43,3	41,4	21,4	42,3
Varu	24,6	25,2	16,9	23,9
Ļoti labi	5,7	8,2	5,4	9,9
	100,0	100,0	100,0	100,0
Ir pieredze mācīt	x	25,5	x	25,4
Ir saikne ar biznesu	x	23,0	x	49,3

Salīdzinot Latvijas un Zviedrijas skolēnu atbildes, redzams, ka uzņēmējspēju jēdzienu „ļoti labi” izprot abās valstīs gandrīz vienāds īpatsvars skolēnu. Atšķiras negatīvās atbildes, to krietni vairāk ir Zviedrijas skolēniem. Vairāk nekā puse aptaujāto par šo jēdzienu var pastāstīt „neko” vai tikai „mazliet”. Savukārt skolotāju atbildes abās valstīs ir ļoti līdzīgas visos vērtējumos, arī jautājumā par pieredzi uzņēmējdarbības izglītībā. Latvijā skolēnu atbildes gandrīz sakrīt ar skolotāju vērtējumu. Tas liecina, ka skolēnu zināšanu apguve ir atkarīga no pašu skolotāju izglītootības, viņu profesionālās pieredzes.

Respondentiem tika lūgts arī uzrakstīt, kas ir uzņēmējspējas. Visāklākie rakstītāji ir bijuši Latvijas skolēni un skolotāji. Vairākums skolēnu šo jēdzienu saista ar savu biznesu, jaunu uzņēmumu veidošanu, arī hobiju, palīdzību citiem mācību priekšmetu apgūvē, sportā un citur. Tikai dažās atbildēs ir norādīts, ka uzņēmējspējas ir saistītas ar iniciatīvu, vēlmi uzņemties jaunu projektu veidošanu, atbildību un radošumu.

Tādējādi jāsecina, ka Latvijas skolēni pārāk augstu novērtē savas zināšanas, jo kopumā skolēnu atbildes ir vienpusējas – tikai par uzņēmējdarbību kā procesu. Taču, lai varētu kļūt par sekmīgu uzņēmēju, vispirms ir jāattīsta cilvēka spējas – noteiktu īpašību kopums un atbilstīgas prasmes.

Analizējot skolēnu komentārus par to, kā viņi izprot uzņēmējspēju kompetenci, jāsecina, ka viņi šo jēdzienu izprot galvenokārt personas noteiktu īpašību attīstības aspektā. Vairākums raksta, ka ir jāattīsta radošums, iniciatīva, patstāvība, jāveicina ideju ģenerācija, panākot iecerētā sasniegšanu pašam vai kopā ar citiem, jāuzņemas atbildība jebkurā situācijā, jāuzdrīkstas domāt savādāk un riskēt. Norāda, ka tā ir jauna domāšana, spēja saskatīt to, ko citi nevar, atrast jaunus risinājumus, pārvarēt grūtības, veidot savu uzņēmumu, piemēram, skolēnu firmas, tādējādi sasniedzot iecerētos mērķus. Uzsverts, ka uzņēmējspējas skolēniem ir jāattīsta visā mācību procesā, pilnveidojot mācību metodes, ņemot vērā pieredzi un nākotnes vajadzības. Ir arī komentāri, ka uzņēmējspējas jāattīsta tikai ekonomikas stundās, iesaistot skolēnus dažādās aktivitātēs, projektu darbos un diskusijās par ekonomikas attīstību.

Intervējot skolotājus, līdzīga jēdziena „uzņēmējspējas” izpratne bija arī viņiem. Tomēr neviens intervētais skolotājs nebija informēts par astoņām pamatkompetencēm, kuras ir jāattīsta skolēniem „tādā līmenī, lai sagatavotu viņus pieaugušo dzīvei un veidotu pamatu turpmākām mācībām un darbam” [9]. Svarīgi atgādināt, ka Lisabonas stratēģijas un citu Eiropas Padomes dokumentu pamatnostādņēs, EK izstrādātajās rekomendācijās ir piedāvāts astoņu pamatkompetenču modelis. Tās tiek uzskatītas par vienlīdz svarīgām dzīvei un darbam uz zināšanām balstītā sabiedrībā. Daudzas kompetences pārklājas un sakrīt, tomēr skolēniem un studentiem izglītības sistēmā visas vajadzētu attīstīt. Tās ir: sazināšanās dzimtajā valodā; sazināšanās svešvalodās; digitālā kompetence; kompetences matemātikā, dabaszinībās un tehnoloģijās; sociālās un pilsoniskās kompetences; kultūras izpratne un izpaušme; mācīšanās mācīties; uzņēmējspējas [11].

Tā kā skolotājs būtiski ietekmē skolēnu dzīvi, svarīga ir viņa profesionālā kompetence, no tās ir atkarīga arī viņa darba kvalitāte. Tas nozīmē, ka būtiska problēma ir visu priekšmetu pedagogu sagatavošana uzņēmējdarbības izglītības jautājumos, lai iedrošinātu viņus integrēt savos priekšmetos uzņēmējspēju kompetences veidošanas elementus mijiedarbībā ar skolēnu profesionālo interešu veidošanu un karjeras izglītību. Tas ir attiecināms kā uz sākotnējo izglītību pedagoģijas fakultātēs, tā arī uz turpmāko profesionālās meistarības paaugstināšanu tālākizglītībā, kas pieejama pedagogiem viņu karjeras laikā. Atbilstoša izglītība ir jāiegūst arī praktiķiem, ja viņi ir iesaistīti uzņēmējdarbības veikšanai nepieciešamo kompetenču, prasmju un noteiktu personisko īpašību kopuma attīstībā.

Personisko īpašību un spēju attīstība

Kā noskaidrojām, gatavība uzņēmējdarbībai nozīmē attīstīt cilvēkā noteiktas personiskās īpašības un spējas. Aptaujas gaitā tika meklētas atbildes, kā tiek attīstīts skolēnu *radošums, māka plānot savu laiku, māka diskutēt, uzņēmība, patstāvība, atbildība un līdzdarbība skolas pasākumos*. Skolēni šīs īpašības novērtēja, atbildot uz vairākiem jautājumiem.

Idejas, radošums. Šobrīd zināšanu ekonomiku nomaina radošā ekonomika, kurā vienlaikus ar zināšanām arvien lielāku nozīmi iegūst cilvēka radošās idejas, to īstenošana ne tikai radošajās nozarēs, bet jebkurā iespējamā jomā.

Radošās ekonomikas pamats ir cilvēka radošās idejas atrast ko jaunu, spējas radīt kaut ko atšķirīgu, oriģinālu, ko tādu, kas pasaulē vēl nav bijis.

„Radošums ir process, kurā tiek ģenerētas oriģinālas idejas.” [3, 1] Radošums ir iedzimta un izkopta cilvēka īpašība un spēja radīt oriģinālas un jaunas nozīmes tēlus [6, 4]. Radošumu nevar iemācīties, to var tikai ilgstoši attīstīt.

Radošums ir jaunrades un inovāciju pamats, to nepieciešams priekšnosacījums. Jaunrades procesā tiek atklātas jaunas zināšanas, radītas jaunas tehnoloģijas, jauni produkti un pakalpojumi, analizēta situācija vēl nebijušā veidā.

Lai mūsdienu skolēns varētu dzīvot un darboties radošās ekonomikas apstākļos, radošums ir jāattīsta visā mācību procesā. Ir jādod bērnam zināma brīvība viņa gara un talanta attīstībai, jāļauj viņam veikt dažādus vispusīgus darbus, lai varētu attīstīt savas spējas līdz augstākajam līmenim. Svarīgi rosināt jaunrades spēju attīstību. „Būtiska skolā ir radošās domāšanas attīstība. Tās pamatā ir iztēle, asociāciju veidošanās, uztveres subjektivitātes, fantāziju un sapņu mijsakarības.” [13, 106. lpp.]

Šajā kontekstā skolēniem tika uzdots jautājums: „Vai man ir savas idejas skolas uzdevumu risināšanā,” bet skolotājiem: „Vai es iedrošinu skolēnus paust savas idejas stundās.”

Skolēnu un skolotāju atbildes ir apkopotas 2. un 3. tabulā.

2. tabula

Skolēnu un skolotāju atbildes par ideju izteikšanu stundās (% no aptaujāto skaita)

Answers of Students: I Come up with My Own Ideas on the Tasks That Are Assigned at School; Answers of Teachers and About Letting Pupils to Express Their Ideas at Lessons (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Latvija		Zviedrija	
	Skolēni	Skolotāji	Skolēni	Skolotāji
Nē	10,9	1,0	6,9	1,4
Mazliet	22,2	4,5	20,5	7,0
Dažreiz	39,1	17,2	44,0	25,4
Bieži	21,6	46,6	20,8	52,1
Vienmēr	6,2	30,7	7,8	14,1
	100,0	100,0	100,0	100,0

Salīdzinot Latvijas un Zviedrijas skolēnu atbildes, redzams, ka tās ir ļoti līdzīgas visos vērtējumos (sk. 2. tab.). Somijas skolēni ir mazliet kritiskāki – daudz vairāk ir tādu, kas raksta, ka viņiem nav savu ideju skolas uzdevumu risināšanā vai ir reizēm (sk. 3. tab.). Jāsecina, ka skolēni varētu būt radošāki. Gundars Ķeniņš-Kings raksta, ka Latvijā trūkst uzņēmēju un īstu novatoru, kas straujo pārmaiņu laikos atrod un izmanto sev un savam uzņēmumam jaunas iespējas. „Uzņēmējs ir patstāvīgs un radošs pēc dabas.” [7, 227. lpp.]

Savukārt Latvijas skolotāji (77,3%) un Somijas skolotāji (87,9%) ļauj lielāku brīvību skolēniem stundās paust savas idejas. Taču, ja salīdzina visu aptaujāto valstu

skolēnu un skolotāju atbildes, redzams, ka ir liela atšķirība pozitīvajās atbildēs. Skolēnu pozitīvo atbilžu ir daudz mazāk, un tas rāda, ka viņiem ir savas idejas salīdzinājumā ar skolotājiem, kuri ļauj viņiem paust savas idejas stundās.

3. tabula

Skolēnu un skolotāju atbildes par ideju izteikšanu stundās (% no aptaujāto skaita)

Answers of Students: I Come up with My Own Ideas on the Tasks That Are Assigned at School; Answers of Teachers and About Letting Pupils to Express Their Ideas at Lessons (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Igaunija		Somija	
	Skolēni	Skolotāji	Skolēni	Skolotāji
Nē	4,0	4,0	11,5	x
Mazliet	16,8	6,0	23,1	x
Dažreiz	38,1	31,0	35,9	11,1
Bieži	26,7	41,0	20,5	72,2
Vienmēr	14,4	18,0	9,0	16,7
	100,0	100,0	100,0	100,0

Interesanti ir pašu skolēnu komentāri par to, kāda ir viņu attieksme pret ideju paušanu. Daudzi raksta, ka viņiem ir daudz interesantu ideju, kā organizēt ekskursijas, skolas pasākumus, ceļojumus, ka viņi stundās aktīvi pauž savas idejas, ja ir pārliecināti, ka tās ir labas un interesantas, daži izsaka idejas tikai tad, ja skolotājs jautā, mēģina atrast nestandarta pieeju skolā uzdoto uzdevumu risināšanā vai arī ja nepiekrīt skolotājam, izsaka savas idejas. Ir arī tādi, kas raksta, ka viņi nav aktīvi, ka viņiem nav ideju, nepatīk skolas uzdevumi, ka izdara visu, ko skolotājs uzdod: „Ja man patīk uzdevums un zinu, ko teikt, tad dalos ar savām idejām. Mūsu skolotāji nevēlas uz klausīt skolēnu idejas.”

Šī pētījuma skolēnu atbildes par radošuma veicināšanu ir ļoti līdzīgas ar 2009. gadā organizētā vidusskolēnu debašu konkursa atziņām tas bija veltīts ekonomikas un uzņēmējdarbības tēmai. Tajā secināts, ka šobrīd izglītības sistēma neveicina radošu domāšanu un skolēnu uzņēmību, jo mācības ir vairāk vērstas uz zināšanu apguvi, nevis radošumu; samazinātais atbalsts interešu izglītībai, tostarp mākslas, mūzikas un sporta skolām, arī mazina radošumu izglītībā; radošas domāšanas veicināšanu ierobežo lielā mācību slodze, kā arī skolotāju zemais atalgojums (Neatkarīgā, 2009. gada 7. decembris.).

To, kāda ir skolotāju nozīme skolēnu radošuma veidošanā, varam secināt arī no atbildēm uz jautājumu, vai viņi dod brīvību skolēniem lemt un plānot uzdevumus savā (skolotāja) mācību procesā. Pozitīvas atbildes deva mazāk nekā puse visu valstu aptaujāto skolotāju. Vērtējums „bieži” un „vienmēr” sadalījumā pa valstīm ir šāds: Latvija – 26,4%; Zviedrija – 49,3%; Igaunija – 24%; Somija – 29,4%. Tikai Zviedrijas skolotāji (gandrīz puse aptaujāto) dod skolēniem lielāku brīvību izvēlēties, kā plānot mācības. Latvijas skolotāji komentāros raksta, ka viņi ļauj skolēniem izteikt savas domas par dažādiem mācību aspektiem, diskutēt un tās ņem vērā. Citi raksta, ka paši plāno savu stundu norisi, bet viņiem patīk improvizēt, atklājot skolēnu radošumu.

Var secināt – lai veicinātu skolēnu radošumu, ir svarīgi ne tikai mudināt viņus izteikt savas idejas stundās, bet viņi apzināti jārosina meklēt jaunas, radošas idejas un tās paust. Svarīgs jaunu ideju rosināšanas un meklēšanas paņēmieni ir darbs grupās un komandās, izmantojot „prāta vētras” metodi, jo grupas rada vairāk ideju nekā indivīdi. Ir lielāka iespējamība, ka attieksme un vērtības mainās, kad tiek aplūkotas grupas darbā.

Lai sekmētu skolēnu līdzdalību mācību procesa plānošanā, varētu izmantot jaunājumus uzdošanas metodi, lūdzot skolēniem uzrakstīt jautājumus, kurus viņi uzdotu skolēniem par noteiktu tematu. Tos apkopojot, varētu ļaut diskutēt, lai skolēni piedāvā idejas, kā tos risināt, lai dalās viedokļos un meklē labākos risināšanas variantus. Savukārt skolotājam ir iespēja svarīgākās idejas iekļaut mācību procesā, to pilnveidojot.

Māka plānot savu darbalaiku. Uzņēmējspējas raksturo tāda svarīga cilvēka personiskā īpašība kā māka plānot savu laiku. Šīs īpašības svarīgi attīstīt jaunajā cilvēkā jau no agras bērnības. Uz jautājumiem ”vai man patīk plānot savu darbalaiku”, „kā es vēlos risināt skolā uzdotos mājas darbus” visās valstīs aptaujāto skolēnu vērtējums ir diezgan līdzīgs (sk. 4. tab.).

4. tabula

Skolēnu atbildes par sava darba laika plānošanu (% no aptaujāto skaita)
Answers of Students about Their Working Hours Planning (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Latvija	Zviedrija	Igaunija	Somija
Nē	5,3	5,4	6,4	7,7
Mazliet	13,2	9,7	16,4	11,6
Dažreiz	30,5	35,8	26,7	26,9
Bieži	29,2	33,7	31,2	25,6
Vienmēr	21,8	15,4	19,3	28,2
	100,0	100,0	100,0	100,0

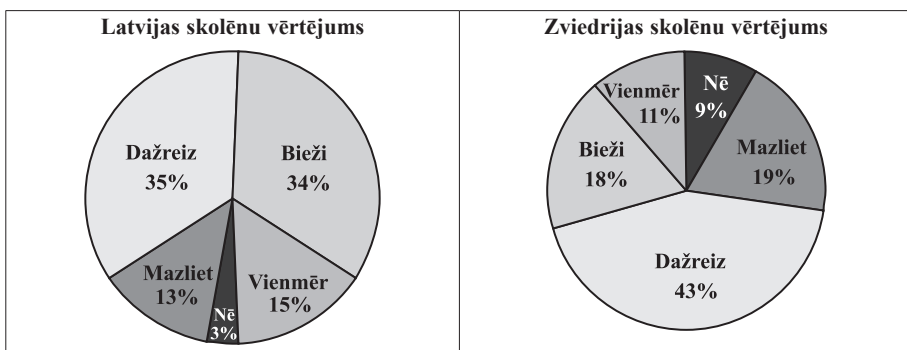
Latvijas skolēni „bieži” un „vienmēr” plāno savas darba stundas – vairāk nekā puse aptaujāto (51%); Zviedrijas skolēni – 49,1%; Igaunijas – 50,5%; Somijas – 53,8%. Tomēr jānorāda, ka gandrīz puse skolēnu sava laika plānošanai nevelta pietiekamu vērību. Tas liecina, ka viņiem netiek attīstīta ļoti svarīga īpašība, kas nākotnē var būt ļoti noderīga.

Māka diskutēt. Latvijas un Zviedrijas respondentu atbildes uz jautājumu, vai viņi reaģē uz skolotāju stāstījumu un diskutē ar viņiem, apkopotas 1. attēlā.

Respondentu atbildes liecina, ka Latvijas skolēni (48,4%) ir aktīvāki stundās, Zviedrijas skolēni (29,6%) atbild, ka viņi „bieži” vai „vienmēr” reaģē uz skolotāju stāstījumu un diskutē ar viņiem. Neaktīvi ir tikai 16,3% Latvijas skolēnu. Savukārt šis procents ir lielāks Zviedrijas skolēnu vērtējumā – 27,6%. No Latvijas skolēnu komentāriem var secināt:

- pirmkārt, skolēni respektē savus skolotājus, viņiem patīk skolotāju stāstītais, viņi uzskata, ka pedagogi ir gudri un viņos ir jāieklaušās;

- otrkārt, skolēni labprāt diskutē stundās, ja kaut ko nesaprot, vispirms noklausās skolotāja stāstīto, tad pajautā;
- treškārt, skolēni diskutē, lai papildinātu skolotāja teikto ar informāciju, kas iegūta no citiem avotiem, ja skolēniem ir savas domas un viņi ir pārliecināti, ka viņiem ir taisnība;
- ceturtkārt, tikai dažiem nepatīk diskutēt, jo viņi baidās, ka varētu būt nepatiesi savos vērtējumos, uzskata, ka labāk savas idejas paust un apspriest ar tiem, kuriem tas interesē.



1. att. Skolēnu atbildes par aktivitāti stundās (% no aptaujāto skaita)

Answers of Students: I React on and Discuss What the Teachers Say (% out of the Total Number of Respondents)

Kaut gan Latvijas skolēni augsti vērtē savus skolotājus, tomēr 50,6% nav aktīvi. Tāpēc svarīgi pievērst uzmanību skolēnu aktivitātes veicināšanai, iesaistot viņus diskusijās visās mācību stundās.

Uzņēmīgums. „Sekmīgākie vadītāji nākotnē, tāpat kā viņu uzņēmumi, izcelsies ar mācīšanos, lai apgūtu jauno un nomainītu veco. Tieši Latvijas apstākļos tā būs obligāta prasība.” [7, 229.–230. lpp.] Skolēniem tika uzdots novērtēt, vai viņi ir motivēti skolas darbā un ir uzņēmīgi (izturīgi) mācībās. Atbildes apkopotas 5. tabulā.

5. tabula

Skolēnu atbildes par to, vai viņi ir motivēti un uzņēmīgi mācīties (% no kopskaita)

Answers of Students: I Feel Motivated in My Schoolwork and Have Endurance to Go Through with It (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Latvija	Zviedrija	Igaunija	Somija
Nē	3,3	5,8	4,0	10,2
Mazliet	10,2	6,8	13,0	15,4
Dažreiz	35,1	27,5	27,0	34,6
Bieži	35,0	43,4	40,0	30,8
Vienmēr	16,4	16,5	16,0	9,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

Skolotāju atbildes uz jautājumu, vai viņi lieto problēmorientētas mācības un ļauj skolēniem līdzdarboties, rāda, ka Latvijas skolotāji salīdzinājumā ar pārējo valstu pedagogiem daudz aktīvāk izmanto problēmorientētas mācības (50,4%) un ļauj skolēniem līdzdarboties (75%) savās stundās. Tanī pašā laikā augstāka ir Zviedrijas skolēnu motivācija mācīties (sk. 6. tab.). Tas liecina, ka Latvijas skolās, lietojot aktīvās mācību metodes, lielāka vērtība jāvelti skolēnu ieinteresētības veicināšanai un uzņēmīguma attīstībai.

Ja salīdzina Igauniju un Somiju, redzams, ka Igaunijas skolotāji aktīvāk ļauj skolēniem līdzdarboties (73,8%), toties problēmorientētas mācības vairāk izmanto Somijas skolotāji (47,1%). Arī Igaunijas skolēnu motivācija mācīties ir augstāka (46%) nekā Somijas skolēnu (38,9%) (sk. 6. tab.). Tas liecina, ka teorētisko principu apguve tiek papildināta ar konkrētu saturu – skolēnu iesaisti reālai dzīvei tuvinātās ekonomiskās situācijās, praktiskās darbībās, kas vairāk motivē viņus mācīties un sekmē uzņēmējspēju attīstību.

Spēja uzņemties atbildību par savu rīcību. Uzņēmējspēju attīstība paredz veidot cilvēkā tādas īpašības kā patstāvība savu lēmumu pieņemšanā un atbildība par šo lēmumu īstenošanu. Šīs īpašības ir svarīgas arī personības attīstībā, kas ietver sociālās atbildības, pilsoņu tiesību un pienākumu apzināšanos, piemēram, par nepiesārņotas vides saglabāšanu, toleranci pret kultūras, etniskajām un reliģiskajām atšķirībām sabiedrībā, kā arī cieņu pret demokrātiskiem principiem un vērtībām. Lai noskaidrotu, kā skolā tiek attīstītas šīs īpašības, skolēniem tika uzdoti jautājumi, vai viņi paši meklē atbildes uz mājas uzdevumiem, nevis jautā skolotājam; vai viņi domā, ka ir personīgi atbildīgi par mācībām. Skolēnu vērtējumi apkopoti 7. tabulā.

7. tabula

Skolēnu atbildes par to, vai viņi patstāvīgi meklē atbildes uzdoto uzdevumu risināšanā un vai ir atbildīgi par mācībām (% no aptaujāto skaita)

Student's Answers How They Find Answers to Assignments Themselves and Feel Responsible for Own Learning (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Patstāvīgi meklē atbildes				Ir atbildīgi par mācībām			
	Latvija	Zviedrija	Igaunija	Somija	Latvija	Zviedrija	Igaunija	Somija
Nē, nav	3,3	2,8	x	7,7	2,7	4,0	2,5	5,1
Mazliet	11,3	7,3	9,0	5,1	5,4	4,9	2,0	5,1
Dažreiz	33,7	37,3	31,0	30,8	20,5	23,1	19,0	15,4
Bieži	34,8	39,4	42,0	39,7	33,4	40,0	36,0	33,3
Vienmēr	16,9	13,2	18,0	16,7	38,0	28,0	40,5	41,1
	100	100	100	100	100	100	100	100

Kā rāda tabulas dati, augstāks patstāvības vērtējums ir pamatskolas skolēniem: 60% Igaunijas skolēnu un 56,4% Somijas skolēnu dod šādu vērtējumu. Toties zemāks vērtējums ir Latvijas un Zviedrijas skolēniem: attiecīgi 51,7% un 52,6%.

Lai redzētu, kāda ir skolotāju loma patstāvības sekmēšanā, viņiem vajadzēja atbildēt uz jautājumu, vai viņi ļauj skolēniem patstāvīgi iegūt zināšanas. Vairāk nekā puse aptaujāto skolotāju deva pozitīvas atbildes. Vērtējums „bieži” vai „vienmēr”

sadalījumā pa valstīm ir šāds: Latvija – 55,1%; Zviedrija – 52%; Igaunija – 45%; Somija – 61%. Atbildes procentuāli ir ļoti līdzīgas skolēnu vērtējumam, izņemot Igauniju, – skolēni savu patstāvību novērtē daudz augstāk, nekā skolotāji viņiem ļauj izpausties.

Atbildības pakāpes vērtējums visiem aptaujātajiem skolēniem ir samērā augsts. Atbildot uz jautājumu, vai skolēni jūt atbildību par savām mācībām, vērtējums „bieži” vai „vienmēr” augstāks ir jaunāko klašu skolēniem: Igaunijā – 76,5%; Somijā – 74,4%. Mazliet zemāki šie vērtējumi ir Latvijā (71,4%) un Zviedrijā (68%). Latvijas skolēni komentāros raksta, ka ir svarīgi būt atbildīgam par mācībām, jo viņi ir atbildīgi par savu dzīvi, viņiem patīk mācīties, viņi vēlas iegūt jaunas zināšanas, labu izglītību, jo tā ir nepieciešama pašam, nevis vecākiem vai kādam citam, skolotāji un arī vecāki var palīdzēt apgūt zināšanas, „atbildība ir atkarīga no skolotāja, kā arī skolēna. Skolēnam jābūt motivētam mācīties, skolotājam jāprot saprotoši, aizraujoši paskaidrot mācību vielu”, „mana izglītība ir mana nākotne, tāpēc pats personīgi esmu atbildīgs par savām mācībām”, „mani vecāki var mani sūtīt mācīties citā, labākā skolā, bet, kā es mācīšos un izpildīšu skolā uzdotos mājas darbus, tā ir tikai mana izvēle, atbildība”.

Varam secināt, ka skolēni augstu novērtē savu atbildību, tāpēc ir svarīgi sekmēt arī pārējo personīgo īpašību attīstību, palīdzot skolēniem īstenot savu potenciālu.

Gatavība uzņēmējdarbībai

Noskaidrojām, ka gatavība uzņēmējdarbībai nozīmē attīstītas uzņēmējspējas. Sākot no mazotnes, skolēnam ir nepieciešams attīstīt noteiktas personiskās īpašības, iegūt zināšanas un prasmes uzņēmējdarbībā. Jāsāk ar intereses izraisīšanu par kādu darbības jomu, kas vēlāk varētu pāraugt uzņēmējdarbībā. Kāda ir skolēnu gatavība uzsākt savu nodarbi, uzņēmējdarbību? Vai viņiem ir attīstītas uzņēmējdarbības prasmes, apgūstot zināšanas un iesaistoties dažādās reālai dzīvei tuvinātās darbībās un ārpuskolas pasākumos? Skolēnu vērtējums par to, vai viņi ir ieinteresēti iesaistīties skolas dzīvē, piemēram, skolēnu padomē, un spēj to ietekmēt, apkopots 8. tabulā.

8. tabula

Skolēnu atbildes par to, vai viņi ir ieinteresēti iesaistīties skolas dzīvē un spēj to ietekmēt (% no aptaujāto skaita)

Student's Answers about Their Interest in School Life and Ability to Influence it (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Latvija	Zviedrija
Nē	22,6	27,7
Mazliet	22,9	29,2
Dažreiz	32,0	23,1
Bieži	16,0	15,4
Vienmēr	6,5	4,6
	100,0	100,0

Tabulas dati rāda, ka abās valstīs aptaujāto skolēnu atbildes ir ļoti līdzīgas. Jāsecina, ka skolēni netiek aktīvi iesaistīti skolas dzīvē. Par to liecina vairāku Latvijas skolēnu komentāri: viņuprāt, tas nav interesanti, viņiem nerūp skolas aktivitātes, „šeit es nāku tikai iegūt zināšanas”, „man patīk mācīties, nevis darboties skolēnu padomē”, nav pieredzes, laika un prasmes, šādas aktivitātes nepatīk, nevēlas piedalīties skolas dzīvē, „neesmu ļoti aktīvs”.

Savukārt skolotājiem tika uzdots jautājums, vai viņi iesaista skolēnus ārpusskolas pasākumos, piemēram, organizē mācību ekskursijas uz uzņēmumiem u. tml. Latvijas skolotāju vērtējums „bieži” un „vienmēr” ir divas reizes augstāks (Latvijas – 45,6%; Zviedrijas – 19,8%) nekā skolēnu vērtējums par viņu aktivitāti skolas dzīvē (sk. 8. un 9. tab.).

9. tabula

Skolotāju atbildes par to, vai viņi organizē ārpusskolas pasākumus (% no kopskaita)
Answers of Teachers: I Carry out Some of My Teaching Outside the Classroom and the School (% out of the Total number of Respondents)

Vērtējums	Latvija	Zviedrija
Nē	3,8	2,8
Mazliet	12,5	38,0
Dažreiz	38,1	39,4
Bieži	33,6	18,4
Vienmēr	12,0	1,4
	100,0	100,0

Atbildes liecina, ka skolotājiem vairāk jāstrādā, lai iesaistītu skolēnus dažādos pasākumos, skolas dzīvē, ievērojot viņu attīstības iespējas dažādos vecuma posmos. Taču, lai dotu izsmeltošas rekomendācijas šajā jomā, ir jāveic daudz dziļāki pētījumi par šiem jautājumiem. Vispārīgos vilcienos var ieteikt jaunāko klašu skolēnu mācību programmās iekļaut vietējo uzņēmumu apmeklējumus, lai viņi ne tikai iegūtu priekšstatu par uzņēmēja lomu mūsdienu sabiedrībā, bet, galvenais, lai tiktu veicināta radoša pieeja ideju meklēšanā, lai iedrošinātu viņus izmantot vietējos resursus, savas idejas iemiesot konkrētu lietu izgatavošanā, palīdzēt pārdot izgatavotās lietas skolas tirdziņos un novērtēt iegūtos rezultātus.

Vecākajās klasēs vienlaikus ar teorētisko zināšanu apgūšanu vajadzētu dot iespēju skolēniem iegūt patiesu priekšstatu par ražošanu, iesaistot viņus mācību uzņēmumu veidošanā, lai iedrošinātu skolēnus ģenerēt jaunas idejas, pieņemt lēmumu, ko ražot, kā organizēt un vadīt ražošanu, novērtēt iegūtos rezultātus. Tādējādi viņos tiktu veicināta iniciatīvas atraisīšanās, individuālo spēju un talantu atklāšana, organizatora un vadītāja iemaņu apgūšana, kā arī pašapziņas veidošanās, ka nākotnē viņi varētu kļūt par pašnodarbinātām personām.

Uzņēmējspēju veidošanas svarīgs nosacījums ir skolēnu *zināšanas* par to, kā veidot savu uzņēmumu: atrast iespējamo nodarbes veidu, mācēt uzrakstīt biznesa plānu, to aizstāvēt. Skolēnu un skolotāju vērtējumi ir apkopoti 10. tabulā.

Tabulas dati rāda, ka Latvijas skolēnu un skolotāju vērtējums par to, vai skolā tiek mācīts, kā veidot savu uzņēmumu, ir ļoti līdzīgs: skolēnu vērtējums „labi” un

„ļoti labi” ir 40,5%, skolotāju – 42,9%. Savukārt Zviedrijas skolēni un skolotāji uzrāda samērā zemu vērtējumu. Skolēniem tas ir gandrīz divas reizes zemāks salīdzinājumā ar Latvijas vienaudžu vērtējumu. Tas liecina, ka šajās valstīs aptaujā iekļautie skolotāji ir mazāk saistīti ar uzņēmējdarbības izglītības jautājumiem. Savukārt Latvijas respondentu salīdzinoši labāko vērtējumu izskaidro tas, ka aptaujātie galvenokārt varēja būt skolotāji, kas māca ekonomiku vai sociālās zinības. Šajos mācību priekšmetos tiek skatīti jautājumi par uzņēmējdarbību. Arī komentāros Latvijas skolēni raksta, ka skolotāji sociālajās zinībās, angļu valodā un ekonomikas stundās, kā arī uzņēmumu apmeklējumos māca, kā veidot uzņēmumu. Citi raksta: „Skolā nav atrodama informācija par biznesu”; „Mācos 10. klasē, bet ekonomika būs tikai nākamgad”; „Es nedomāju, ka nākotnē varētu veidot savu uzņēmumu”; „Man nepatīk uzsākt biznesu”; „Man nepatīk uzņēmējdarbība”; „Manā skolā nemāca”; „Es nekad neesmu dzirdējis, vai ir mācīts, kā veidot uzņēmumu”; „Ja es vēlos kļūt par ārstu, man ir jābūt biologija”; „Mācīja tikai vienu vai dažas stundas ekonomikas priekšmetā”. Kāds skolēns raksta: „Skola māca, kā dzīvot un strādāt, bet nedomāju, ka var kļūt par uzņēmēju tikai mācoties skolā.” Šis komentārs labi raksturo skolēnu zināšanas par jēdziena „uzņēmējspējas” izpratni. Redzējām, ka skolēni to saprot tikai kā sava uzņēmuma veidošanu, nevis to, ka pirms tam ir jābūt attīstītām uzņēmējspējām, ko nevar izdarīt uzreiz, tās tiek attīstītas ilglaicīgi – jau no mazotnes, visā mācību procesā.

10. tabula

Skolēnu un skolotāju atbildes par to, vai skolā tiek mācīts, kā veidot savu uzņēmumu nākotnē (% no aptaujāto skaita)

Answers of Teachers and Students if a School Teaches How to Run Own Firm or Business in the Future (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Latvija		Zviedrija	
	Skolēni	Skolotāji	Skolēni	Skolotāji
Nemāca	10,8	7,3	24,6	25,4
Mazliet	18,2	19,0	25,5	31,0
Daļēji	30,5	30,8	28,0	33,8
Labi	26,1	35,1	15,4	4,2
Ļoti labi	14,4	7,8	5,5	5,6
	100,0	100,0	100,0	100,0
Citi arī māca („labi”, „ļoti labi” vērtējums)	x	38,6	x	23,9

Uzņēmējspēju kompetences attīstībā svarīgs nosacījums ir iegūtās *prasmēs*, kas nepieciešamas saskarsmē veiksmīgu attiecību veidošanai un uzturēšanai, situācijā, kur sadarbība un konkurence norit vienlaikus. Skolēniem tika uzdoti jautājumi, vai nākotnē viņi vēlētos veidot savu uzņēmumu, vai skolā viņiem tiek attīstītas prasmes uzņēmējdarbībā, darbojoties skolēnu mācību firmās, vai ir izveidots savs uzņēmums, piedaloties *Junior Achievement (JA)* programmā. Skolēnu vērtējumi apkopoti 11. tabulā.

11. tabula

Skolēnu atbildes par to, vai viņi vēlas veidot savu uzņēmumu nākotnē; vai ir savs uzņēmums *Junior Achievement (JA)* programmā (% no aptaujāto skaita)

Answers of Students Whether They Would Like to Have Own Firm or Business in the Future and I Have Had Own Company in School Through the Program Junior Achievement (% out of the Total Number of Respondents)

Vērtējums	Latvija	Zviedrija	Igaunija	Somija
Nē	3,7	9,6	3,6	6,5
Mazliet	7,1	11,5	7,7	31,2
Dažreiz	18,0	30,3	17,4	29,9
Bieži	24,7	22,6	29,7	11,7
Vienmēr	46,5	26,0	41,5	20,8
	100,0	100,0	100,0	100,0
Ir savs uzņēmums <i>JA</i> programmas ietvaros	17,3	10,5	19,6	23,4

Latvijas un Igaunijas skolēnu vēlme veidot savu uzņēmumu nākotnē ir samērā liela. Abās valstīs 71,2% no aptaujāto skolēnu kopskaita „bieži” un „vienmēr” nākotnē domā veidot savu uzņēmumu. Tā ir laba tendence, kas atbilst jaunā laikmeta izaicinājumiem. Mazākas vēlmes ir Zviedrijas (48,6%) un Somijas skolēniem (32,5%). Savukārt uzņēmējdarbības prasmes skolēniem tiek attīstītas nepietiekami. Skolēnu uzņēmumu veidošanā un vadīšanā ir iesaistīts tikai neliels skaits skolēnu visās četrās valstīs.

Latvijas skolēni komentāros raksta, ka veidot savu uzņēmumu nākotnē ir viņu sapnis, nākotnes plāns, jo ir interesanti darboties pašam, sekot vecāku paraugam. Daudzi izstāsta, kurā jomā vēlētos darboties: atvērt savu restorānu, deju, mūzikas, mākslas skolu, programmēšanas firmu, banku, medicīnas iestādi, veikalu u. tml. Citi vēlas veidot savu uzņēmumu, jo uzskata, ka var ātri kļūt bagāti, ka tā ir ienesīga nodarbošanās, var nopelnīt daudz naudas, grib kļūt slaveni un ietekmīgi sabiedrībā. Kāds skolēns raksta: „Man jau ir liela pieredze, strādājot dažādus darbus, arī tagad man ir darbs.” Taču vairākums par iespēju darboties skolēnu mācību firmās raksta, ka viņiem skolā nav tādu iespēju, ka neko nezina par *Junior Achievement* programmu, tas, ka šāda programma pastāv, viņiem ir jaunums; ja skolā būtu šāda programma, labprāt darbotos tajā, gribētu uzzināt par šo programmu vairāk. Ir arī noliedzoši komentāri: „nav laika šādai darbībai un arī naudas”, „neesmu pārliecināts, ka vēlos darboties šajā programmā”, „nav pieredzes un iespēju”.

Apkopojot iepriekš veiktās analīzes datus, varam izveidot tabulu, kurā ir atspoguļota kompetences „uzņēmējspējas” attīstība aptaujāto Latvijas un Zviedrijas skolēnu vērtējumā.

12. tabula

Latvijas un Zviedrijas skolēnu vērtējums „bieži” vai „vienmēr” par kompetences „uzņēmējspējas” attīstību (% no aptaujāto skaita)

Answers “Often” and “Always” of Students from Latvia and Sweden about Developing of Competence “Entrepreneurship” (% out of the Total Number of Respondents)

Kompetence „uzņēmējspējas”	Latvija	Zviedrija
1. Personas īpašības un spējas		
1.1. Radošums	27,8	28,6
1.2. Māka plānot	51,0	49,1
1.3. Māka diskutēt	48,4	29,6
1.4. Uzņēmīgums	51,4	59,9
1.5. Patstāvība	51,7	52,6
1.6. Atbildība	71,4	68,0
2. Zināšanas un prasmes uzņēmējdarbībā		
2.1. Zināšanas	40,5	20,9
2.2. Darbība ārpusskolas pasākumos	22,5	20,0
2.3. Prasmes	17,3	10,5
3. Vēlme veidot savu uzņēmumu nākotnē	71,2	48,6

Secinājumi

- Kompetences „uzņēmējspējas” attīstība Latvijā un Zviedrijā atbilstoši skolēnu vērtējumam ir gandrīz vienāda.
- Latvijas skolēni salīdzinājumā ar Zviedrijas vienaudžiem uzskata, ka viņiem ir labāk attīstīta māka diskutēt, ir augstāka atbildība, zināšanas un prasmes uzņēmējdarbībā. Toties uzņēmīgāki ir Zviedrijas skolēni.
- Latvijas skolēnu vēlme veidot savu uzņēmumu nākotnē ir samērā liela. Taču gatavība tam ir nepietiekama.
- Cilvēka *personisko īpašību* attīstības aspektā skolēni varētu būt radošāki, ar lielāku iniciatīvu, uzņēmību, patstāvību, pievērst vērību sava laika plānošanai un aktivitātes paaugstināšanai.
- Uzņēmējdarbības *prasmju* attīstības aspektā 83% aptaujāto Latvijas skolēnu uzrāda, ka to nav. Vairākums (77,5%) nav ieinteresēti iesaistīties skolas pasākumos un dot savu ieguldījumu, lai kaut ko mainītu skolas dzīvē.
- Skolotāji aktīvi lieto problēmorientētas mācības, iesaistot skolēnus līdzdarboties, organizē darbu ārpus mācību stundām. Taču to atdeve uzņēmējspēju veidošanā nedod gaidāmo rezultātu. Daudzi skolotāji nav informēti par pamatkompetencēm, kas ir jāattīsta visiem skolēniem un uzņēmējdarbības izglītības jautājumos. Savukārt skolēni vienkāršoti izprot jēdzienu „uzņēmējspējas”.

Ieteikumi

- Kompetence „uzņēmējspējas” jāattīsta, ievērojot bērna attīstības iespējas dažādos vecuma posmos, izstrādājot metodiskos ieteikumus uzņēmējdarbību veicinošu pasākumu iekļaušanai mācību programmās, parādot, kā attīstīt uzņēmējdarbībai nepieciešamās personas īpašības saistībā ar pārējo pamatkompetenču attīstību.
- Lai motivētu skolēnus labāk apgūt zināšanas, veidot prasmes tās lietot reālās dzīves situācijās, visos skolēnu attīstības vecuma posmos nepieciešams aktīvāk lietot problēmorientētas mācības, iesaistīt skolēnus līdzdarboties un arī ārpus mācību pasākumos. Lai veicinātu skolēnu radošumu, ir svarīgi rosināt viņus meklēt radošas idejas un tās paust.
- Nepieciešams pilnveidot skolotāju izglītības programmas, iekļaujot tajās jautājumus par skolēnu uzņēmējspēju attīstību mācību procesā. Svarīgi veidot speciālas tālākizglītības programmas arī to uzņēmēju izglītošanā, kas ir iesaistīti darbā ar skolēniem.

LITERATŪRA

1. Bikse V. Latvijas progress uzņēmējdarbības izglītības attīstībā pēc iestājas Eiropas Savienībā. 2009, 47. lpp. Pieejams: http://www.politika.lv/temas/fwd_eiropa/17406/
2. Bikse V., Lancmane L. Vēlos veidot savu uzņēmumu. 2010, 15. lpp. Pieejams: http://www.enterprisingself.com/sites/default/files/Rezultati_Petijums_Aptauja_2009.pdf
3. Creative Economy Report 2008: The challenge of assessing the creative economy towards informed policy-making. 2008, p. 357. Pieejams: <http://www.unctad.org/Templates/Webflyer.asp?intItemID=4494>
4. Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. EK, 2010. Pieejams: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
5. Informatīvais ziņojums „Par izglītības sistēmas reformu”. Pieejams: http://izm.izm.gov.lv/upload_file/Normative_akti/info_zinojumi/IZMzino_26022010.pdf
6. Informatīvais ziņojums par radošo industriju attīstību Latvijā. 12.08.2008., 85 lpp. Pieejams: http://www.km.gov.lv/lv/doc/dokumenti/RI_zinojums.pdf (skatīts 04.04.2010.)
7. Ķeniņš-Kings G. Amerikas pieredze uzņēmumu vadībai. Izlase. Lietišķām pārrunām. Rīga: Biznesa Partneri, 2002, 288. lpp.
8. Komisijas dienestu darba dokuments. Lisabonas stratēģijas izvērtējuma dokuments. EK, 2010. Pieejams: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/225&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
9. Komisijas paziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Eiropas Reģionu komitejai – Kopienas Lisabonas programmas īstenošana: izmantojot izglītību un mācības, stimulēt uzņēmējdarbības garu. Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
10. Mini-uzņēmumi vidējā izglītībā, Labākās procedūras projekts: Ekspertu grupas gala ziņojums, 2005. gada septembris. Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/training_education/minicomp.htm

11. Pamatkompetences mūžizglītībai – Eiropas pamatprincipu kopums. Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/training_education/commplan.htm
12. Final report of the expert group „Education for Entrepreneurship”. Making progress in promoting entrepreneurial attitudes and skills through Primary and Secondary education. European Commission. February 2004, p. 63. Pieejams: http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/training_education/index.htm
13. Svence G. Attīstības psiholoģija. Rīga: Zvaigzne ABC, 1999, 159. lpp.

Summary

The research examines the readiness of young people for entrepreneurship. The comparative analysis was carried out on the basis of the data gathered during the students' and teachers' survey in Latvia, Finland, Estonia and Sweden. The aim of the survey was to find out how the implementation of entrepreneurship education is ensured in the educational system and to evaluate its efficiency, as well as to find out the role of the educators in the development of entrepreneurship. The overall results of the survey show that the majority of young people have positive entrepreneurial attitudes. 71,2% of Latvian respondents are motivated to set up their own business. However teachers actively use problem based teaching, involve students to participate, organize out of class activities, though the return is insufficient. Students rate low such important personal qualities, like creativity, skill to plan one's time, enterprising, participation at school activities. As well as students knowledge and skills in entrepreneurship is ordinary or low. The problems of entrepreneurship education within the educational system of Latvia have been identified and the possible solutions have been suggested.

Keywords: *entrepreneurship, competence entrepreneurship, entrepreneurship education, creative economy.*

Organizācijas efektivitātes un organizācijas kultūras savstarpējās saistības modeļu pārskats

Overview of Existing Models of Organizational Culture and Organizational Effectiveness Relationships

Viesturs Brālis

Privātuzņēmējs

Lauku iela 4-10, Rīga, LV-1009

E-pasts: viesturs.bralis@tvnet.lv

Raksta mērķis ir sniegt informāciju par organizācijas efektivitātes un organizācijas kultūras koncepciju saistības meklējumu vēsturisko gaitu, kā arī parādīt šajos pētījumos sasniegtos, bieži pretrunīgos rezultātus. Rakstā īsumā aplūkoti mūsdienās pastāvošie organizācijas efektivitātes modeļi, sniedzot izpratni par šo modeļu plašo klāstu un to pamatā esošo efektivitātes kritēriju dažādību. Tāpat rakstā detalizēti izklāstīta organizācijas kultūras un organizācijas efektivitātes koncepciju saistības meklējumu vēsture, analizējot ievērojamāko autoru ieguldījumu pētāmajā vadībzinību sfērā. Īpaša uzmanība pievērsta divām organizācijas kultūras un efektivitātes saistības koncepcijām, kuras pašlaik uzskatāmas par būtiskāko ieguldījumu pētāmajā problēmā, – Denisona modelim un Kamerona un Kvinna konkurējošo vērtību modelim. Rakstā minēti arī citu autoru pētījumi, kuros izmantoti šie divi modeļi, un šo pētījumu rezultāti. Aplūkotās Denisona modeļa un Kamerona un Kvinna konkurējošo vērtību modeļa būtiskākās praktiskās atziņas par saistību starp organizācijas efektivitāti un organizācijas kultūru, kuras var tikt izmantotas organizācijas vadības līmenī, lai uzlabotu visas organizācijas darbību.

Atslēgvārdi: organizācijas kultūra, organizācijas efektivitāte, Denisona modelis, Kamerona un Kvinna konkurējošo vērtību modelis.

Organizācijas efektivitātes koncepcija

Interese par organizācijas efektivitāti ir tikpat sena kā pašas organizācijas. Frederiks Teilors (*Frederick Taylor*, 1856–1915) bija viens no organizācijas efektivitātes koncepcijas pamatlicējiem un apgalvoja, ka organizācijas efektivitāti nosaka tādi faktori kā saražotās produkcijas apjoma maksimizācija, izmaksu samazināšana, tehnoloģisko procesu racionalizācija u. c. Viņa sekotājs, organizācijas efektivitātes koncepcijas tālākattīstītājs Henrijs Feiols (*Henry Fayol*, 1841–1925) definē organizācijas efektivitāti kā skaidri izteiktu organizācijas varas un disciplīnas funkciju. Cits menedžmenta zinātnes klasiķis, Džordžs Eltons Meio (*Georg Elton Mayo*, 1880–1949), organizācijas efektivitāti definē kā organizācijas produktivitāti, kas izriet no darbinieku apmierinātības ar darbu, proti, atšķirībā no iepriekšējiem menedžmenta teorētiķiem, kuri organizācijas efektivitātes risinājumu pamatā saskatīja

materiālas, izmērāmas parādības, Dž. E. Meio akcentēja darbinieku apmierinātību ar darbu, proti, emocionālu jēdzienu [17; 25].

Teorētiķi vēl joprojām strīdas par to, kas ir organizācijas efektivitāte un kā to mērīt. Mūsdienu izpratnē organizācijas efektivitāte netiek definēta ar vienu jēdzienu vai kādu stingri noteiktu rādītāju kopumu, bet tiek skatīta no dažādu perspektīvu viedokļa, sniedzot kompleksu organizācijas efektivitātes jēdziena interpretāciju. Definējot organizācijas efektivitāti mūsdienu izpratnē, tiek ņemts vērā, ka

- tuvā nākotnē (viena gada perspektīvā) organizācijai ir jābūt efektīvai savu mērķu sasniegšanā; organizācijai ir jābūt ar augstu produktivitāti (*efficient*) nepietiekamo resursu izmantošanā; organizācijai ir jābūt par apmierinātības avotu saviem īpašniekiem, darbiniekiem, klientiem un sabiedrībai kopumā;
- vidējā perspektīvā (viens līdz pieci gadi) organizācija tiek uzskatīta par efektīvu, ja spēj adaptēties jaunajām iespējām un situācijai un attīstīt savas un darbinieku spējas;
- visbeidzot, ilgtermiņā (pieci un vairāk gadi) organizācija tiek uzskatīta par efektīvu, ja spēj izdzīvot nepastāvīgos ārējos apstākļos.

Organizācijas efektivitātes teorijas un mērījumi

Visbiežāk literatūrā organizācijas efektivitāte (*effectiveness*) tiek definēta kā organizācijas spēja sasniegt tās izvirzītos mērķus, savukārt jēdziens „lietderīgums” (*efficiency*) tiek traktēts daudz šaurākā nozīmē, tas attiecas uz organizācijas iekšējo vidi un apraksta organizācijas izlietoto resursu daudzumu, lai saražotu vienu produkcijas vienību. Abas šīs koncepcijas nekādā gadījumā nevajadzētu jaukt vienu ar otru. Pirmo no tām vienkāršiem vārdiem var aprakstīt kā spēju darīt pareizas lietas, savukārt otru – kā spēju darīt lietas pareizi. Šajā rakstā pievērsīsim uzmanību efektivitātes terminam tā plašākajā nozīmē – tajā nozīmē, ko angļiski apraksta termins *effectiveness*.

Pastāv dažādi organizācijas efektivitātes modeļi, un turpmāk autors sniegs populārāko organizācijas efektivitātes novērtēšanas modeļu īsus aprakstus.

- **Organizācijas efektivitātes mērījumi pēc sasniegtajiem mērķiem.** Pēc racionālo mērķu organizācijas efektivitātes modeļa organizācija skaitās efektīva, ja tā sasniedz izvirzītos mērķus. Šī metode vērsta uz organizācijas saražotās produkcijas jeb sniegto pakalpojumu mērījumiem. Visbiežāk pie šiem sasniedzamajiem mērķiem tiek pieskaitīti dažādi organizācijas darbības finansiālie rezultāti, piemēram, peļņa, izaugsmes ātrums, atdeve no investīcijām, tirgus daļa u. c.
- **Sistēmas resursu pieeja organizācijas efektivitātes mērīšanā.** Šī pieeja pievērš īpašu uzmanību organizācijā „īejošiem” resursiem un no organizācijas „īzejošiem” darbības rezultātiem, īpaši akcentējot pašus šos procesus. No sistēmas viedokļa organizāciju efektivitāte ir definējama kā organizācijas spēja izmantot apkārtējo vidi nepieciešamo trūkstošo resursu iegūšanai un savas darbības rezultātu „virzīšanai” šajā vidē. Līdz ar to vidē, kurā ir grūti iegūt trūkstošos resursus, organizācijas panākumus šo trūkstošo resursu piesaistē var izmantot, lai mērītu organizācijas darbības efektivitāti,

proti, tas, cik labi tiek piesaistīts augsti kvalificēts darbspēks vai retas tehnoloģijas, var tikt uzskatīts par organizācijas efektivitātes rādītāju.

- **Iekšējo procesu pieeja organizācijas efektivitātes mērīšanai.** Pēc iekšējo procesu organizācijas efektivitātes modeļa organizācija ir efektīva tad, ja tā centrējas uz iekšējiem transformācijas (resursu un informācijas) procesiem un veic šo transformāciju lietderīgi. Iekšējo procesu pieejā organizācijas efektivitāte tiek mērīta kā organizācijas iekšējo procesu veselība un to lietderīgums. Šī pieeja neņem vērā ārējo vidi. Populārākie šajā pieejā izmantotie organizācijas efektivitātes indikatori ir tā saucamie ekonomiskās efektivitātes mērīšanas indikatori, kurus ir izstrādājis V. Evanss (*W. Evans*). Pēc šīs metodikas pirmais solis ir noskaidrot finansiālās izmaksas ieejošajiem datiem, resursiem (Ie), pārstrādei (P) un izejošajiem datiem, resursiem (Iz). Kad tas ir noskaidrots, minētie trīs lielumi tiek kombinēti dažādos veidos, lai raksturotu vienu vai otru organizācijas iekšējo procesu. Viens no populārākajiem šādiem rādītājiem ir lietderīguma koeficients Iz/Ie, kuru var aprēķināt gan katrai nodaļai vai departamentam atsevišķi, gan visai organizācijai kopumā. Šī pieeja vairāk attiecas uz terminu „lietderīgums” (*efficiency*).
- **Ieinteresēto personu pieeja organizācijas efektivitātes mērīšanā.** Ieinteresēto personu organizācijas efektivitātes modelis vērsts uz organizācijas darbību, lai apmierinātu vismaz minimālo ieinteresēto grupu intereses. Iesaistīto personu pieejā uzmanība pievērsta tām personām, kuras ir saistītas ar organizācijas darbību, tiek ietekmētas ar šo darbību dažādos iespējamajos veidos. Parasti pie iesaistītajām personām min īpašniekus, darbiniekus, klientus un piegādātājus. Pie mazāk redzamajām iesaistīto personu grupām ir pieskaitāmas speciālās ieinteresētās grupas, vietējās sabiedrības grupas, valdība un tās regulējošās instances. Ņemot vērā to, ka dažādām ieinteresēto personu grupām ir dažādas intereses, katru no šīm grupām organizācijas efektivitāti definē, ņemot vērā savas vajadzības un prioritātes.
- **Konkurējošo vērtību pieeja organizācijas efektivitātes mērīšanai.** Konkurējošo vērtību pieeju organizācijas efektivitātes novērtēšanā ir izstrādājuši Kvinns un Rorbahs (*Quinn un Rohrbaugh*, 1983), analizējot dažādus atšķirīgus organizācijas veikuma indikatorus un nodalot divas atšķirīgas efektivitātes kritēriju dimensijas – fokusa dimensiju un struktūras dimensiju. Fokusa dimensija nosaka, uz ko ir koncentrētas organizācijas pamata vērtības – uz tās iekšējiem procesiem (proti, uz personālu) vai ārējiem procesiem (proti, uz ieinteresēto personu grupām, „*stakeholder*”). Savukārt struktūras dimensija nosaka, no kādas personāla vadības pieejas organizācijā dominējošā vērtību sistēma ir atkarīga – no elastīgas vai no augsti kontrolētas pieejas. Konkurējošo vērtību organizācijas efektivitātes modelis prasa no organizācijas detalizētu līdzsvara izvērtēšanu starp šīm abām organizācijas efektivitātes dimensijām [23].

Tāpat organizācijas efektivitātes novērtēšanai tiek izmantotas dažādas metodoloģijas, starp kurām populārākās ir *Balanced Scorecard*, *TQM* un *Six Sigma*.

Organizācijas kultūras koncepcija

E. Šeina (*E. Schein*) 1985. gadā izveidotā organizācijas kultūras definīcija ir vispārpieņemta un skan šādi:

„Organizācijas kultūra – tā ir kādā organizācijā valdošo pārliecību, vērtību, sociālo normu un lomu relatīvi noturīgs kopums, kas ir izveidojies, organizācijai attīstoties, palielinot iekšējo integrāciju un ārējo stabilitāti un tā pielāgojoties apkārtējai sociāli ekonomiskajai videi. Šīs pārliecības, vērtības un normas nosaka organizācijas locekļu uztveri, domāšanu un jūtas saistībā ar iekšējās integrācijas un ārējās adaptācijas jautājumiem, atspoguļojas viņu darbībā un organizācijas iekšējās vides veidošanā.” [26]

Organizācijas kultūra ietver dažādas simboliskas darbības un elementus: organizācijas mītus, rituālus, ceremonijas, līderības stilu, cilvēku savstarpējo attiecību raksturu, organizācijas simbolus, arhitektūras un dizaina stilu u. c. Organizācijas kultūras galvenās funkcijas organizācijā ir veicināt tās pielāgošanos ārējai videi un iekšējo integrāciju.

Organizācijas kultūras un efektivitātes saistība, vēsturisks apskats

Līdzīgi kā citu organizācijām veltīto pētījumu saknes, arī organizācijas kultūras un organizācijas efektivitātes saistības pētījumu saknes ir meklējamas labi zināmajā Hotornas eksperimentā (*Roethlisberger* un *Dickson*, 1939–1945), kura laikā tika atklāta visiem darbiniekiem kopīgu vērtību un kopīgu pieņēmumu sistēma un neformāla sociālā sistēma, kura pēc būtības attēloja to pašu, ko mūsdienās dēvē par organizācijas kultūru. Kaut arī tajā laikā, kad tika veikts Hotornas eksperiments, jēdziens „organizācijas kultūra” vēl nebija definēts, pati parādība noteikti eksistēja. Šī eksperimenta laikā konstatēta izteikta saistība starp „organizācijas kultūru” izsakošiem parametriem un organizācijas efektivitāti raksturojošiem rādītājiem, tādiem kā darba ražīgums, produktivitāte u. c. [17; 25].

Silvercveigs un Allens (*Silverzweig* un *Allen*, 1976) veica sistemātiskus pētījumus, lai noskaidrotu iespējamo saistību starp organizācijas kultūru un organizācijas darbības efektivitāti. Izpētot astoņas kompānijas, viņi secināja, ka sešu kompāniju darbība ilgtermiņā uzlabojās pēc tam, kad tajās tika ieviestas organizācijas kultūras izmaiņas. Šādi atklājumi lika viņiem izdarīt pamatotus secinājumus par to, ka pastāv cieša sakarība starp organizācijas kultūru un organizācijas efektivitāti.

Aptuveni šajā pašā laikā daudzi organizāciju pētnieki visā pasaulē uzdeva jautājumu: kas ir Japānas uzņēmumu fantastisko panākumu pamats visā pasaulē? (piemēram, *Ouchi* un *Jaeger*, 1978; *Ouchi* un *Johnson*, 1978; *Pascale* un *Athos*, 1981). Ouci un Jaegers (1978), savos pētījumos secina, ka darbinieku uzticēšanās kopīgai lietai, nodošanās uzņēmuma idejai un visiem kopīgā vīzija apvienojumā ar zināmām humānistiskām vērtībām, tādām kā rūpes par darbinieku labklājību un iesaistīšana kopējā lēmumu pieņemšanā, ir primārie cēloņi Japānas uzņēmumu veiksmi. Paskāls un Atoss (*Pascale* un *Athos*, 1981), balstoties uz savu pieredzi gan ar Japānas, gan Amerikas uzņēmumiem, secina, ka augstā Japānas uzņēmumu

efektivitāte dziļi sakņojas to rūpēs par darbiniekiem un attieksmē pret darbiniekiem [13; 21; 22].

Dīls un Kenedijs (*Deal* un *Kennedy*, 1982) ziņo, ka organizācijas darbinieku kopīgās vērtības darbojas kā neformāla sistēma, kura vada darbiniekus neskaidrību situācijās un skaidri parāda darbiniekiem, ko no tiem gaida organizācija, lai pozitīvi attīstītu savu rezultativitāti un efektivitāti [10]. Savukārt Pīters un Vatermans (*Peters* un *Waterman*, 1984) grāmatā *In Search of Excellence* iezīmē jau iepriekš literatūrā apskatīto saistību starp organizācijas kultūru un efektivitāti un dod tai daudz dziļāku interpretāciju. Viņi apgalvo, ka izcili organizācijas sasniegumi un izcila efektivitāte ir sasniedzama tikai tajā gadījumā, ja organizācija atsakās no tūri tehniskas un racionālas pieejas par labu humānistiskai, adaptīvai pieejai. Savā grāmatā viņi secina, ka spēcīga kultūra pozitīvi ietekmē organizāciju un daudz labāk nodrošina organizācijai veiksmīgu darba rezultātu sasniegšanu nekā vāja kultūra [24].

80. gadu sākumā vēl joprojām saistība starp organizācijas kultūru un efektivitāti bija neskaidra un drīzāk atradās speciālistu ticības sfērā nekā racionālu pierādījumu sfērā. Taču, pamatojoties uz Ouči un Vilkinsa (1985) izteiktajiem atzinumiem, „organizācijas kultūra un tās iespējamā saistība ar organizācijas efektivitāti kļūst par vienu no galvenajiem, ja ne pašiem galvenajiem organizāciju pētniecības virzieniem” [22].

Galvenie pētījumi, kuri ir devuši ievērojamu ieguldījumu organizācijas kultūras un efektivitātes saistības izpētē, ir šādi: *Barley* u. c., 1988; *Cooke & Rousseau*, 1988; *Denison*, 1990; *Rousseau*, 1990; *Calori & Sarnin*, 1991; *Gordon & DiTomaso*, 1992; *Kotter & Heskett*, 1992; *Marcoulides & Heck*, 1993; *Petty* u. c. 1995; *Denison & Mishra*, 1995; *Wildermom & Van den Berg*, 1998; *Sawner*, 2000. Lai arī šo pētījumu rezultāti daļēji atšķiras galvenokārt tajos izmantoto atšķirīgo korelācijas meklēšanas metožu dēļ, tie visi parāda zināmu saistību starp organizācijas kultūru un efektivitāti. Kaut gan ne visiem minētajiem pētniekiem izdevās demonstrēt skaidri izteiktu cēloņsakarību starp organizācijas kultūru un efektivitāti, pētījumi skaidri parādīja, ka šāda saite pastāv, un šīs saistības tālākā pētniecība tika turpināta [12; 13; 14; 16; 25].

80. gadu beigās un 90. gadu sākums bija periods, kad pētnieki sāka padziļināti analizēt tieši cēloņsakarību pastāvēšanu starp organizācijas kultūru un organizācijas efektivitāti nosakošajiem faktoriem. Atzinums par to, ka organizācijas kultūra ir cieši saistīta ar organizācijas efektivitāti, sakņojas priekšstatā, ka organizācijas kultūra ietekmē un formē unikālas konkurences priekšrocības organizācijā (*Scholz*, 1987). *Kreftings* un *Frosts* (*Krefting* un *Frost*, 1985) rosina domu, ka veids, kādā organizācijas kultūra veido organizācijas kompetences priekšrocības, ir saistīts ar to, ka kultūra palīdz graut organizācijas iekšējās barjeras, tā veicinot darbinieku savstarpējo mijiedarbību un komunikāciju organizācijā, kā arī ierobežojot informācijas interpretāciju noteiktos, pieņemamos rāmjos.

90. gadu sākumā pētnieku atklātā saistība starp organizācijas kultūru un efektivitāti bija kļuvusi daudz piesardzīgāka, nekā tā bija rādījusies vēl 80. gadu beigās. Piemēram, *Gordons* un *DiTomaso* (*Gordon* un *DiTomaso*, 1992) un *Denisons* (1990) ierosināja ideju par to, ka pastāv sakarība starp zināmiem organizācijas kultūras parametriem un efektivitāti, taču izvirzīja arī rindu papildu nosacījumu,

ar kādiem šāda sakarība varēja pastāvēt. Viens no šiem nosacījumiem bija tāds, ka organizācijas kultūra paliek cieši saistīta ar organizācijas efektivitātes uzlabošanas vienīgi tad, ja kultūra ir spējīga adaptēties apkārtējās vides pārmaiņām. Bez tam viņi apgalvoja, ka kultūrai ir jābūt ne vien stiprai (proti, plaši atzītai organizācijā), bet tai ir jāpiemīt arī zināmām kvalitatīvām īpašībām, kuras nav iespējams nokopēt [11; 16].

90. gadu sākumā un vidū, neskatoties uz iepriekš veikto pētījumu rezultātiem un teorētiskajām izstrādņēm par to, ka pastāv saikne starp organizācijas kultūru un efektivitāti, tika izvirzītas arī pilnīgi citas idejas, kuru galvenais vadmotīvs bija tāds, ka šī saistība ir vāji izteikta, praktiski nenosakāma (*Hope* u. c., 1992; *Lewis*, 1994; *Lim*, 1995; *Ray*, 1986; *Willmott*, 1993). Šajā laikā parādījās un aizvien lielāku popularitāti sāka iegūt uz resursiem balstīta organizācijas kompetences priekšrocību pieeja, kas apgalvoja, ka teorētiski pakāpe, kādā organizācijas kultūra var noteikt stabilu organizācijas priekšrocību veidošanos, ir atkarīga no pētāmās iesaistītās kultūras vērtības, retuma, unikalitātes, neiespējamības (jeb iespējamības) to nokopēt, imitēt, kā arī no šīs kultūras ilgtspējas (*Barney*, 1986, 1991) [2].

Daudzi teorētiķi apgalvo, ka stabilas konkurences priekšrocības rodas, veidojot tādas organizācijas kompetences, kuras konkurentiem ir gan nesasniedzamas, gan nenokopējamas (*Reed* un *DeFillippi*, 1990). Šajā kontekstā daudzi pētnieki pamato ideju par to, ka organizācijas kultūras unikālās kvalitātes padara kultūru par potenciāli spēcīgu konkurences priekšrocību avotu un pārkuma avotu pār konkurentiem.

Kopumā visus pētniecības virzienus par tēmu „organizācijas kultūras un organizācijas efektivitātes saistība” var iedalīt divos lielos virzienos. Pirmais virziens meklēja korelāciju, saistību starp organizācijas kultūras tipu, dominējošām īpašībām, tās profilu un organizācijas efektivitātes rādītājiem. Otrs virziens vairāk koncentrējās uz organizācijas kultūras spēka, stipruma un organizācijas efektivitātes korelācijas meklēšanu.

Pirmo pētniecības virzienu pārstāv jau minētie Ouči (*Ouchi*, 1980) un Ouči un Vilkins (*Ouchi* un *Wilkins*, 1983), kuri savos darbos ir izvirzījuši trīs kultūru tipoloģiju (klans, tirgus un birokrātija), kas balstās uz Ērika Bernsa transakciju teoriju. Minētos trīs dažādos organizācijas kultūras tipus viņi uzskatīja par „komunikācijas, domu apmaiņas bāzi, pamatu”, ar kuriem tiek risināta jebkura komunikācija organizācijā, proti, notiek jebkura ideju, vērtību un normu savstarpējā apmaiņa [21; 22].

Tādi pētnieki kā D. Denisons (1990) uzskata, ka organizācijas efektivitāte ir vairāk atkarīga no tā, cik stipras ir organizācijas kultūras vērtības, kā arī no tā, cik plaši šī kultūra ir izplatīta organizācijā. Arī citi pētnieki (piem., *Ogbonna*, 1993, 2000), uzskata, ka organizācijā plaši izplatītas un spēcīgas kopīgās vērtības vadībai palīdz samazināt neparedzamas un nevēlamas sekas noteiktu stratēģisku lēmumu pieņemšanas gadījumā, paredzot iespējamās darbinieku rīcības sekas šajos gadījumos.

Denisons un kolēģi (*Denison*, 1984, 1990, 1996; *Denison* un *Mishra*, 1995; *Denison* un *Young*, 1999) attīstīja populāru un praktiski izmantojamu modeli, kurš skaidri parāda saikni starp organizācijas kultūru un efektivitāti. Šis modelis ir balstīts uz četrām organizācijas kultūras iezīmēm: iesaistīšanos, saskaņotību, adaptāciju un misiju [11; 12; 13; 14; 15].

Šo organizācijas kultūras modeli tālāk attīstīja citi pētnieki (*Denison* un *Neale*, 1996 un *Denison* un *Young*, 1999), paplašinot katru no četrām organizācijas kultūras iezīmēm ar trim apakšgrupām, tā veidojot organizācijas kultūras un efektivitātes saistības modeli ar kopumā 12 iezīmēm. Šajā modelī organizācijas darbības efektivitāte tika mērīta ar tādiem rādītājiem kā tirdzniecības apjoma pieaugums, tirgus daļa, ienesīgums, jaunu pakalpojumu un produktu attīstība, pakalpojumu un produktu kvalitāte, darbinieku apmierinātība un organizācijas kopējā efektivitāte [14; 15]. *Koters* un *Heskets* (*Kotter* un *Heskett*, 1992), balstoties uz minēto modeli, pētīja organizācijas un tai apkārt esošās vides „atbilstību, saskaņotību”, akcentējot tieši adaptāciju kā vienu no svarīgiem efektivitāti nodrošinošiem faktoriem. Savā pētījumā viņi aptaujāja 207 kompānijas, kuras darbojas 22 dažādās nozarēs ASV. Viens no galvenajiem pētījuma secinājumiem ir šāds: lai nonāktu pie veiksmīgiem finanšu rādītājiem, organizācijām ar spēcīgām kultūrām vajag ne tikai apzināties savas darbības apkārtējo vidi, bet arī spēt paredzēt šīs vides nākotnes vajadzības un attīstības virzienus.

Gordons un *Ditomaso* (1992) tāpat atklāj, ka „stipra organizācijas kultūra (kura tika mērīta, balstoties uz organizācijas vērtībām) spēj tieši ietekmēt organizācijas īstermiņa nākotnes panākumus” [16]. Tāpat šajā laikā parādījās vairāki pētījumi, kuru rezultāti liecināja, ka darbinieku individuālo vērtību saskaņa ar visas organizācijas vērtībām garantēja lielāku darbinieku iesaistīšanos organizācijas mērķu sasniegšanā (*Nazir*, 2005), samazināja darbinieku mainību (*Sheridan*, 1992) un veicināja darbinieku apmierinātību (*O'Rilley* u. c., 1991) [20]. Pētījumu rezultāti pierāda, ka organizācijā plaši izplatītas un spēcīgas vērtības palīdz organizācijas vadībai paredzēt darbinieku reakciju uz vadības stratēģiskajiem lēmumiem, tādā veidā samazinot nevēlamo seko apmērus šo lēmumu pieņemšanas gadījumā (*Ogbonna*, 1993).

Soersons (*Soerson*, 2002) konstatēja, ka organizācijas kultūras un efektivitātes saistību ļoti ietekmē apkārtējā vide, proti, tā ir atkarīga no apkārtējās vides stāvokļa un efektiem. Viņš konstatēja, ka spēcīga kultūra sniedz pozitīvu efektu gadījumā, ja organizācija strādā stabilos ārējās vides apstākļos [31]. Savukārt vāja organizācijas kultūra sniedz priekšrocības uzņēmumam, ja tas darbojas neparedzamas ārējās vides apstākļos. Pie līdzīgiem secinājumiem 1992. gadā nonāca arī *Gordons* un *Ditomaso*, uzsverot, ka organizācijas kultūra pozitīvi ietekmē organizācijas darbību gadījumos, ja kultūra adaptējas videi, kurā uzņēmums darbojas [16]. Daži pētnieki secina, ka spēcīga organizācijas kultūra ir priekšrocība vidē, kurā valda augsta konkurence (piemēram, *Burt* u. c., 1994). *Džermendia* (*Germendia*, 2004) piezīmē, ka „spēcīga kultūra var būt kaitīga organizācijas veiksmi, ja šīs kultūras tradīciju ievērošana pieprasa no darbiniekiem verdzisku sekošanu tradīcijām, procedūrām un konformistisku attieksmi”.

Turpinājumā *Ogbonna* konstatē, ka neelastīgas un birokrātiskas organizācijas kultūras samazina īstermiņa ienesīgumu, traucē ilgtermiņa izaugsmei un var pat apdraudēt visas organizācijas izdzīvošanas iespējas. Pretēji šim uzskatam daži citi pētnieki (piemēram, *Kotter*, 1996; *Senge*, 1990) uzskata, ka adaptēties spējīgas organizācijas pēc tādiem pozitīvajiem parametriem kā nepārtraukta savu spēju attīstība un tādu vērtību un pārlicību sistēmas attīstība, kura atbalsta „organizācijas spēju saņemt, interpretēt un translēt ārējās vides signālus organizācijas iekšējās

sistēmas rādītājos”, ir pietiekami labi nodrošinātas un var piedāvāt klientu vajadzībām atbilstošu produktu un pakalpojumu inovatīvu izstrādi [25; 27].

Ņemot vērā to, ka praktisko pētījumu rezultāti bieži vien ir pretrunīgi, kā arī to, ka pats jēdziens „organizācijas efektivitāte” vēl joprojām nav līdz galam noskaidrots, pētnieki akcentē faktu, ka labāka organizācijas kultūras un organizācijas efektivitātes saiknes izpratne palīdzēs labāk saprast organizāciju kā tādu darbību (*Fey un Denison, 2000; Wilderom u. c., 2000*) [11; 17; 25]. Liekākā daļa autoru, kuri ir izstrādājuši praktiski piemērojamus organizācijas kultūras un efektivitātes saistības modeļus (*Denison, 1990; Denison & Mishra, 1995; Kotter & Heskett, 1992; O’Riley, 1989*) pamatā ir centrējušies uz ASV ekonomiskajām un kultūras realitātēm. Starpkulturālie pētījumi par organizācijas kultūras un efektivitātes saistību, kuri veikti Eiropā un citur (*Adler, 1991; Hofstede, 1980; Trompenaars, 1994*), rāda, ka lielākajai daļai izstrādāto teoriju ir nepieciešamas modifikācijas, ņemot vērā nacionālo kontekstu [1; 11; 12; 20; 18; 32].

Denisona organizācijas kultūras modelis un organizāciju efektivitāte

D. Denisona 1990. gadā iznākusi grāmata *Corporate Culture and Organizational Effectiveness* ir kļuvusi populāra un tālu pārkāpusi šauro nozares profesionāļu robežas. Šajā grāmatā Denisons pierāda, ka saistība starp organizācijas kultūru un efektivitāti ir nozīmīga un nevar tikt novērtēta par zemu [11]. Grāmatā tiek akcentētas tieši šīs piecas organizācijas – *Medtronic, People Express Airlines, Detroit Edison, Proctor & Gamble un Texas Commerce Bancshares*, jo pētījumā tajās konstatēti dažādi organizācijas kultūras tipi, kā arī šīm organizācijām ir raksturīgi dažādi efektivitātes rādītāji.

Aprakstot organizācijas kultūras un efektivitātes saiti, Denisons apskata četras galvenās organizācijas kultūras iezīmes: iesaistīšanos, saskaņotību, adaptāciju un misiju. Iesaistīšanās un saskaņotības iezīmes vērstas uz organizācijas iekšējo dinamiku, bet adaptācijas un misijas iezīmes – uz organizācijas attiecībām ar ārējo vidi.

Denisona izstrādātais modelis var tikt lietots, pēc paša Denisona vārdiem, kā „lēcu komplekts, ar kurām raudzīties uz organizāciju un labāk saprast gan kvalitatīvos, gan kvantitatīvos tās darbības rādītājus”. Analizējot *Case Study*, Denisons novērojis faktu, ka organizācijai, lai sasniegtu efektivitāti, bieži jāsakaras ar nepieciešamību samierināt pilnīgi pretējas, konfliktējošas prasības, tendences. Piemēram, pārmaiņas un elastība bieži nonāk pretrunās ar stabilitātes un noteikta attīstības virziena ievērošanas nepieciešamību. Līdz ar to minētās četras organizācijas kultūras tendences organizācijā parādās vienlaikus, cita citu neizslēdzot. Tādēļ, kā uzsver Denisons, lai vadītājs efektīvi vadītu organizāciju, viņam ir jāpārzina Denisona izstrādātais modelis, lai saprastu „organizācijas kultūras veidošanās procesu” un to, kā šo procesu izmantot savas organizācijas darbības efektivitātes palielināšanā. Apkopojot pētījuma rezultātus, Denisons uzsver, ka „viens no lielākajiem ieguldījumiem, kādu vadītājs var veikt savas kompānijas efektivitātes uzlabošanā, ir organizācijas kultūra, kuru viņš pats rada”.

Denisona organizācijas kultūras modelis ir balstīts uz četrām organizācijas kultūras iezīmēm, kuras jau minētas iepriekš. Daudz detalizētāk un sīkāk, iekļaujot minēto četru kultūras iezīmju apakšdimensijas, modelis ir aprakstīts Denisona un Mišras (*Denison, Mishra, 1995*) pētījumā [12; 13], kurš tapis, aptaujājot 764 organizācijas. Šajā pētījumā viņi skaidri parāda, ka eksistē saikne starp organizācijas kultūras iezīmēm un noteiktiem organizācijas efektivitātes rādītājiem, tādiem kā investīciju atdeve un pārdošanas apjoma pieaugums. Pie tam viņu pētījumu rezultāti skaidri apliecina, ka dažādas organizācijas kultūras iezīmes atbild par dažādiem organizācijas efektivitātes rādītājiem. Piemēram, šajā pētījumā tika konstatēts, ka misijas un saskaņotības iezīmes kā stabilitātes rādītāji kalpo par labiem priekšnoteikumiem peļņas rādītāju uzlabojumam; iesaistīšanās un adaptācijas elastība ir labs priekšnoteikums inovācijām; adaptācija un misija kā ārēji orientētas iezīmes ir labs priekšnoteikums tirdzniecības apjoma pieaugumam.

Dažu uz Denisona modeļa bāzes veikto pētījumu apkopojums

Paša Denisona un kolēģu veiktajā pētījumā „Organizācijas kultūra un efektivitāte – ārzemju uzņēmumu pieredze Krievijā” (*Organizational culture and effectiveness: Case study of foreign firms in Russia, Carl F. Fey un Daniel R. Denison*) atainoti uz Denisona organizācijas kultūras un efektivitātes saistības modeļa bāzes iegūtie rezultāti, pētot ārzemju uzņēmumu pieredzi un situāciju Krievijā. Par pētījuma bāzi ņemti 179 uzņēmumi no dažādām nozarēm. Kopumā šī pētījuma rezultāti labi atbalsta Denisona modeli, demonstrējot būtisku korelāciju starp organizācijas kultūras pazīmēm un 27 no 28 organizācijas efektivitātes rādītājiem, kuri ir ņemti vērā Denisona modelī. Pētījumā tika izmantoti šādi organizācijas efektivitātes rādītāji: organizācijas kopējais veikums, tirgus daļa, pārdošanas apjoma pieaugums, ienesīgums, darbinieku apmierinātība, produktu vai servisu kvalitāte, produktu vai servisu attīstība (inovācijas).

Kādā citā pētījumā „Denisona organizācijas kultūras un efektivitātes modeļa validācija Indijas kontekstā” (*Validation of Denison's model of organisational culture and effectiveness in the Indian context, Nazir A. Nazir un Mushtaq A. Lone*) sniegti dati par korelācijām starp četriem Denisona organizācijas kultūras modeļa tipiem un dažādiem organizācijas efektivitātes rādītājiem. Šajā pētījumā iegūtos rezultātus var īsumā aprakstīt šādi:

- iesaistīšanās iezīme ir vissvarīgākā organizācijas kultūras dimensija tām organizācijām, kuras vēlas ievērot darbinieku apmierinātību un kopējo organizācijas efektivitāti;
- adaptēšanās un misijas iezīmes ir vissvarīgākās organizācijas kultūras dimensijas tām organizācijām, kuras vēlas paaugstināt darbinieku apmierinātību un ienesīgumu;
- saskaņotības un misijas iezīmes ir vissvarīgākās organizācijas kultūras dimensijas tām organizācijām, kuras vēlas palielināt tirgus daļu;
- adaptēšanās iezīme ir svarīgs priekšnoteikums lielai daļai svarīgāko efektivitātes rādītāju, ieskaitot ienesīgumu un jaunu produktu un pakalpojumu attīstību.

Kameraona un Kvinna konkurējošo vērtību modelis un organizāciju efektivitāte

Organizācijas kultūras un efektivitātes savstarpējās saistības noteikšanai tāpat tiek plaši izmantots Kameraona un Kvinna konkurējošo vērtību modelis, kurš izstrādāts, balstoties uz Kvinna un Rorbaha organizācijas efektivitātes modeli, kas aprakstīts iepriekš.

Kameraona un Kvinna izstrādātais konkurējošo vērtību modelis ir viena no metodēm, kā noteikt konkrētā uzņēmuma organizācijas kultūras profilu, kurš var tiešā veidā ietekmēt organizācijas darbības efektivitāti un panākumus (*Cameron & Quinn, 1999*).

Kamerons un Kvinns grāmatā *Diagnosing and Changing Organizational Culture* min vairākus svarīgus aspektus, kuri pierāda, ka organizācijas darbības efektivitāti nosaka ne tikai klasiskajā menedžmenta teorijā atzītās unikālās jebkuras organizācijas konkurences priekšrocības (tādas kā barjeras ieiešanai noteiktā tirgū, monopolstāvoklis u. c.), bet gan drīzāk organizācijas kultūra. Pēc šajā grāmatā minētajiem datiem, ASV pēdējo divdesmit trīsdesmit gadu garumā nevienai veiksmīgai kompānijai nav piemitusi neviena no klasiskajām konkurences priekšrocībām. Starp šīm veiksmīgajām kompānijām tiek minētas tādas kā *Southwest Airlines, WallMart, Tyson Foods, Circuit City, Plenum Publishing*. Pēc pašu šo kompāniju pārstāvju atzinumiem, vienīgais un spēcīgākais faktors, kurš tām palīdzējis uzvarēt konkurences cīņā, ir šo kompāniju organizācijas kultūra [6].

Konkurējošo vērtību modelis apgalvo, ka organizācijas efektivitāti nosaka tas, kādā mērā organizācija spēj konsekventi un neatlaidīgi sasniegt augstas pievienotās vērtības rezultātus katrā konkrētā organizācijas kultūras tipā, balstoties uz šī kultūras tipa vērtībām. Konkurējošo vērtību modelis var tikt piemērots, lai aprakstītu organizācijas efektivitātes kritērijus no dažādām atšķirīgām pozīcijām, piemēram, gan no darbinieku, gan no akcionāru vai sabiedrības viedokļa. Pēc konkurējošo vērtību modeļa, dažādiem dominējošiem organizācijas kultūras tipiem atbilst dažādi organizācijas efektivitātes rādītāji [6; 7; 8]:

- klanu kultūra; efektivitātes kritēriji: saliedētība, morālais klimats, cilvēkresursu attīstība;
- adhokrātiskā kultūra; efektivitātes kritēriji: radoša darbība, augšana, rezultāts atbilst progresīvākajiem kritērijiem;
- hierarhijas kultūra; efektivitātes kritēriji: rentabilitāte, savlaicīgums, nepārtraukta funkcionēšana;
- tirgus kultūra; efektivitātes kritēriji: tirgus daļa, mērķa sasniegšana, uzvara pār konkurentiem.

Dažu uz Kameraona un Kvinna konkurējošo vērtību modeļa bāzes veikto pētījumu apkopojums

Pastāv vairāki pētījumi, kuri ir veltīti organizācijas kultūras un efektivitātes saistību pētījumiem, izmantojot konkurējošo vērtību modeli. Bieži ir analizēta ASV augstāko mācību iestāžu organizācijas kultūra un to darbības efektivitāte, un šajos

pētījumos ir aptaujāts vairāk nekā 300 dažādu koledžu un universitāšu. Ir vairāki pētnieki, kuru ieguldījums šīs tēmas pētniecībā ir ievērojams (Cameron, 1985; Petersons un White, 1992; Smart un Hamm, 1993; Zammuto un Krakover, 1991; Fjortoft un Smart, 1994) [28; 29; 30; 34].

Kamerons 1985. gadā veica pētījumu, kurā centās noskaidrot saistību starp stipru un saskanīgu organizācijas kultūru un organizācijas efektivitāti. Smārts un Hamms 1993. gadā pētīja to, kādā mērā atšķiras universitāšu efektivitāte atkarībā no tā, kāds ir tajās dominējošais organizācijas kultūras tips. Fjortofts un Smārts (1994) pētīja efektu, kādu organizācijas kultūras tips un misija atstāj uz četrgadīgo koledžu un universitāšu efektivitātes novērtējumu, kā arī varbūtību, ar kādu dominējošais organizācijas kultūras tips ietekmē minēto organizācijas efektivitātes novērtējumu.

Pētījumā, kuru veikuši Kamerons (1985) un Smārts un Hamms (1993), tāpat tika parādīts, ka augstākās izglītības iestāžu efektivitāte ir cieši saistīta ar tajās dominējošo organizācijas kultūras tipu un jo īpaši ar dažām kultūras dimensijām. Piemēram, klanu kultūras dominance ved pie morāles dominances koledžās un universitātēs (uzsvars uz personāla resursu vērtību). Tirgus organizācijas kultūras dimensija ir cieši saistīta ar organizācijas spēju iegūt resursus no ārējās vides un ir raksturīga organizācijām, kuras ir orientētas uz ārējo tirgu, savukārt hierarhijas organizācijas kultūras iezīme nepalīdz uzlabot koledžu un universitāšu efektivitātes rādītājus. Kamerons (1985) pētījumā parādīja, ka hierarhiskā organizācijas kultūras dimensija, kuru raksturo personāla darbošanās saskaņā ar stingriem priekšrakstiem un stratēģisks uzsvars uz stabilitāti, nespēj palīdzēt ieņemt stingras konkurētspējīgas pozīcijas tirgū tādām organizācijām kā institūti un augstskolas. Izglītības organizācijas, kurās dominē vairāk adhokrātiskās un tirgus organizācijas kultūras iezīmes, ir vairāk efektīvas, adaptējoties ārējai videi un attīstot augstu konkurētspēju [5; 8].

Raksta autors (V. Brālis) jau 2002. gadā savā maģistra darbā veica pētījumu, izmantojot Kamerona un Kvinna izstrādāto konkurējošo vērtību modeli, un pētīja kādas Latvijas bankas darbības efektivitāti. Pētījuma rezultāti liecināja, ka tirgus un hierarhijas organizācijas kultūras dimensijas noteiktās kombinācijās pozitīvi ietekmē bankas filiāļu finanšu rādītājus, savukārt klanu un adhokrātiskās organizācijas kultūras iezīmēm bija izteikta antikorelācija ar filiāļu darbības efektivitātes rādītājiem, bet pozitīva korelācija ar darbinieku apmierinātību ar darbu.

Apkopojot rakstā izklāstītās koncepcijas un pētījumu rezultātus, autors var izdarīt vairākus būtiskus secinājumus. Pirmais ir saistīts ar organizācijas efektivitātes koncepciju, un to var izteikt vienkārši – tā nav izstrādāta pilnībā. Rakstā minētās organizācijas efektivitātes koncepcijas par organizācijas efektivitātes rādītājiem uzskata visai plašu parametru kopu, sākot no resursu patēriņa racionalizācijas līdz akcionāru un apkārtējās sabiedrības apmierinātībai.

Līdz ar to, kaut arī organizācijas kultūras koncepcija kā viens no kultūras efektivitātes pētījumu poliem ir diezgan labi izstrādāta un teorētiski skaidra, tās saistības ar organizācijas efektivitāti meklējumi var būt diezgan problemātiski – un, kā rāda pētījumi, arī ir – ne tikai pašas pētāmās parādības sarežģītības un komplicētības dēļ. Organizācijas efektivitātes koncepcija un līdz arī otrs pols saiknē kultūra–efektivitāte ir definēta diezgan neskaidri, šīs koncepcijas daudzveidība un komplicētība pati par sevi rada neskaidrības. Tādēļ iespējamā saistība starp

divām mūsdienās būtiskām menedžmenta koncepcijām – organizācijas kultūru un organizāciju efektivitāti – ir gan viens no miglainākajiem pētījumu tematiem, gan arī viens no izaicinošākajiem un daudzsološākajiem menedžmenta pētījumu sfērā. Kopumā visus pētniecības virzienus par tēmu „organizācijas kultūras un organizācijas efektivitātes saistība” var sadalīt divos lielos virzienos. Pirmais virziens meklē korelāciju, saistību starp organizācijas kultūras tipu, dominējošām īpašībām, tās profilu un organizācijas efektivitātes rādītājiem. Otrs virziens vairāk koncentrējas uz organizācijas kultūras spēka, stipruma un organizācijas efektivitātes korelācijas meklēšanu.

Pie būtiskākajiem secinājumiem šo pētījumu vēsturē var minēt atziņas, ka noteiktu humānistisku vērtību uzsvēršana galu galā ved pie uzņēmuma ekonomiskajiem panākumiem; organizācijas kultūra ietekmē un formē organizācijā unikālas konkurences priekšrocības; organizācijas kultūra paliek cieši saistīta ar organizācijas efektivitātes uzlabošanas vienīgi tad, ja kultūra ir spējīga adaptēties apkārtējās vides pārmaiņām; organizācijas kultūra parāda, kas no darbiniekiem tiek gaidīts viņu darba efektivitātes palielināšanas kontekstā. Divas līdz šim izveidotās būtiskākās organizācijas kultūras un organizācijas efektivitātes saistības koncepcijas ir Denisona organizācijas kultūras teorija un Kamerona un Kvinna konkurējošo vērtību modelis.

Attiecībā uz turpmāko pētījumu virzieniem jāatzīmē nepieciešamība precizēt to, kas īsti tiek saprasts ar pašu organizācijas efektivitātes jēdzienu, iespējams, nemeklējot universālu un visus apmierinošu koncepciju, bet atrodot vairākas savstarpēji korelējošas koncepcijas, kuras ir piemērojamas dažādās vadībzinību sfērās, uzņēmējdarbības nozarēs. Tāpat būtu jāveic plašāki pētījumi, izmantojot jau esošās teorētiskās iestrādes, lai pārbaudītu to lietojamības robežas, piemēram, jāpēta Denisona un Kamerona un Kvinna modeļa piemērotība aizvien plašākās saimnieciskās darbības sfērās, nozarēs. Pamatojoties uz rakstā minēto pētījumu rezultātiem, organizācijas kultūras un organizācijas efektivitātes saistība ir vērtējama un būtiska, līdz ar to katras individuālas organizācijas vadībai tā ir jāņem vērā un jāizmanto kā vēl viens vadības instruments savas organizācijas vadībā, organizācijas darbības efektivitātes uzlabošanā.

LITERATŪRA

1. Adler N. J. *International dimensions of organizational behavior*. (2nd ed.) Boston: Kent Publishing, 1991.
2. Barney J. B. Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage. *Academy of Management Review*, vol. 11, No. 3, 1986.
3. Calori R., Sarnin P. Corporate culture and economic performance: a French study. *Organization Studies*, vol. 12, No. 1, 1991.
4. Cameron K. S. Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education. *Administrative Science Quarterly*, vol. 23, No. 4, 1978.
5. Cameron K. S. A study of organizational effectiveness and its predictors. *Management Science*, vol. 32, No. 1, 1986.
6. Cameron K. S., Quinn R. E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Value Framework*. Addison-Wesley, Reading, MA, 1999.

7. Cameron K. S., Sine W. A framework for organizational quality culture. *Quality Management Journal*, vol. 6, 1999.
8. Cameron K. S., Whetten D. A. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. Agathon Press, New York, NY, 1996.
9. Campbell J. P. On the nature of organizational effectiveness. 1977.
10. Deal Terrence E., Kennedy Allan A. *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Addison-Wesley Pub. Co. (Reading, Mass.) 1982.
11. Denison D. R. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Wiley, New York, NY, 1990.
12. Denison D. R., Mishra A. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, vol. 6, 1995.
13. Denison D. R. & Mishra A. K. Does organizational culture have an impact on quality? A study of culture and quality in ninety-two manufacturing organizations. Presentation to the Academy of Management Convention, San Diego, CA., August 1998.
14. Denison D. R. & Neale W. S. Denison organizational culture survey. Ann Arbor, MI: Aviat, 1996.
15. Denison D. R. & Young J. Organizational culture and effectiveness: Validating a measurement model. Working paper. University of Michigan Business School, 1999.
16. Gordon G. G., DiTomaso N. Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, vol. 29, No. 6, 1992.
17. Handy Ch. *Understanding Organizations*. Penguin Books, London, 1999.
18. Hofstede G. *Culture's consequences*. Newbury Park, CA.: Sage, 1980.
19. March J. G., Sutton R. I. Organizational performance as a dependent variable. *Organization Science*, vol. 8, No. 6, 1997.
20. O'Rilley C. A., Chatman J., Caldwell J. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 1991, 34: 487–516.
21. Ouchi G. O. Markets, bureaucracies, and clans. *Administrative Science Quarterly*, vol. 25, 1980.
22. Ouchi William G., Wilkins Alan L. Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance. *Administrative Science Quarterly, Journal*, 1983, 28, 468–81.
23. Quinn R. E., Rohrbaugh J. A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Sciences*, vol. 29, No. 3, 1983.
24. Peters Thomas J., Jr. Waterman Robert H. *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row, Publishers, 1984.
25. Pugh Derek S. *Organizational Theory. Selected Classic Readings*. Penguin Books, London, 2007.
26. Schein E. H. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass, San Francisco, CA, 1985.
27. Senge Peter M. *Fifth Discipline*. Currency Book, Random House, NY, 1990.
28. Smart J. C. Organizational effectiveness of 2-year colleges: the centrality of cultural and leadership complexity. *Research in Higher Education*, vol. 44, No. 6, 2003.
29. Smart J. C., St John E. P. Organizational culture and effectiveness in higher education: a test of the culture type and strong culture hypotheses. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, vol. 18, No. 3, 1996.

30. Smart J. C., Kuh G. D., Tierney W. G. The roles of institutional cultures and decision approaches in promoting organizational effectiveness in two-year colleges. *The Journal of Higher Education*, vol. 68, No. 3, 1997.
31. Sorensen J. B. The strength of corporate culture and the reliability of firm performance. *Administrative Science Quarterly*, vol. 47, 2002.
32. Trompenaars F. *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. New York: Irwin, 1994.
33. Walton E. J., Dawson S. Managers' perceptions of criteria of organizational effectiveness. *Journal of Management Studies*, vol. 38, No. 2, 2001.
34. Zammuto R. F. Accreditation and the globalization of business. *Academy of Management Learning and Education*, vol. 7, No. 2, 2008.

Summary

The purpose of this paper is to give a broad historical insight into a search of relations amongst two widely known management concepts – organizational culture and organizational effectiveness and to give some most important results of this search so far. The paper give a short description of most popular organizational effectiveness models such as goal approach, system resource approach, internal process approach, stakeholder approach, competing values approach and others. More than 20 different authors which contribution on the field are significant are listed. Amongst main conclusions which derives from given historical overview are such as certain changes in organizational culture (value system, perception) towards more humanistic approach leads to more effective organizational performance. The paper specially concentrates on two different models describing organizational culture and effectiveness relationships – D.Denison model and Cameron and Quinn competing value framework. Both of this models are used by other researcher and results of a few of them are presented. The paper gives a few most important recommendation to management how to use this results to improve overall organization performance. Strong relationships between organizational culture and organizational effectiveness are shown and some remarks concerning to future research are given.

Keywords: *organizational culture, organizational effectiveness, Denison organizational culture model, Cameron and Quinn competing value framework.*

Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi un to īstenošana Latvijā

Active and Passive Labour Market Policy Measures and Their Implementation in Latvia

Ieva Brence

Latvijas Universitāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: ieva.brence@lu.lv

Raksta mērķis ir sniegt aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu teorētisku pārskatu, kā arī raksturot to īstenošanu Latvijā, pētot valsts institūciju iespējas atsāties no noteiktu pasākumu realizēšanas (koordinēšanas). Secināts, ka aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem galvenokārt ir pozitīva ietekme uz nodarbinātības līmeņa pieaugumu. Latvijā īstenotie pasākumi lielā mērā līdzinās citās valstīs piemērotajiem, tomēr finansējums aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu realizēšanai Latvijā salīdzinājumā ar ES vidējiem rādītājiem ir mazs (vērtējot % no IKP). Autore secinājusi, ka pēc ekspertu uzskatiem Latvijai ir jāatsakās no tādu pasākumu īstenošanas kā skolēnu darbs vasarā un praktiskā apmācība pie darba devēja.

Atslēgvārdi: aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi, bezdarbs, darba devēji, darba ņēmēji.

Ievads

Būtiska valsts funkcija, kas ietelmē gan uzņēmējdarbības, gan darba tirgus attīstību kopumā, ir aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošana un koordinēšana. Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi (piemēram, informācija par brīvajām darbvietām, konsultācijas profesionālās piemērotības jomā, apmācību nodrošināšana, subsidētā nodarbinātība u. tml.) darba devējiem ļauj iegūt darbiniekus ar noteiktām prasmēm un darba ņēmējiem – paaugstināt savu kvalifikāciju. Savukārt pasīvā nodarbinātības politika (pabalsti) sniedz noteiktu finansiālu atbalstu cilvēkiem, kuri ir bez darba.

Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi, jo īpaši pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas kursi, nereti tiek arī kritizēti, norādot uz vairāku apmācību programmu līdzību ar vispārīzglītojošo skolu mācību priekšmetiem (piemēram, angļu valoda bez priekšzināšanām) un apšaubot nepieciešamību tērēt valsts budžeta līdzekļus šādu kursu organizēšanai. Arī par pasīvās nodarbinātības politikas pasākumiem atzīmēts, ka bezdarbnieku pabalstu izmantošana var būt ļaunprātīga valsts budžeta līdzekļu izlietošana, jo cilvēks spētu atrast darbu, tomēr nesteidzas to darīt, jo vēlas „izbaudīt” bezdarbnieka statusu.

Raksta **mērķis** ir sniegt aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu teorētisku pārskatu un raksturot to īstenošanu Latvijā, pētot valsts institūciju iespējas atsacīties no noteiktu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas).

Mērķa sasniegšanai risināmie **uzdevumi** ir aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas teorētisko nostādņu analīze, ārvalstu pieredzes analīze aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanā, kā arī aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu novērtējums Latvijā.

Pētījuma **metodoloģiskais pamats** ir kontentanalīze, statistikas datu analīze, kā arī ekspertu aptaujas īstenošana un rezultātu analīze. Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu analīzei ir pievērsušies daudzi zinātnieki, tai skaitā Rēns (*Rehn*), Meidners (*Meidner*), O'Konels (*O'Connell*), Makginitijs (*McGinnity*), Estevezs-Abe (*Estevez-Abe*), Iversens (*Iversen*), Soskiss (*Soskice*), Regini (*Regini*), Merss (*Mares*), Hills (*Hill*), Halpinss (*Halpin*), Brīns (*Brean*) un citi, kuru pētījumi atspoguļoti rakstā. Autore izmantojusi ES Statistikas biroja EUROSTAT, LR Centrālās statistikas pārvaldes un Nodarbinātības valsts aģentūras datus. Eksperti aptaujāti 2009. gada jūlijā–augustā – laikā, kad valstī bija iestājusies vērā ņemama ekonomiskā lejupslīde un bija nepieciešams ievērojami samazināt valsts budžeta tēriņus. Ekspertu aptaujā piedalījās seši pārstāvji – galvenie darbinieki institūcijās, kas saistītas ar darba tirgus jautājumiem.

Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu teorētiskās nostādnes

Pēdējos gados zinātniskajā izpētē nozīmīgu vietu ieņem aktīvās nodarbinātības politika (ANP). ANP pasākumi pirmo reizi minēti pagājušā gadsimta 70. gados, un par to pamatlicējiem uzskatāmi Zviedrijas zinātnieki Rēns un Meidners [12, 2]. ANP pasākumi ietver valsts institūciju sniegtos konsultāciju pakalpojumus (informācija par brīvajām darbvietām, konsultācijas profesionālās piemērotības jomā un tml.), apmācību nodrošināšanu (gan nodarbinātajiem, gan nenodarbinātajiem), tai skaitā apmācību pie darba devēja (jauniešiem, cilvēkiem ar invaliditāti un tml.), kā arī subsidētās nodarbinātības pasākumus [15].

Balstoties uz vispārīgo ANP pasākumu iedalījumu, O'Konels un Makginitijs izstrādājuši atsevišķu pasākumu klasifikāciju [16, 21].

1. *Vispārīgā apmācība* programmas pamatprasmju attīstībai, kā arī programmas iedzīvotāju ar zemu izglītības līmeni prasmju nodrošināšanai (otrā izdevība izglītības iegūšanai, sieviešu atgriešanās darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, pasākumi ilgtermiņa bezdarbniekiem un citām personām, piedāvājot pamatpriekšmetus, kurus parasti apgūst vidusskolas programmā).
2. *Specifisko prasmju apmācība* – kursi, kas attīsta specifiskas prasmes un kas parasti domāti konkrētu nozaru un profesiju vajadzībām.
3. *Tiešās nodarbinātības shēmas* – subsidēta pagaidu nodarbinātība valsts vai sabiedriskajās institūcijās.
4. *Nodarbinātības subsīdijas* – darbvietu radīšana privātajā sektorā.

Izveidotā klasifikācija saskan ar vispārējo prasmju līmeņu hierarhiju [9, 148].

1. *Specifiskās uzņēmumu prasmes*, ko iegūst konkrētā uzņēmuma organizētās apmācībās. Iegūtās prasmes ir noderīgas darba devējam, kurš organizējis konkrētās apmācības, taču neder citiem darba devējiem.
2. *Specifiskās nozares prasmes*, ko iegūst profesionālajās skolās un tamlīdzīgās mācību iestādēs. Šīs prasmes ir noderīgas visiem konkrētā nozarē strādājošiem darba devējiem.
3. *Vispārējās prasmes*, ko novērtē visi darba devēji neatkarīgi no viņu pārstāvētās nozares.

Rēns un Meidners ANP izveidošanas pirmsākumos uzsvēra tās nozīmi ne tikai pilnīga nodarbinātības līmeņa sasniegšanā, bet arī zema inflācijas līmeņa nodrošināšanā un vienlīdzīga atalgojuma līmeņa uzturēšanā. Viņi norādīja, ka inflācijas apkarošanas pasākumi, kuros izstrādāta uz pieprasījumu balstīta vadības politika, paaugstinās bezdarba līmeni cilvēkiem, kas ir nodarbināti zemas produktivitātes sektoros. Lai to novērstu, minētie zinātnieki ieteica nodrošināt konkrēto strādājošo pārkvalifikāciju un citus mobilitāti veicinošus pasākumus, dodot cilvēkiem iespēju pāriet no zemas produktivitātes sektoriem uz augstas produktivitātes sektoriem [4]. Apmācību un nodarbinātības pieauguma mijiedarbību uzsvēruši arī vairāki citi zinātnieki.

Dore (*Dore*) un Sako (*Sako*) izpētījuši, ka cilvēki, kuri jūtas droši par potenciālām darba iespējām, uzrāda daudz labākus mācību rezultātus, tai skaitā ANP programmās [6, 34]. Savukārt Faingolds (*Finegold*) un Soskiss norādījuši, ka darbiniekus, kuru prasmju attīstībā ieguldīti vērā ņemami līdzekļi, darba devēji nav ieinteresēti atlaist [10, 47]. Denijs (*Denny*) un citi izpētes rezultātā secinājuši, ka ANP pasākumos iesaistītiem cilvēkiem bija divas reizes lielākas iespējas iegūt darbu nekā konkrētās programmās neiesaistītiem cilvēkiem. Saskaņā ar pētījuma rezultātiem īpaši lielas iespējas iegūt stabilu darbu bija cilvēkiem, kuri ANP programmās bija apguvuši specifiskas prasmes (75%) vai arī piedalījušies subsidētās nodarbinātības pasākumos (70%). Vispārējās apmācības programmu dalībniekiem nodarbinātības iespējas bija daudz mazākas (47%), un vēl mazākas tās bija tiešās nodarbinātības pasākumos iesaistītajiem (36%) [5, 3]. ANP pasākumu izmantošanā jāņem vērā: pat ja ANP pasākumu programmas nesniedz sagaidāmo efektu (cilvēks pēc to pabeigšanas neiekārtojas darbā), tām ir arī papildu labums – bezdarbniekiem ir iespēja iekļauties sabiedrībā, iegūt jaunus kontaktus un paziņas, neieslīgt depresijā, kā arī viņiem rodas interese un motivācija vēlāk iekļauties darba tirgū.

Pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi ietver finansiālu atbalstu mazāk konkurētspējīgiem cilvēkiem, piemēram, bezdarbnieku pabalstus, pabalstus cilvēkiem ar īpašām vajadzībām u. tml. Zinātniskajā literatūrā pastāv dažādi viedokļi par pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu ietekmi uz uzņēmējdarbības, kā arī visas ekonomikas attīstību.

Polani (*Polanyi*) uzsvēris, ka sociālā aizsardzība nozīmē politiku pret tirgus ekonomiku [17, 2], tomēr citi autori – Estevezs-Abe, Iversens, Soskiss – norādījuši, ka šāds viedoklis nav vienprātīgs, jo sociālā aizsardzība palīdz tirgum, garantējot tā dalībniekiem zināmu drošības sajūtu [9, 148]. Arī Merss norādījis, ka sociālā politika rada netiešas, bet spēcīgas priekšrocības darba devējiem. Nodrošinot atbalstu darba ņēmējiem dažādos, ar nodarbinātību saistītos riskos, piemēram, bezdarba gadījumā,

sociālā politika palīdz saglabāt darba ņēmēju ienākumus, ļaujot viņiem atteikties no darba piedāvājumiem, kas neatbilst viņu prasmju līmenim. Tādējādi netiešā veidā sociālā politika atbalsta investīcijas, ko savos darbiniekos ieguldītu darba devēji [14, 183]. Atkinsons (*Atkinson*) pierādījis – pat ja bezdarbnieki izmanto pabalstus ilgāk nekā nepieciešams, šādam stāvoklim ir arī pozitīvs aspekts – tas nodrošina iespējas atrast vairāk piemērotu darbu un vēlāk sekmēt uzņēmumu konkurētspēju [2, 34]. Arī Espings-Andersens (*Esping-Andersen*) un Regini atzinuši, ka darba ņēmēju aizsardzība ir saistīta ne tikai ar labklājību, bet arī veicina darba efektivitāti. Uzņēmējiem un veselām nācijām, kas izvēlējušās konkurēt ar kvalitāti, nevis zemu cenu, ir vajadzīgs kvalificēts, uzticams, uz sadarbību vērstas darbaspēks [8, 3]. Hills un Halpins atzinuši, ka atbilstoša sociālā politika ne vien mazinās nelabvēlīgo sociālo ietekmi uz visneaizsargātākām grupām, bet arī krīzes ietekmi uz ekonomiku kopumā. Sociālā aizsardzība ir galvenais elements, kas novērš ekonomikas attīstības cikliskumu un automātiski stabilizē valsts izdevumus. Sistēmas, kas sekmīgi darbojas nepārtrauktu ilgtspēju rosinošu reformu rezultātā, var palīdzēt stabilizēt kopējo pieprasījumu, palielināt patērētāju uzticēšanos un sekmēt darbvietu radīšanu [13, 4].

Ņemot vērā iepriekš minēto, autore uzskata, ka būtiska nozīme iedzīvotāju konkurētspējas paaugstināšanā ir gan ANP, gan pasīvās nodarbinātības politikas pasākumiem. Konkrētie pasākumi tiek piemēroti visās Eiropas Savienības valstīs, tomēr piešķirtais finansējums ANP pasākumu nodrošināšanai ir krasi atšķirīgs, tāpēc nākamajā sadaļā autore analizē atsevišķu valstu pieredzi ANP pasākumu īstenošanā, jo uzskata, ka tās pārzināšana ir būtiska, lai nodrošinātu optimālu līdzekļu izlietojumu Latvijā. Savukārt pieredze pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanā netiek analizēta, jo šie pasākumi parasti ir vienādi.

Ārvalstu pieredze aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanā

Lai iegūtu pilnīgāku pārskatu par ANP pasākumu piemērošanu, autore pētījusi Īrijas un Zviedrijas pieredzi. Valstis izvēlētas, ņemot vērā to sasniegtos rezultātus – Īrija no nabadzīgas valsts kļuvusi par vienu no attīstītākajām Eiropas Savienības valstīm ar augstiem iedzīvotāju dzīves līmeņa rādītājiem, Zviedrija veiksmīgi pārvarējusi vairākus ekonomiskās lejupslīdes posmus, arī 90. gadu sākumā. Neviens no šīm valstīm nav uzskatāma par lielu valsti, līdz ar to šo valstu pārvaldības struktūra būtiski neatšķiras no Latvijā īstenotās struktūras.

Izpētes rezultātā secināts, ka ekonomiskās lejupslīdes laikā 80. gadu beigās un 90. gadu sākumā abās valstīs piešķirtais finansējums ANP pasākumu īstenošanai bijis augstāks nekā vidēji Eiropas Savienībā. Dati atspoguļoti 1. tabulā.

Sākot ar 80. gadiem, ANP pasākumiem bija galvenā nozīme Īrijas valdības cīņā pret pieaugušo bezdarba līmeni. Tajā pašā laikā salīdzinoši izplatīts bija viedoklis, ka bezdarbs ir tikai pārejas posma fenomens, un uzsvars tika likts uz jaunu darbvietu radīšanu, kamēr apmācību shēmās nereti tika iekļauti cilvēki ar vislabākajām darba spējām, atstājot novārtā riskam pakļautus iedzīvotājus, piemēram, cilvēkus ar invaliditāti [16, 7]. Jebkurā gadījumā Īrijas ieguldījums (procentuāli no IKP) ANP pasākumos vienmēr ir bijis salīdzinoši dāsns. 1985.–2001. gadā Īrija ANP

pasākumiem tērēja 1,4% no IKP, ievērojami pārsniedzot daudzās citās Eiropas valstīs izlietoto līdzekļu summu, kas parasti nebija pat 1% no IKP [7]. 1983.–1997. gadā ANP pasākumu pieaugums Īrijā atspoguļoja Īrijas makroekonomikas situācijas pasliktināšanos, kā arī pieaugošos bezdarba, un jo īpaši ilgtermiņa bezdarba, rādītājus. 1983. gadā ANP pasākumos tika iesaistīti gandrīz 46 000 cilvēku – no tiem 65% apmācību programmās, 24% – subsidētajā nodarbinātībā un 11% – tiešās nodarbinātības pasākumos. Septiņu gadu laikā pasākumos iesaistīto cilvēku skaits pieauga par 11 000, tomēr ļoti lielas izmaiņas bija vērojamas ANP pasākumu struktūrā. Apmācību programmās iesaistīto cilvēku skaits palika praktiski nemainīgs (66%), taču ievērojami samazinājās subsidētajā nodarbinātībā iesaistīto cilvēku skaits un palielinājās tiešās nodarbinātības pasākumos iesaistīto cilvēku skaits. 1997. gadā tiešās nodarbinātības pasākumos iesaistīto cilvēku skaits sasniedza 56 000, savukārt subsidētās nodarbinātības pasākumos iesaistīto cilvēku skaits – 42 000 cilvēku. Kopš 1994. gada sāka pieaugt pieprasījums pēc darbaspēka un līdz ar to samazinājās ANP pasākumos iesaistīto cilvēku skaits, 1998. gadā sasniedzot tikai 14 250 cilvēkus [12, 20].

1. tabula

Izdevumi ANP pasākumiem atsevišķās ES valstīs, % no IKP, 1986–1999, 2007
Expenditures for Active Labour Market Policy Measures in the Selected EU Countries, % from the GDP, 1986–1999, 2007

	1986–1990	1991–1995	1996–1999	2007
Īrija (dati par trešo periodu pieejami līdz 1997. g.)	1,06	0,70	1,37	0,47
Zviedrija	1,10	1,79	1,14	0,91
ES-27 vidēji	0,62	0,79	0,78	0,47

Avots: apkopojusi autore, pamatojoties uz EUROSTAT datiem, 03.11.2009.

ANP pasākumu ietekme uz Īrijas attīstību analizēta vairākos zinātniskos pētījumos. Tā, piemēram, Hills un Halpinss noteikuši sakarību starp ANP pasākumiem un nabadzības samazināšanas līmeni Īrijā, secinot, ka nodarbinātības shēmām (bet ne apmācību shēmām) ir pozitīva ietekme uz nabadzības samazinājumu nākamajā gadā pēc indivīda dalības konkrētajās programmās [12, 2]. Bet Brīna pētījumā, kas veikts 1991. gadā, norādīts, ka ANP apmācību shēmas īstermiņā palielināja jaunu cilvēku nodarbinātības iespējas, tomēr neatklāja šo programmu efektu ilgtermiņā [3, 2]. Tādējādi secinām, ka ANP pasākumi veicina nodarbinātības līmeņa pieaugumu, tomēr uzlabotās situācijas pamatā ir bijuši arī citi nosacījumi, kā arī noteiktu sektoru attīstība.

Līdzīgs scenārijs vērojams arī Zviedrijas ekonomikas attīstībā.

Ekonomiskās lejupslīdes laikā Zviedrijā un vienlaikus arī ANP augstākās izaugsmes periodā šajā valstī – 1994. gadā – ANP pasākumos piedalījās vairāk nekā 5% Zviedrijas darbspējīgo iedzīvotāju [4, 5]. Atsevišķos pētījumos – Kalmforsa (*Calmfors*), Forslunda (*Forslund*), kā arī Forslunda un Krūgersa (*Krueger*) zinātniskajos darbos – atzīts, ka Zviedrijas pieredze 90. gados sniedz unikālu piemēru par ANP pasākumu iespējām masveida bezdarba samazināšanā – subsidētās nodarbinātības rezultātā no darba tirgus tika izstumti cilvēki, kuri nepiedalījās ANP

pasākumos [4]. Jāņem vērā, ka papildu ANP pasākumiem Zviedrijā dāsns ir bijis atbalsts arī augstākās izglītības finansēšanai. 1990.–2003. gadā daļa iedzīvotāju populācijas vecumā no 25 līdz 64 gadiem ar augstāko izglītību (universitāte vai ekvivalents tai) palielinājās no vienas piektdaļas līdz vienai trešdaļai. Šie piedāvātie pasākumi veicināja konkurenci uz darbvietām – pieauga to iedzīvotāju daudzums, kas iesaistīti aktīvā darba meklēšanā. Šāds fakts varēja sekmēt vispārēju atalgojuma samazinājumu, tomēr Zviedrijas valdība un arī darba tirgus regulējošās institūcijas atbalstīja arī plašu ANP pasākumu izmantošanu, lai iedrošinātu bezdarbniekus piedalīties šajās programmās, kas palielināja produktivitāti, un rezultatīvā darba meklēšanā.

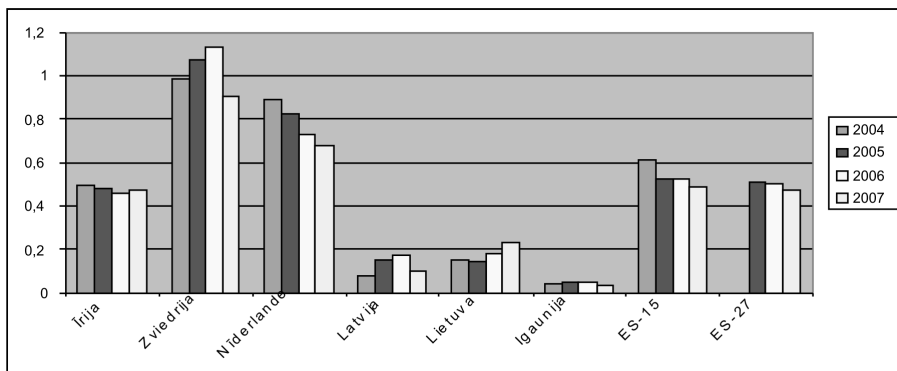
Ņemot vērā bezdarba līmeņa pieaugumu Latvijā kopš 2008. gada, autore sīkāk raksturo arī aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumus Latvijā.

Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu novērtējums Latvijā

Saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā (spēkā no 01.07.2002.) noteiktajiem uzdevumiem 2009. gadā Nodarbinātības valsts aģentūra nodrošināja šādu ANP pasākumu organizēšanu un ieviešanu, kas veicina bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju darba tirgū: profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšana, pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai, pasākumi noteiktām personu grupām, algoti pagaidu darbi, pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai, darba izmēģinājumi darba vietā, kas dod iespēju noteikt profesionālo piemērotību, apmācība pie darba devēja, kompleksie atbalsta pasākumi [1]. Lai ņemtu vērā to personu stāvokli, kas ir visvairāk attālinājušās no darba tirgus, LR Labklājības ministrija ir izstrādājusi sociālo modeli darba tirgus atīstības rādītāju uzlabošanai. Veidojot savu sociālo modeli un pārņemot pozitīvo Eiropas pieredzi, Latvijā radītā sistēma ietver visas tradicionālās nozares,¹ tāpēc tā ir arī starptautiski salīdzināma. Daudzi tās elementi ir identiski Eiropas valstīs pastāvošajām sistēmām [13, 4]. Jāņem vērā, ka finansējums ANP pasākumiem Latvijā ir salīdzinoši mazs. Sīkāki dati atspoguļoti 1. attēlā.

Valsts subsidē dažādus nozīmīgus ANP pasākumus, un autore sīkāk raksturo dažus vispretrunīgāk vērtētos – skolēnu darbu vasarā un bezdarbnieku apmācību, pārkvalifikāciju un kvalifikācijas paaugstināšanu.

¹ Tradicionālās sociālās drošības nozares – slimības un maternitātes pabalsti, invaliditātes pabalsti, vecuma pabalsti, apgādnieka zaudējuma pabalsti, pabalsti sakarā ar nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām, apbedīšanas pabalsti, bezdarbnieka pabalsti un ģimenes pabalsti. Sociālās drošības sistēmā sociālie pabalsti atbilst noteiktiem sociāliem riskiem, un šo pabalstu mērķis ir novērst sociālo risku, lai atjaunotu situāciju, kāda bija pirms sociālā riska iestāšanās, vai arī lai kompensētu ienākumu zaudējumu, kas radies sociālā riska dēļ.



1. att. Valsts budžeta finansējums nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanai atsevišķās valstīs, % no IKP, 2004–2007 [7]

State Budget Financing for Labour Market Policy Measures Implementation in the Selected EU Countries, % from the GDP, 2004–2007

Darba devējiem, kuri vasarā vēlējās nodarbināt skolēnus, no valsts budžeta iepriekšējos gados tikai piešķirti šādi līdzekļi [15]:

- skolēnu (vecumā no 13 gadiem) ikmēneša darba algai mēnesī 50% apmērā no minimālās darba algas, ja skolēns nodarbināts pilnu darba dienu;
- skolēnu darba vadītāju ikmēneša darba algai atbilstoši darba devēju norīkotajam skolēnu skaitam pie viena darba vadītāja, ievērojot, ka par katru skolēnu darba vadītājs saņēma 13 latus un par katru skolēnu ar speciālajām vajadzībām – 80 latus. Kopumā darba vadītāju atalgojums nevarēja pārsniegt valstī noteikto minimālo mēneša darba algu;
- izdevumu segšanai par normatīvajos aktos paredzētajām skolēnu veselības pārbaudēm, plānojot katra skolēna veselības pārbaudei ne vairāk kā 15 latus.

Pasākums pēc būtības ir atbalstāms, un iepriekšējos gados darba devēji to bija pieprasījuši (vairāk nekā 12 000 skolēnu vecumā no 13 līdz 16 gadiem). Valsts līdzfinansēja šo pasākumu ar aptuveni miljonu latu ieguldījumu, turklāt pretendentu pasākuma īstenošanai bija vairāk nekā pieejamo līdzekļu [15]. Tomēr tagad nereti dzirdēts viedoklis, ka ekonomisko problēmu laikā ANP pasākumos jāatbalsta pieaugušie iedzīvotāji, lai neradītu situāciju, ka ģimenē vienīgais naudas pelnītājs ir nepilngadīgs bērns.

Savukārt pasākumā „Bezdarbnieku apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana” bezdarbniekiem tika piedāvātas iespējas apmeklēt mācību kursus, lai paaugstinātu, kā arī iegūtu noteiktas prasmes. Tiek rīkoti gan speciāli kursi (piemēram, noteiktu datorprogrammu apguvei), gan vispārēju prasmju iegūšanas kursi (piemēram, angļu vai vācu valodas apmācība cilvēkiem bez priekšzināšanām). Lai gan pārsvarā kursus var piedalīties tikai personas, kas ieguvušas darba devēja apliecinājumu, ka tiks nodrošināta darbvietā pēc kursu absolvēšanas, dati liecina, ka reāli darbā iekārtojās tikai vidēji 15% kursu beidzēju. Cilvēki, kas apguvuši specifiskas prasmes, darbā iekārtojušies biežāk nekā personas, kuras apguvušas vispārīgās prasmes.

Pieprasījums pēc apmācību, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem ievērojami pārsniedz piedāvājumu, tāpēc cilvēkiem, kam nav darba, nereti nākas gaidīt vairākus mēnešus, lai apmeklētu noteiktos kursus. Turklāt vienā grupā apmācāmo cilvēku skaits ir mazs (6–12 cilvēki), kamēr vispārizglītojošās skolās un augstākās izglītības mācību iestādēs vienā grupā jābūt vismaz 25 cilvēkiem. Tā kā bezdarbnieku apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas kursu docētājiem darba samaksa (vidēji Ls 3,50 par akadēmisko stundu) ir augstāka nekā vispārizglītojošo skolu skolotājiem (vidēji Ls 2,50 par akadēmisko stundu), autore uzskata, ka pastāv iespējas palielināt bezdarbnieku apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas kursu dalībnieku skaitu līdz 25 cilvēkiem. Budžeta līdzekļu izlietojuma pieaugumu radītu ikmēneša stipendijas Ls 70 apmērā, kā arī transporta kompensācijas, kas pienākas lielākajai daļai kursu dalībnieku. Tomēr autore uzskata, ka krīzes laikā liela daļa cilvēku ir motivēti paaugstināt kvalifikāciju, arī nesaņemot stipendiju, līdz ar to iespējams grupu komplektēt no cilvēkiem, kuri saņem stipendiju, kā arī atvēlēt vietu tām personām ārpus rindas, kuras izvēlējušās apmeklēt kursus bez stipendijas saņemšanas.

Pašreizējā ekonomiskā situācijā būtiski ir arī pasīvās nodarbinātības pasākumi, kas ļauj cilvēkiem saņemt noteiktu finansējumu pēc darba zaudēšanas. Bezdarbnieku pabalsti Latvijā, jo īpaši cilvēkiem ar salīdzinoši mazu darba stāžu, tiek izmaksāti īsu laiku, līdz ar to radot mazu drošību par nākotni. Sīkāk dati atspoguļoti 2. tabulā.

2. tabula

Bezdarbnieka pabalsta lielums Latvijā, 2009 [18]
Amount of Unemployment Allowance in Latvia, 2009

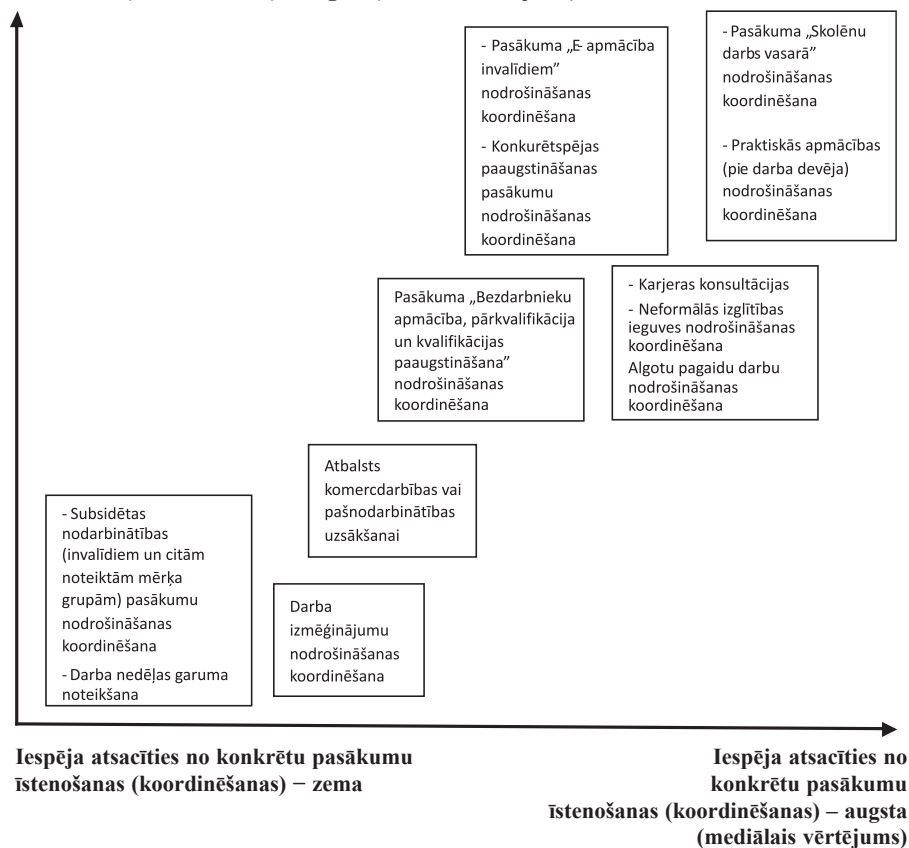
Apdrošināšanas (darba) stāžs	Bezdarbnieka pabalsts
no 1 līdz 9 gadiem ieskaitot	50% no vidējās iemaksu algas
no 10 līdz 19 gadiem ieskaitot	55 % no vidējās iemaksu algas
no 20 līdz 29 gadiem ieskaitot	60 % no vidējās iemaksu algas
30 gadi un vairāk	65 % no vidējās iemaksu algas
no 1 līdz 9 gadiem ieskaitot	pirmos 2 mēnešus – 100% piešķirtā pabalsta apmērā; nākamos 2 mēnešus – 75% no piešķirtā pabalsta apmēra; pēdējos 5 mēnešus – 45 lati mēnesī
no 10 līdz 19 gadiem ieskaitot	pirmos 2 mēnešus – 100% piešķirtā pabalsta apmērā; nākamos 2 mēnešus – 75% no piešķirtā pabalsta apmēra; turpmākos 2 mēnešus – 50% no piešķirtā pabalsta apmēra; pēdējos 3 mēnešus – 45 lati mēnesī
no 20 gadiem	pirmos 3 mēnešus – 100% piešķirtā pabalsta apmērā; nākamos 3 mēnešus – 75% no piešķirtā pabalsta apmēra; pēdējos 3 mēnešus – 50% no piešķirtā pabalsta apmēra

Bezdarbnieku pabalstu procentuālais apmērs un izmaksu ilgums kopumā līdzinās citu valstu piemērotajiem apmēriem, līdz ar to, ņemot vērā vispārējo valsts budžeta līdzekļu samazinājumu, teorētiski lielākas iespējas ir samazināt finansējumu aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem.

Autore ir pētījusi ekspertu uzskatus par iespējām atsacīties no konkrētu ANP pasākumu īstenošanas Latvijā. Ekspertu aptaujā piedalījās seši pārstāvji – LR

Ekonomikas ministrijas Tautsaimniecības struktūrpolitikas departamenta nodaļas vadītājs, LR Labklājības ministrijas Darba departamenta nodaļas vadītājs, Valsts kancelejas Politikas koordinācijas departamenta direktora vietniece, Nodarbinātības valsts aģentūras direktora vietniece, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētāja vietniece un LR Centrālā statistikas pārvaldes Nodarbinātības statistikas daļas priekšniece. Ekspertu aptaujas rezultāti atspoguļoti 2. attēlā.

Iespēja atsacīties no konkrētu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas) – augsta (modālais vērtējums)



2. att. Valsts institūciju iespējas atsacīties no konkrētu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas)

State Institutions' Possibilities to Refuse from Implementation (Coordination) of the Active Labour Market Policy Measures

Avots: izstrādājusi autore, pamatoties uz ekspertu aptaujas rezultātiem.

Eksperti visvairāk atbalsta subsidētās nodarbinātības pasākumu īstenošanu noteiktām personu grupām, kā arī darba izmēģinājumu nodrošināšanu, savukārt, kā uzskata eksperti, vislielākās iespējas Latvijā ir atsacīties no tādu pasākumu īstenošanas kā praktiskā apmācība pie darba devēja un skolēnu darbs vasarā.

Autore uzskata, ka alternatīva skolēnu darba (vasarā) nodrošināšanai ir diferencētas minimālās darba algas noteikšana skolēniem (līdz 19 gadu vecumam nosakot minimālo darba algu 50% apmērā no pieaugušo darba algas), jo tādējādi tiek veicināta darba devēju interese par skolēnu nodarbināšanu. Prakse – diferencētas minimālās darba algas noteikšana – tiek piemērota vairākās ES valstīs (piemēram, Īrijā un Nīderlandē), un tās mērķis ir radīt darba devējos interesi par jauniešu nodarbināšanu. Ņemot vērā darba devēju interesi par programmu „Skolēnu darbs vasarā”, var uzskatīt, ka diferencēta minimālā darba alga veicinās skolēnu nodarbināšanu. Pamatojoties uz vispārējo situāciju valsts ekonomikā, kad arī pieaugušie iedzīvotāji piekrīt strādāt par stipendiju 100 latu apmērā, jādoma, ka Ls 90 atalgojums skolēnos radīs interesi un viņi pieņems darba piedāvājumu.

Savukārt pasākuma „Praktiskā apmācība” mērķis ir bezdarbnieka praktiskā apmācība pie darba devēja, lai sagatavotu viņam nepieciešamo speciālistu, ja darbībai noteiktajā profesijā nav vajadzīgs valsts atzīts izglītības dokuments vai ja bezdarbnieks ir ieguvis profesionālo kvalifikāciju, bet zaudējis darba iemaņas un profesionālās prasmes [14]. Šī konkrētā pasākuma īstenošanu iespējams finansēt no darba devēja līdzekļiem.

Kopumā autore uzskata, ka ir atbalstāma jebkāda darba ņēmēju konkurētspējas paaugstināšana, arī ANP pasākumu īstenošana. Arī teorētiskā izpēte liecina, ka ANP pasākumiem ir pozitīva ietekme uz nodarbinātības rādītāju pieaugumu.

Secinājumi

- ANP pasākumi tiek īstenoti kopš 70. gadiem, un to galvenais mērķis ir iedzīvotāju zināšanu paaugstināšana, darba prakšu vietu radīšana, kā arī profesionālo karjeras konsultāciju nodrošināšana. Pasīvās nodarbinātības politika ir finansiālā atbalsta, piemēram, bezdarbnieku pabalsta, piešķiršana tirgus dalībniekiem.
- Vairāku ES valstu finansējums ANP pasākumiem ir bijis augsts arī ekonomiskās lejupslīdes laikā, piemēram, Īrijas ieguldījums ANP pasākumos jau 1985.–2001. gadā bija vairāk nekā 1% no IKP (ES parasti šī summa nerasniedza pat 1%). Līdzīga situācija bija vērojama arī Zviedrijā.
- Valsts budžeta finansējums Latvijā ANP pasākumu īstenošanai ir mazs (0,098% no IKP Latvijā, ES-27 vidēji 0,5% no IKP), tāpēc nevar uzskatīt, ka Latvijā aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem tiek tērēti ļoti lieli līdzekļi.
- Ņemot vērā finansējuma samazinājumu, Latvijā nereti runāts par nepieciešamību atsacīties no konkrētu pasākumu īstenošanas, arī ANP jomā. Pēc ekspertu uzskatiem, vislielākās iespējas Latvijā ir atsacīties no tādu pasākumu īstenošanas kā skolēnu darbs vasarā un praktiskā apmācība pie darba devēja.
- Tā kā ekonomiskās lejupslīdes laikā galvenais uzdevums ir novirzīt resursus pieaugušo iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanai un prioritāte vairs nav nodrošināt skolēnu darbu vasarā, autore par iespējamu risinājumu skolēnu darba veicināšanai uzskata diferencētas minimālās darba algas noteikšanu skolēniem (līdz 19 gadu vecumam nosakot minimālo darba algu 50% apmērā no pieaugušo minimālās darba algas) un jauniešiem (20–24 gadus veciem jauniešiem nosakot 80% no pieaugušo minimālās darba algas), tādējādi veicinot darba devēju interesi par viņu nodarbināšanu.

- Pasākumā „Bezdarbnieku apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana” vēlama kursu dalībnieku skaita palielināšana līdz 25 cilvēkiem, sniedzot viņiem iespēju piedalīties apmācībuursos arī bez ikmēneša stipendijas saņemšanas.

LITERATŪRA

1. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (spēkā no 01.07.2002.).
2. Atkinson J. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. IMS Report No. 89, Institute of Manpower Studies, Brighton, 1984. 168 p.
3. Breen R. Education, Employment and Training in the Youth Labour Market. ESRI General Research Series 152. Dublin: ESRI, 1991. 118 p.
4. Calmfors L. and the SNS Economic Policy Group. Getting Sweden Back to Work. Stockholm: SNS Forlag, 1986. 186 p.
5. Denny K., Harmon C., O'Connell P. Investing in People: The Labour Market Impact on Human Resource Interventions. Funded under the 1994–1999 Community Support Framework in Ireland. Dublin: Esri, 2000. 166 p.
6. Dore R., Sako M. How the Japanese Learn to Work. Routledge, 1998. 213 p.
7. ES Statistikas biroja EUROSTAT mājaslapa. Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (skatīts 10.03.2010.).
8. Esping-Andersen G., Regini M. Introduction. In Esping-Andersen G. and Regini M. (editors). Why Deregulate Labour Markets? Oxford: Oxford University Press, 2000, p. 1–7.
9. Estevez-Abe M., Iversen T. and Soskice D. Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State, in Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Editors: Hall P. and Soskice D. Oxford: Oxford University Press, 2001, p. 145–183.
10. Finegold D., Soskice D. Britain's Failure to Train: Explanations and Possible Strategies. Oxford Review of Economic Policy, Vol. 4 No. 3, 1998, p. 44–68.
11. Forslund A., Krueger A. Did Active Labour Market Policies Help Sweden Rebound from the Depression of the early 1990s? Cambridge: National Bureau of Economic Research, March 12, 2008. 36 p.
12. Hill J., Halpin B. The Role of Active Labour Market Programmes in Employment Policy. June 2008 – Munich Personal Repech Archive. Pieejams: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/10498/1/MPRA_paper_10498.pdf (skatīts 03.03.2010.).
13. LR Labklājības ministrijas Sociālais ziņojums par 2007. gadu. Rīga: LR Labklājības ministrija, 2008, 186 lpp.
14. Mares I. Firms and the Welfare State: When, Why and How Does Social Policy Matter for Employers, in Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Ed. Hall P., Soskice D. Oxford: Oxford University Press, 1999, p. 184–212.
15. Nodarbinātības valsts aģentūras mājaslapa. Pieejams: www.nva.lv (skatīts 03.03.2010.).
16. O'Connell P.J., McGinnity F. Working Schemes? Active Labour Market Policy in Ireland. Aldershot: Ashgate, 1997. 32 p.
17. Polanyi K. The Great Transformation. NY: Holt, Rinehart & Wintson, 1994. 22 p.
18. Valsts sociālās apdrošināšanas mājaslapa. Pieejams: www.vsaa.lv (skatīts 06.03.2010.).

Summary

Aim of the article is to provide theoretical analysis on active and passive labour market policy measures, as well as to characterise implementation of these measures in Latvia, investigating possibilities of state institutions to refuse from implementing (coordinating) certain set of measures. In the result it is concluded that activities implemented in Latvia are similar to those implemented in other countries, however financing for implementing active and passive labour market policy measures in Latvia is comparatively lower than in the EU (% of the GDP). In frames of the experts' survey the author concludes that most of the experts support implementation (coordination) of the measures related to subsidised employment for persons of certain target groups, as well as implementation of work probations. The biggest possibilities in Latvia, according to the experts' survey results is to refuse from implementation of the measures – pupils work in summer and practical training at employer.

Keywords: *active and passive labour market policy measures, unemployment, employers, employees.*

Vērtēšanas kritēriju piemērošanas efektivitātes izpēte augstākās izglītības studiju programmu īstenošanas lietderībai

Efectiveness Analize of Evaluating Criteria Application for Higher Education Study Programmes

Agnese Briška

Latvijas Universitāte
Akadēmiskais departaments
Raiņa bulv. 19, Rīga, LV-1586
E-pasts: agnese.briska@lu.lv

Pēdējos gados arvien aktuālāks kļūst jautājums par augstākās izglītības studiju programmu skaitu un to kvalitātes vērtēšanu. Ar kādiem kritērijiem to vērtēt efektīvāk?

Šajā rakstā autore piedāvā divus kritērijus, ar kuriem varētu vērtēt studiju programmu lietderību sabiedrībai: studijās iegūto zināšanu lietojamība un studiju beidzēja konkurētspēja darba tirgū. Lai vērtētu kritēriju efektivitāti, autore pētīja sakarības starp šiem kritērijiem un studentu vērtējumu par iegūtajām zināšanām un apgūto studiju programmu. Par pētījuma datubāzi tika izmantoti LU pētniecības projekta studentu aptaujas rezultāti.

Atslēgvārdi: akreditācija, studiju programmu kvalitāte, vērtēšanas kritēriju efektivitāte.

Ievads

Pašreizējos ekonomiskos apstākļos jautājums par izglītības kvalitāti ir ne vien aktuāls, bet ļoti būtisks ekonomikas atveseļošanā un izaugsmē. Latvijas tautsaimniecībā ir nepieciešami dažādu nozaru speciālisti, kas spētu pielāgoties straujajām darba tirgus izmaiņām un atbilstoši reaģēt uz tām. Saskaņā ar Lisabonas stratēģiju Latvijas ekonomika tiek balstīta uz izglītotu sabiedrību, tiek tērēti sabiedrības līdzekļi, bet ko sabiedrība iegūst pretī? Pēdējos gados strauji palielinās augstākās izglītības studiju programmu skaits, bet kā novērtēt to kvalitāti un ieguldījumu tautsaimniecības attīstībā? Augstākās izglītības iestādes var izvēlēties, kādas studiju programmas izveidot un īstenot, tāpēc palielinās augstskolu un studiju programmu savstarpējā konkurence. Arvien aktuālāks kļūst jautājums, ar kādiem vērtēšanas kritērijiem lai nosaka, ka studiju programma ir kvalitatīva un sabiedrībai nepieciešama?

Šī raksta **mērķis** ir izpētīt izvēlēto kritēriju piemērošanas efektivitāti, lai vērtētu augstākās izglītības studiju programmu īstenošanas lietderību.

Šī raksta pirmajā daļā apskatīta Latvijas augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas sistēmas izveide un tās galveno dalībnieku funkcijas. Raksta otrajā daļā,

izmantojot Latvijas Universitātes pētnieciskā projekta studentu aptaujas datus, autore salīdzina dažādu studiju programmu grupu studentu atbildes. Trešajā daļā autore pēta sakarības starp studentu apmierinātību ar studiju laikā iegūtajām zināšanām un apgūto studiju programmu un diviem rādītājiem, kas varētu būt lietderības kritēriji, vērtējot studiju programmas kvalitāti. Šie kritēriji ir *studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietojamība darba tirgū un spēja pielāgoties darba tirgus prasībām*, un tos raksturo studentu saņemtie ienākumi.

Pēc autores domām, ir svarīgi šos divus studentu vērtējumus par studiju laikā iegūtajām zināšanām un par studiju programmu saistīt kopā ar studentu *spēju pielāgoties darba tirgus prasībām un iespēju studiju laikā iegūtās zināšanas lietot darba tirgū*. Izvēlētie kritēriji vērtē studiju programmas īstenošanas lietderību gan no lietojamības, gan konkurētspējas aspekta. Ja studijās iegūtās zināšanas ir lietojamas un students pēc studijām ir konkurētspējīgs darba tirgū, var uzskatīt, ka studiju programma ir lietderīga ne vien studentam, bet arī sabiedrībai un Latvijas tautsaimniecībai kopumā.

Pētījumā tiek veikta salīdzinošā un korelācijas analīze. Salīdzinošajā analīzē tiek salīdzināti dažādu studiju programmu grupu izvēlētie vērtēšanas kritēriji un to efektivitātes rādītāji. Korelācijas analīzē tiek meklētas sakarības starp izvēlētajiem vērtēšanas kritērijiem: 1) spēju pielāgoties darba tirgus prasībām un studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietojamību darba tirgū un 2) studentu vērtējumu par studiju laikā iegūtajām zināšanām un apgūto studiju programmu. Sakarību esamība raksturo vērtēšanas kritēriju piemērošanas efektivitāti, lai vērtētu augstākās izglītības studiju programmu īstenošanas lietderību.

Par pētījuma analīzes datubāzi tiek izmantoti studentu aptaujas dati, kas iegūti Latvijas Universitātes pētniecības projektā „Studentu skaita un sastāva vidējā termiņa prognozes, ņemot vērā studentu motivāciju un gaidas attiecībā uz augstāko izglītību”.

1. Latvijas augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas sistēma

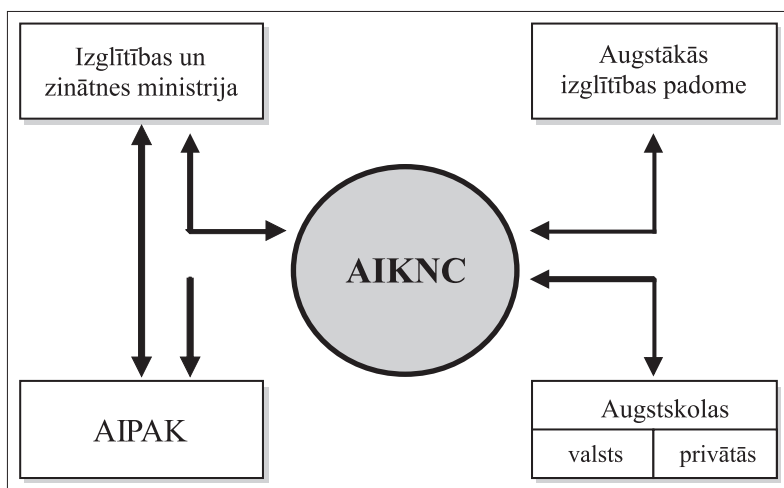
Kvalitātes nodrošināšanas sistēma Latvijā tiek veidota, iekļaujoties Boloņas procesā un sekojot Eiropas asociācijas¹ kvalitātes nodrošināšanai augstākajā izglītībā, Eiropas Komisijas un citu starptautisku organizāciju rekomendācijām. Valsts organizē augstākās izglītības iestāžu un studiju programmu novērtēšanu, licencēšanu un akreditāciju, lai aizsargātu studentus un sabiedrību no krāpšanas un stimulētu izglītības kvalitātes pilnveidošanu. Licence ir tiesības (valsts izsniegta atļauja) imatrikulēt (uzņemt) un apmācīt studentus. Akreditācija ir valsts garantija studiju kvalitātei (ar sekojošām tiesībām izsniegt valsts atzītus diplomus) [4].

Latvijas augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas pirmsākumi meklējami 1994. gadā, kad visu trīs Baltijas valstu izglītības ministri parakstīja deklarāciju par sadarbību augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanai Baltijas valstīs. Augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas sistēma Latvijā tiek veidota kopš 1995. gada, kad tika pieņemts Augstskolu likums un noteikts, ka nepieciešama augstskolu un

¹ ENQA – European Association for Quality Assurance in Higher Education.

studiju programmu regulāra akreditācija. 1994. gadā dibinātais Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centrs (AIKNC), sākot ar 1996. gadu, organizē augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanu, kas ir nepieciešama akreditācijai. Akreditācija ir augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas sistēmas sastāvdaļa. Ir noteikti divi akreditācijas veidi – studiju programmas akreditācija un institucionālā (augstskolas) akreditācija. *Augstskolu likums* definē, ka *augstskolas akreditācija* ir izglītības iestādes darba organizācijas un resursu kvalitātes pārbaude, kuras rezultātā iestādei piešķir valsts atzītas augstskolas statusu. Akreditācija ir kvalitātes pārbaude, kuras nodrošināšanā administratīvajā pārvaldē Latvijā ietilpst šādas institūcijas: Izglītības un zinātnes ministrija, AIKNC, Augstākās izglītības padome, Augstākās izglītības programmu akreditācijas komisija (AIPAK) un augstskolas (sk. 1. att.) [1]

1. Izglītības un zinātnes ministrija ir galvenā augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas institūcija, kas kontrolē akreditēšanas procesu un ir atbildīga par augstskolu, koledžu un studiju programmu novērtēšanu.
2. AIKNC organizē augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanu. Tā galvenais uzdevums ir organizēt augstskolu, koledžu un to studiju programmu novērtēšanu.
3. Augstākās izglītības padome pieņem lēmumus par augstākās izglītības iestāžu akreditāciju.
4. AIPAK apstiprina akreditācijai nepieciešamās novērtēšanas komisijas, kuras veido ārzemju un Latvijas eksperti. Pēc novērtēšanas pieņem lēmumu par studiju programmas akreditāciju (neakreditāciju, akreditāciju uz 2 gadiem vai 6 gadiem).



1. att. Akreditācijā iesaistītie dalībnieki
Participants of Accreditation Process

Akreditēšanas procedūra ir noteikta LR Augstskolu likumā un MK noteikumos „Par augstāko izglītības iestāžu un studiju programmu akreditēšanu”.

Studiju programmas akreditācijas process nosaka nepieciešamās prasības, lai studiju programmu varētu realizēt un studenti pēc tās beigšanas varētu saņemt valsts un starptautiski atzītu diplomu. Akreditācijas procesā vērtējot studiju programmas, tiek izmantoti seši studiju programmas vērtēšanas kritēriji, kas minēti Ministru kabineta noteikumos [7].

1. Studiju programmas mērķi un uzdevumi.
2. Studiju saturs un organizācija.
3. Pasniegšana un zināšanu novērtēšana.
4. Studiju nodrošinājums un vadība.
5. Personāla un studentu zinātniskās pētniecības darbs.
6. Kvalitātes nodrošinājums un garantijas.

Pārsvārā šiem kritērijiem ir vispārīgs un formāls raksturs. To galvenais uzdevums ir veicināt attīstību un kontroli, lai panāktu uzlabojumus. Akreditācijas procesā iegūtā novērtējuma rezultātus augstskolas izmanto turpmākā darbības plāna sastādīšanai, lai novērstu konstatētos trūkumus un izvirzītu jaunus mērķus un uzdevumus tālākai attīstībai. Līdz ar to katrā studiju programmā un katrā augstskolā pēc akreditācijas sākas jauns kvalitātes nodrošināšanas darba cikls un var uzskatīt, ka galvenā atbildība par augstākās izglītības kvalitāti gulstas uz augstskolām. Tām jāveido un jāuztur efektīva iekšējā kvalitātes sistēma, kas ļautu nodrošināt kvalitatīvu studiju procesu un studiju programmu iekšējo un ārējo izvērtēšanu. Atbilstoši likumdošanai katru gadu tiek veikta studiju programmu pašnovērtēšana [7]. Pašnovērtēšanas ziņojumā MK noteikumi paredz sīkāku studiju programmu raksturojumu.

Studiju programmas pašnovērtējums ir svarīga akreditācijas procesa sastāvdaļa, jo novērtēšanas komisija to izmanto kā vienu no informācijas avotiem, pieņemot lēmumu par studiju programmas akreditāciju. Taču, pēc autores domām, arī šie studiju programmu raksturojošie aspekti ir vairāk aprakstoši un neļauj izvērtēt studiju programmu pēc būtības. Ir nepieciešami efektīvāki rādītāji, kas varētu raksturot **studiju programmas īstenošanas lietderību**. Šai rakstā autore studiju programmas īstenošanas lietderību apskata no studentu viedokļa, lietojot divus kritērijus:

- 1) *konkurētspēja darba tirgū jeb spēja pielāgoties darba tirgus prasībām;*
- 2) *studijās iegūto zināšanu un prasmju lietojamība darba tirgū.*

Mūsdienās sabiedrība gaida, ka cilvēks ar augstāko izglītību būs konkurētspējīgāks, veiksmīgāks un darba tirgū spēs vairāk nopelnīt. Lai piepildītu sabiedrības gaidas, augstskolas beidzējam ir jāspēj pielāgoties darba tirgus prasībām, savukārt šīs spējas priekšnosacījums ir sekmīgi apgūta augstākās izglītības studiju programma. Arī Boloņas procesā arvien lielāks uzsvars tiek likts uz nodarbinātību, ko varētu skaidrot kā potenciālo spēju iekļauties darba tirgū. AIKNC direktors uzskata, ka augstskolu uzdevums ir sagatavot nevis tādu speciālistu, kas spēj strādāt noteiktā amatā, bet gan tādu, kas spēj pielāgoties darba tirgus straujajām izmaiņām un adaptēties jaunajā situācijā [3]. Autore uzskata, ka studentu ienākumi vislabāk raksturo kritēriju *konkurētspēja darba tirgū jeb spēja pielāgoties darba tirgus prasībām*. Jo labāk ir attīstīta šī spēja pielāgoties un adaptēties jaunajam darba tirgus prasībām, jo labāks amats tiek atrasts un lielāki ienākumi saņemti. Otrais kritērijs ir saistīts ar studiju laikā iegūtajām zināšanām un prasmēm, ar kurām students novērtē

studiju programmu saturu jeb studiju rezultātus, kas tika sasniegti, apgūstot studiju programmu. Lai studiju programma būtu aktuāla un lietderīga gan studentam, gan darba devējam, tai jāpiedāvā studentam apgūt darba tirgū lietojamās zināšanas un prasmes.

Abu izvēlēto kritēriju aktualitāti apliecina 1. kursa aptaujas rezultāti (tā tika veikta 2007. gada beigās Latvijas Universitātē). Aptaujā piedalījās ap 1200 pamatstudiju programmu 1. kursa studentu. Uz jautājumu „Kāpēc jūs vēlaties iegūt augstāko izglītību?” 83% respondentu atbildēja, ka grib iegūt labi atalgotu darbu nākotnē, un 79% – konkurētspējīgu izglītību [5].

Šo vērtēšanas kritēriju efektivitāte tiek novērtēta, izmantojot studentu aptaujas par studiju programmu rezultātus. Lai raksturotu, kā studenti vērtē studiju laikā iegūtās zināšanas, autore izvēlējās divus aptaujas jautājumus:

- vai studijās viņi ir ieguvuši jaunas lietojamās zināšanas;
- vai studijās iegūtās zināšanas cels viņu konkurētspēju.

Lai raksturotu, kā studenti vērtē studiju programmu, autore izvēlējās divus aptaujas jautājumus:

- vai studiju programmas saturs atbilst darba tirgus prasībām;
- vai viņu investīcijas studiju programmā atmaksājas (atmaksāsies).

Pēc autores domām, vajadzētu pastāvēt sakarībai starp studentu iespēju lietot studiju laikā iegūtās zināšanas un prasmes darbā un to, kā viņi novērtē studijās iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu, kā arī vajadzētu būt sakarībai starp studentu ienākumiem un to, kā studenti novērtē studijās iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu.

2. Apskatāmo vērtēšanas kritēriju un to efektivitātes rādītāju salīdzinošā analīze

Par pētījuma analīzes datubāzi tiek izmantoti studentu aptaujas dati, kas iegūti no 2009. gada 15. maija līdz 6. jūlijam. Aptauja tika organizēta Latvijas Universitātes pētniecības projektā „Studentu skaita un sastāva vidējā termiņa prognozes, ņemot vērā studentu motivāciju un gaidas attiecībā uz augstāko izglītību”, lai izpētītu studentu motivāciju, gaidas un apmierinātību un viņu tālākos plānus par studiju turpināšanu, kā arī prognozētu studentu skaitu [6]. Aptaujā piedalījās Latvijas Universitātes 2141 beidzēji (topošie studenti – pēdējo kursu studenti, kas nokārtojuši akadēmiskās saistības studiju programmai), kas veido 59% no kopējā beidzēju skaita 2008./2009. akadēmiskajā gadā.

Salīdzinošajā analīzē apskatītie jautājumi tiks salīdzināti, dalot studiju programmas grupās pēc trīs kritērijiem: līmeņa, veida un nozares. Pēc līmeņa studiju programmas tiek iedalītas šādi:

- *pamatstudiju programmas*, kas ietver bakalaura studiju programmas, profesionālās bakalaura studiju programmas, profesionālās 2. līmeņa augstākās izglītības programmas;
- *augstākā līmeņa studiju programmas* – maģistra studiju programmas un profesionālās maģistra studiju programmas.

Pēc veida tās iedalās šādi:

- *akadēmiskās studiju programmas* – bakalaura studiju programmas, maģistra studiju programmas;
- *profesionālās studiju programmas* – profesionālās bakalaura studiju programmas, profesionālās 2. līmeņa augstākās izglītības programmas un profesionālās maģistra studiju programmas.

Pa nozaru blokiem tās tika iedalītas četros blokos:

- *sociālo zinātņu studiju programmu bloks* ietver komerczinību (vadības zinātnes, ekonomikas, finanšu u. c.), tiesību zinātnes, komunikāciju zinātnes, politikas zinātnes, psiholoģijas un citu sociālo zinātņu studiju programmas;
- *izglītības zinātņu studiju programmu bloks* ietver pedagogu izglītības un izglītības zinātņu studiju programmas;
- *humanitāro zinātņu studiju programmu bloks* ietver valodu, vēstures, filozofijas, teoloģijas, mākslas zinātnes studiju programmas;
- *dabaszinātņu studiju programmu bloks* ietver bioloģijas, ķīmijas, fizikas, ģeogrāfijas, ģeoloģijas, arī matemātikas un informācijas tehnoloģiju studiju programmas.

Šajā sadalījumā netika iekļauti inženierzinātņu, lauksaimniecības, veselības aprūpes un sociālās labklājības studiju programmu nozaru bloki, jo Latvijas Universitātē nav šādu studiju programmu vai arī ir ļoti maz.

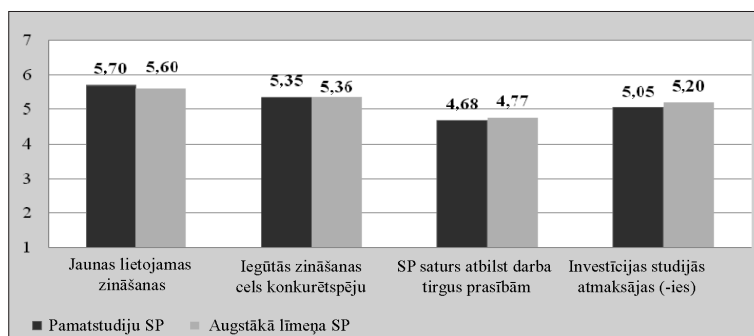
2.1. Studentu vērtējums par studiju laikā iegūtajām zināšanām un apgūto studiju programmu un šī vērtējuma salīdzinājums pa studiju programmu grupām

Studiju laikā iegūtās zināšanas studenti varēja novērtēt 7 ballu skalā: *1 – pilnīgi nepiekrītu; 2 – nepiekrītu; 3 – drīzāk nepiekrītu; 4 – neitrāli; 5 – drīzāk piekrītu; 6 – piekrītu; 7 – pilnīgi piekrītu.*

Kopumā var teikt, ka studentu vērtējums par studiju laikā iegūtajām zināšanām un apgūto studiju programmu ir labs. Salīdzinoši vislabāk ir novērtētas studiju laikā iegūtās zināšanas, vidējais vērtējums ir **5,7** – pārsvarā studenti izvēlējušies atbilžu variantu „piekrītu”, apstiprinot apgalvojumu, ka studiju laikā iegūtas jaunas un lietojamas zināšanas. Nākamais salīdzinoši labāk novērtētais apgalvojums ir „studijās iegūtās zināšanas cels konkurētspēju”, to vidējais vērtējums ir **5,4** – studenti izvēlējušies atbilžu variantus „drīzāk piekrītu” un „piekrītu”, apstiprinot apgalvojumu. Ir ļoti svarīgi, ka studenti pozitīvi vērtē apgalvojumu, ka viņu investīcijas augstākajā izglītībā atmaksāsies, it īpaši šobrīd, kad lielākā daļa studentu studē par saviem personīgajiem līdzekļiem. Šī apgalvojuma vidējais vērtējums ir **5,1**, tātad studenti pārsvarā izvēlējušies atbilžu variantu „drīzāk piekrītu”, apstiprinot apgalvojumu. Savukārt salīdzinoši zemāk, bet arī labi tiek vērtēta studiju programmas atbilstība darba tirgus prasībām, vidējais vērtējums ir **4,7** – pārsvarā studenti izvēlējušies atbilžu variantu „drīzāk piekrītu”, apstiprinot apgalvojumu.

Salīdzinot, kā studiju laikā iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu vērtējuši pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmu studenti (sk. 2. att.),

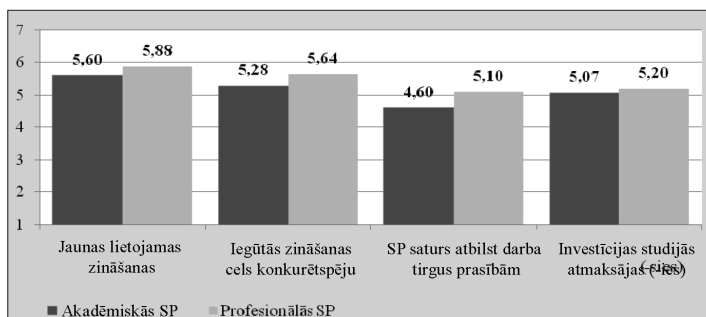
kopumā var teikt, ka atbildes uz šiem jautājumiem pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmu absolventiem būtiski neatšķiras.



2. att. Studentu vērtējumu salīdzinājums starp pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmām

Comparison of Student Estimations Between Basic and Higher Level Study Programmes

Salīdzinot, kā studiju laikā iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu vērtē akadēmisko un profesionālo studiju programmu studenti (sk. 3. att.), jāsecina, ka atbildes uz šiem jautājumiem nedaudz atšķiras pa studiju programmu veidiem. Profesionālo studiju programmu studenti iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu vērtē nedaudz augstāk nekā akadēmisko studiju programmu studenti.

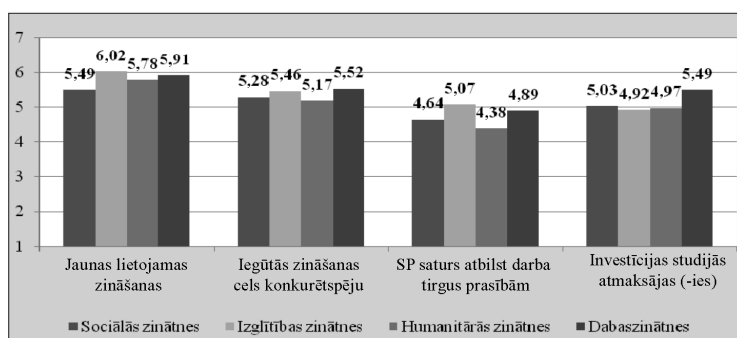


3. att. Studentu vērtējumu salīdzinājums starp akadēmiskajām un profesionālajām studiju programmām

Comparison of Student Estimations between Academic and Professional Study Programmes

Salīdzinot studentu vērtējumus pa studiju programmu nozarēm (sk. 4. att.), var secināt, ka dažādu studiju programmu nozaru studentu vērtējumi nedaudz atšķiras. Salīdzinoši augstāk studijās iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu vērtē dabaszinātņu un izglītības zinātņu studiju programmu studenti, bet salīdzinoši zemāk – sociālo un humanitāro zinātņu studiju programmu studenti. Dabaszinātņu studiju programmu studenti ir vispārliciecinātākie par to, ka viņu investīcijas augstākajā izglītībā atmaksāsies. Pēc autore domām, tas izskaidrojams ar pašreizējo valsts atbalstu dabaszinātnēm. Jau studiju laikā dabaszinātņu studenti tiek iesaistīti

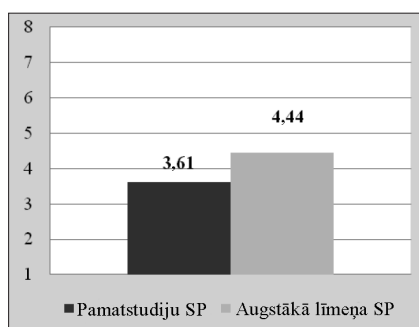
dažādos pētniecības projektos, kur viņi var lietot savas studijās iegūtās zināšanas. Visatšķirīgāk studenti vērtē studiju programmas atbilstību darba tirgus prasībām.



4. att. Studentu vērtējumu salīdzinājums pa studiju programmu nozaru blokiem
Comparison of Student Estimations between Bloks of Different fields Study Programmes

2.2. Studentu ienākumu salīdzinājums pa studiju programmu grupām

Studentiem bija jāvērtē savi ienākumi pēc nodokļu nomaksas 8 gradāciju skalā: 1 – nav ienākumu; 2 – līdz Ls 100; 3 – Ls 100–299; 4 – Ls 300–499; 5 – Ls 500–699; 6 – Ls 700–899; 7 – Ls 900–1099; 8 – virs Ls 1100. Var secināt, ka 2009. gada LU beidzēju ienākumi mēnesī ir bijuši 300–500 latī, t. i., vidēji 484 latī.



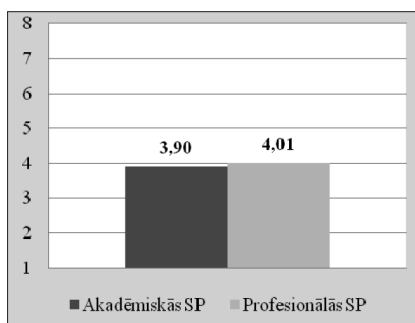
5. att. Pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmu studentu ienākumu salīdzinājums

Comparison of Student Incomes between Basic and Higher Level Study Programmes

Salīdzinot aptaujāto studentu ienākumus pa studiju programmu grupām, ievērojamas atšķirības ir konstatētas starp pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmu studentu ienākumiem (sk. 5. att.). Vidēji pamatstudiju beidzēju ienākumi ir 422 latī mēnesī, bet augstākā līmeņa studiju programmu beidzēju – 588 latī mēnesī. Atšķirība ir loģiska, taču iespējams, ka augstākā līmeņa studiju programmu studenti saņem augstāku atalgojumu tāpēc, ka viņiem ir lielāka pieredze darba tirgū un ilgāks nostrādātais laiks, nevis tādēļ, ka viņi apguvuši augstākā līmeņa studiju programmu

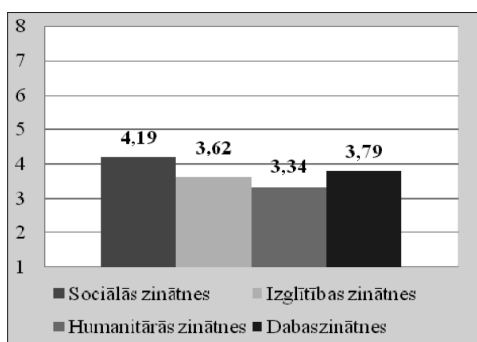
un ieguvuši zināšanas. Pēc autore domām, šobrīd Latvijas darba devēji lielākoties nespēj vai nevēlas izvērtēt augstāko izglītību pa līmeņiem. Lai to novērstu, būtu jāveicina ciešāka sadarbība starp augstākās izglītības iestādēm un darba devējiem, kā arī augstākās izglītības iestādēm jāpievērš lielāka uzmanība studiju programmu kvalitātes nodrošināšanai.

Starp akadēmisko un profesionālo studiju programmu grupu studentu ienākumiem nav tik lielu atšķirību (sk. 6. att.). Viņu vidējie ienākumi ir 300–500 lati. Akadēmisko studiju programmu beidzēju vidējie ienākumi ir 480 lati mēnesī, bet profesionālo studiju programmu beidzēju – 502 lati mēnesī. Pēc autore domām, no tā var secināt, ka gan akadēmisko, gan profesionālo studiju programmu beidzējiem ir ļoti līdzīga iespēja konkurēt darba tirgū un saņemt līdzīgu atalgojumu.



6. att. Akadēmisko un profesionālo studiju programmu studentu ienākumu salīdzinājums

Comparison of Student Incomes between Academic and Professional Study Programmes



7. att. Studentu ienākumu salīdzinājums pa studiju programmu nozarēm

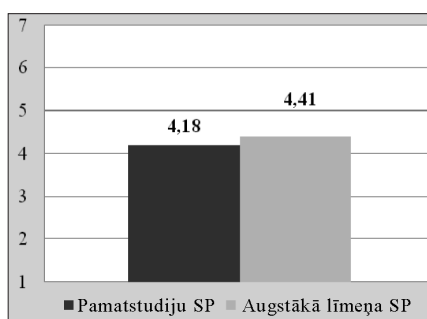
Comparison of Student Incomes between Bloks of Different Fields Study Programmes

Salīdzinot aptaujāto studentu ienākumus pa studiju programmu nozarēm (sk. 7. att.), var secināt, ka augstāki ienākumi ir studentiem, kas studējuši sociālās zinātnes un dabaszinātnes: studentu vidējie ienākumi bija attiecīgi 538 un 458 lati mēnesī. Savukārt zemāki ienākumi ir humanitāro zinātņu un izglītības zinātņu studentiem: vidējie ienākumi bija attiecīgi 428 un 368 lati mēnesī. Autore uzskata,

ka nevajadzētu izdarīt pāragrus secinājumus par kādas studiju programmas nozares studentu ienākumiem, jo jāņem vērā valsts ekonomiskā situācija studentu aptaujas laikā. Šajā pētījumā netika apskatīts jautājums, vai students strādā savā nozarē vai piepelnās pagaidu darbā, kuru ir iespējams apvienot ar studijām. Tomēr pēc šiem datiem var vērtēt studentu spēju pielāgoties darba tirgus prasībām. Sociālo zinātņu un dabaszinātņu studiju programmu studentu augstākie ienākumi liecina, ka viņi vieglāk adaptējas darba tirgum un tā izmaiņām. Arī izglītības zinātņu studiju programmu studenti, pēc autore domām, spēj labi adaptēties darba tirgū, taču to zemākie ienākumi ir skaidrojami ar valsts politiku izglītības nozarē.

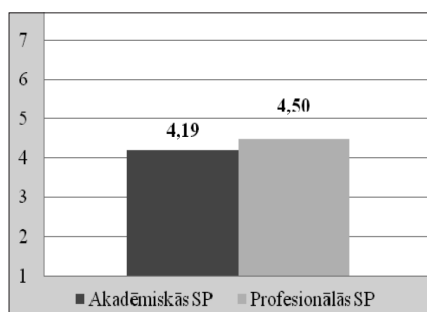
2.3. Studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju izmantošanas intensitātes salīdzinājums pa studiju programmu grupām

Pētījumā studentus, kas strādā, lūdza novērtēt, cik intensīvi viņi izmanto studiju laikā iegūtās zināšanas un prasmes 7 ballu skalā: 1 – vispār neizmanto; 2 – gandrīz neizmanto, 3 – nedaudz izmanto, 4 – vidēji daudz izmanto, 5 – daudz izmanto, 6 – ļoti daudz izmanto, 7 – pilnībā izmanto.



8. att. Pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmu studentu iegūto zināšanu un prasmju izmantošanas intensitātes salīdzinājums

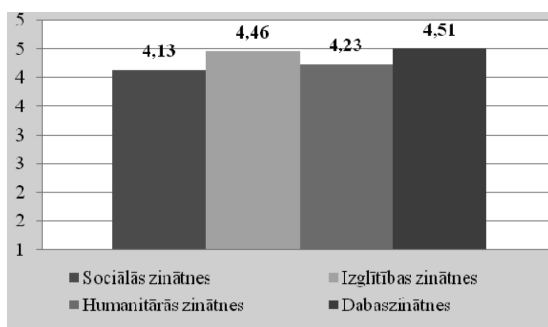
Comparison between Basic and Higher Level Study Programmes Student's Intensity of Usability of Acquired Knowledge and Skills



9. att. Akadēmisko un profesionālo studiju programmu studentu iegūto zināšanu un prasmju salīdzinājums

Comparison between Academic and Profesional Study Programmes Student's Intensity of Usability of Acquired Knowledge and Skills

Kopumā var teikt, ka studenti studiju laikā iegūtās zināšanas un prasmes izmanto darbā vidēji daudz. Salīdzinot pa studiju programmu grupām, var secināt, ka augstākā līmeņa un profesionālo studiju programmu studenti studijās iegūto zināšanu un prasmju lietošanas intensitāti vērtē nedaudz augstāk nekā pamatstudiju un akadēmisko studiju programmu studenti (sk. 8. un 9. att.). Tas varētu būt tāpēc, ka pamatstudiju programmu studenti, iespējams, vēl nestrādā savā nozarē, līdz ar to viņi vēl nevar pilnībā izmantot studijās iegūtās zināšanas un prasmes. Savukārt akadēmiskās studiju programmas ir vairāk domātas studentiem, kas vēlas turpināt studijas augstākā studiju līmenī un veikt zinātniski pētniecisko darbu salīdzinājumā ar profesionālajām studiju programmām.



10. att. Studentu iegūto zināšanu un prasmju izmantošanas intensitātes salīdzinājums pa studiju programmu nozarēm

Comparison of between Bloks of Different Fields Study Programmes Student's Intensity of Usability of Acquired Knowledge and Skills

Salīdzinot, kā studenti novērtējuši studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietošanas intensitāti darbā (sk. 10. att.), var secināt, ka studiju programmu nozaru studentu vērtējumi būtiski neatšķiras. Tomēr attēlā redzams, ka sociālo zinātņu un humanitāro zinātņu studiju programmu studenti studiju laikā iegūtās zināšanas un prasmes darba tirgū lieto nedaudz mazāk. Tas izskaidrojams ar specifiskākām zināšanām, kuras iegūst dabaszinātņu un izglītības zinātņu studiju programmās. Lai tālāk skaidrotu atšķirības starp nozaru blokiem, būtu nepieciešams padziļināts pētījums, vai studenti strādā nozarē, ko viņi ir apguvuši studiju programmā.

3. Sakarības starp apskatāmajiem vērtēšanas kritērijiem

Sakarības tiek meklētas starp diviem galvenajiem vērtēšanas kritērijiem: spēju pielāgoties darba tirgus prasībām, ko raksturo studentu saņemtie ienākumi, un studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietošanu darba tirgū. Lai noskaidrotu, vai pastāv sakarības un cik nozīmīgas tās ir, autore izmanto korelācijas analīzi. Sakarības tiek noteiktas, dalot studiju programmas grupās pēc dažādiem kritērijiem: līmeņa, veida un nozares, lai noskaidrotu, vai pastāv atšķirības starp dažādu grupu studiju programmām.

3.1. Spēja pielāgoties darba tirgus prasībām

Lai vērtētu studentu spēju pielāgoties mainīgajām darba tirgus prasībām, par kritēriju tiks izmantots studentu ienākumu līmenis.

Šajā apakšnodaļā autore noskaidro, vai pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp studentu ienākumiem un to, kā studenti vērtējuši studiju laikā iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu. Izmantojot korelācijas koeficientus, tiks pētīts, vai šo studiju programmu grupu korelācijas koeficienti būtiski atšķiras.

Dalot studiju programmas pa līmeņiem (sk. 1. tab.), netika atrasts neviens statistiski nozīmīgs korelācijas koeficients. Arī sakarību ciešums ir tuvu nullei, līdz ar to var teikt, ka šajā pētījumā netika atrastas sakarības starp studentu ienākumiem un to, kā studenti novērtējuši studiju laikā iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu.

Dalot studiju programmas pa veidiem (sk. 2. tab.), netika atrasts neviens statistiski nozīmīgs korelācijas koeficients.

1. tabula

Sakarību salīdzinājums pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmās
Comparison of Relations between Basic and Higher Level Study Programmes

	Pamatstudiju programmas	Augstākā līm. studiju programmas
Jaunas lietojamas zināšanas	-0,01	0,00
Iegūtās zināšanas cels konkurētspēju	0,04	0,05
Studiju programmas saturs atbilst darba tirgus prasībām	0,06	0,00
Studentu investīcijas studijās atmaksājas/atmaksāsies	0,09	0,02
Studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietošana darba tirgū	0,06	0,03

Dalot studiju programmas pa nozarēm (sk. 3. tab.), situācija ir stipri līdzīga – gandrīz neviens aprēķinātais korelācijas koeficients nav statistiski nozīmīgs, izņemot to, kā izglītības zinātņu studiju programmu studenti novērtē, vai investīcijas studijās atmaksājas. Starp šo studentu novērtējumiem un studentu ienākumiem pastāv statistiski nozīmīga pozitīva sakarība. Tas izskaidrojams ar likumdošanu, kas nosaka: lai strādātu par skolotāju, ir nepieciešama atbilstoša izglītība.

2. tabula

Sakarību salīdzinājums akadēmiskajās un profesionālajās studiju programmās
Comparison of Relations between Academic and Profesional Study Programmes

	Akadēmiskās studiju programmas	Profesionālās studiju programmas
Jaunas lietojamas zināšanas	-0,02	0,01
Iegūtās zināšanas cels konkurētspēju	0,04	0,02
Studiju programmas saturs atbilst darba tirgus prasībām	0,05	0,02
Studentu investīcijas studijās atmaksājas/atmaksāsies	0,08	0,06
Studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietošana darba tirgū	0,06	0,11

3. tabula

Sakarību salīdzinājums pa studiju programmu nozarēm
Comparison of Relations between Bloks of Different Fields Study Programmes

	Sociālo zinātņu	Izglītības zinātņu	Hu-manit. zinātņu	Dabas-zinātņu
Jaunas lietojamas zināšanas	0,07	0,10	0,04	-0,18
Iegūtās zināšanas cels konkurētspēju	0,09	0,03	0,08	-0,10
Studiju programmas saturs atbilst darba tirgus prasībām	0,06	0,16	0,11	-0,08
Studentu investīcijas studijās atmaksājas/atmaksāsies	0,10	0,33**	0,09	-0,04
Studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietošana darba tirgū	0,14	0,06	0,15	-0,07

** Korelācijas koeficients ir statistiski nozīmīgs ar varbūtību 0,99.

Šai pētījumā netika atrastas statistiski nozīmīgas sakarības starp studentu ienākumiem un to, kā viņi novērtē studijās iegūtās zināšanas un studiju programmu. Tātad varētu apgalvot, ka nepastāv statistiski nozīmīgas pozitīvas sakarības: jo augstāki ienākumi, jo augstāk tiek vērtētas studijās iegūtās zināšanas un apgūtā studiju programma. Autore uzskata, ka, šo sakarību trūkumu ietekmējusi valsts pašreizējā ekonomiskā situācija, kas ļoti iespaido studentu ienākumus, kā arī valsts politika izglītībā, it īpaši augstākajā izglītībā, un augstākās izglītības iestāžu un darba devēju sadarbība. Iespējams, šī kritērija efektivitātes vērtēšanai jāizmanto cits rādītājs, nevis tas, kā studenti vērtē studijās iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu.

3.2. Studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietojamība darba tirgū

Šajā apakšnodaļā autore noskaidro, vai pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietojamību darba tirgū un to, kā studenti vērtē studiju laikā iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu. Zināšanu un apgūto studiju programmu vērtējums katrs ietver studentu atbildes uz diviem jautājumiem: „jaunas lietojamas zināšanas”, „iegūtās zināšanas cels konkurētspēju” un „studiju programmas saturs atbilst darba tirgus prasībām”, „studentu investīcijas studijās atmaksājas/atmaksāsies”. Sakarību pētīšanā tiek izmantoti korelācijas koeficienti.

4. tabula

Sakarību salīdzinājums pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmās
Comparison of Relations between Basic and Higher Level Study Programmes

	Pamatstudiju programmas	Augstākā līm. studiju programmas
Jaunas lietojamas zināšanas	0,35**	0,51**
Iegūtās zināšanas cels konkurētspēju	0,34**	0,48**
Studiju programmas saturs atbilst darba tirgus prasībām	0,32**	0,46**
Studentu investīcijas studijās atmaksājas/atmaksāsies	0,30**	0,43**

** Korelācijas koeficients ir statistiski nozīmīgs ar varbūtību 0,99.

4. tabulā apskatītas sakarības starp iepriekš minētajiem rādītājiem, dalot studiju programmas pa līmeņiem. Visas sakarības ir statistiski nozīmīgas un vidēji ciešas, uz to norāda aprēķinātie korelācijas koeficienti. Visas sakarības liecina: jo studentam ir lielāka iespēja lietot studijās iegūtās zināšanas un prasmes darbā, jo augstāk students vērtē studiju laikā iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu. Var novērot, ka nedaudz ciešākas sakarības ir augstākā līmeņa studiju programmām. Pēc autores domām, tas izskaidrojams ar šo programmu studentu lielāku pieredzi gan studijās, gan darba tirgū salīdzinājumā ar pamatstudiju programmu studentiem.

5. tabulā tiek apskatītas sakarības starp iepriekš minētajiem rādītājiem, dalot studiju programmas pa veidiem: akadēmiskās un profesionālās studiju programmas. Arī šajā gadījumā visas aprēķinātās sakarības ir vidēji ciešas un statistiski nozīmīgas. Starp akadēmisko un profesionālo studiju programmu aprēķinātajām sakarībām nevar novērot lielas atšķirības, tātad studiju programmu veids neietekmē studiju laikā iegūto zināšanu un prasmju lietojumu darba tirgū.

5. tabula

Sakarību salīdzinājums akadēmiskajās un profesionālajās studiju programmās
Comparison of Relations between Academic and Profesional Study Programmes

	Akadēmiskās studiju programmas	Profesionālās studiju programmas
Jaunas lietojamas zināšanas	0,40**	0,38**
Iegūtās zināšanas cels konkurētspēju	0,38**	0,38**
Studiju programmas saturs atbilst darba tirgus prasībām	0,37**	0,32**
Studentu investīcijas studijās atmaksājas/atmaksāsies	0,35**	0,35**

** Korelācijas koeficients ir statistiski nozīmīgs ar varbūtību 0,99.

Abās iepriekš apskatītajās tabulās var manīt nelielu tendenci – starp studiju laikā iegūto zināšanu novērtējumu sakarības ir nedaudz ciešākas nekā starp apgūtās studiju programmas novērtējumu. Tas sasaucas ar iepriekšējā nodaļā apskatītajiem šo jautājumu vidējiem rādītājiem, kur studijās iegūtās zināšanas tiek vērtētas augstāk nekā apgūtā studiju programma kopumā.

6. tabula

Sakarību salīdzinājums pa studiju programmu nozaru blokiem
Comparison of Relations between Bloks of Different Fields Study Programmes

	Sociālo zinātņu	Izglītības zinātņu	Humanit. zinātņu	Dabas zinātņu
Jaunas lietojamas zināšanas	0,36**	0,31*	0,37**	0,46**
Iegūtās zināšanas cels konkurētspēju	0,37**	0,24	0,38**	0,42**
Studiju programmas saturs atbilst darba tirgus prasībām	0,35**	0,33**	0,31**	0,42**
Studentu investīcijas studijās atmaksājas/atmaksāsies	0,32**	0,31*	0,33**	0,37**

* Korelācijas koeficients ir statistiski nozīmīgs ar varbūtību 0,95.

** Korelācijas koeficients ir statistiski nozīmīgs ar varbūtību 0,99.

6. tabulā apskatītas sakarības starp iepriekš minētajiem rādītājiem, dalot studiju programmas pa nozarēm: sociālo zinātņu, izglītības zinātņu, humanitāro zinātņu un dabaszinātņu studiju programmas. Gandrīz visi tabulā redzami korelācijas koeficienti ir statistiski nozīmīgi, taču to sakarības ir nedaudz vājākas. Tikai starp izglītības zinātņu studiju programmu studentu novērtējumiem (tika vērtēti jautājumi: *vai iegūtās zināšanas cels konkurētspēju un vai studiju laikā iegūtās zināšanas un prasmes tiek lietotas darba tirgū*) nepastāv statistiski nozīmīga sakarība. Tas izskaidrojams ar valsts politiku izglītības jomā. Salīdzinoši ciešākas sakarības var novērot dabaszinātņu nozaru studiju programmās. Autore uzskata, ka, to var skaidrot ar pašreizējo valsts politisko atbalstu dabaszinātnēm.

Atrastās sakarības bija statistiski nozīmīgas, taču vidēji ciešas, un tas liecina, ka ir vēl citi faktori, kas ietekmē studentus, kad tie vērtē gan studijas, gan iegūto zināšanu un prasmju lietojamību.

Kopumā var teikt, ka starp studentu spēju lietot studijās iegūtās zināšanas darba vietā un to, kā viņi vērtē studijās iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu, gandrīz visos apskatītajos gadījumos tika atrastas statistiski nozīmīgas pozitīvas sakarības. Tātad – ja studiju laikā iegūtās zināšanas un prasmes students var izmantot darbā, students atzinīgāk vērtē gan studijās iegūtās zināšanas, gan studiju programmu kopumā. Salīdzinoši ciešākas sakarības bija vērojamas starp augstākā līmeņa studiju programmu studentu novērtējumiem un dabaszinātņu studiju programmu studentu novērtējumiem. Tomēr, analizējot šīs sakarības, netika ņemts vērā, vai studenti strādā studijām atbilstošā specialitātē, kāds ir attiecīgās nozares pašreizējais ekonomiskais stāvoklis un kādas ir attīstības iespējas nākotnē. Tāpat netika ņemtas vērā studentu personīgās iezīmes, piemēram, vecums, darba un studiju pieredze, attieksme pret dzīvi, ģimenes stāvoklis.

Secinājumi

Augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas sistēma Latvijā atbilst Boloņas procesam un ES kopējām nostādnēm. Akreditācijas process ir kvalitātes nodrošināšanas sistēmas sastāvdaļa, kurā tiek vērtēta arī studiju programmas kvalitāte, izmantojot Ministru kabinetā apstiprinātos vērtēšanas kritērijus. Autore uzskata, ka, vērtējot studiju programmu kvalitāti, būtu jāvērtē to lietderība. Šai rakstā tika apskatīti divi studiju programmas lietderības kritēriji: studenta konkurētspēja un studijās iegūto zināšanu lietojamība.

Vērtējumi par studiju laikā iegūtajām zināšanām un apgūto studiju programmu būtiski neatšķiras starp pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju programmu studentiem. Profesionālo studiju programmu studenti iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu vērtē nedaudz augstāk nekā akadēmisko studiju programmu studenti, tāpat nedaudz atšķiras dažādu studiju programmu nozaru studentu vērtējumi.

Studentu ienākumu lielums atkarīgs no nozares, kurā studē, kā arī no studiju programmas līmeņa vai pieredzes darba tirgū. Studentu ienākumu līmenis nav atkarīgs no studiju programmas veida (no akadēmiskās vai profesionālās studiju programmas).

Vērtēšanas kritēriju efektivitāte tika pēfita, analizējot, vai pastāv sakarības starp to, kā studenti novērtē studijās iegūtās zināšanas, apgūto studiju programmu, un studentu ienākumiem, studijās iegūto zināšanu lietojamību. Analīzes rezultātā tika secināts, ka, ņemot vērā pašreizējo ekonomisko situāciju valstī, starp studentu ienākumu līmeni un to, kā viņi vērtē studijās iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu, netika atrastas statistiski nozīmīgas sakarības. Savukārt, pētot otru izvēlēto rādītāju, tika atrastas statistiski nozīmīgas sakarības. Līdz ar to var secināt: jo intensīvāk students lieto studijās iegūtās zināšanas, pildot darba pienākumus, jo augstāk viņš vērtē studijās iegūtās zināšanas un apgūto studiju programmu. Atrastas sakarības ir vidēji ciešas, tādat eksistē vēl arī citi faktori, kas ietekmē studentu vērtējumu par studijām.

LITERATŪRA

1. Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centra mājaslapa.
Pieejams: <http://www.aiknc.lv/lv/about.php>.
2. Augstskolas likums 01.12.1995.
3. Dzelme J. Augstākā izglītība krustcelēs. Augstākās izglītības īstenošanas principu maiņa (paradigmas maiņa). Pieejams: <http://www.aiknc.lv/lv/kopmat/>, publicēts 2009. gada 21. oktobrī.
4. Dzelme J. Kā atrast kvalitāti Latvijas augstākajā izglītībā. Izglītība un kultūra, Nr. 19 (3129), 14.05.2009.
5. Latvijas Universitātes Akadēmiskā departamenta veiktās 1. kursa studentu aptaujas rezultāti 2006. un 2007. gadā.
6. Latvijas Universitātes pētniecības projekta „Studentu skaita un sastāva vidējā termiņa prognozes, ņemot vērā studentu motivāciju un gaidas attiecībā uz augstāko izglītību” dati.
7. MK noteikumi Nr. 821 „Augstskolu, koledžu un augstākās izglītības programmu akreditācijas kārtība” 03.10.2006.

Summary

During the last years the question about evaluating quality of higher education study programmes is becoming more and more urgent. How to choose the right and effective criteria for evaluating study programmes in higher education? Criteria for accreditation have general and formal character. Responsibility to improve and assurance quality is to higher education institution, what realize study programmes.

In this paper author describes two criterias for evaluating usefulness of study programmes to each student and all society. These are usability of knowledges and abilities, what student got in higher education and student competiveness in labour market. Second criteria describes income of student. To analyze effectiveness of both criterias, author analyze relationship between choosen criterias and students estimation about knowledge, what they got in studies, and about study programme, what they have finished.

Keywords: *accreditation process, quality of study programme, effectiveness of criteria for evaluation.*

Tirgus teritorijas novērtēšanas stadijas mazumtirdzniecībā

Stages of Retail Market Areas Evaluation

Mārtiņš Danusēvičs

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: martins.danusevics@lu.lv

Mazumtirdzniecības vietas izvēle ir process, kurā tiek analizēti dažādi vietas izvēles līmeņi – no reģiona izvēles līdz pat konkrētas adreses izvēlei. Autors aplūko novērtēšanas stadijas, kas jāveic, pirms tiek izvēlēta pārdošanas teritorija vai tirdzniecības vieta. Tiek piedāvāta tirgus teritoriju novērtēšanas metožu secība, analizējami rādītāji, to lietojums, tai skaitā tirdzniecības blīvuma, tirgus piesātinājuma, pirktspējas, stratēģiskās vērtības un citu raksturlielumu novērtēšana. Balstoties uz novērtējuma rezultātiem, var pieņemt turpmākus lēmumus par to, kurā tirgus teritorijā vai teritorijās dziļāk izpētīt pārdošanas teritoriju.

Atslēgvārdi: mazumtirdzniecība, tirgus teritorija, tirgus teritorijas izvēles kritēriji.

Ievads

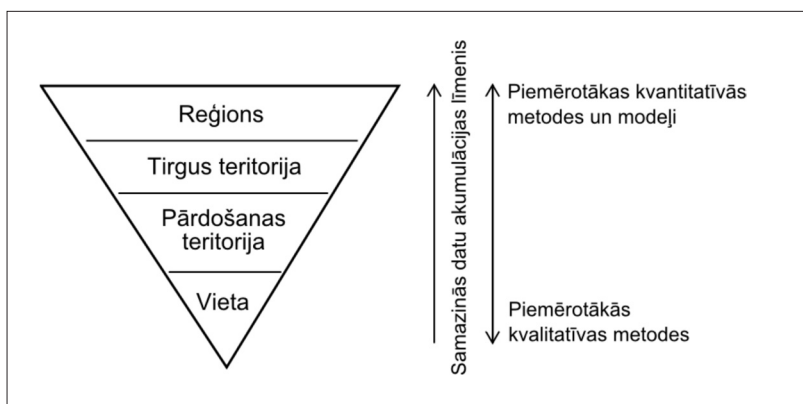
Mazumtirdzniecības veikalu tīklu attīstībā viens no svarīgākajiem posmiem ir jauno veikalu izvietojuma plānošana. Salīdzinājumā ar citiem lēmumiem, ko pieņem veikalu tīklu vadība, piemēram, iepirkumiem, tirgvedības pasākumiem, finanšu un personāla plānošanu, tieši atrašanās vietas lēmumi ir vieni no stratēģiski svarīgākajiem, un tos ir visgrūtāk koriģēt. Neveiksmīgi izvēlēta veikala vieta uzņēmumam var radīt lielus zaudējumus, kas galvenokārt saistīti ar lielām būvniecības un veikala aprīkošanas izmaksām. Veikala vietas maiņa var notikt tikai pēc vairāku gadu perioda. Tādēļ ir ļoti svarīgi, lai uzņēmumu vadības rīcībā būtu piemērots, ērti lietojams instruments, kas ļautu pieņemt šos svarīgos lēmumus. Darba **mērķis** ir izstrādāt metožu kompleksu, pēc kā izvēlēties mazumtirdzniecības uzņēmumu tirgus teritoriju.

Mazumtirdzniecības vietas izvēles līmeņi

Teritoriālās izplešanās lēmumi tiek pieņemti vairākos līmeņos – sākot ar reģiona izvēli, kas ietver vai nu vienas valsts reģionus, vai mazu valstu gadījumā visu valsti kādā valstu grupā; tirgus teritorijas un pārdošanas teritorijas izvēli. Ikvienā līmenī tiek izmantotas citas novērtēšanas metodes. Vieta tiek izvēlēta vairākos līmeņos, katrā nākamajā līmenī samazinot pētīšanas areālu. Šie līmeņi ir:

- reģions – valsts lielākie apgabali, kurus var iedalīt pēc administratīvām, kulturālām vai ekonomiskām pazīmēm, bet kuri ir savstarpēji homogēni;

- tirgus teritorija (*market area*) – reģiona daļa, parasti pilsēta. Tirgus teritorija ir saistīta ar fundamentālo tirgus jēdzienu kā teritorija, kurā atrodas pašreizējie un potenciālie pircēji, kas pašlaik un šajā teritorijā ir iesaistīti preču un pakalpojumu apmaiņā vai drīzumā tajā iesaistīsies;
- pārdošanas teritorija (*trade area*) – apgabals pilsētā vai apdzīvotā vietā, no kura veikals gūs savus pircējus. Pastāv vairākas tirdzniecības vietas definīcijas: 1) tirdzniecības teritorija – ‘ģeogrāfiska teritorija, no kuras veikals gūst pircējus’ [4], 2) tirdzniecības teritorija – ‘rajons, kura robežās ir ekonomiski izdevīgi veikt mārketinga pasākumus, lai pārdotu vai piegādātu preces un pakalpojumus’ [7];
- tirdzniecības vieta – konkrēta vieta tirdzniecības teritorijā.



1. att. Veikala vietas izvēles teritoriālie līmeņi
Territorial Levels for Selecting Store Location

Pirmās analītiskās metodes veikalu izvietojuma novērtēšanai un plānošanai tika izstrādātas jau 20. gs. 30. gados, kad pirmos pētījumus veica Reiljs [7], vēlākās dekādēs tika izstrādātas jaunas metodes, kas bija balstītas gan uz Reilija iestrādēm, piemēram, Hafa likums [5], gan uz citiem pieņēmumiem. Tomēr, aplūkojot metodes, kas izstrādātas līdz pat mūsdienām, piemēram, balstoties uz *Coro* un *Jose* apskata pētījumu [2], ir izstrādātas tikai atsevišķos veikala izvēles posmos lietojamās metodes. Autors uzskata, ka nepieciešams izstrādāt metožu un modeļu kompleksu, kas paredzētu šo dažādo pieejamo, kā arī līdz šim neizstrādāto metožu apvienojumu. Tādēļ autors piedāvā savu pieeju tirgus teritorijas novērtēšanas metožu un modeļu kompleksa izveidei.

Tirgus teritorijas izvēles metodoloģija

Šajā darbā aplūkoti tikai tirgus teritorijas izvēles nosacījumi un metodes, autors piedāvā tirgus teritorijas novērtēšanas metožu un modeļu kompleksu. Piedāvātajā metodoloģijā autors ir izvēlējis metodes un modeļus, kas tiek izmantoti tirgus teritoriju novērtēšanā zinātniskajā literatūrā, kā arī piedāvā savus elementus, kas būtu jāiekļauj šādā sistēmā. Visiem elementiem dota analīzes secība (2. attēls),

kas ir balstīta uz informatīvā nodrošinājuma pieejamību, ievērojot principu, ka analīze tiek sākta ar tiem elementiem, kuriem nepieciešamā ieejas informācija ir publiski pieejama un visvieglāk iegūstama. Tālākos analīzes blokus autors izmanto pēc sākotnējo bloku analīzes, jo tie ir balstīti uz kompleksākiem aprēķiniem un to realizācijai nepieciešams organizēt ekspertu aptaujas vai socioloģiskus pētījumus. Starp elementiem var izveidot informatīvās saiknes. Kompleksā autors piedāvā iekļaut šādus elementus:

- tirdzniecības blīvums;
- ierobežojumi;
- stratēģiskās pievilcības vērtēšana;
- tirgus pievilksanas spēks;
- pirktpējas analīze;
- pieprasījuma analīze;
- teritoriju sezonālā rakstura novērtējums;
- bankrotējušo un jauno uzņēmumu attiecība;
- konkurējošo uzņēmumu īpatsvars tirgus teritorijā.

Katra no šīm stadijām rakstā tiks aplūkota tuvāk, norādot to izmantošanas iespējas, nolūku un potenciālās izmantošanas problēmas. Autors piedāvā šādu analīzes secību izmantot mazumtirdzniecības uzņēmumos, kas vēlas novērtēt, kura tirgus teritorija būtu piemērotāka veikalu tīkla ekspansijai.

Tirdzniecības blīvums. Novērtējot tirgus teritorijas pievilcību jauna veikala izveidei, uzņēmējam var rasties jautājums, vai šajā tirgū vēl ir brīvas vietas jaunam veikalam un cik ātri varēs iegūt pietiekami lielu apgrozījumu, lai attaisnotu investīcijas. Lai to novērtētu, tiek izmantots mazumtirdzniecības blīvuma indekss (*Indekss of Retail saturation*), kas raksturo mājsaimniecības apgrozījumu pētāmajā preču grupā attiecībā pret vienu kvadrātmetru mazumtirdzniecības tirdzniecības platības. Mazumtirdzniecības blīvuma indekss ir ļoti plaši izplatīts tirgus pievilcības novērtēšanas instruments [9].

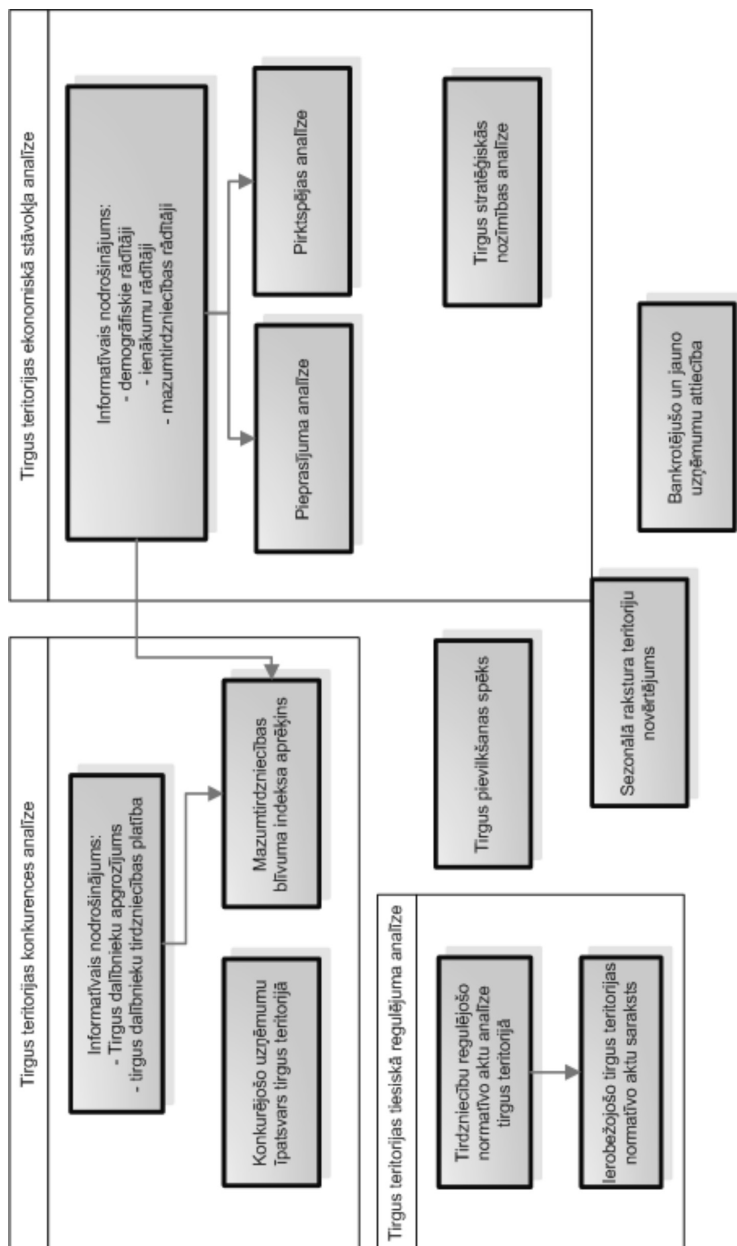
Šo aprēķinu veic visās interesējošās teritorijās, un teritorijas, kurās šis rādītājs ir augstāks, tiek uzskatītas par izdevīgākām. Jo vairāk līdzekļu tiek patērēti uz vienu kvadrātmetru tirdzniecības platības, jo lielāka būs plānotā veikala peļņa.

Ierobežojumi. Tirgus līmenis parasti sakrīt ar pašvaldību administratīvo līmeni. Pašvaldību līmenī darbojas dažādi normatīvie akti, kas regulē mazumtirdzniecības darbību. Protams, ir atsevišķs normatīvo aktu kopums, kas darbojas visā valstī, tomēr pašvaldību regulējums ir daudz specifiskāks, tas vairāk ietekmē tirgotāju ikdienas darbību. Līdz ar to uzņēmējam dažādās pašvaldībās var būt dažādi ierobežojumi, kas var motivēt izvēlēties pašvaldību, kurā ir mazāk stingri regulējumi.

Autors uzskata, ka tirgus teritorijās pašvaldību robežās nepieciešams ņemt vērā šādus mazumtirdzniecības ierobežojumus.

- 1) *Noteiktu preču vai preču grupu tirdzniecības aizliegums.*

Pašvaldībās var būt aizliegta atsevišķu preču vai preču grupu realizācija. Parasti šādi ierobežojumi attiecas uz precēm, kuru lietošana tiek uzskatīta par kaitīgu patērētāju veselībai vai neatbilstošu sabiedrības interesēm.



2. att. Tirgus teritorijas novērtēšanas stadijas
Market Area Evaluation Stages

Visizplatītākie tirdzniecības ierobežojumi ir alkoholiskajiem dzērieniem, tabakai u. c. Ir sastopami gadījumi, kad preču tirdzniecības ierobežojumi ir saistīti ar preces stratēģisko lietojumu, piemēram, var būt aizliegts tirgot ieročus vai specifisku elektroniku, kas var tikt izmantota militārām vajadzībām.

- 2) *Noteiktu preču vai preču grupu vai vispārīgi tirdzniecības laika ierobežojumi.* Pašvaldības var noteikt savā teritorijā aizliegumu tirgot dažādas preces noteiktās diennakts stundās vai nedēļas dienās. Latvijā tika ieviesti alkohola tirdzniecības ierobežojumi, kas aizliedz tirgot alkoholu no plkst. 22.00 līdz 6.00. Atsevišķās pašvaldībās var būt ierobežojumi noteiktās nedēļas dienās, kā tas ir Vācijā, kur ir aizliegta tirdzniecība brīvdienās.
- 3) *Tirdzniecības zonējumi.* Attīstoties pilsētām un citām teritoriālām vienībām, to vadītāji veido stratēģiskās attīstības plānus, lai nepieļautu nekontrolētu pilsētu izaugsmi, sabalansējot komerciālo, industriālo un rezidentālo apbūvi. Šādas stratēģijas izveidei tiek izstrādāti pilsētu attīstības plāni, kas ietver pilsētas zonējumus. Dažādām pilsētas teritorijām tiek noteikts atšķirīgs zonējums, kas regulē, kāda veida celtnes var tikt būvētas attiecīgajā zonā. Zonējums var noteikt, vai šajā zonā drīkst celt industriālās ēkas, komercbūves, dzīvojamās ēkas, izklaides objektus, transporta mezglus, kā arī nosaka pieļaujamo apbūves intensitāti, stāvu skaitu u. c. parametrus. Līdz ar to mazumtirgotājam, kas plāno uzsākt darbu kādā tirgus teritorijā, svarīgi novērtēt, cik brīvi vai ierobežojoši ir šie zonējumi. Vai tie pieļauj pietiekami plašu mazumtirdzniecības objektu būvniecību, vai pastāv iespējas izplest veikalu tīklu, vai zonējums paredz kombinētās tirdzniecības un komerciālās zonas un tirdzniecības un dzīvojamās zonas, lai būtu iespējams pārtvert potenciālo pircēju plūsmas.
- 4) *Preču piegādes laika ierobežojumi.* Attīstoties pilsētām, arvien būtiskāka kļūst satiksmes un sastrēgumu problēma. Līdz ar to daudzas pašvaldības ierobežo automašīnu apstāšanās iespējas ielu malās, lai atvieglotu satiksmes plūsmas. Tādā veidā tiek apgrūtināta preču piegāde, jo daudziem veikaliem, sevišķi pilsētu centros, nav pieejamas savas stāvvietas un tiek izmantotas sabiedriskās stāvvietas. Līdz ar to, lai vispār būtu iespējamas piegādes veikaliem, pašvaldības nosaka konkrētus laikus, kad drīkst piegādāt preces veikaliem katrā pilsētas zonā.
- 5) *Transporta apstāšanās un stāvēšanas ierobežojumi.* Līdzīgi kā preču piegādes ierobežojumos, viens no risinājumiem sastrēgumu mazināšanai pilsētās ar satiksmes problēmām ir autostāvvietu skaita samazināšana vai paaugstinātas maksas ieviešana par automašīnu novietošanu. Līdz ar to tirgus teritorijās, kur ir šādi paaugstināti ierobežojumi, potenciālajiem pircējiem tiek apgrūtināta veikalu apmeklēšana pilsētu centrā. Papildu ierobežojumu novērtēšanai svarīgi analizēt plūsmu [2].
- 6) *Licencēšanas nosacījumi un izmaksas.* Lai sniegtu mazumtirdzniecības pakalpojumus pašvaldībā vai lai tirgotu atsevišķas preču grupas (alkoholu, tabaku u. c.), uzņēmumam nepieciešamas

pašvaldības licences, kas ļauj veikt šādu darbību. Lai uzsāktu darbību kādā tirgus teritorijā, jāreķinās ar izdevumiem licenču iegādei, un tie var atšķirties atkarībā no pašvaldības.

Novērtējot katru tirgus teritoriju, jāapkopo visu zināmo ierobežojumu un to apjoma rādītāji, lai iegūtu kompleksu rādītāju, kas raksturo tirgus teritorijā valdošā mazumtirdzniecības režīma ierobežotības līmeni. Iespējami divi kompleksā rādītāja novērtēšanas veidi – vispārīgs kompleksais rādītājs un specializētais kompleksais rādītājs. Pirms kompleksā rādītāja aprēķināšanas ir jāizslēdz tirgus teritorijas, kuras neatbilst veikala prasībām, jo tajās nav atļauta attiecīgās preču grupas tirdzniecība.

Vispārīgs kompleksais rādītājs ir svērtais vidējais rādītājs, kurā izmanto ierobežojumus, kas attiecas uz mazumtirdzniecību kopumā. Specializētais kompleksais rādītājs tiek aprēķināts noteiktai preču grupai un mazumtirdzniecības veidam. Piemēram, ja uzņēmums tirgo alkoholiskos dzērienus un tabaku, bet netirgo citas preču grupas, tad uzņēmumam jānovērtē ne tikai vispārīgie ierobežojumi, bet arī ierobežojumi tā pārstāvētajām precēm. Līdzvērtīgs var būt arī specializētais kompleksais rādītājs tiem veikaliem, kuriem paredzēts atrasties pilsētu vēsturiskajos centros vai citās teritorijās, kur parasti ir paaugstinātas stingrības ierobežojumi.

Specializētā kompleksā rādītāja aprēķinā dažādiem veikalu tipiem autors piedāvā (1. tabula) dažādus svaru koeficientus. Svaru koeficientus autors nosaka, balstoties uz dažādu preču grupu tirdzniecībai nepieciešamajām prasībām. Piemēram, elektronikas preču tirdzniecībai nav svarīgi tirdzniecības laika ierobežojumi, jo patērētāji šādas preces pērk plānoti un atvēl to iegādei ilgāku laiku, līdz ar to neveic pirkumus ierobežotās stundās. Pretēji ir pārtikas preču gadījumā, jo to iegāde bieži ir spontāna un visu diennakti, tādēļ pārtikas mazumtirgotāji ir jutīgāki pret tirdzniecības laika ierobežojumiem. Savukārt apstāšanās ierobežojumi traucē celtniecības materiālu tirdzniecības uzņēmumiem, jo tie vairāk piedāvā lielgabariņa preces, kuru transportēšanai nepieciešamas automašīnas, turpretī alkoholisko dzērienu un pārtikas iegādei pircējiem personīgais auto nav obligāts priekšnosacījums.

1. tabula

Tirdzniecības ierobežojumu nozīmīgumu raksturojošie svaru koeficienti dažādām preču grupām

Weight Coefficients Characterising Trade Limitation Significance for Different Product Groups

Mazumtirdzniecības ierobežojumu veidi	Pārtika	Alkoholiskie dzērieni un tabaka	Elektronika	Celtniecības materiāli
Preču tirdzniecības aizliegums	Darbojas kā tirgus teritoriju izslēdzošs ierobežojums			
Tirdzniecības laika ierobežojumi	0,8	1,0	0,3	0,5
Tirdzniecības zonējumi	0,7	0,8	0,5	0,4
Piegādes ierobežojumi	1,0	0,7	0,9	1,0
Apstāšanās ierobežojumi	0,4	0,4	0,9	1,0
Licencēšana	0,7	1,0	0,3	0,7

Stratēģiskās pievilcības vērtēšana. Viens no būtiskākajiem komponentiem tirgus teritorijas novērtēšanā ir tā stratēģiskās pievilcības vērtēšana. Šajā posmā

autors piedāvā dažādus tirgus konjunktūras rādītājus, kas ļauj novērtēt, cik plašas būtu izplešanās iespējas tirgū un kādā attīstības stadijā varētu būt pats tirgus. Stratēģiskajai pievilcības analīzei autors piedāvā analizēt gan kopējo tirgus teritorijas ekonomisko stāvokli, kas ietvertu ne tikai tautsaimniecības galvenos ekonomiskos, bet arī sociālos rādītājus – nodarbinātību, sociālo slāņu struktūru. Būtiski ir novērtēt investīciju dinamiku tirgus teritorijā, jo tas liecinātu par investoru attieksmi pret reģionu un ļautu novērtēt, kādā ekonomiskās attīstības stadijā atrodas tirgus. Šo tirgu stratēģiskās pievilcības analīzei autors piedāvā izmantot regresijas analīzes metodes un ekspertmetodes.

Tirgus pievilcības spēks. Jebkuram tirgum piemīt pievilcības spēks, ko novērtē, ņemot vērā dažādus tirgus teritorijas parametrus un objektus, kas piesaista potenciālos pircējus no apkārtējām teritorijām. Gravitācijas modeļos [7; 5] tiek pētīts teritorijas kopējais pievilcības spēks, tomēr nav piedāvāta atsevišķu sabiedrisko objektu analīze. Autors piedāvā detalizētāk aplūkot atsevišķu tirgus pievilcības spēka elementus.

- Iedzīvotāju skaits – jo lielāks ir kādas tirgus teritorijas iedzīvotāju skaits, jo vairāk šī teritorija pati sāk darboties kā pievilcības spēks.
- Uzņēmumu skaits un darbvieta skaits – daudzās tirgus teritorijās strādājošie cilvēki dzīvo citās teritorijās, katru dienu pārvietojas starp teritorijām, un daļu pirkumu tie veic nevis savā dzīves teritorijā, bet gan darba teritorijā. Līdz ar to vairāk uzņēmumu un to radīto darbvieta rada lielāku potenciālo pircēju plūsmu.
- Tūrisma objekti – izņemot tirgus teritorijā dzīvojošos un strādājošos, potenciālie pircēji ir arī iekšvalsts un starpvalstu tūristi. Potenciālo pircēju skaitu nosaka tūrisma objektu skaits tirgus teritorijā.
- Tranzīta punkti – sabiedriskās satiksmes mezgli tuvākajā apkaimē veicina tirdzniecību, jo šajos punktos vienmēr ir daudz potenciālo pircēju.
- Tirdzniecības uzņēmumu skaits un to tirdzniecības platība – dažādās apdzīvotās vietās tirdzniecības uzņēmumiem ir raksturīga koncentrācija vietējos klasteros. Šāda koncentrēšanās noteiktā teritorijā veicina pircēju plūsmu, jo klienti labāk izvēlas iepirkties vienuviet, lai samazinātu laika patēriņu pirkumu izvēlei. Līdz ar to daudzi tirdzniecības uzņēmumi kādā tirgus teritorijā var piesaistīt pircējus no plašāka areāla.

Autors piedāvā katram pievilcības spēka elementam novērtēt potenciālo pircēju plūsmu, ko noteiktā laika periodā piesaista konkrētais elements. To var izdarīt, izmantojot dažādas plūsmas novērtēšanas metodes, piemēram, elektroniskās skaitīšanas sistēmas, izlases novērojumus u. c.

Pirktpējas analīze. Tirgus teritorijas izvēlē nozīme ir ne tikai iedzīvotāju skaitam, ko būtu iespējams piesaistīt veikalu tīklam, bet arī šo potenciālo klientu iespējamā reāli patērēt piedāvāto precī vai pakalpojumu – tātad ir nepieciešams novērtēt reālo pirktpēju, to, kādu preču apjomu iedzīvotāji ar saviem ienākumiem un preces tirdzniecības izmaksām šajā tirgus teritorijā ir spējīgi iegādāties. Pirktpējas līmeņa noteikšana nenozīmē, ka iegūtais rādītājs ir preces daudzums, ko reāli būs

iespējams realizēt. Tas ir aptuvens orientieris, kas tiek izmantots tirgus teritoriju salīdzināšanā, novērtēšanā un ranžēšanā.

Analizējot pirktspēju, parasti tiek izmantots noteikts patēriņa preču grozs, lai varētu salīdzināt pirktspēju dažādās valstīs. Šajā darbā uzsvars tiek likts uz mazumtirdzniecību, tāpēc pirktspējas novērtēšanā nav nepieciešamības aplūkot citu nozaru pakalpojumus, piemēram, komunālos pakalpojumus, transportu vai finanšu starpniecību. Analizējot noteiktas preču grupas veikalū, nepieciešams izmantot tieši šīs grupas preču pirktspēju.

Veicot aprēķinus, nepieciešams noteikt preču apjomu, ko par vienu latu iespējams iegādāties tirgus teritorijā. Līdz ar to pirmais faktors, kas jānovērtē, ir izmaksas konkrētajā tirgus teritorijā. Var pieņemt, ka preces iegādes izmaksas visās teritorijās varētu būt vienādas, tomēr ir sagaidāmas dažādas preces transportēšanas, uzglabāšanas, realizācijas un administratīvās izmaksas.

Kad ir noteikta preces sagaidāmā cena tirgus teritorijā, balstoties uz oficiālās statistikas datiem, iespējams noteikt tirgus teritorijas iedzīvotāju vidējos ienākumus. Kombinējot šo informāciju ar iepriekš noteikto cenu, var novērtēt preču skaitu, ko vidēji var iegādāties viens tirgus iedzīvotājs.

Plaši izmantots rādītājs, kas ietver sevī vairākus rādītājus, ir pirktspējas indekss (*Buying Power Index*). Šim rādītājam ir trīs pamatsastāvdaļas:

- tirgus teritorijā dzīvojošo iedzīvotāju īpatsvars no visas valsts iedzīvotāju skaita;
- tirgus teritorijas pētāmās preču grupas vai nozares mazumtirdzniecības apgrozījuma attiecība pret visas valsts apgrozījumu šajā pašā preču grupā vai nozarē;
- tirgus teritorijā dzīvojošo personu patēriņam izmantojamā ienākuma īpatsvars visas valsts iedzīvotāju rīcībā esošā ienākuma apjomā.

Šīs trīs sastāvdaļas netiek iekļautas indeksa aprēķinā ar vienādu nozīmīgumu. Katrai sastāvdaļai ir noteikts svaru koeficients. Iedzīvotāju skaita īpatsvars ir visnozīmīgākā komponente, tādēļ tās svara koeficients ir 2. Apgrozījuma attiecība tiek iekļauta indeksā ar svaru koeficientu 3. Savukārt patēriņam izmantojamais ienākums ir būtiskākā indeksa sastāvdaļa ar svaru koeficientu 5, kas veido pusi no visiem indeksa svara koeficientiem.

Augstāks PI indekss liecina par to, ka pētāmajā tirgus teritorijā ir augstāka pirktspēja. Tomēr šis rādītājs nespēj raksturot tādas sociālekonomiskas parādības kā ienākumu sadalījums, ienākumu stabilitāte un ienākumu tendences. Šis indekss ir piemērotāks precēm, pēc kurām ir liels sabiedrības pieprasījums un kurām ir vairākumam sabiedrības slāņu pieejama cenu politika. Ja pētāmā prece vai preču grupa ir ar mazāku potenciālo pircēju loku, tad lielāka nozīme analizē būtu jāpievērš metodēm, kuras vērtē pircēju ienākumus, piederību pie sociālām grupām, vecumu, dzimumu un citus rādītājus.

Pieprasījuma analīze. Pirktspējas analīze ļauj noteikt, kādu preču apjomu varētu iegādāties katrs iedzīvotājs, taču iegūtie rādītāji neliecina par to, vai iedzīvotāji patiesi ir motivēti veikt pirkumu. Tādēļ ir nepieciešams analizēt un prognozēt potenciālo pieprasījumu. Šī uzdevuma veikšanai par vispiemērotākām autors uzskata

iedzīvotāju aptaujas, kurās tiktu identificēts iedzīvotāju īpatsvars, kas ir ieinteresēts iegādāties piedāvāto preci vai preču grupas produktus, un citi rādītāji, kas raksturo patērētājus.

Analizējot pieprasījumu, ir būtiski novērtēt, cik liels varētu būt neapmierinātais pieprasījums tirgus teritorijā. Pieņemot, ka vienmēr pastāv zināms daudzums iedzīvotāju, kas nepērk piedāvāto preces tipu, bet varētu pirkt, pastāv varbūtība, ka jaunais veikals spētu piesaistīt tirgum daļu no šī neapmierinātā pieprasījuma. Lai īstenotu šādu tirgus pieaugumu, nepieciešams, lai veikala piedāvājums papildinātu līdz šim tirgus teritorijā esošo veikalu piedāvājumu.

Tirgus teritoriju sezonālā rakstura novērtējums. Tirgus teritorijām var būt raksturīgs gan vienmērīgs pieprasījums pēc preces vai preču grupas visu gadu, gan būtisks pieprasījuma pieaugums atsevišķos mēnešos un samazinājums citos. Šādas sezonālas svārstības parasti ir izteiktas teritorijām, kur nozīmīgs patērētāju īpatsvars ir iekšzemes vai starpvalstu tūristi, piemēram, kūrortpilsētās. Katrai aplūkojamai tirgus teritorijai ir nepieciešams noteikt tās pieprasījuma sezonalitāti. Šāda novērtējuma mērķis ir noteikt, vai naudas plūsma sezonās ar augstu pieprasījumu būs pietiekami liela, lai nodrošinātu rentablu uzņēmuma darbību visu gadu. Papildus tam nepieciešams izvērtēt alternatīvās stratēģijas tirgus teritorijā – tā var būt pastāvīga tirdzniecības vieta, kas ārpus tirdzniecības sezonas turpina darboties ar zaudējumiem, bet saglabā kopējo gada rentabilitāti, vai sezonāla tirdzniecības vieta, kas tiek ierīkota vai irēta tikai rentablajās sezonās. Risinājums var atšķirties atkarībā no tirdzniecības tīkla specifikas – vai ir nepieciešamas specializētas telpas, kuras nav iespējams irēt, vai iekārtas, kuras nav iespējams transportēt. Šādos gadījumos izvēle nav elastīga. Šajā posmā autors iesaka izmantot analogijas metodi, balstoties uz citu tirgus teritoriju pieredzi, kurām ir līdzīgs sezonalitātes raksturs.

Bankrotējušo un jaunu uzņēmumu attiecība tirgus teritorijā. Tirgus teritorijas pievilcību tirdzniecības uzsākšanai iespējams novērtēt gan ar tiešiem tirgu raksturojošiem rādītājiem, gan arī novērtējot līdzšinējo dalībnieku aktivitāti. Ja tirgus teritorijā tiek novērota paaugstināta bankrotu pieteikumu un likvidēto uzņēmumu dinamika pētāmajā preču grupas segmentā, tas var tikt uzskatīts par pazīmi tam, ka tirgus piesātinājums ir tuvu maksimumam. Attiecīgi strauja jaunu uzņēmumu dibināšana, kas darbojas interesējošajā tirgū, norāda, ka tirgus ir augšupejošā stadijā. Pēdējo gadu uzņēmumu slēgšanas un atvēršanas attiecība un kvantitāte var kalpot kā indikators, kas nosaka kurā attīstības stadijā ir tirgus un vai ir ieteicams uzsākt darbību šajā tirgū.

Konkurējošo uzņēmumu īpatsvars tirgus teritorijā. Tirgus teritorijā nepieciešams novērtēt konkurences līmeni. Pirmkārt, var analizēt tirgus koncentrāciju, un iegūtie koncentrācijas rādītāji ļauj ranžēt tirgus teritorijas pēc to konkurences līmeņa, izvēloties tālākai ekspansijai teritorijas ar zemāko mazumtirdzniecības koncentrāciju. Otrkārt, būtiska ir konkurences īpatsvara kvalitatīvā analīze preču grupas un tirgus segmentā. Tā kā mazumtirdzniecībā konkurentu cenu politika un preču sortiments bieži daļēji pārklājas, ir ļoti grūti novērtēt tirgus daļas, ja viens veikals konkurē vairākos segmentos. Tādēļ kvalitatīvs novērtējums, kurā tiktu izmantotas ekspertmetodes, ļautu sarindot tirgus teritorijas pēc iekarošanas perspektīvām.

Tirgus teritoriju izvēle

Pateicoties aplūkotajiem analīzes soļiem, iespējams iegūt tirgus teritoriju novērtējumu. Katrā stadijā iespējams iegūt indikatorus, kas raksturo katru pētāmo tirgus teritoriju. Izmantojot šos indikatorus, var izveidot tirgus teritoriju reitingus, tādējādi identificējot perspektīvākās teritorijas mazumtirdzniecības uzsākšanai. Apkopojot rezultātus no visiem analīzes posmiem, tirgus teritoriju reitingi var tikt apvienoti, lai aprēķinātu kopējo tirgus teritoriju reitingu. Aprēķinā visi reitingi var tikt summēti vienlīdzīgi vai arī var izmantot svaru koeficientus, lai izceltu atsevišķu indikatoru svarīgumu. Katra mazumtirdzniecības uzņēmuma gadījumā nepieciešams noteikt, kuri indikatori ir svarīgāki konkrētās preču grupas vai pircēju mērķauditorijā. Apkopojot visos analīzes posmos iegūtos rādītājus (sk. 2. tabulu), var tikt aprēķināti vai novērtēti vairāki kritēriji. Dažu teritoriju izvēle var tikt balstīta uz kritēriju rangū, citos gadījumos kritērijs var kalpot kā kritiskā robeža, kuru nepārsniegušās teritorijas tiek atzītas par nepiemērotām mazumtirdzniecības ekspansijai.

2. tabula

Kompleksa elementu izmantošanas principi tirgus teritoriju atlasē
Principles of Selecting Trade Territories by Elements of the Complex

Tirgus teritoriju izvēles metožu un modeļu kompleksa elementi	Kritēriji	Tirgus teritoriju atlasē princips
Tirdzniecības blīvums	Mazumtirdzniecības blīvuma indekss	Teritoriju ranžēšana pēc kritērija
Ierobežojumi	Ierobežojumu apjoma rādītāji Ierobežotības līmenis	Atbilstība apriori noteiktam kritiskajam ierobežojumu apjomam
Stratēģiskās pievilcības vērtēšana	Investīciju apjoms Nodarbinātības līmenis Iedzīvotāju ienākumi	Teritoriju ranžēšana pēc kritēriju prognozes
Tirgus pievilksanas spēks	Pievilksanas spēka novērtējums	Teritoriju ranžēšana pēc kritērija
Pirktspējas analīze	Pirktspējas indekss	Teritoriju ranžēšana pēc kritērija
Pieprasījuma analīze	Potenciālo pircēju īpatsvars	Atbilstība apriori noteiktam kritiskajam īpatsvaram
Teritoriju sezonālā rakstura novērtējums	Prognozētā pieprasījuma sezonālais sadalījums	Atbilstība apriori noteiktam sezonālajam sadalījumam
Bankrotējušo un jauno uzņēmumu attiecība	Uzņēmumu skaita pieaugums	Teritoriju ranžēšana pēc kritērija
Konkurējošo uzņēmumu īpatsvars tirgus teritorijā	Koncentrācijas rādītāji Konkurences kvalitatīvais ekspertvērtējums	Teritoriju ranžēšana pēc kritērija

Pēc visu minēto kritēriju novērtēšanas no kopējā aplūkoto teritoriju skaita daļa teritoriju tiks atzītas par nederīgām. Atlikušo teritoriju novērtēšanai autors piedāvā izmantot teritoriju rangū summu pēc dažādiem kritērijiem. Ja uzņēmuma vadība noteiktus kompleksa elementus uzskata par būtiskākiem, ir iespējams noteikt svēro rangū summu, iepriekš katram kritērijam nosakot svaru koeficientu.

Secinājumi

Iegūtais tirgus teritoriju saraksts ar to novērtējumiem rangu skalā ir izmantojams mazumtirdzniecības veikalu tīklu izplešanās plānošanā. Prioritārās tirgus teritorijas izvēlētajā reģionā uzskatāmas par visperspektīvākajām, lai tajās atvērtu jaunu veikalu.

Autora piedāvātās tirgus teritorijas analīzes stadijas iekļaujas kopējā mazumtirdzniecības objektu vietas izvēles modelī, kas aptver reģiona, tirgus teritorijas, pārdošanas teritorijas un atrašanās vietas izvēles līmeņus. Pateicoties aplūkotajiem analīzes soļiem, iespējams identificēt perspektīvākās tirgus teritorijas no tiem reģioniem, kas tika izvēlēti reģiona analīzes posmā. Izejot visas analīzes stadijas, uzņēmuma vadībai ir iespēja noteikt, kuras būs tās tirgus teritorijas, kur veikt sīkāku pārdošanas teritoriju izvēli un dziļāku izpēti, tālākā analīzes gaitā nonākot līdz vietu izvēlei.

LITERATŪRA

1. Berman B., Evans J. Retail Management, a Strategic Approach. New York, 1989, 582 p.
2. Chasco C., Vicens J. Spatial Interaction Models Applied to the Design of Retail Trade Areas, ERSA conference papers, European Regional Science Association, 1998.
3. Dawidson W. Modern Retailing. New York: 1998, 875 p.
4. Dunne P., Lusch R., Gable M., Gebhardt R. Retailing – Cincinnati. 1992, 493 p.
5. Huff D. L. A Probabilistic Analysis of Consumer Spatial Behaviour, Emerging Concepts in Marketing. Chicago: American Marketing Association, 1963, p. 443–461.
6. Lewison D. M., DeLoisa M. W. Retailing 3rd. USA, 1989, 691 p.
7. Reilly W. J., The Law of Retail Gravitation, New York, W. J. Reilly, Inc.
8. Alexander R. S. Marketing Definitions: A Glossary of Marketing Terms (Chicago, American Marketing Association, 1960).
9. Hernández T., Bennison D. The art and science of retail location decisions. International Journal of Retail & Distribution Management, vol. 28, No 8, 2000, p. 357–367.
10. Microanalysis of Shopping Center Location in Terms of Retail Supply Quality and Environmental Impact. J. Urban Plng. and Devel., vol. 128, Issue 3, September 2002, p. 139–149.

Summary

Retail site selection is a process which analyzes the different levels of location –from the region's choice and down to addressing the specific site selection. The author looks at the stages of market area evaluation, which should be performed prior to the analysing trade areas and selecting site location. The order of assessing methods is offered; amongst the used are retail saturation, market saturation, purchasing power, strategic value of the area and other characteristics. Subsequent decisions can be made Based on the evaluation results. These decisions involve choosing market area or several areas for further exploration of retail site location possibilities.

Keywords: retail, market territory, market territory selection criteria.

Pasaules attīstības ilgtspējas scenāriju analīze *Sustainability Analysis of Development Scenarios*

Džineta Dimante

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: dzineta.dimante@lu.lv

Pētījums ir saistīts ar dažādu pasaules attīstības scenāriju izvērtējumu ilgtspējas kontekstā, šajos modeļos atklāto attīstības problēmu risinājumu izpēti un priekšlikumu izstrādi sociālekonomiskai modelēšanai. Tā kā vides iespējas nodrošināt resursus un asimilēt atkritumus ir ierobežotas, ir jāreķinās ar resursu izsīkumu, ekosistēmu degradāciju, klimata pārmaiņām, dzeramā ūdens trūkumu un citām problēmām. Ilgtermiņa sociālekonomiskos modeļos jāņem vērā resursu cenu pieaugums, investīciju nepieciešamība adaptācijai klimata pārmaiņām, patēriņa modeļu maiņa, kā arī ievērojama vides bēgļu skaita palielināšanās.

Atslēgvārdi: ilgtspējīga attīstība, resursu izsīkums, iedzīvotāju skaita pieaugums, patēriņš, adaptācija.

Publikācijas **mērķis** ir izvērtēt dažādu pasaules attīstības scenāriju ilgtspēju un to kontekstā izstrādāt ieteikumus ekonometrisko modeļu un prognožu veidotājiem.

Pētījuma uzdevumi:

- izpētīt dažādu valstu zinātnieku izstrādātos pasaules attīstības scenārijus;
- izvērtēt attīstības scenāriju ilgtspēju saistībā ar dabas resursu pietiekamību, piesārņojuma rašanos, iedzīvotāju skaita pieaugumu;
- izanalizēt iespējamās pārmaiņas un to ietekmi uz sociālekonomiskiem procesiem;
- ieteikt risinājumus, kā saimnieciskās darbības negatīvā ietekme uz vidi varētu tikt samazināta;
- uzsvērt tās vides pārmaiņas, kas būtu jāņem vērā, izstrādājot ekonometriskos modeļus.

Lai sasniegtu pētījuma mērķi un izpildītu uzdevumus, autore izmantoja monogrāfisko un problēmu analīzes metodi.

Pasaules attīstības scenāriji ekonomikas vēsturē

Iedzīvotāju skaita straujais pieaugums, ko veicināja industriālā revolūcija, jau 18. gadsimtā radīja bažas zinātniekos par Zemes kapacitātes robežām. Palielinoties darba ražīgumam, cilvēku labklājības līmenis, pārtikas pieejamība un veselības

stāvoklis uzlabojās un līdz ar to iedzīvotāju skaits sāka pieaugt. Tā kā cilvēku skaits pieaug eksponenciāli, tad tas ar laiku kļūst arvien lielāks. Kā vienu no pazīstamākajiem tālaika brīdinājumiem var minēt Tomasa Maltusa teoriju par iedzīvotāju skaita pieauguma sekām, kas 1798. gadā tika publicēta „Esejā par apdzīvotības principu”. T. Maltuss secina, ka iedzīvotāju skaita pieaugums neizbēgami noved pie lielāka trūkuma. Augoša darba piedāvājuma dēļ samazinās strādājošo algas un pārtikas daudzums uz vienu iedzīvotāju, jo cilvēki ir spiesti izmantot arvien neauglīgākas zemes. Sasniedzot maksimumu, iedzīvotāju skaits samazināsies, jo pastiprināti sāk darboties gan faktori, kas saīsina dzīvi (bads, slimības un kari), gan faktori, kas ierobežo dzimstību (aborti, dzimstības kontrole, celibāts, atlikta laulības). Šāda iedzīvotāju skaita samazināšanās notiek līdz līmenim, kurā iztikas līdzekļu pietiek tikai izdzīvošanai. T. Maltuss uzskatīja, ka, palielinoties saražotās produkcijas un darbaspēka attiecībai, iedzīvotāju skaits atkal sāk pieaugt, jo pavājinās iepriekš minēto iedzīvotāju skaita samazinošo faktoru darbība [8]. Kaut arī Maltusa teorija ir ļoti vienkāršota, jo tajā netiek ņemti vērā citi faktori, kas ietekmē cilvēku lēmumus par bērnu skaitu, tehnoloģisko progresu, kā arī ekonomiskās darbības ietekmi uz ekosistēmām, tomēr nevar noliegt, ka šīs teorijas izpausmes ir novērojamas arī mūsdienās, it īpaši attīstības valstīs. Ienākumu īslaicīgu palielināšanos cilvēki uztver kā signālu, ka varētu atļauties vēl vairāk bērnu, kas vecākus varētu uzturēt vecumdienās. Taču, saglabājoties augstākam ienākumu līmenim ilgākā laika posmā, dzimstība sāk samazināties, pateicoties augstākam izglītības līmenim, uzlabojoties sieviešu tiesībām un sievietēm iesaistoties darbā, jo arvien vairāk sieviešu iegūst izglītību un strādā.

Vēlāk arī Deivids Rikardo uzsvēra, ka ekonomiskā izaugsme ir ierobežota. Viņš uzskatīja, ka izaugsme vairāk kavē nevis iedzīvotāju skaita pieaugums, bet gan dabas resursu, it īpaši zemes auglības, samazināšanās, jo cilvēki ir spiesti izmantot arvien mazāk ražīgu zemi. Nākamo paaudžu ekonomistiem vairs nebija jāuztraucas par Zemes ierobežotajām iespējām nodrošināt dabas resursus aizvien pieaugošai ekonomiskai darbībai un pārtiku strauji pieaugošam iedzīvotāju skaitam, jo bija sasniegti ievērojami panākumi tehnoloģiju attīstībā un uzlabojumi augsnes produktivitātē.

20. gadsimta otrajā pusē pēc Romas kluba pasūtījuma [11] tapa vairāki pētījumi, kas atkal aktualizēja tematu par Zemes ierobežotajām iespējām joprojām eksponenciāli augošajam iedzīvotāju skaitam un arvien augošajam patēriņam nodrošināt resursus, pārtiku un nepieciešamos ekosistēmu pakalpojumus. Viens no pirmajiem Romas kluba ziņojumiem 1972. gadā tika izdots grāmatā „Izaugsmes robežas”, kurā zinātnieku grupa no Masačūsetsas Tehnoloģiskā institūta (MIT) – Donella Medouza, Deniss Medouzs un Jorgens Randers – izpētīja iespējamās attīstības scenārijus, izmantojot sistēmanalīzes modeli *World3*. Grāmatā ir atspoguļoti provokatīvi pasaules attīstības scenāriji, kas parāda nekontrolēta un neierobežota patēriņa pieauguma neiespējamību resursu ierobežotā pasaulē. Ziņojums tika pārdots 12 miljonus eksemplāru 37 valodās un izraisīja plašu sabiedrības rezonansi [12]. Zinātnieki brīdināja: ja ekonomiskā izaugsme turpināsies tādā pašā veidā kā līdz šim, tad jau nākamo simts gadu laikā vides ierobežotās iespējas būs izsmeltas un var notikt strauja iedzīvotāju skaita un rūpnieciskās jaudas samazināšanās, kas nozīmē sistēmas sabrukumu tuvāko 100 gadu laikā. Kaut arī prognozes izskatījās

ļoti draudīgas, autori uzsvēra, ka vēl ir laiks rīkoties, un – jo ātrāk tas notiks, jo ilgāk izdosies nodrošināt sistēmas funkcionēšanu.

Daudzu valstu valdības un sabiedrība sāka apzināties vides un ilgtspējīgas attīstības jautājumu lielo nozīmi, tika veidotas ministrijas, kas nodarbojas ar vides jautājumiem, izstrādātas stingrākas vides politikas, organizētas starptautiskas konferences, piemēram, ANO Konferences par vidi un attīstību (1972. gadā Stokholmā, 1992. gadā Riodežaneiro, 2002. gadā Johannesburgā), noslēgtas starptautiskas konvencijas (piemēram, ANO konvencija par bioloģisko daudzveidību, ANO Vispārējā konvencija par klimata pārmaiņām u. c.) Šajā laikā tapa nozīmīgs dokuments par vides un attīstības jautājumiem – 1987. gadā publicētais ANO Pasaules Vides un attīstības komisijas ziņojums „Mūsu kopīgā nākotne”, kas tika sagatavots G. H. Bruntlandes vadībā. Tajā tika formulēta pašlaik visbiežāk izmantotā ilgtspējīgas attīstības definīcija, kurā ilgtspējīga attīstība tiek skaidrota kā „.. attīstība, kas nodrošina šodienas vajadzību apmierināšanu, neradot draudus nākamo paaudžu vajadzību apmierināšanai” [13, 43]. Šī koncepcija uzsver, ka nepieciešama gan vairāku paaudžu vienlīdzība, gan arī vienlīdzība katrā paaudzē, jo līdzšinējā ekonomiskā izaugsme nevienlīdzību starp turīgajiem un nabadzīgajiem nav veicinājusi. Līdz ar to nemitīgais ražošanas apjoma pieaugums nabadzības izskaušanas vārdā neattaisnojas.

Pēc 20 gadiem, 1992. gadā, jau pieminētā MIT zinātnieku grupa izmantoja to pašu sistēmanalīzes modeli *World3* nākotnes scenāriju analīzei, taču ar atjaunotiem datiem, ņemot vērā pozitīvās izmaiņas politikā un tehnoloģijās, panāktās starptautiskās vienošanās. Rezultāts bija pārsteidzošs – vairākas resursu un atkritumu plūsmas rādīja, ka ilgtspējas robežas jau ir pārsniegtas, tāpēc arī grāmatas nosaukums ir „Pārsniedzot robežas”. Viens no būtiskākajiem pētījuma secinājumiem – materiālā izaugsme ir jāpalēnina, tā vairs nevar būt arguments nabadzības apkarošanai. Nabadzību nevarēs samazināt ar nemiņīgu materiālo izaugsmi, jo planētas ierobežotās iespējas to nespēj nodrošināt, ir nepieciešama taisnīgāka, vienlīdzīgāka labumu sadale [9]. Pat apzinoties resursu ierobežotību, pasaules turīgajiem iedzīvotājiem ir grūti atteikties no daudziem saviem patēriņa paradumiem. Ticība tehnoloģiju attīstībai pieļauj iespēju atrast izsīkstošo resursu aizstājējus un novērst piesārņojumu, tāpēc pārtikušajās valstīs patēriņa samazināšanās nav vērojama. Savukārt attīstības valstīs, kurās miljoniem cilvēku dzīvo nabadzībā un badā, šāda ekonomiskās izaugsmes bremsēšana nav pieļaujama. Līdz ar to attīstītajām valstīm ir jāpalīdz attīstības valstīm panākt augstāku dzīves līmeni ar tīrākām tehnoloģijām, kas mazāk ietekmē apkārtējo vidi. Viens no šādas palīdzības vicinātājiem ir Tīrās attīstības mehānisms, kas paredzēts ANO Vispārējās konvencijas par klimata pārmaiņām Kioto protokolā un kas noteic, ka attīstītās valstīs, kuras investējušas siltumnīcefekta gāzu (SEG) emisiju samazinošās tehnoloģijās attīstības valstīs, saņem sertificētas emisiju samazinājuma vienības, kas tām palīdz sasniegt protokolā noteikto SEG emisiju samazinājumu.

21. gadsimtā izstrādātie attīstības scenāriji

2004. gadā iznāca pētījuma „Izaugsmes robežas” 30 gadu precizējums, kas rāda, ka attīstības tendences joprojām nav ilgtspējīgas. Izmantojot jaunākos pieejamos

datu, tika izstrādāti 10 attīstības scenāriji, kuros tika prognozēts iedzīvotāju skaits, pārtikas produkcijas, ražošanas produkcijas, vides piesārņojuma apjoms un dabas resursu daudzums. Modeļu sistēmā ir lietoti nelineāri vienādojumi un daudzas atgriezeniskās saiknes. Var minēt šādu nelineārās sakarības piemēru: palielinoties uzņemto kilokaloriju daudzumam, uzturā lietojot dārzeņus, palielinās iedzīvotāju paredzamais dzīves ilgums. Taču tad, kad pārtikas patēriņš ir mazs, uzņemtās papildu kalorijas dzīvi pagarina ievērojami vairāk nekā tad, ja tiek patērēts salīdzinoši daudz pārtikas. Kad tiek sasniegta kritiskā robeža un tiek patērēts pārāk daudz pārtikas, dzīves ilgums sāk pat samazināties, uzņemot vēl papildu kalorijas. Atgriezeniskās saiknes piemērs – samazinoties pārtikas ražošanas apjomam uz vienu iedzīvotāju zem minimālā līmeņa, sākas strauja iedzīvotāju skaita samazināšanās, jo nepietiekams uzturs izraisa slimības un priekšlaicīgu nāvi.

Matemātiskajā modelī *World3* ir iekļauti tikai daži ierobežojumi, kas attiecas uz pasaules resursu pieejamību un atkritumu absorbcijas spēju, kaut gan to ir daudz vairāk. Izmantotie ierobežojumi var mainīties tehnoloģiju, saimnieciskās darbības, patērētāju izvēles un mērķu izmaiņu ietekmē. Pētnieki savā modeļu sistēmā lietoja šādus ierobežojumus [10, 148]:

- lauksaimnieciski izmantojamās zemes daudzums (3,2 mljrd. ha);
- zemes auglība;
- ražas apjoms no vienas vienības lauksaimnieciski izmantojamās zemes;
- neatjaunojamo resursu daudzums;
- zemes spēja absorbēt atkritumus.

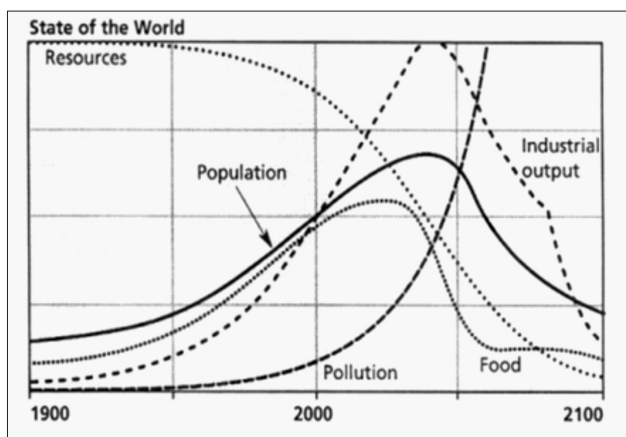
Lietojot dažādus pieņēmumus par tehnoloģiju attīstību un sākotnējo resursu daudzumu, modeļu rezultāti liecina, ka galvenais izaugsmes ierobežojums ir zemes ekoloģiskā kapacitāte. Ir pārlicinoši pierādījumi, ka globālā sabiedrība pašlaik to pārsniedz, tāpēc svarīgi ir izvēlēties politiku, lai atgriešanās ekoloģiskās kapacitātes robežās notiktu pēc iespējas vienmērīgāk, nevis kā sistēmas sabrukums, strauji samazinoties iedzīvotāju skaitam, palielinoties piesārņojumam vai izsīkstot resursiem.

Eksponenciāli augoša ekonomika noplicina resursus, rada atkritumus un aizņem arvien lielākas zemes platības. Tā kā šie procesi notiek ierobežotā vidē, ekonomiskā izaugsme rada videi stresu. Šis stress rodas labu laiku, pirms ir sasniegts līmenis, pēc kura tālāka izaugsme ir pilnīgi neiespējama. Būtiski ir laikus pamanīt pazīmes, kas liecina par robežu pārsniegšanu, un pietiekami ātri un efektīvi reaģēt uz tām.

Pirmais scenārijs atbilst pasaules stāvoklim, ja izaugsme turpinās kā līdz šim un nekādas nopietnas izmaiņas politikā nenotiek. Šajā scenārijā modelis prognozē, ka 20. gadsimtā viss izskatās labi: sagaidāmais dzīves ilgums pieaug, preču un pakalpojumu apjoms uz vienu iedzīvotāju palielinās, kā arī strauji pieaug pārtikas un rūpniecības produkcijas kopējais apjoms. Taču apmēram 21. gadsimta trešajā dekādē ekonomikas izaugsme strauji samazinās, galvenokārt strauji augošo neatjaunojamo resursu ieguves izmaksu dēļ. Izmaksu pieaugums iespaido gandrīz visus tautsaimniecības sektorus, un tādēļ arvien grūtāk pieejami kļūst investīciju fondi. Tā kā 21. gadsimta pirmajās divās desmitgadēs tiek iztērēts apmēram tāds pats neatjaunojamo resursu daudzums kā visā iepriekšējā gadsimtā, kļūst arvien

dārgāk atrast, iegūt un pārstrādāt atlikušos resursu krājumus [10, 170]. Līdz ar to mazāk investīciju paliek pārtikas ražošanai un ražojošā kapitāla atjaunošanai. Tā kā resursu ieguve iztērē lielu daļu kapitāla, rūpniecības apjoms kļūst mazāks. Bet, ja investīcijas turpinātos rūpniecībā, ražošana samazinātos vēl ātrāk resursu trūkuma dēļ. Pēc tam samazinātos pakalpojumu un lauksaimnieciskās ražošanas apjoms, kas lielā mērā atkarīgs no rūpniecības. Tas izraisītu nepietiekamu iedzīvotāju apgādi ar pārtiku un citām nepieciešamām precēm, un ap 2030. gadu iedzīvotāju skaits strauji samazinātos pārtikas un veselības pakalpojumu trūkuma dēļ.

Otrā scenārija atšķirība ir tā, ka tiek modelēta situācija ar divreiz lielāku neatjaunojamo resursu daudzumu nekā pirmajā scenārijā. Tas izaugsmei ļauj turpināties vēl papildu 20 gadus. Iedzīvotāju skaits maksimumu – astoņus miljardus – sasniedz aptuveni 2040. gadā (sk. 1. att.).



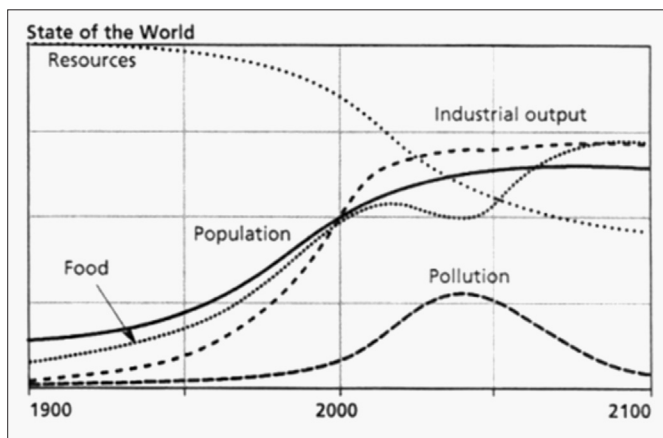
1. att. Otrajam scenārijam atbilstošās iedzīvotāju skaita, pārtikas un rūpnieciskās produkcijas, piesārņojuma un resursu tendences [10, 173]

Population, Food, Industrial Output, Pollution and Resource Tendencies Corresponding to Scenario 2 [10, 173]

Rezultāts līdzīgs – sistēmas sabrukums, taču šoreiz galvenokārt pārmērīgā vides piesārņojuma dēļ. Piesārņojuma apjoms pieaug gan tādēļ, ka tiek radīts vairāk piesārņojuma, gan tādēļ, ka novājinās vides spēja to asimilēt. Piesārņojums ietekmē arī zemes auglību, kas strauji samazinās 21. gadsimta pirmajā pusē, tāpēc ap 2030. gadu samazinās arī pieejamās pārtikas apjoms. Lai cīnītos ar badu, arvien vairāk investīciju tiek novirzīts lauksaimniecībai un rūpniecības apjomi kļūst mazāki investīciju trūkuma dēļ [10, 172]. Kurš scenārijs ir vairāk iespējams? Abos scenārijos galvenā uzmanība būtu jāpievērš tam, ka modeļu sistēma prognozē strauju iedzīvotāju skaita samazināšanos, t. i., sistēmas sabrukumu. Autori uzsver, ka tas desmit izpētītajos scenārijos bija biežāk sastopamais rezultāts, taču tas nav neizbēgams. Mainot politiku, attieksmi un palielinot plānošanas horizontu, ir iespējama arī pakāpeniska sistēmas adaptācija, kas nodrošina iekļaušanos Zemes ekoloģiskās kapacitātes robežās.

Pārējos scenārijos tiek mainīti pieņēmumi par neatjaunojamo resursu daudzumu, to ieguves tehnoloģiju attīstību, kā arī par piesārņojuma samazināšanas tehnoloģiju attīstību. **Trešais** scenārijs paredz piesārņojuma attīrīšanas tehnoloģiju ieviešanu to rašanās vietā, sistemātiski tam atvēlot daļu kapitāla. Tas nodrošina, ka piesārņojuma līmenis, kāds tas bija 20. gs. beigās, tiktu sasniegts tikai ap 2100. gadu, turklāt tas prasa lielas kapitāla izmaksas. Salīdzinoši labs dzīves līmenis saglabājas vienu paudzi ilgāk nekā otrajā scenārijā, taču 2080. gadā tas strauji samazinās, jo iedzīvotāju skaits ir ievērojami palielinājies, lauksaimniecībā un piesārņojuma samazināšanā ir ieguldīts pārāk daudz resursu, kā arī izsīkst neatjaunojamie resursi un pietrūkst pārtikas [10, 214]. **Ceturtais** scenārijā tiek modelēta situācija gan ar piesārņojuma samazināšanas tehnoloģiju, gan lauksaimnieciskās ražošanas produktivitātes tehnoloģiju mērķtiecīgu attīstību, taču iznākums atkal ir sistēmas sabrukums gan urbanizācijas, gan zemes erozijas dēļ. **Piektajā** scenārijā papildus vēl tiek ieviestas tehnoloģijas, kas aizsargā pret zemes eroziju. Rezultāts – gandrīz vienlaikus rodas resursu, pārtikas un augstu izmaksu krīze [10, 218]. **Sestajā** scenārijā tiek samazināts neatjaunojamo resursu patēriņš uz vienu produkcijas vienību par 4% gadā, tāpat turpinās arī iepriekšējos scenārijos paredzētie uzlabojumi. Tas izraisa divreiz lielākas izmaksas 2100. gadā, taču ekoloģiskās pēdas nospiedums samazinās. Šajā scenārijā piesārņojums saglabājas salīdzinoši zems, tehnoloģijas ir augsti attīstītas, taču labklājības līmenis nepalielinās, jo gadsimta vidū sāk samazināties rūpniecības produkcijas daudzums, pieaug izmaksas cilvēku nodrošināšanai ar pārtiku, mazāks kļūst gan pakalpojumu, gan patēriņa apjoms uz vienu cilvēku. Sistēma piedzīvo izmaksu krīzi [10, 220]. **Septītajā** scenārijā pētnieki paredz tikai vienas pārmaiņas sabiedrībā – katrā ģimenē vidēji ir tikai divi bērni, un tas nozīmē, ka iedzīvotāju skaits pēc 2002. gada vairs nepieaug. Šai gadījumā gan patēriņa preču, gan pārtikas pieejamība uz vienu iedzīvotāju ir lielāka nekā citos scenārijos, lielāks ir arī paredzamais mūža ilgums. Taču ap 2040. gadu rūpnieciskās ražošanas apjoms samazinās, jo palielinās piesārņojums, kas samazina lauksaimniecisko ražību, tāpēc kapitāls jānovirza agrārājam sektoram, lai nodrošinātu cilvēkus ar pārtiku. Tādējādi, ja tiek stabilizēts tikai iedzīvotāju skaits, bez būtiska materiālu patēriņa samazinājuma attīstība tāpat nav ilgtspējīga [10, 242]. Kas notiek, ja tiek ierobežots gan iedzīvotāju skaits, gan materiālais patēriņš, rāda **astotais** scenārijs. Tas paredz būtiskas izmaiņas bagāto cilvēku patēriņā un nabadzīgo cilvēku dzīves apstākļu uzlabošanā, par ceturtdaļu ilgāk tiks izmantotas iekārtas. Rezultāts – līdz 2040. gadam sabiedrībā katra indivīda patēriņa līmenis nodrošina pietiekamu komfortu, taču pārtikas apjoms sāk samazināties jau ap 2010. gadu piesārņojuma pieauguma dēļ, līdz ar to vairāk kapitāla jāiegulda pārtikas ražošanā, ekoloģiskās pēdas nospiedums tomēr ir pārāk liels un robežas atkal tiek pārsniegtas [10, 244].

Šķiet, vienīgais ilgtspējīgais ir **devītais** scenārijs. Tas paredz tādu resursu daudzumu, kas gadsimta sākumā ir pietiekams nākamajiem 150 gadiem, kā arī stabilu iedzīvotāju skaitu no 2002. gada, energoefektīvu un materiālu efektīvu tehnoloģiju pieejamību ar 20 gadu intervālu pēc šo tehnoloģiju radīšanas un ņem vērā kapitāla izmaksas tehnoloģiju ieviešanai. Zinot reālās attīstības tendences līdz 2010. gadam, skaidrs, ka vairāki pieņēmumi nav īstenoti, taču šis scenārijs demonstrē, ka ir iespējama arī pakāpeniska sistēmas atgriešanās ekoloģiskās kapacitātes robežās (sk. 2. att.).



2. att. Devītajam scenārijam atbilstošās iedzīvotāju skaita, pārtikas un rūpnieciskās produkcijas, piesārņojuma un resursu tendences [10, 245]

Population, Food, Industrial Output, Pollution and Resource Tendencies Corresponding to Scenario 9 [10, 245]

Pārtikas apjoms 21. gs. sākumā samazinās piesārņojuma dēļ, taču, pateicoties tīrākām ražošanas tehnoloģijām un atkritumu pārstrādes tehnoloģijām, piesārņojumu jau gadsimta vidū izdodas ievērojami samazināt [10, 246]. Lai nodrošinātu sistēmas ilgtspēju, ir jāpanāk stabils iedzīvotāju un rūpnieciskās produkcijas apjoms (sk. attēlus).

Pat ja izstrādātie pasaules attīstības scenāriji ir pārspīlēti un dramatiski, tie pievērš sabiedrības uzmanību faktam, ka bezgalīga materiālā izaugsme nevar būt.

Pasaules attīstības iespējas resursu izsīkuma kontekstā analizē arī amerikāņu finanšu un investīciju eksperts Stīvens Lībs savā grāmatā „Spēle galā”. S. Lībs uzskata, ka vairākās tradicionālās naftas eksportētājvalstīs jau ir sasniegts naftas maksimums. Tas nozīmē, ka tālāka naftas ieguve prasa vairāk enerģijas, nekā iegūtā nafta spēj radīt. S. Lībs uzsver, ka naftas izsīkuma problēma ir tik samilzusi, ka to neatrisinās tikai pāreja uz alternatīvās enerģijas veidiem, jo esam sastapušies ne tikai ar naftas, bet arī ar daudzu citu resursu deficītu. Piemēram, vēja turbīnu izgatavošanai ir nepieciešams daudz tērauda. Augošais pieprasījums pēc dzelzs rūdas ir ievērojami paaugstinājis tās cenu. Saules bateriju izgatavošanai nepieciešams silīcijs vai telūrs, taču silīciju ir grūti apstrādāt, tā ražošanai nepieciešams liels ūdens un enerģijas daudzums, bet telūra cenas no 2000. gada līdz 2006. gadam ir cēlušās vairāk nekā 7 reizes [7, 104]. Bīstamo atomenerģijas izmantošanu traucēs gan urāna cenu celšanās, gan liels saldūdens daudzums iekārtu dzesēšanai. Ģeotermālās enerģijas izmantošanas problēmas saistās ar risku, ka, veicot ļoti dziļus urbumus, var palielināties seismiskā aktivitāte, kā arī šīm iekārtām vajag daudz metāla un ūdens. Biodeģvielas ražošanu ierobežo nepieciešamie zemes un ūdens resursi, kā arī minerālmēsli. Minerālmēsļu lietošana ievērojami piesārņo vidi, un arī to ražošanai nepieciešamās izejvielas pasaulē ir ierobežotā daudzumā. Turklāt biomasas ražošanā rodas konflikts ar pieaugošo vajadzību pēc pārtikas.

Amerikāņu zinātnieks Džareds Daimonds ir pētījis vairāku sabiedrību vēsturiskos sabrukumus un konstatējis, ka ir civilizācijas, kas spēj saimniekot ilgtspējīgi, bet citas nenovēršami sabruk. Spilgts neilgtspējīgas resursu izmantošanas piemērs ir Lieldienu salas, kur pārmērīga koku izciršana izraisīja augsnes eroziju, tāpēc vēlāk samazinājās lauksaimnieciskās produkcija un tika zaudēti izejmateriāli laivu būvniecībai, un arī pārtiku no okeāna vairs nebija iespējams iegūt.

Dž. Daimonds min šādus nozīmīgākos atsevišķu sabiedrību sabrukuma cēloņus:

- cilvēku darbības ietekme uz vidi;
- klimata pārmaiņas;
- attiecības ar draudzīgām kaimiņvalstīm;
- attiecības ar naidīgajām kaimiņvalstīm;
- politiskie, ekonomiskie, sociālie un kultūras faktori [3].

Problēmu neveiksmīgas risināšanas cēlonis meklējams konfliktā starp varas īstermiņa interesēm un sabiedrības ilgtermiņa interesēm, kā arī konfliktā starp cilvēka būtību, vērtībām, kultūru, tradīcijām.

Iespējamie risinājumi pasaules attīstības ilgtspējas uzlabošanai

Lai nodrošinātu pasaules attīstības ilgtspēju, viens no ļoti svarīgiem nosacījumiem ir iedzīvotāju skaita eksponenciālā pieauguma palēnināšana un vēlāk pat apturēšana. To var veicināt, gan attīstot sociālās nodrošināšanas sistēmu valstīs, kur daudz bērnu nodrošina vecumdienas, gan sekmējot sieviešu izglītību, nodarbinātību un iekļaušanos sociālajā dzīvē, kā arī palielinot kopējo izglītības līmeni un padarot pieejamus dzimstību regulējošos līdzekļus. Iespējams, arī vadošo reliģiju attieksme pret dzimstības kontroli mainīsies, kad tiks apzinātas pārapdzīvotības iespējamās katastrofālās sekas. Tomēr arī ar konstantu iedzīvotāju daudzumu nav pieļaujams tālāks resursu izlietojuma un radītā piesārņojuma pieaugums, tāpēc radikāli jāpalielina materiālu un enerģijas efektivitāte. Līdz ar to produkcijas izlaide turpinās pieaugt, un tas nepieciešams, lai novērstu nabadzību, tai pašā laikā samazinot videi radīto stresu. Te liela nozīme ir gan tehnoloģiju attīstībai, gan saprātīgākiem patēriņa lēmumiem. Ekonomiskajā literatūrā, it īpaši tajā, kas saistīta ar vides problēmām, arvien biežāk tiek uzsvērta nepieciešamība pēc lielāka taisnīguma materiālo labumu sadalē gan starp bagātajiem un nabagajiem, gan starp attīstības un attīstītajām valstīm. Šāda sadales vienlīdzība atgādina sociālisma un komunisma idejas. Taču tiem, kas ir dzīvojuši sociālisma sistēmā, būtu jāakcentē „vienlīdzības sistēmas” kļūdas un realizācijas metodes. Šis varētu būt viens no sarežģītākajiem problēmas risināšanas veidiem.

Būtiski jāmaina dzīves stils un patēriņa paradumi. Jau pēc Otrā pasaules kara, it īpaši Amerikā, ekonomikas uzplaukums balstījās uz nemitīgu patēriņa pieaugumu, kas tika veicināts visiem iespējamiem līdzekļiem. Arī tagad daudzi krīzes beigas saredz tikai tad, kad atjaunosies pieprasījums. Taču krīze būtu jāizmanto, lai radītu pamatu citādam pieprasījumam – pēc elektroenerģijas, kas iegūta no atjaunojamiem resursiem, pēc energoefektīvām un ekodizainam atbilstošām precēm, pēc labumiem, kas nav saistīti ar materiālu lietu patērēšanu – dabas, kultūras un mākslas baudīšana, sava intelektuālā potenciāla attīstīšana. Problēma ir apstākļi, ka, palielinoties darba

ražīgumam, ja pieprasījums saglabājas pašreizējā līmenī, cilvēki zaudē darbu, palielinās bezdarbs un rodas daudzas sociālas problēmas. Taču no biznesa viedokļa nemitīgs darba ražīguma pieaugums ir būtisks konkurētspējas palielināšanā. Tā kā izsīkst dabas resursi un palielinās piesārņojums, nemitīga pieprasījuma veicināšana nav ilgtspējīga. Jaunajos apstākļos piemērotāka būtu darba laika samazināšana, nesamazinot darbavietu skaitu. Tas dotu iespēju nodarbinātiem cilvēkiem vairāk laika veltīt ģimenei, draudzībai, sevis izglītošanai un citu nemateriālu vērtību baudīšanai. Tagad bieži vien ir sastopamas galējības – nodarbinātie cilvēki strādā garu un stresa pilnu darba nedēļu un neatrod laiku citām dzīves vērtībām, savukārt bezdarbniekiem nav līdzekļu elementāro vajadzību apmierināšanai un viņi jūtas lieki un nevienam nevajadzīgi.

Valsts šādā situācijā varētu veicināt tā saucamās „zaļās” darbvietas, kas saistītas ar atjaunojamo energoresursu ieguvu un enerģijas ražošanu no atjaunojamiem resursiem, dabisko ekosistēmu saglabāšanu un atjaunošanu, adaptāciju klimata pārmaiņām u. tml. Klimata pārmaiņas notiek, to vairs neviens nenoliedz. Galvenokārt tiek diskutēts par to, vai tās izraisa antropogēnie vai dabiskie faktori. Pat ja valstīm izdotos vienoties par būtisku siltumnīcefekta gāzu emisiju samazināšanas turpināšanu, klimata izmaiņas lielās inerces dēļ neapstāsies, tāpēc ir nepieciešami adaptācijas pasākumi, lai valsts varētu veicināt nodarbinātību. Īpaši aktuāli adaptācijas pasākumi ir ūdenssaimniecībā un ūdensapgādē, veselībā, lauksaimniecībā, reģionālajā plānošanā, enerģētikā, transportā, kā arī civilās aizsardzības sistēmu nodrošināšanā [6]. Valstij būtu jāveicina bezdarbnieku iesaistīšana daudzveidīgos adaptācijas darbos – meliorācijas sistēmu uzturēšanā un pilnveidošanā; krūmu un koku aizsargjoslu, mitrzemju, dīķu un niedrāju izveidošanā; zaļo zonu un zaļo jumtu izveidošanā pilsētās, dabiskās drenāžas (lietusūdens novadīšanai) izveidošanā, kā arī tādu ūdens apgādes sistēmu radīšanā, kas spētu darboties mazūdens periodos, Baltijas jūras krasta preterozijas pasākumu realizācijā [5] u. c.

„Zaļās” darbvietas ir saistītas arī ar bioloģisko lauksaimniecību, materiālu atkārtotu izmantošanu un reciklēšanu. Latvijā ir salīdzinoši labas tradīcijas – cilvēki vēl nav aizmirsuši, kā darbojas dzērienu stikla iepakojuma depozieta sistēma, ka uz veikalu var iet ar saviem maisiņiem, ka stikla burkas var izmantot mājas konservu gatavošanā. Krīze piespiež atgriezties pie daudzām šādām iemaņām, un tas būtu jāizmanto, veicinot ātrāku dzērienu iepakojumu depozieta sistēmas ieviešanu un citu materiālu atkārtotu lietošanu.

Dabisko ekosistēmu saglabāšana un atjaunošana ir svarīgs pasākums, lai uzlabotu vides atkritumu absorbcijas spēju. 2005. gadā Tūkstošgades ekosistēmu novērtējumā zinātnieki konstatēja, ka 60% ekosistēmu pakalpojumu, tādi kā klimata regulēšana, nodrošinājums ar saldūdeni, atkritumu pārstrāde, pārtikas nodrošinājums ar zivīm u. c., ir degradēti vai izmantoti neilgtspējīgi [1, 4]. Līdz ar to ir apdraudēta iespēja nākamām paaudzēm izmantot šo ekosistēmu pakalpojumus. Jāuzlabo signālu uztveršanas un reaģēšanas laiks, jāpalielina plānošanas horizonts, akcentējot ilgtermiņa ieguvumus un izmaksas. Dažādu projektu ieviešanas ieguvumi un izmaksas ir jāanalīzē ilgtermiņā, vairs nevar atļauties ekspluatēt dabas resursus un piesārņot vidi, lai gūtu īslaicīgu labumu. Uzsverot nākamo paaudžu interešu nozīmi, izmaksu un ieguvumu analīzē jāizmanto samērā zemas diskonta likmes, it īpaši situācijās, kas saistītas ar dabiskās vides uzturēšanu, piesārņojuma samazināšanu, bioloģiskās

daudzveidības saglabāšanu. Lai ieguvumu un izmaksu analīzē varētu ņemt vērā ekosistēmu pakalpojumu samazināšanos vai izzušanu piesārņojuma dēļ, jāturpina attīstīt vides monetārās vērtēšanas metodes. Tās ir metodes, ar kuru palīdzību tiek noteikta aptuvena ekosistēmu pakalpojumu vērtība naudas izteiksmē.

Jāņem vērā, ka daudziem resursiem var ievērojami palielināties ieguves izmaksas un to ieguvei iztērētā enerģija un ka izmaksas var pārsniegt ieguvumus no šiem resursiem. Nesens S. Grifita (*S. Griffith*) aprēķins rāda – lai aizvietotu visu fosilo enerģiju, ko pasaulē pašlaik izmanto, nākamo 25 gadu laikā būtu nepieciešams katru sekundi uzstādīt 200 kvadrātmetrus Saules fotovoltāžas paneļu, 100 kvadrātmetrus Saules termopaneļu un katru stundu 24 vēja turbīnas ar jaudu trīs megavati [1, 7]. Tā kā arī alternatīvo energoresursu izmantošana ir saistīta ar daudziem izsīkstošiem resursiem, ir nepieciešama vienošanās, kurš kuras alternatīvos energoresursus attīstīs, lai strauji nepieaugtu pieprasījums pēc atsevišķiem resursiem un to cenas, jo tas izvēlēto alternatīvo energoresursu var padarīt neizdevīgu. Tā kā ir grūti panākt vienošanos gan atsevišķās valstīs, gan starp valstīm, tas ir ļoti komplicēts uzdevums, kas būtu steidzami jārisināt. Ja atceramies, cik lielas grūtības bija jāpārvar, lai valstis vienotos par siltumnīcefekta gāzu emisiju samazināšanu un emisiju atļauju starptautisko tirdzniecību, parakstot Kioto protokolu, kā arī, ja ņem vērā astoņu gadu starplaiku no protokola parakstīšanas līdz reālam tā darbības sākumam [2], tad vienošanos par alternatīvo energoresursu attīstību būtu jāgatavot pēc iespējas ātrāk. Pat Latvijas mērogā mēs nespējam panākt vienošanos par to, vai turpināt fosilā kurināmā izmantošanu rekonstruējamās spēkstacijās vai tomēr pāriet uz atjaunojamiem resursiem. Skatoties ilgtermiņā, termoelektrocentrāle, kurā paredzēts izmantot dabasgāzi, nav ilgtspējīgs risinājums.

Risku drīzam resursu izsīkumam rada arī ievērojama ienākumu palielināšanās tādās strauji augošās valstīs kā Ķīna un Indija. Augošais patēriņš šajās valstīs rada milzīgu pieprasījumu pēc resursiem, un tas izraisa inflāciju visā pasaulē, saasinās cīņu par resursiem. Tas savukārt patērēs daudz resursu, ko varētu izmantot dzīves kvalitātes uzlabošanai. Šo valstu milzīgais iedzīvotāju skaits, salīdzinoši lielais jaunu cilvēku īpatsvars un tieksme pēc jaunākām tehnoloģijām sekmē ražošanas apjomu pieaugumu, resursu patēriņu un atkritumu veidošanos. Jāņem vērā, ka gan metāl rūdas, gan citi derīgie izrakteņi ir atkarīgi cits no cita, no energoresursiem un arī ūdens.

Dzēramā ūdens problēma jau tagad daudzās valstīs ir samilzusi un izraisa bruņotus konfliktus. Kā spilgtus piemērus var minēt Čadas ezera izzušanu, un tāpēc ir palikusi tikai 1/20 daļa no tā sākotnējā lieluma Dārfūras reģionā [4, 117], kā arī tadžiku cīņas ar uzbekiem par ūdens resursiem. Šo cīņu iemesls ir Sirdarjas izzušana jau pirms Arāla jūras sasniegšanas. Ūdens cieš no piesārņojuma, un liela daļa zemeslodes saldūdens resursu atrodas grūti pieejamās vietās. Tā kā gaļas ieguvei nepieciešams apmēram desmit reižu lielāks ūdens daudzums nekā graudaugu audzēšanai, paredzams, ka nākotnē cilvēkiem būs jāatsakās no gaļas lietošanas uzturā. Ar laiku, iespējams, nevarēs turēt arī mājdzīvniekus. Šādas patēriņa izmaiņas diez vai notiks brīvprātīgi, tās veikt piespiedīs apstākļi. Latvija kā ūdeņiem bagāta zeme varētu apsvērt ūdens eksportu nākotnē, taču arī šādam projektam ir jābūt ilgtspējīgam.

Svarīga ir arī gan bioloģiskās daudzveidības, gan kultūras, tradīciju, vērtību un ideju daudzveidības saglabāšana. Bioloģiskā daudzveidība ne tikai nodrošina tādu ekosistēmu normālu funkcionēšanu, kurās visi elementi ir savstarpēji saistīti un viena elementa izzušana var radīt būtiskus traucējumus vai pat sistēmas sabrukumu, bet tā spēj rosināt zinātniekus izmantot dažādu sugu pielāgošanos dažādām ārējo apstākļu izmaiņām. Cilvēki ir iemācījušies atdarināt dažādas īpašības, kas noskatītas dabā: piemēram, čiekura atvēršanās un aizvēršanās, mainoties ārējai temperatūrai, tiek lietota audumu ražošanā, termītu pūžņu būvēšanas idejas – energoefektīvu māju būvniecībā, lotosa lapu spēja atgrūst putekļus un ūdeni – nanomateriālu ražošanā u. tml.

2009. gada maijā, izmantojot MIT Integrēto globālo sistēmu modeli, tika prognozēts – ja nenotiks būtiskas izmaiņas, temperatūras mediāna palielināsies par 5,1 °C līdz 2100. gadam, un tas izrādījās divreiz vairāk nekā 2003. gada modelī. 2009. gada septembra pētījums apstiprināja – pat ja valstis realizētu savus ambiciozos plānus samazināt SEG izmešus, temperatūra paaugstinātos par 3,5 grādiem pēc Celsija. Tāpēc nepietiek ar šīm SEG izmešu samazināšanas politikām, ir nepieciešamas būtiskas izmaiņas cilvēku sabiedrības organizācijā, vērtībās, patēriņa ieradumos [1, 5]. Veidojot ekonomiskās prognozes, būtu jāņem vērā arī apstākļi, ka klimata pārmaiņu dēļ līdz 2050. gadam bēgļu skaits varētu sasniegt vienu miljardu cilvēku. Tā kā Latvija ir mazapdzīvota valsts un klimats ir salīdzinoši labvēlīgs dzīvošanai, pat ņemot vērā tā pārmaiņu tendences, ir jāplāno, kāda būs Latvijas politikas reakcija uz iespējamo klimata bēgļu masveida kustību. Vai mēs spēsim no tās izvairīties? Vai mēs pratīsim tai pielāgoties?

Ieteikumi sociālekonomisko modeļu veidotājiem

- Ņemt vērā vides ierobežotās iespējas nodrošināt tautsaimniecību ar nepieciešamajiem resursiem, kā arī tās ierobežotās spējas asimilēt piesārņojumu. Tātad makroekonomiskos modeļus ietekmē ne tikai darbs un kapitāls, bet arī resursu pieejamības un vides asimilācijas ierobežojumi.
- Jāparedz adaptācija klimata pārmaiņām. Šajā jomā iesaistītajiem tautsaimniecības sektoriem nākotnē būs nepieciešamas ievērojamas kapitāla un darbaspēka investīcijas, kas attiecīgi samazinās to pieejamību citās nozarēs.
- Prognozēs jāiekļauj lielāks pieprasījums pēc dažāda veida resursiem, līdz ar to jārēķinās ar resursu cenu pieaugumu.
- Lai attīstība būtu ilgtspējīga, lielāka vērtība jāpiešķir nākotnes ieguvumiem. Tas nozīmē, ka izmaksu un ieguvumu analīzē jāizmanto samērā zemas diskonta likmes, it īpaši situācijās, kas saistītas ar dabiskās vides uzturēšanu, piesārņojuma samazināšanu, bioloģiskās daudzveidības saglabāšanu.
- Jāņem vērā – lai cilvēce izdzīvotu, būs nepieciešama patēriņa modeļu maiņa, tāpēc nākotnē pieprasījums pēc dažādām precēm ievērojami atšķirsies no pašreizējā, turklāt daļa izmaiņu būs labprātīgas, bet daļa – apstākļu spiestas.
- Iedzīvotāju skaits dažādās valstīs un dažādās klimatiskās joslās ilgākā nākotnē var ievērojami mainīties klimata pārmaiņu dēļ.

LITERATŪRA

1. Assadourian E. The Rise and Fall of Consumer Cultures. State of the World 2010: Transforming Cultures from Consumerism to Sustainability, 27th edition. London: Earhscan, 2010.
2. Chichilnisky G., Sheeran K. Saving Kyoto. London: New Holland, 2009.
3. Diamond J. Collapse: How Societies Choose to Fail or Succeed. Viking Press, 2005.
4. Gors A. Neērtā patiesība. Rīga: Zvaigzne ABC, 2009.
5. Klimata mainība Latvijā: aktualitātes un piemērošanās pasākumi. Red. Kļaviņš M. Rīga: KALME, 2009.
6. Kļaviņš M., Blumberga D. u. c. Klimata mainība un globālā sasilšana. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2008.
7. Lībs S. Spēle galā. Rīga: Zvaigzne ABC, 2009.
8. Malthus T. An Essay on the Principle of Population. Pieejams <http://www.econlib.org/library/Malthus/malPlong.html> (skatīts 20.01.2010.).
9. Meadows D., Meadows D., Randers J. Beyond the Limits. Chelsea Green, 1992.
10. Medows D., Randers J., Medows D. Limits to Growth: the 30-year update. London: Earthscan, 2004.
11. The Limits to Growth <http://www.clubofrome.at/about/limitstogrowth.html> (skatīts 08.01.2010.).
12. The story of the Club of Rome <http://www.clubofrome.org/eng/about/4/> (skatīts 08.01.2010.).
13. World Commission on Environment and Development Our Common Future. Oxford: Oxford University Press, 1987.

Summary

Author in the research compares and analyses different world development scenarios from sustainability perspective, seeks solutions for problems revealed in those development scenarios and works out suggestions for economic modelling purposes. As environment's capacity to supply various resources is limited as well as waste absorption capacity, we will face problems like resource extinction, ecosystem degradation, climate change, drinking water deficit and others. Therefore modelling socio-economic processes one should take into account price increase for resources, because of increased demand for resources, necessity of additional investments in sectors connected with adaptation to climate change, consumption pattern change and considerable increase in environmental refugees.

Darbaspēka prasmes un kompetences konkurētspējai darba tirgū Latvijā

Workforce Skills and Competencies for Competitiveness in the Labour Market of Latvia

Inta Jaunzeme

Latvijas Universitāte
Raiņa bulv. 19, Rīga, LV-1586
E-pasts: *Inta.Jaunzeme@lu.lv*

Pētījuma mērķis ir izanalizēt augstskolu absolventu kompetences, kas iegūtas formālajā izglītībā, un to pieprasījuma un piedāvājuma izmaiņas darba tirgū, kā arī noteikt svarīgākās kompetences darbaspēka konkurētspējai darba tirgū Latvijā un to pilnveidošanas iespējas. Rezultāti balstīti uz trīs LR LM pasūtītu darbaspēka aptauju datiem 2006. gadā un uzņēmumu elektroniskās aptaujas datiem 2009. gadā. Pētījumā secināts, ka darba tirgus pārmaiņu rezultātā pieaugs pieprasījums pēc darbaspēka vispārējām un karjeras vadības prasmēm. Augstskolu absolventu nodarbinātības sekmēšanai būtiski ir sadarboties ar sociālajiem partneriem ne tikai izglītības rezultātu (kompetences) izvērtēšanā, bet arī izglītības procesa plānošanā un darba tirgus pieprasījuma saskaņošanā, kas ietekmē studentu atbalsta dienesta pilnveidošanas virzienus augstākās izglītības iestādēs.

Atslēgvārdi: darba tirgus, nodarbinātība, prasmes, kompetences, augstākā izglītība, darbaspēks.

Darba tirgus pieprasījuma straujo pārmaiņu dēļ Latvijā nepieciešams noteikt svarīgākās kompetences, kas dos cilvēkiem iespēju saglabāt nodarbinātību un pilnveidot savas zināšanas un prasmes mūža garumā. Eiropas Komisijas paziņojumā „Eiropa 2020: stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei” jautājumā par nodarbinātības sekmēšanu tiek minētas divas galvenās aktivitātes: 1) paaugstināt izglītības sistēmas rezultativitāti un sekmēt jauniešu integrāciju darba tirgū un 2) radīt apstākļus darba tirgus modernizācijai, lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni. Tādējādi cilvēkiem tiek dotas iespējas, apgūstot jaunas prasmes, pielāgoties jauniem apstākļiem un iespējamai karjeras maiņai, tiek samazināts bezdarbs un paaugstināts darba ražīgums [1].

Pētījuma **mērķis** ir izanalizēt augstskolu absolventu kompetences, kas iegūtas formālajā izglītībā, un to pieprasījuma un piedāvājuma izmaiņas darba tirgū, kā arī noteikt svarīgākās kompetences darbaspēka konkurētspējai darba tirgū Latvijā un parādīt, kādā veidā tās var apgūt.

Lai sasniegtu šo mērķi, tiek izvirzīti šādi **uzdevumi**:

- 1) izanalizēt darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma izmaiņas Latvijā;

- 2) noskaidrot kompetenču jēdziena saturu un galvenās kompetences darbaspēka konkurētspējai darba tirgū;
- 3) salīdzinoši izvērtēt augstskolu absolventu izglītībā iegūto un darba tirgū pieprasīto kompetenču līmeni;
- 4) izpētīt ārvalstu pieredzi augstskolu absolventu nodarbināmības sekmēšanai mainīgos darba tirgus apstākļos Latvijā;
- 5) balstoties uz pētījuma rezultātiem, izstrādāt priekšlikumus personu kompetenču pilnveidošanai augstākajā izglītībā.

Dati un metodes. Analīze balstīta uz Eiropas Sociālā fonda Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” ietvaros īstenoto projektu „Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas” ($n = 2504$), „Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām” ($n = 1675$) un „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” ($n = 2502$) rezultātiem par prasmēm un kompetencēm darbaspēka konkurētspējai darba tirgū Latvijā. Pētījumi veikti 2006. gadā, un izmantota kvantitatīvā aptauja un izlases pētījums. Izglītībā iegūto absolventu kompetenču novērtējumu autore analizē, balstoties uz divām respondentu grupām, kuras veido absolventi, kas augstākās izglītības iestādī beiguši 1991.–2006. gadā. Kompetenču novērtējums tiek balstīts uz darba ņēmēju, darba devēju un izglītotāju viedokļu analīzi.

Krasi mainoties situācijai darba tirgū 2009. gada pavasarī, 39 uzņēmumu pārstāvji interneta aptaujā tika aicināti novērtēt jauno darbinieku kompetences, izglītības iestāžu devumu speciālistu izglītošanā un jauno darbinieku piesaisti šādās jomās: mediji, informācijas tehnoloģijas, finanšu operācijas, pakalpojumi (audits un grāmatvedība, tulkošana), veselības aizsardzība, sociālā aprūpe u. c. Aptaujā atbildes sniedza viens uzņēmuma pārstāvis – personāla speciālists vai vadītājs.

Datu apstrādē un analīzē autore izmantoja grupēšanas tehnikas un biežuma tabulas, kā arī vidējo lielumu salīdzinājumus. Situāciju darba tirgū Latvijā un Eiropas Savienības valstīs raksturota, pamatojoties uz EM, LM, NVA un Centrālās statistikas pārvaldes datubāzes datiem.

Darba tirgus pieprasījums un piedāvājums Latvijā. Darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu Latvijas darba tirgū ietekmē gan iekšējie faktori (ekonomikas nozaru struktūra un tautsaimniecības attīstības līmenis, demogrāfiskā situācija, izglītības atbilstība darba tirgus prasībām, absolvējušo skaits konkrētās nozarēs), gan ārējie faktori (globalizācija, resursu izmaksu pieaugums, ģeogrāfiskā un profesionālā mobilitāte).

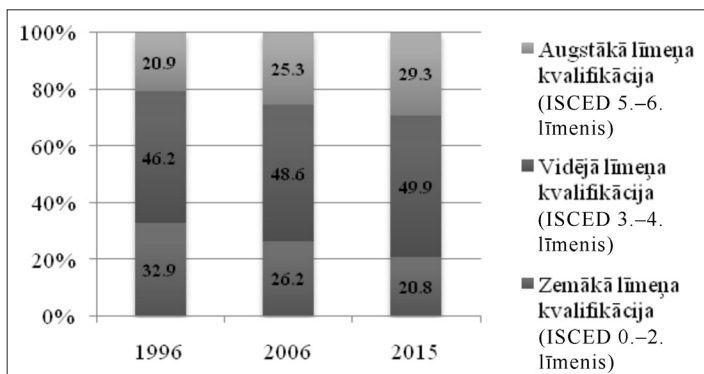
Latvijas darba tirgum pēdējos piecos gados raksturīgas straujas izmaiņas gan ar pozitīvu izaugsmi, gan ar nestabilitāti un recesiju. Straujo ekonomisko izaugsmi sekmēja Latvijas integrācija Eiropas Savienībā. Tā piesaistīja finanšu investīcijas, veicināja ekonomikas attīstību un palielināja nodarbināto skaitu, kas pieauga no 63,4% 2005. gadā līdz 68,6% 2008. gadā [2, 69]. Palielinoties iekšzemes pieprasījumam, strauji auga nodarbināto skaits būvniecībā, nekustamo īpašumu, finanšu sektorā un tirdzniecībā.

Sākot ar 2007. gada otro pusi, vērojamas izmaiņas iekšējo faktoru (inflācija un straujš algu pieaugums) un ārējo faktoru (energoresursu cenas, nestabilitāte pasaules finanšu tirgos un pieprasījuma samazināšanās Latvijas eksporta tirgos) ietekmē. Ekonomikas attīstībā vērojama aktivitātes lejupslīde sektoros, kas sekmēja strauju iekšzemes kopprodukta pieaugumu, darba organizatoriskās formu pārmaiņas, izdevumu optimizāciju uzņēmumos un organizācijās. Tas veicināja brīvo darbvieta skaita samazināšanos. Brīvās darbvieta sabiedriskajā sektorā kritās no 3% 2007. gada 4. ceturksnī līdz 0,5% 2009. gada 3. ceturksnī, privātajā sektorā no 0,9% līdz 0,1% no kopējā brīvo darba vietu īpatsvara [3]. Īpaši tas ir skāris tādas profesiju grupas kā pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, kvalificēti strādnieki un amatnieki, iekārtu un mašīnu operatori [4]. Vienlaikus kļuva mazāks brīvo vakanču skaits un palielinājās reģistrētā bezdarba līmenis, kas 2010. gada februārī sasniedza 17,1% [5].

Darba tirgus attīstību ilgtermiņā ietekmēs arī demogrāfiskā situācija. Iedzīvotāju skaits Latvijā nemitīgi saruks (2005–2030), īpaši strauji tas notiks darbspējas vecumā, kā arī turpināsies sabiedrības novecošanās. Ļoti nelabvēlīgi darbaspēka kvalitatīvo sastāvu un attīstību ietekmē straujā jaunāko vecuma grupu pārstāvju skaita samazināšanās. 15–24 gadu vecuma grupā sagaidāms kritums no 359,5 tūkstošiem 2005. gadā līdz 191,1 tūkstotim 2020. gadā (47%). Pēc 2020. gada strauji kļūs mazāks iedzīvotāju skaits 25–49 gadu vecuma grupā [6, 114].

Kvalificētu darbinieku pieejamību apdraud arī pašreizējā Latvijas ekonomiskā situācija, kas sekmē darbspējīgo iedzīvotāju izbraukšanu uz ārvalstīm darba meklējumos. Līdz šim visvairāk iedzīvotāju ir izbraukuši uz Lielbritāniju un Īriju. Piemēram, Lielbritānijā laikā no 2004. gada maija (iestāšanās ES) līdz 2006. gadam Latvijas pilsoņiem reģistrētas 28 900 darba atļaujas [7, 4]. Uzlabojoties sociālekonomiskiem apstākļiem, Latvijā izbraukušo personu skaits saruka, taču 2008. gada laikā sasniedza 6007 personas [8]. Laika posmā no 2004. līdz 2008. gadam izbraukušas aptuveni 76 000 personas, visbiežāk uz Lielbritāniju un Īriju. Pētnieki (Hazans M., Filips K. (*Philips K.*)), analizējot Baltijas darba tirgu, secina, ka lielāka tieksme strādāt ārzemēs ir personām ar vispārējo vidējo izglītību. 2007.–2008. gadā gandrīz puse Latvijas viesstrādnieku ar augstāko izglītību strādāja profesijās, kurām viņi bija pārāk augsti kvalificēti [9]. Straujais bezdarba pieaugums 2009. gadā ir veicinājis kā īstermiņa, tā ilgtermiņa emigrāciju. Gada laikā faktu par izbraukšanu no Latvijas oficiāli apstiprinājušas 7292 personas, un tas ir par 18% vairāk nekā iepriekšējā gadā [10]. Atšķirībā no iepriekšējā izbraukšanas viļņa pašreiz vērojama kvalificētu speciālistu izbraukšana kopā ar ģimenēm. Tas rada risku, ka Latvijā šīs personas varētu neatgriezties.

Darba tirgus pieprasījums kompetenču kontekstā tiek pētīts arī Eiropas Savienībā. Pētījumā *Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast* [11] pētnieki (*R. Wilson, B. Gardiner* u. c.) prognozē, ka līdz 2015. gadam strauji samazināsies darbinieku pieprasījums apstrādes rūpniecībā un lauksaimniecībā, tomēr šajās nozarēs saglabāsies liels nodarbināto skaits. Minētajās nozarēs tiks pieprasītas citas darbinieku zināšanas, prasmes un iemaņas. Analizējot kopējo darba tirgus situāciju Eiropas Savienības valstīs (EU-25), Šveicē un Norvēģijā, pētnieki uzsver, ka straujāk pieaugs pieprasījums pēc augstas kvalifikācijas speciālistiem, kuri izglītību ieguvuši ISCED 5–6 līmeņa studiju programmās [12].



1. att. Darba ņēmēju kompetenču izmaiņas darba tirgus pieprasījumā pa profesionālās kvalifikācijas līmeņiem EU-25, Šveicē un Norvēģijā, %

Changes of the Labour Market Demand According to the Employees' Qualification Levels in EU-25 (%), Switzerland and Norway

Avots: Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast, CEDEFOP, 2008, p. 61.

Piezīme. Saskaņā ar ISCED starptautisko izglītības kvalifikāciju 5.–6. līmeņa kvalifikāciju var iegūt augstākās izglītības programmās.

Saskaņā ar LR Ekonomikas ministrijas prognozēm par darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstību vidējā termiņā (līdz 2015. gadam) secināts, ka ekonomiskā stabilizācija Latvijā būs vērojama 2012. gadā. Izvērtējot darba tirgus pieprasījumu, secināts, ka visniecīgākais tas būs būvniecības, apstrādes rūpniecības un tirdzniecības nozarē, kur darbvietu skaits būs mazāks par 10%, bet sabiedrisko pakalpojumu nozarē (izglītība, valsts pārvalde, veselība) tas samazināsies par 20% salīdzinājumā ar 2008. gadu. Vienīgi transporta un sakaru nozarē varētu vērot strauju attīstību un pieaugt darbaspēka pieprasījums. Turpmākos piecos gados mazāk pieprasīti būs speciālisti, kuri ieguvuši izglītību humanitārajās un sociālajās zinātnēs. Kopējais darba tirgus pieprasījums 2015. gadā varētu saglabāties 2008. gada līmenī, un tad palielināsies nevis darbvietu skaits, bet produktivitāte, ko var panākt, saskaņojot izglītības rezultātus ar darba tirgus prasībām [13].

Ņemot vērā demogrāfiskās prognozes un iepriekš minētos riska faktorus, darbaspēka pieejamība Latvijā skaitliskā un profesionālās kvalifikācijas ziņā būs ierobežota, tādēļ, pēc autores domām, jāmeklē risinājumi, kā formālās izglītības procesā nodrošināt indivīdu sagatavošanu inovatīva un kvalificēta darba veikšanai un nodarbinātībai atbilstoši interesēm, kompetencēm un valsts ekonomiskajām vajadzībām.

Kompetences konkurētspējai darba tirgū. Kompetenču jautājums ir nozīmīga izglītības, ekonomikas, politikas un cilvēkresursu attīstības sastāvdaļa. Kompetenču jēdzienam ir vairāki līmeņi: 1) individuālais līmenis, kas visbiežāk tiek saistīts ar indivīdu profesionālo attīstību un karjeras veidošanas stratēģijām un to nozīmi personas dzīves veidošanā; 2) sabiedrisko institūciju un sociālo partneru līmenis, kas ir darba devēju rīks efektīvai cilvēkresursu vadībai un attīstībai; 3) nacionālais līmenis un 4) starptautiskais līmenis, kad kompetences tiek skatītas nacionālās

politikas, globalizācijas un darba tirgus internacionalizācijas kontekstā; 5) zinātniskās pētniecības līmenis, kas kompetences definē dažādu zinātņu nozaru kontekstā [14]. Kompetenču pašreizējā izpratne Latvijā ir veidojusies pēc 1991. gada, kad notika straujās politiskās un ekonomiskās izmaiņas. Padomju periodā kompetences jēdziens tika izprasts kā aktivitātes, kurās persona ieguva erudīciju, zināšanas un pieredzi. Kvalifikācijas tika izmantotas, lai sadalītu cilvēkresursus atbilstoši plānveida ekonomikas vajadzībām. Individīdiem nebija iespējas veidot pašiem savu profesionālās attīstības ceļu, bet izglītības iestādē apgūtās specializētās zināšanas un prasmes atbilda darbībai izvēlētajā profesijā mūža garumā [14]. Kompetenču izpratnes konceptuālās pārmaiņas Latvijā, pēc autores domām, būtiski ietekmē cilvēkresursu attīstību gan indivīdu un darbaspēka līmenī, gan arī sabiedrības līmenī kopumā.

Zinātniskajā literatūrā un iepriekš veiktajos pētījumos tiek lietotas dažādas termina „kompetences” definīcijas. Jēdziens tiek raksturots divos aspektos: rīcības kompetences (angļu val. – *soft skills*) ir viedoklis par to, kā rīkoties, lai paveiktu savu darbu labi; tehniskās vai funkcionālās kompetences (angļu val. – *hard skills*) ir tas, kas indivīdiem jāzina un jā dara, lai izdarītu savu darbu labi. Šajā darbā vārds „kompetence” tiek skaidrots kā zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas nepieciešams noteikta veida un līmeņa uzdevuma veikšanai [15].

Kompetences veido arī

- 1) personības motīvi – vajadzības, intereses, attieksmes (rīcības kompetences);
- 2) personības rakstura īpašības (komunikācijas prasme, paškontrolē un spēja kontrolēt stresu, spēja pieņemt lēmumus un risināt problēmas (rīcības kompetences);
- 3) izskats un uzvedība (rīcības kompetences);
- 4) profesionālās zināšanas un izglītība (funkcionālās kompetences);
- 5) profesionālā (darba) pieredze, prasmes un iemaņas (funkcionālās kompetences);
- 6) dažāda veida tehniskās prasmes un iemaņas (funkcionālās kompetences) [16, 150].

D. T. Hols (*Hall D. T.*) izšķir īpašas kompetences – „metakompetences” [17, 160–162], kas ietekmē personas spējas apgūt citas kompetences:

- 1) identitāte (pašnovērtējums; ārējais personības novērtējums; izpēte; komunicēšana un aktīva rīcība, novērtējot personīgās vērtības; būt atvērtiem citiem cilvēkiem, aktīvi meklēt sadarbību ar cilvēkiem, kuri ir citādāki un no kuriem var mācīties; būt spējīgiem mainīt pašizpratni par savām spējām, lomām un citiem personīgiem dotumiem un pārmaiņām);
- 2) adaptācijas spējas (elastīgums, izpēte un atvērtība jaunām idejām un cilvēkiem, dialoga prasmes un vēlēšanās pieņemt pārmaiņas, apgūt jaunumus un labsajūta nepārtrauktu pārmaiņu laikā).

Līdz ar kompetenču nozīmes pieaugumu personu konkurētspējas nodrošināšanā darba tirgū izglītības un nodarbinātības jautājumu risināšanā bieži tiek vērsta uzmanība uz personu nodarbināmību, kas ir personas spējas pēc izglītības kvalifikācijas

iegūšanas sekmīgi uzsākt, saglabāt un attīstīt darba attiecības, saimniecisko vai radošo darbību.

Rietumu pasaulē par svarīgākajām prasmēm līdz 20. gadsimta 90. gadu beigām galvenokārt uzskatīja starppersonu prasmes vai sociālās prasmes, bet, mainoties ekonomiskajai situācijai, notikušas pārmaiņas to saturā un tās kļuvušas par prasmēm, kas palīdz indivīdu personiskai un karjeras attīstībai. Zinātniskajos un lietīšķajos pētījumos kompetenču un prasmju identificēšanai lieto tādus terminus kā vispārējās prasmes (angļu val. – *generic, key, transferable, core*) un nodarbināmības prasmes (angļu val. – *employability*). Pēc to satura pamata prasmes veido komunikācijas, informācijas tehnoloģiju prasmes, problēmu risināšanas prasmes (kritiskā domāšana, organizēšana, plānošana, recenzēšana, ideju attīstīšana), kā arī prasmes izmantot skaitļus (angļu val. – *nummeracy*). Vispārējās un pārējās prasmes potenciāli ļauj personai gūt sekmes dažādos darbos un jomās, kā arī iespēju dažādās situācijās un sociālos kontekstos apgūt jaunas prasmes [18, 13]. Šīs prasmes, salīdzinot ar pamata prasmēm, tiek skatītas plašākā kontekstā, piemēram, Īrijā veiktā pētījuma rezultātā tika identificētas šādas vispārējās prasmes [19]: mutvārdu un rakstveida komunikācija, laika plānošana, komandas darbs, prezentācijas prasmes, spēja vadīt izglītošanās procesu, plānošana, datorprasmes, lēmuma pieņemšana, problēmu risināšana, kritiskā domāšana.

Līdz ar nodarbināmības termina attīstību zinātniskajā literatūrā biežāk tas tiek lietots saistībā ar prasmēm. Piemēram, ar nodarbināmības prasmēm D. Hinds (*Hind D.*) un S. Moss (*Moss S.*) izprot ne tikai sociālās, komunikāciju un starppersonu prasmes, bet arī mācīšanās, karjeras vadības, prezentāciju prasmes, grupas darba prasmes, informācijas iegūšanas, domāšanas prasmes, projektu vadības, konsultēšanas prasmes [21, 4]. Par karjeras vadības prasmēm Hinds un Moss uzskata tikai tās prasmes, kas saistītas ar darba atrašanas procesu – CV sagatavošanu, pieteikuma formas sagatavošanu, sagatavošanos darba intervijai un pozitīva iespaيدا radišanu tikšanās laikā ar darba devēju [21, 149]. Tā kā karjeras jēdziens tiek lietots plašākā skatījumā, arī karjeras vadības prasmes tiek aplūkotas ne tikai darba meklēšanas, formālo dokumentu sagatavošanas un sevis prezentācijas prasmju apgūšanas kontekstā, bet arī citā kontekstā – kā prasmes iegūt informāciju par darba tirgu un kā iepriekšējās pieredzes un iespēju izvērtēšanas un dokumentēšanas prasmes [22].

Augstskolu absolventu kompetences un nodarbināmība. Straujās izmaiņas Latvijas tautsaimniecības attīstībā, pasaules globalizācijas process, Latvijas iestāšanās ES un iesaistīšanās Eiropas izglītības telpas veidošanas procesā jāizvērtē izglītības piedāvājuma un darba tirgus pieprasījuma kontekstā. Iepriekš minēto procesu kontekstā ir jānovērtē izglītībā iegūto kompetenču atbilstība darba tirgus prasībām. Darba tirgū nepieciešamo prasmju noteikšana un izglītības procesa pilnveide šo prasmju apguvei ir svarīgs aspekts absolventu konkurētspējas veicināšanā. Tādēļ autore turpmāk detalizētāk analizēs dažādu prasmju un kompetenču pieprasījumu darba tirgū, izglītības procesā iegūto prasmju novērtējumu saistībā ar darbu atbilstoši vai neatbilstoši iegūtajai kvalifikācijai.

Tā kā strauji attīstās un mainās darba tirgus pieprasījums, darba ņēmēju kompetences tika novērtētas vispārējo prasmju līmenī. Vispārējās prasmes nepieciešamas, lai notiktu elastīga pāreja no vienas izglītības pakāpes uz citu, lai mainītu

nodarbinātības jomas un amatu. Kopumā kompetenču apgūšana formālās izglītības posmā raksturojama ar izglītības kvalitāti un studējošo kvalitatīvo sastāvu. Strādājošie absolventi pārsvarā (70%) atzīst, ka savā pašreizējā darbā var izmantot visas mācību iestādē iegūtās zināšanas un prasmes vai lielu daļu no tām. Tomēr 22% absolventu uzskata, ka darbā var lietot tikai nelielu daļu no šīm zināšanām, bet 6% absolventu domā, ka darbā nevar izmantot neko no iemācītā. Absolvētā studiju programma un izglītības iestāde vismazāk apmierina ražošanas un pārstrādes tematiskās jomas programmu beidzējus, savukārt visapmierinātākie ar apgūto studiju programmu un izglītības iestādi ir pakalpojumu tematiskās jomas absolventi.

No 2003. gada absolventiem 68% respondentu atzina, ka savā profesionālajā darbībā izmanto daudz studiju laikā iegūto zināšanu vai praktiski visas zināšanas. Privātos uzņēmumos strādājošie tās novērtē kritiskāk un atšķirībā no valsts un pašvaldību iestāžu darbiniekiem 55% gadījumu savā darbā neizmanto neko vai lieto nedaudz. Izglītības tematisko grupu kontekstā iegūtās zināšanas visbiežāk pilnībā izmanto absolventi izglītības, sociālās zinātnes, komerczinību un tiesību izglītības tematiskajā grupā, visretāk – humanitāro zinātņu un mākslas grupā. Augstāk zināšanu izmantošanu profesionālajā darbībā novērtē tie absolventi, kuru profesija/amats atbilst iegūtajai kvalifikācijai [24].

Lai uzlabotu situāciju, absolventi iesaka ieviest „vairāk praktiskas nodarbības ($n = 824$), nepieciešama informācija par darba tirgū pieprasītām profesijām ($n = 232$), jānodrošina prakses vietas ($n = 117$), studijās jāievieš stingrāki vērtēšanas kritēriji, nepieciešamas pārdomātākas studiju programmas u. c.”. Absolventi, kuru darba gaitas ir ilgākas par trīs gadiem, atzīmē, ka iegūtās izglītības līmenis ir nepietiekams konkurētspējai ES darba tirgū (2,92) un personīgiem finanšu ieguldījumiem [24].

Darba devēji augstskolu absolventu sagatavotību darbam novērtējuši kā daļēju. Tikai 24% ($n = 2502$) respondentu atzina, ka iegūtā izglītība atbilst uzņēmumu un organizāciju prasībām, bet 53% uzskatīja, ka ir daļēji sagatavoti. Salīdzinoši grūtāk darba devējiem bija novērtēt absolventu teorētisko un praktisko sagatavotību. 51% respondentu vispār nespēja novērtēt absolventu sagatavotību. No tiem, kuri pauda savu viedokli ($n = 1272$), 23% atzina, ka absolventi sagatavoti gan teorētiski, gan praktiski, 20% – ka absolventi ir teorētiski sagatavoti, bet ir nepietiekamas praktiskās iemaņas, bet 5% – ka absolventiem nav ne teorētiskas, ne praktiskas sagatavotības [25]. Darba devēji pauž vienotu uzskatu, ka pašreizējā izglītības sistēma nespēj apmierināt pieaugošās darba tirgus prasības. Raksturojot darbaspēka kvalifikāciju Latvijā, uzņēmēji ir kritiski: viņu skatījumā Latvijā darbaspēkam izglītības, profesionalitātes un kvalifikācijas līmenis kopumā ir zems. Arī iniciatīva, atbildība, darba ražīgums un motivācija strādāt ir zema. Vienlaikus tiek atzīts, ka arī pašiem komersantiem nav atbilstīgās izglītības un prasmju uzņēmuma vadībā un darbinieku motivēšanā. Profesijās, kurās ir diplomētu speciālistu pārprodukcija, respondenti arī saskata kvalificētu kadru trūkumu. Galvenie izglītības trūkumi, ko min darba devēji, ir teorētisko zināšanu atrautība no prakses, kā arī zems praktisko iemaņu līmenis. Darba devēji uzsver, ka absolventiem nav pietiekamas iniciatīvas un intereses par sasniegto rezultātu, motivācijas, vēlmes mācīties un strādāt, kā arī viņi nav spējīgi patstāvīgi pieņemt lēmumus [15, 59].

Salīdzinot darba devēju, darba ņēmēju un izglītotāju viedokļus, vērojamas atšķirības nepieciešamāko darba ņēmēju zināšanu, prasmju un attieksmju novērtējumā. Darba devēji un darba ņēmēji par nepieciešamām uzskata saskarsmes spējas, turpretim izglītotāji – izglītību un konkrētas amata prasmes. Tas liecina par to, ka izglītotāji studiju procesu neorganizē tā, lai pilnveidotu studējošo vispārējās kompetences un teorētisko zināšanu lietošanu praksē.

Pēc darba ņēmēju vērtējuma, darbā visvairāk nepieciešamas ir šādas prasmes: savas specialitātes pārzināšana, teorētisko zināšanu lietošana praksē, prasme strādāt ar dažādiem cilvēkiem (komunikācijas prasmes), valsts valodas prasmes u. c. Visas šīs prasmes vidēji tiek vērtētas ar gandrīz maksimālu vērtējumu četrus punktu skalā (3,67 līdz 3,80). Salīdzinoši zems novērtējums ir svešvalodu zināšanām pašreizējo darba pienākumu veikšanā (2,99), to skaitā arī krievu valodas zināšanām (3,13) (sk. 1. tab.).

1. tabula

Augstskolu absolventu (1991–2006) – darba ņēmēju – nepieciešamo prasmju vērtējums pašreizējā profesijā
Assessment of Necessary Skills by University Graduates (1991–2006) in Current Profession from Point of View an Employee

Prasmes	Novērojumu skaits	Novērtējums*	Standartnovirze
Pārlicība par saviem spēkiem	913	3,58	0,627
Prasme strādāt ar dažādiem cilvēkiem	924	3,69	0,565
Prasme sazināties valsts valodā	914	3,67	0,589
Prasme strādāt komandā	930	3,51	0,731
Prasme plānot, vadīt un organizēt savu darbu	935	3,65	0,613
Prasme piemēroties, darboties jaunās situācijās	929	3,53	0,696
Prasme patstāvīgi mācīties/apgūt jaunas iemaņas	927	3,53	0,673
Prasme sameklēt un apstrādāt informāciju	929	3,63	0,600
Prasme plānot savu profesionālo izaugsmi, karjeru	920	3,28	0,798
Prasme strādāt ar datoru	922	3,46	0,758
Prasme sagatavot, izklāstīt, prezentēt datus, informāciju	904	3,26	0,839
Precizitāte, rūpīgums attiecībā uz detaļām	923	3,62	0,596
Iniciatīva, uzņēmība	919	3,40	0,749
Citu svešvalodu zināšanas	922	2,99	0,904
Krievu valodas zināšanas	916	3,13	0,847
Savas specialitātes pārzināšana	944	3,80	0,422
Zināšanu praktiska izmantošana	943	3,75	0,492

Piezīme. * novērtējums 4 punktu skalā: 1 – nemaz nav nepieciešams, 4 – ļoti nepieciešams, respondenti strādā saistītā vai drīzāk saistītā profesijā.

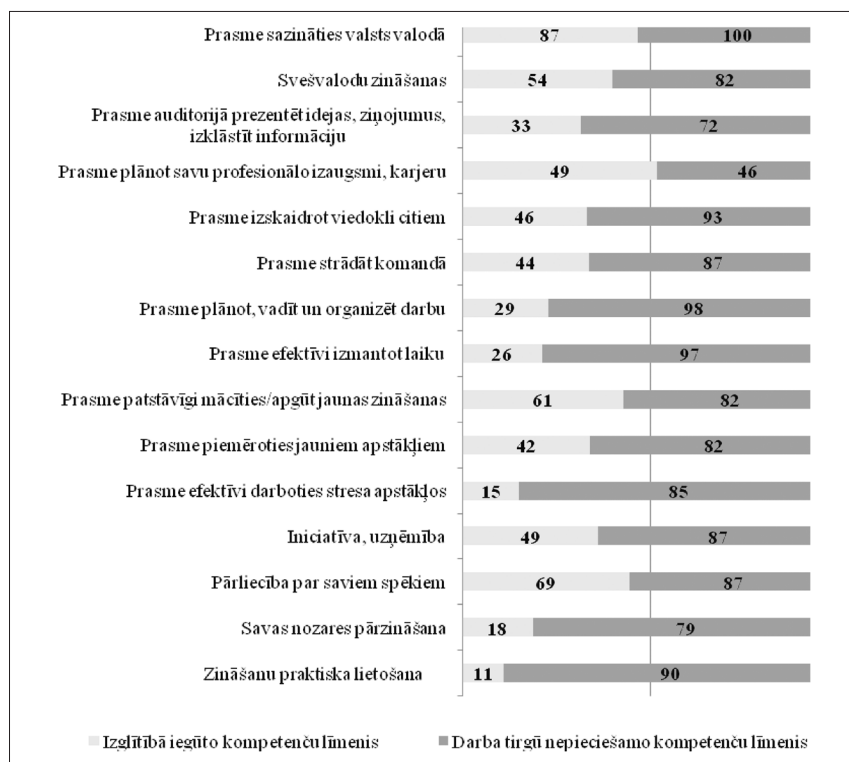
Avots: Sloka B. u. c. (2005–2007), npublicēti rezultāti.

Pašreizējā darbavietā absolventi zemāk vērtējuši prasmi strādāt ar datoru, iniciatīvu, uzņēmību, kā arī prasmi plānot savu profesionālo izaugsmi un karjeru.

Ļoti atšķirīgi prasmes vērtē tie absolventi, kas ir darba devēji. Viņi par visnepieciešamākām uzskata šādas prasmes: prasmi plānot, vadīt un organizēt savu darbu, strādāt ar dažādiem cilvēkiem, sazināties valsts (latviešu) valodā,

adaptēties jaunām situācijām, patstāvīgi mācīties un apgūt jauno un citas prasmes. Augstu vērtēta tiek arī teorētisko zināšanu praktiskā lietošana un savas specialitātes pārzināšana. Salīdzinot darba ņēmēju un darba devēju novērtējumus, autore secina, ka darba ņēmēju amata pienākumu veikšanai nepieciešamās prasmes un to līmenis neatbilst darba devēju formulētajām vajadzībām. Rezultāti liecina, ka darba ņēmēji izmanto tikai daļu no personīgajām prasmēm un kompetencēm, turklāt viņi izvirza maksimāli augstas prasības, kas vairāk atbilst darba devēja, nevis darba ņēmēja statusam. Uzņēmēji, izvirzot augstas prasības darba ņēmējiem, vienlaikus nerada apstākļus šo prasību izpildīšanai.

Lai novērtētu, kāda ir darba tirgus situācija Latvijā ekonomiskās krīzes laikā, raksta autore uzņēmumu pārstāvju aptaujā aicināja izteikt viedokli par tām kompetencēm, kuras nepieciešamas darba tirgū un kuru apguvi nodrošina augstākās izglītības iestādes Latvijā (sk. 2. att.).



2. att. Izglītībā iegūtās un darba tirgū nepieciešamās kompetences un to vērtējums darba devēju skatījumā (%) ($n = 39$) (novērtējums „augstu”, „ļoti augstu”)

Evaluation of the Graduates' Skills and Competence Level Obtained in the Education and Demanded in the Labour Market by Employers ($n = 39$) (Results Assessed as “High”, “Very high”).

Avots: Uzņēmumu interneta aptauja, 2009.

Uzņēmumu pārstāvju viedoklis liecina, ka visvairāk atšķiras izglītībā iegūtās un darba tirgū nepieciešamās kompetences zināšanu praktiskā lietošanā, savas nozares

pārzināšanā, prasmē efektīvi darboties stresa apstākļos un efektīvi izmantot laiku, kā arī prasmē plānot, vadīt un organizēt darbu. Vienīgi prasmes plānot savu izaugsmi un karjeru augstskolu absolventiem ir augstākas, nekā tiek pieprasīts darba tirgū. Autore uzskata, ka šis vērtējums veidojies straujas ekonomikas izaugsmes laikā, kad vairāku gadu garumā saglabājās augsts darba tirgus pieprasījums, kas radīja iespēju jauniešiem, objektīvi neizvērtējot savus resursus, pieredzi un zināšanas, strauji virzīties pa karjeras kāpnēm. Tādējādi absolventu iespējas un nodarbinātību bieži ietekmēja darba tirgus augstais pieprasījums, nevis kompetences, kas ir nepieciešamas konkrēta amata pienākumu kvalitatīvai veikšanai. Darba devēji uzsver, ka „prasības studējošajiem vienmēr ir augstākas nekā viņu reālā vērtība” (personāla atlases uzņēmums); „vērojama tendence, ka jaunieši visu grib uzreiz, maksimāli ātras un augstas karjeras kāpnes, nav orientēti uz ilgtermiņa un darba specifisko nianšu apgūšanu” (vairumtirdzniecības uzņēmums); „pozitīvās tendences – ir vēlme izglītoties patstāvīgi un padziļināti esošajai studiju programmai, vēlme pierādīt sevi darba devējam; negatīvās tendences – neadekvāti novērtē savas prasmes un spējas, pārāk augsts pašnovērtējums (kā darba ņēmējam), nenovērtējot savu – darba ņēmēja – statusu, atbilstošās prasmes un sagatavotību darba pienākumu izpildei” (ražošanas uzņēmums).

Uzņēmumu pārstāvju paustais absolventu raksturojums apstiprina raksta autores viedokli, ka Latvijas augstākās izglītības iestādēs studentiem nav pietiekamu iespēju pilnveidot karjeras vadības prasmes, kas sekmē personas informētību par darba tirgu un izglītības iespējām, ļauj pieņemt lēmumus par piemērotāko nodarbošanos, kā arī attīsta spējas sekmīgi iekļauties mūžizglītībā.

Augstskolu absolventu nodarbināmības sekmēšanas iespējas. Viens no darbības virzieniem, kā panākt studējošo sagatavotību atbilstoši darba tirgus prasībām, ir studiju programmu satura pilnveide un procesa organizēšana atbilstoši sasniedzamajiem rezultātiem, t. i., kvalifikāciju ietvarstruktūrā plānotajiem studiju rezultātiem saskaņā ar noteikto kvalifikācijas līmeni. Kvalifikāciju ietvarstruktūra augstākajā izglītībā apstiprināta 2005. gadā, bet mūžizglītībā – 2008. gadā [26]. Latvijā ietvarstruktūras pamatprincipi ir apstiprināti Rektoru padomē [27] un Augstākās izglītības padomē (AIP) ar rekomendējošu statusu. Tā kā LR Saeimā kavējas Augstākās izglītības likuma pieņemšana, šim dokumentam nav juridiska spēka, tomēr augstākās izglītības iestādes to piemēro sava darba plānošanai. Pēc autores domām, kvalifikācijas ietvarstruktūras pamatprincipi un sasniedzamie rezultāti sekmēs ne tikai profesionālo, bet arī vispārējo un karjeras vadības prasmju apguvi. Viens no iespējamajiem studiju kursu un programmas rezultātu izstrādes veidiem atbilstoši sasniedzamajam kvalifikācijas līmenim ir sasniedzamo kompetenču identificēšana katrā kompetenču grupā, saskaņojot mācīšanās stratēģijas un studējošo darba novērtējuma metodes, ar kuru palīdzību studiju procesā tās tiks apgūtas un sasniegti plānotie rezultāti.

Pētījuma rezultāti liecina, ka absolventi humanitārās zinātnes un mākslas grupā retāk izmanto izglītībā iegūtās vispārējās prasmes. Tas skaidrojams ar absolventu nodarbinātības rezultātiem, kas pierāda, ka šo nozaru absolventi biežāk strādā nozarē, kura nav saistīta ar viņu izglītību, vai pilda amata pienākumus, kur nav nepieciešama viņu kompetence un augstskolā iegūtās zināšanas. Tādējādi īpaši uzmanība jāvērs uz vispārējo prasmju apgūšanu šo nozaru grupu studiju programmās.

Darba tirgū pieprasīto un izglītībā iegūto kompetenču saskaņotību var panākt, pilnveidojot sadarbību ar sociālajiem partneriem. Līdzšinējā pieredze liecina, ka valstiskais regulējums, kas nosaka darba devēju iesaistīšanos studiju procesa rezultātu izvērtēšanā, piemēram, augstākās izglītības programmu akreditācijas procesā, ir nepietiekams. Sociālajiem partneriem ir jāpiedalās jau izglītības procesa plānošanā, piemēram, studiju rezultātu noteikšanā un saskaņošanā ar darba tirgus prasībām, kā arī studiju programmu pilnveidošanā. Nozīmīgs ir uzņēmēju ieguldījums, piedaloties studiju procesā ar vieslekcijām, konsultējot studējošos noslēguma darbu izstrādes procesā, kā arī organizējot prakses vai darba vietas vasaras periodā. Kompetenču saskaņotības novērtēšanā būtiskas ir darba devēju spējas noteikt kompetences, kas nepieciešamas katra amata pienākumu veikšanai, nevis piemērot visas kompetences darbinieku novērtēšanā un atlasē, turklāt darba devējiem ir jāpilnveido arī savas profesionālās kompetences.

Karjeras vadības prasmju apgūšanu var panākt, integrējot karjeras attīstības atbalsta elementus studiju procesā, piemēram, ieviešot personīgās attīstības plānošanu, kas sekmē apgūt tādas prasmes, kuras būs nepieciešamas izglītošanās procesā un karjeras attīstībā. Attīstoties tehnoloģijām un palielinoties to pieejamībai, personīgās attīstības plānošanu var nodrošināt, ieviešot e-portfolio sistēmu, ar kuras palīdzību katrs indivīds var apzināt studiju rezultātus un iegūtās kompetences, kā arī nostiprināt visas iegūtās prasmes un zināšanas un pilnveidot karjeras vadības prasmes (savu interešu un spēju izziņāšana, prezentācijas prasmju pilnveidošana, atbalsts CV un motivācijas vēstules sagatavošanā u. c.). Absolvējot izglītības iestādi, indivīdi izglītības portfolio var pārveidot par profesionālo portfolio. Izvērtējot ārvalstu pieredzi, studenti savas karjeras vadības prasmes var pilnveidot, izmantojot augstskolu centralizētos pakalpojumus, piemēram, augstskolas struktūrā veidot karjeras centrus. Karjeras centri nodrošina dažādu pasākumu un aktivitāšu organizēšanu (piemēram, seminārus un konsultācijas par darba tirgus attīstības tendencēm, CV un motivācijas vēstules sagatavošanu, karjeras plānošanu, iesaistīšanos brīvprātīgā darba kustībā u. c.), lai pilnveidotu studējošo karjeras kompetences konkurētspējai darba tirgū.

Secinājumi

Globalizācija, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju attīstība, demogrāfiskā situācija un Latvijas ekonomikas nozaru struktūra ietekmē darba tirgus pieprasījumu pēc darbaspēka kompetencēm. Lai sasniegtu izvirzītos mērķus, ir jāsaskaņo izglītības rezultāti (izglītībā iegūtās kompetences) ar darba tirgus pieprasījumu, jāpilnveido izglītošanās vide un mācīšanās veidi atbilstoši noteiktajiem rezultātiem.

Pētījuma rezultāti liecina, ka darba tirgus pārmaiņu dēļ pieaugs pieprasījums pēc vispārējām un karjeras vadības kompetencēm. Šīs kompetenču grupas īpaši nozīmīgas ir Latvijā, kad valstiski tiek sekmēta mazo un vidējo uzņēmumu veidošana, nodarbinātība pašnodarbinātā statusā un kad lēmums par nodarbinātību katram personīgi ir jāpieņem biežāk nekā iepriekš. Pārmaiņas darba tirgū ietekmē arī personas profesionālo nodarbinātību un karjeru. Tas nozīmē, ka arvien biežāk vajadzēs iekļauties izglītošanās procesā formālajā izglītībā, kā arī meklēt jaunu darbu. Tādējādi aktuāla kļūst karjeras vadības prasmju apguve, kas indivīdiem pavērtu iespējas produktīvāk iekļauties darba meklēšanas procesā, pieņemt lēmumus par

savu nodarbinātību un izglītību un kas radītu izpratni par darba tirgu, profesijām un personīgajām perspektīvām profesionālajā jomā. Augstākā izglītība šādu kompetenču apguvi nenodrošina pietiekamā apjomā, un studējošie tās var attīstīt studiju procesā, ja izglītības institūcijās tiek pilnveidoti atbalsta dienesti un pakalpojumi.

Svarīgs nosacījums absolventu nodarbinātības sekmēšanai ir izglītības procesa organizācija, lai sasniegtu rezultātus atbilstoši darba tirgus pieprasījumam. Saskaņotību starp darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu var panākt, sadarbojoties ar sociālajiem partneriem un piedaloties ne tikai izglītības rezultātu izvērtēšanā, bet arī izglītības procesa plānošanā un īstenošanā.

LITERATŪRA

1. Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. European Commission.
2. Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību. LR Ekonomikas ministrija, 2009.
3. Brīvās darbavietas pa darbības veidiem ceturkšņa beigās. CSB. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 14.02.2010.).
4. Nodarbinātie pēc dzimuma un profesijas pamatdarba vietā pa ceturkšņiem. CSB. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355> (skatīts 26.10.2008.).
5. Reģistrētā bezdarba līmenis Latvijā. Nodarbinātības valsts aģentūras dati. Pieejams: <http://www.nva.lv/index.php?cid=6> (skatīts 05.04.2010.).
6. Kassalis E., Vanags I., Zvidriņš P. u. c. Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2007.
7. Blanchflower D. G., Saleheen J., Shadforth C. The Impact of the Recent Migration from Eastern Europe on the UK Economy, 2007.
8. Iedzīvotāju emigrācija uz citām valstīm. CSB. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 05.04.2009.).
9. Hazans M. Baltijas valstu darbaspēka migrācija: pieredze un perspektīvas. Prezentācija Latvijas Universitātē, 21.04.2009.
10. Iedzīvotāju starpvalstu migrācija (emigrācija), CSB. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 15.02.2010.).
11. Future Skill Needs in Europe. Medium – Term Forecast (2008), CEDEFOP, Luxembourg.
12. ISCED ir starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija. Tās 5. un 6. līmenī iekļautas (bakalaura, maģistra un doktora) studiju programmas augstākās izglītības iegūšanai.
13. Informatīvais ziņojums par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā. Izskatīts Ministru kabinetā 14.07.2009. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40121670&mode=mk&date=2009-07-14> (skatīts 15.02.2010.).
14. Tūtlys V., Laužackas R. et al. Evaluation of Competence Concept in Lithuania: from the VET reform to the Development of National Qualification System. 9th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, (Conference Proceedings), Lille, 2008.
15. Sloka B., Kristaps G., Dzelme J., Jaunzeme I. u. c. Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2007.
16. Armstrong M. Handbook of Human Resources Management Practice. London; Philadelphia: Kogan Page, 2006.

17. Hall D. T. *Careers in and out of organization*, London. Sage Publication, 2002.
18. Yorke M. *Employability in Higher Education: what it is – what it is not*, Learning & Employability (Series One), Higher Education Academy, UK, 2006.
19. Transferable Skills Project. Pieejami: <http://www.skillsproject.ie/integrate/whyintegrate.html> (skatīts 08.01.2009.).
20. At A Glance, *Defining Generic Skills*. Australian National Training Authority, 2003. pieejams: <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr2102b.pdf> (skatīts 24.01.2009.).
21. Hind D., Moss S. *Employability Skills*, Business Education Publisher Limited, UK, 2007.
22. Littleford D., Halstead J., Mulraine C. *Career Skills. Opening the Doors into the Job Market*, Palgrave, 2004.
23. ESF Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”. Projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”. Krūmiņš J., Goša Z., Bāliņa S. u. c. Augstāko un profesionālo iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas (nepublicēti rezultāti). 2005–2007.
24. ESF Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”. Projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”. Sloka B., Kristaps G., Dzelme J., Jaunzeme I. u. c. Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām (nepublicēti rezultāti). 2005–2007.
25. ESF Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”. Projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”. Dubra E., Kassalis E., Vanags I. u. c. Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros (nepublicēti rezultāti). 2005–2007.
26. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra mūžizglībībai. Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikums 2008/C111/01/EK.
27. Ciklu noslēguma prasību apraksti Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūrai. Rektoru padome Pieejams: http://www.aic.lv/rp/qf_rpl/qf/20090924_LV_deskr_fin.pdf (skatīts 17.04.2010.).

Summary

The aim of the study is to analyze university graduates competencies obtained during the formal education and changes of its demand and supply in the labour market of Latvia. The main workforce competences will be identified as well. The results are based on Ministry of Welfare of the Republic of Latvia labour market and enterprises online survey data. The author concludes that changes in the labour market will increase the demand of generic and career management skills. University graduates' employment can be enhanced by close partnership with social partners not only evaluation of study results but also during the educational planning and comparison of learning outcomes with labour market demand and improvement of the career guidance system in the higher education institutions.

Keywords: *labour market, employment, skills, competencies, higher education, workforce.*

Uzņēmuma pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesās vērtības noteikšana *Fair Value Estimates of Assets Held for Use in Business Operating Activities*

Justīne Jaunzeme

Ventspils Augstskola
Ventspils, Inženieru iela 101a, LV-3601
E-pasts: justinej@venta.lv

LR Gada pārskatu likumā patiesā vērtība ir definēta kā summa, par kādu iespējams apmainīt aktīvu vai izpildīt saistības darījumā starp labi informētām, ieinteresētām un finansiāli neatkarīgām personām [1]. Nosakot aktīvu patieso vērtību, aktīvu tirgus cenām tiek dota priekšroka pār aktīvu patiesās vērtības aplēsēm.

Piemērojot Latvijas grāmatvedības standartu Nr. 1 „Finanšu pārskata sagatavošanas pamatnostādnes”, finanšu pārskatu sagatavo saskaņā ar darbības turpināšanas pieņēmumu [2]. Tā kā pamatlīdzekļi un bioloģiskie aktīvi ir paredzēti izmantošanai uzņēmuma pamatdarbībā, nevis pārdošanai atdalīti no citiem aktīviem, pamatlīdzekļu un bioloģisko aktīvu patieso vērtību pamatošana ar atsevišķu šo aktīvu tirgus cenām ir pretrunā darbības turpināšanas pieņēmumam. Šī darba mērķis ir izstrādāt priekšlikumus uzņēmuma pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesās vērtības noteikšanai saskaņā ar darbības turpināšanas pieņēmumu. Pētījuma rezultātā autore iesaka pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesās vērtības pamatot ar šo aktīvu lietošanas vērtībām.

Atslēgvārdi: finanšu pārskats, pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesā vērtība, pamatdarbībā izmantoto aktīvu novērtēšana, pamatlīdzekļu patiesā vērtība, bioloģisko aktīvu patiesā vērtība.

Ievads

Piemērojot LR Gada pārskatu likumu, pamatlīdzekļus bilancē ir atļauts novērtēt patiesajā vērtībā, no kuras atskaitīts uzkrātais nolietojums un zaudējumi no vērtības samazināšanās. Bioloģiskos aktīvus bilancē pēc LR Gada pārskatu likuma drīkst novērtēt patiesajā vērtībā, no kuras atskaitītas pārdošanas izmaksas un zaudējumi no vērtības samazināšanās [1]. Saskaņā ar LGS Nr. 7 „Pamatlīdzekļi” pamatlīdzekļu patieso vērtību pamato ar to tirgus vērtību [4]. Atbilstīgi LR Gada pārskatu likumam bioloģisko aktīvu patiesās vērtības ieteicamais mērs ir to tirgus vērtība aktīvā tirgū [1].

Saskaņā ar Latvijas grāmatvedības standartu Nr. 1 „Finanšu pārskata sagatavošanas pamatnostādnes” finanšu pārskatu sagatavo, balstoties uz darbības turpināšanas pieņēmumu [2]. Pamatlīdzekļi un bioloģiskie aktīvi ir paredzēti

izmantošanai uzņēmuma pamatdarbībā, nevis pārdošanai atdalīti no citiem aktīviem; tādēļ pamatlīdzekļu un bioloģisko aktīvu patieso vērtību pamatošana ar atsevišķu šo aktīvu tirgus cenām ir pretrunā darbības turpināšanas pieņēmumam.

Darba **mērķis** ir izstrādāt priekšlikumus uzņēmuma pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesās vērtības noteikšanai saskaņā ar darbības turpināšanas pieņēmumu. Lai sasniegtu darba mērķi, noteikti šādi **uzdevumi**:

- 1) izanalizēt aktīvu patiesās vērtības noteikšanas pamatprincipus;
- 2) izanalizēt darbības turpināšanas pieņēmuma ievērošanas priekšnosacījumus un uzņēmuma pamatdarbībā izmantoto aktīvu ekonomisko būtību;
- 3) sagatavot priekšlikumus pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesās vērtības noteikšanai.

Darbā ir izmantota ekonomiskās analīzes pētījumu **metode**.

Darbs sagatavots, pamatojoties uz Latvijas grāmatvedības likumdošanu un Latvijas grāmatvedības standartiem 2010. gada 5. aprīļa redakcijā. Darba izstrādē autore izmantojusi arī Starptautiskos Finanšu pārskatu sagatavošanas standartus un grāmatvedības literatūru angļu valodā.

Patiesās vērtības definīcija. Aktīvu patiesās vērtības uzrādīšanas alternatīva Latvijas grāmatvedībā

Saskaņā ar LR Gada pārskatu likumu aktīva patiesā vērtība ir summa, par kādu iespējams apmainīt aktīvu darījumā starp labi informētām, ieinteresētām un finansiāli neatkarīgām personām [1]. Piemērojot Latvijas grāmatvedības standartu (turpmāk tekstā – LGS) Nr. 1 „Finanšu pārskata sagatavošanas pamatnostādnes” un Starptautisko grāmatvedības standartu valdes Finanšu pārskatu sagatavošanas un atklāšanas pamatnostādnes, aktīvi ir uzņēmuma resursi

- kurus uzņēmums ieguvis pagātnes notikumu rezultātā;
- no kuriem nākotnē uzņēmumam ir sagaidāms ekonomisks izdevīgums [2, 9].

Latvijas grāmatvedības likumdošanā atsevišķu aktīvu novērtēšana patiesajā vērtībā ir piedāvāta kā alternatīva novērtējumam sākotnējā vērtībā (jeb sākotnējās izmaksas). LR Gada pārskatu likumā un Latvijas grāmatvedības standartos atļautais aktīvu alternatīvais novērtējums patiesajā vērtībā 2010. gada 5. aprīlī ir redzams tabulā.

Tabula

LR Gada pārskatu likumā un Latvijas grāmatvedības standartos atļautais aktīvu alternatīvais novērtējums 2010. gada 5. aprīlī [1, 4]

Fair Value as an Alternative Assets' Measurement Base According to Annual Reports' Law of the Republic of Latvia and Latvian Accounting Standards as of 5 April 2010

Aktīvi	Aktīvu novērtējums sākotnējā uzskaitē	Aktīvu novērtējums pēc sākotnējās atzīšanas
Pamatlīdzekļi		Patiesajā vērtībā, no kuras atskaitīts uzkrātais nolietojums un zaudējumi no vērtības samazināšanās (ja tādi ir)
Ieguldījuma īpašumi		Patiesajā vērtībā, no kuras atskaitīti zaudējumi no vērtības samazināšanās (ja tādi ir)
Bioloģiskie aktīvi	Patiesajā vērtībā, no kuras atskaitītas pārdošanas izmaksas	Patiesajā vērtībā, no kuras atskaitītas pārdošanas izmaksas un zaudējumi no vērtības samazināšanās (ja tādi ir)
Pārdošanai turēti ilgtermiņa ieguldījumi		Zemākajā vērtībā, salīdzinot uzskaites vērtību un patieso vērtību, no kuras atskaitītas pārdošanas izmaksas, atskaitot zaudējumus no vērtības samazināšanās (ja tādi ir)
Finanšu instrumenti, izņemot līdz termiņa beigām turētus ieguldījumus, kas nav atvasināti finanšu instrumenti un kas nav pret risku nodrošināti posteņi; aizdevumus un debitoru parādus, kas netiek turēti tirdzniecībai un kas nav pret risku nodrošināti posteņi; līdzdalību koncerna meitas sabiedrību, asociēto sabiedrību un kopīgi pārvaldītu sabiedrību kapitālā; paša uzņēmuma emitētos kapitāla vērtspapīrus; kapitāla vērtspapīrus, kuriem nav kotētas tirgus cenas aktīvā vērtspapīru tirgū		Patiesajā vērtībā

Aktīva tirgus cena aktīvā tirgū – ieteicamais aktīva patiesās vērtības mērs

Saskaņā ar LR Gada pārskatu likumu publicētiem finanšu instrumentu cenas kotējumiem aktīvā, publiskā vērtspapīru tirgū, nosakot finanšu instrumentu patieso vērtību, tiek dota priekšroka pār patiesās vērtības aplēsēm [1]. Tirgu atzīst par aktīvu, ja

- tajā tiek pārdoti homogēni priekšmeti vai pakalpojumi;
- nav grūti atrast pircējus un pārdevējus;
- tirgus dalībnieki var saņemt informāciju par cenām.

Atbilstīgi LR Gada pārskatu likumam finanšu instrumentiem, kuriem ir publicēti cenas kotējumi aktīvā, publiskā vērtspapīru tirgū, patieso vērtību nosaka, pamatojoties uz tirgus cenu. Ja finanšu instrumentam nav minētās tirgus cenas, bet šāda cena ir atsevišķiem tā komponentiem vai līdzīgiem finanšu instrumentiem, šā instrumenta tirgus cenu var veidot, ņemot vērā tā komponentu vai līdzīgo finanšu instrumentu tirgus cenu. Tikai tad, ja finanšu instrumentiem nav iespējams noteikt tirgus cenu, patieso vērtību aprēķina, izmantojot vispāratzītus un piemērotus novērtēšanas modeļus un metodes [1]. Piemērojot Starptautisko grāmatvedības standartu (turpmāk tekstā – SGS) Nr. 39 „Finanšu instrumenti: atzīšana un novērtēšana”, finanšu instrumentu patiesās vērtības noteikšanā izmanto novērtēšanas modeļus un metodes tikai tad, ja finanšu instrumentu tirgus nav aktīvs [11].

Arī atbilstīgi SGS Nr. 40 „Ieguldījuma īpašumi” un SGS Nr. 41 „Lauksaimniecība” ieguldījuma īpašumu un bioloģisko aktīvu patieso vērtību vislabāk raksturo attiecīgi ieguldījuma īpašumu un bioloģisko aktīvu tirgus cenas aktīvā tirgū [12, 13]. Žurnālā „Grāmatvedība un Ekonomika” (2006) ir skaidrota SGS Nr. 40 „Ieguldījuma īpašumi” piemērošana. „Patiesā vērtība atspoguļo ieguldījuma īpašuma objekta cenu atklātā tirgū,” uzskata žurnāla „Grāmatvedība un Ekonomika” redakcijas kolektīvs [5].

Saskaņā ar LGS Nr. 7 „Pamatlīdzekļi” zemesgabalu un ēku patiesā vērtība parasti ir to tirgus vērtība, kuru nosaka profesionāli kvalificēti vērtētāji. Arī pārējo pamatlīdzekļu patiesā vērtība parasti ir šo pamatlīdzekļu tirgus vērtība, kas noteikta, pamatojoties uz uzņēmuma vadības iespējami labāko pamatlīdzekļu vērtējumu. Tomēr, ja pamatlīdzeklis tiek tirgots reti un tirgū nav iespējams iegūt informāciju, kas norādītu šī pamatlīdzekļa patieso vērtību, pamatlīdzekli novērtē amortizētajās aizvietošanas izmaksās [4].

ASV Finanšu grāmatvedības standarts Nr. 157 „Novērtēšana patiesajā vērtībā” attiecas uz visiem aktīviem un saistībām. Saskaņā ar šo standartu aktīvu patieso vērtību vislabāk raksturo novērtējamo aktīvu publicētie cenas kotējumi aktīvā tirgū [14].

Aktīva patiesā vērtība kā grāmatvedības aplēse

Atbilstīgi LR Gada pārskatu likumam, ja finanšu instrumentam nav iespējams noteikt tirgus cenu aktīvā, publiskā vērtspapīru tirgū, finanšu instrumenta patieso vērtību aprēķina, izmantojot vispāratzītus un piemērotus novērtēšanas modeļus un metodes. Ja bioloģiskā aktīva tirgus nav aktīvs un tirgus cenas nav pastāvīgi pieejamas, bioloģiskā aktīva patiesās vērtības noteikšanā izmanto citas atzītas metodes [1].

Saskaņā ar ASV Finanšu grāmatvedības standartu Nr. 157 „Novērtēšana patiesajā vērtībā” aktīvu patieso vērtību vislabāk raksturo novērtējamo aktīvu publicētie cenas kotējumi aktīvā tirgū. Ja doto aktīvu cenas kotējumi aktīvā tirgū nav publicēti, šo aktīvu patiesās vērtības noteikšanai var izmantot līdzīgu aktīvu cenas kotējumus aktīvā tirgū. Ja arī līdzīgu aktīvu cenas kotējumi nav publicēti, patieso vērtību nosaka, piemērojot vispāratzītus un piemērotus novērtēšanas modeļus un metodes. Novērtēšanas modeļu un metožu mērķis ir noteikt aktīva hipotētisku tirgus cenu aktīvā tirgū novērtēšanas datumā [14].

ASV Finanšu grāmatvedības pamatnostādņēs, kā arī Starptautisko grāmatvedības standartu valdes izdotajās Finanšu pārskatu sagatavošanas un atklāšanas pamatnostādņēs ir pausts viedoklis, ka finanšu pārskatu lietotāji no uzņēmumu finanšu pārskatiem ir ieinteresēti iegūt informāciju, kas ļautu tiem prognozēt uzņēmumu nākamo periodu naudas plūsmas, šo naudas plūsmu saņemšanas un izdošanas laikus un nenoteiktību [8, 9]. Finanšu pārskatu lietotāji izmanto aktīvu patieso vērtību aplēses, lai paredzētu uzņēmumu nākamo periodu naudas plūsmas, šo naudas plūsmu saņemšanas un izdošanas laikus un nenoteiktību. Tādējādi ASV autori P. Kasabona, V. Šofa, R. Fonfeders (2001) norāda, ka nepieciešams aktīva patiesās vērtības aplēsi pamatot gan ar naudas plūsmām, kas nākotnē paredzamas no novērtējamā aktīva, gan ar šo naudas plūsmu laiku un nenoteiktību [7].

Uzņēmuma pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesā vērtība – šo aktīvu lietošanas vērtība

Saskaņā ar LGS Nr. 1 „Finanšu pārskata sagatavošanas pamatnostādnes”, sagatavojot finanšu pārskatu, vadība izvērtē uzņēmuma spēju turpināt darbību. Finanšu pārskatu sagatavo, pieņemot, ka uzņēmums turpinās savu darbību, ja vien vadībai nav nolūka to likvidēt vai nepastāv citi apstākļi, kas nosaka nepieciešamību likvidēt uzņēmumu [2]. Šo pieņēmumu dēvē par darbības turpināšanas pieņēmumu.

Autore uzskata, ka darbības turpināšanas pieņēmums izpildās, ja uzņēmuma īpašnieki pārdod visu uzņēmumu vai atsevišķus uzņēmējdarbības segmentus citām personām. Pieņemsim, ka kapitālsabiedrībai ir divi uzņēmējdarbības segmenti – autonoma un autoserviss. Darbības turpināšanas pieņēmums ir spēkā, ja kapitālsabiedrības dalībnieki nolemj strādājošu autoservisu kā vienotu kopumu pārdot citām personām. Šis pieņēmums turpretī netiek ievērots, ja kapitālsabiedrības dalībnieki nolemj likvidēt gan autoservisu, gan autonomu un uzņēmējdarbībā izmantotos aktīvus pārdot katru atsevišķi.

Saskaņā ar 1. tabulā sniegto informāciju pamatlīdzekļus pēc sākotnējās atzīšanas bilancē 2010. gada 5. aprīlī ir atļauts novērtēt patiesajā vērtībā, no kuras atskaitīts uzkrātais nolietojums un zaudējumi no vērtības samazināšanās; savukārt bioloģiskos aktīvus pēc sākotnējās atzīšanas bilancē drīkst novērtēt patiesajā vērtībā, no kuras atskaitītas pārdošanas izmaksas un zaudējumi no vērtības samazināšanās.

LGS Nr. 7 „Pamatlīdzekļi” pamatlīdzekļi ir definēti kā materiāli aktīvi, kurus uzņēmums tur, lai izmantotu preču ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai, iznomāšanai vai administratīvām vajadzībām, kurus tas plāno izmantot ilgāk nekā vienu gadu un kuri nav iegādāti pārdošanai [4].

LR Gada pārskatu likumā bioloģiskie aktīvi definēti kā dzīvnieki vai augi, kurus sabiedrība tur, lai iegūtu lauksaimniecības produktus pārdošanai vai papildu bioloģiskos aktīvus. Lauksaimniecība šā likuma izpratnē ir arī mežsaimniecība, zivsaimniecība vai cita tāda pamatdarbība, kas ietver dzīvnieku vai augu bioloģiskās pārveides – to augšanas, deģenerācijas, ražošanas un vairošanās procesa – pārvaldību [1].

Pamatlīdzekļi un bioloģiskie aktīvi ir paredzēti izmantošanai uzņēmuma pamatdarbībā. LGS Nr. 2 „Naudas plūsmas pārskats” pamatdarbība ir definēta kā uzņēmuma darbība, kas nodrošina uzņēmuma nozīmīgākās ienākumu daļas gūšanu,

un citas darbības, kas nav saistītas ar ieguldīšanu un finansēšanu [3]. Tā, piemēram, ražošanas uzņēmuma pamatdarbība ir preču ražošana un zemnieku saimniecības pamatdarbība – lauksaimniecība. Salīdzinoši citi tabulā minētie aktīvi, kurus drīkst novērtēt patiesajā vērtībā, – ieguldījuma īpašumi, pārdošanai turēti ilgtermiņa ieguldījumi un finanšu instrumenti – nav paredzēti izmantošanai uzņēmuma pamatdarbībā.

Pamatlīdzekļi un bioloģiskie aktīvi nav paredzēti pārdošanai atdalīti no citiem aktīviem; tādēļ pamatlīdzekļu, kā arī bioloģisko aktīvu patieso vērtību pamatošana ar atsevišķu šo aktīvu tirgus cenām ir pretrunā darbības turpināšanas pieņēmumam.

Sagatavojot finanšu pārskatu saskaņā ar darbības turpināšanas pieņēmumu, uzņēmuma pamatdarbībā izmantoto pamatlīdzekļu un bioloģisko aktīvu patiesās vērtības jānosaka kā šo aktīvu lietošanas vērtības. ASV autori M. E. Barta un V. R. Landsmans (1995) aktīva lietošanas vērtību definē kā uzņēmuma vērtības izmaiņas, kas rodas, pateicoties aktīva izmantošanai šī uzņēmuma pamatdarbībā [6]. Ar aktīva lietošanas vērtību autore saprot papildu izmaiņas uzņēmuma kopējā tirgus vērtībā, kas izskaidrojamas ar šī aktīva izmantošanu uzņēmuma pamatdarbībā. Aktīva lietošanas vērtība var pārsniegt šī aktīva tirgus vērtību, ja starp uzņēmuma aktīviem ir novērojama sinerģija.

Autore uzskata, ka pamatdarbībā izmantoto aktīvu patiesās vērtības pamatošana ar šo aktīvu lietošanas vērtību nav pretrunā ar viedokli, ka patiesā vērtība ir tirgu raksturojošs rādītājs. Aktīva patiesās vērtības pamatošana ar šī aktīva lietošanas vērtību ir vērsta uz visa uzņēmuma, nevis atsevišķa aktīva tirgus vērtības noteikšanu. Uzņēmuma tirgus vērtība ir tirgu raksturojošs rādītājs, kas atkarīgs no uzņēmējdarbībā izmantoto aktīvu sinerģijas.

Piemērojot SGS Nr. 36 „Aktīvu vērtības samazināšanās”, uzņēmuma pamatdarbībā izmantotā aktīva lietošanas vērtību nosaka kā to nākotnes naudas plūsmu pašreizējo vērtību, ko uzņēmums paredz saņemt no aktīva izmantošanas uzņēmuma pamatdarbībā [10]. Autore atbalsta SGS Nr. 36 „Aktīvu vērtības samazināšanās” piedāvāto pieeju pamatdarbībā izmantoto aktīvu lietošanas vērtības noteikšanai. Tā kā uzņēmums nākamajos periodos paredz saņemt naudas plūsmas no pamatlīdzekļu un bioloģisko aktīvu izmantošanas pamatdarbībā, pamatlīdzekļu un bioloģisko aktīvu lietošanas vērtības, kas noteiktas, piemērojot SGS Nr. 36 „Aktīvu vērtības samazināšanās”, sniedz finanšu pārskata lietotājiem informāciju, kas ir noderīga uzņēmuma nākotnes naudas plūsmu prognozēšanā.

Lai noteiktu uzņēmuma pamatdarbībā izmantotā aktīva lietošanas vērtību atbilstīgi SGS Nr. 36 „Aktīvu vērtības samazināšanās”, uzņēmuma vadība prognozē nākotnes naudas plūsmas, ko uzņēmums paredz saņemt no šī aktīva, kā arī izdot par šī aktīva uzturēšanu, neņemot vērā nākotnē iespējamās šī aktīva lietošanas potenciāla uzlabojumus. Nosakot naudas plūsmas, kas nākamajos periodos paredzamas no novērtējamā aktīva izmantošanas uzņēmuma pamatdarbībā, neņem vērā arī procentu maksājumus un finansēšanas darbības naudas plūsmas, kas ir saistītas ar finansējuma piesaisti šī aktīva iegādes vai izveidošanas finansēšanai, kā arī izdevumus par uzņēmumu ienākuma nodokļa maksājumiem [10]. Autore uzskata, ka naudas plūsmām, ko uzņēmums nākotnē paredz saņemt no pamatdarbībā izmantotā aktīva, nedrīkst pieskaitīt naudas plūsmu no ārkārtas posteņiem.

LGS Nr. 2 „Naudas plūsmas pārskats” ir piedāvata šāda ar tiešo metodi sagatavota naudas plūsmas pārskata shēma.

Ar tiešo metodi sagatavota naudas plūsmas pārskata shēma [3]

I Pamatdarbības naudas plūsma.

1. Ieņēmumi no preču pārdošanas un pakalpojumu sniegšanas.
2. Maksājumi piegādātājiem, darbiniekiem, pārējiem pamatdarbības izdevumiem.
3. Pārējās uzņēmuma pamatdarbības ieņēmumi vai izdevumi.
4. Bruto pamatdarbības naudas plūsma.
5. Izdevumi procentu maksājumiem.
6. Izdevumi uzņēmumu ienākuma nodokļa maksājumiem.
7. Naudas plūsma pirms ārkārtas posteņiem.
8. Naudas plūsma no ārkārtas posteņiem.
9. Pamatdarbības neto naudas plūsma.

II Ieguldīšanas darbības naudas plūsma.

1. Radniecīgo vai asociēto uzņēmumu akciju vai daļu iegāde.
2. Ieņēmumi no radniecīgo vai asociēto uzņēmumu akciju vai daļu atsavināšanas.
3. Pamatlīdzekļu un nemateriālo ieguldījumu iegāde.
4. Ieņēmumi no pamatlīdzekļu un nemateriālo ieguldījumu pārdošanas.
5. Izsniegtie aizdevumi.
6. Ieņēmumi no aizdevumu atmaksas.
7. Saņemtie procenti.
8. Saņemtās dividendes.
9. Ieguldīšanas darbības neto naudas plūsma.

III Finansēšanas darbības naudas plūsma.

1. Ieņēmumi no akciju un obligāciju emisijas vai kapitāla līdzdalības daļu ieguldījumiem.
2. Saņemtie aizņēmumi.
3. Saņemtās subsīdijas, dotācijas, dāvinājumi vai ziedojumi.
4. Izdevumi aizņēmumu atmaksāšanai.
5. Izdevumi nomāta pamatlīdzekļa izpirkumam.
6. Izmaksātās dividendes.
7. Finansēšanas darbības neto naudas plūsma.

IV Ārvalstu valūtu kursu svārstību rezultāts.

V Naudas un tās ekvivalentu neto pieaugums vai samazinājums.

VI Naudas un tās ekvivalentu atlikums pārskata gada sākumā.

VII Naudas un tās ekvivalentu atlikums pārskata gada beigās.

Autore uzskata, ka, nosakot pamatdarbībā izmantoto aktīvu lietošanas vērtības, uzņēmuma vadībai jāprognozē bruto pamatdarbības naudas plūsma, ko nākamajos pārskata gados uzņēmums paredz iekļaut I. naudas plūsmas pārskata sadaļas „Pamatdarbības naudas plūsma” 4. punktā „Bruto pamatdarbības naudas plūsma”.

Uzņēmuma vadībai prognozētā naudas plūsma jādiskontē uz novērtēšanas datumu ar diskonta likmi, kas raksturo

- naudas vērtības izmaiņas laikā;
- risku, kas saistīts ar ieguldījumu novērtējamā aktīvā [10].

Grupā izmantoto aktīvu lietošanas vērtības aplēse

Uzņēmuma pamatdarbībā izmantotie aktīvi – pamatlīdzekļi un bioloģiskie aktīvi – naudas plūsmas parasti rada, apvienoti aktīvu grupās. Salīdzinājumam citi tabulā minētie aktīvi, kurus drīkst novērtēt patiesajā vērtībā, – ieguldījuma īpašumi, pārdošanai turēti ilgtermiņa ieguldījumi un finanšu instrumenti – naudas plūsmas rada neatkarīgi no citiem uzņēmuma aktīviem.

Saskaņā ar SGS Nr. 36 „Aktīvu vērtības samazināšanās” aktīva grupas lietošanas vērtību aprēķina kā to nākotnes naudas plūsmu pašreizējo vērtību, ko uzņēmums paredz saņemt no aktīva grupas. Atsevišķu grupā ietilpstošo aktīvu lietošanas vērtības nosaka kā daļas no aktīvu grupas kopējās lietošanas vērtības. Piemērojot SGS Nr. 36 „Aktīvu vērtības samazināšanās”, aktīvu grupas kopējo lietošanas vērtību var attiecināt uz atsevišķiem grupā ietilpstošiem aktīviem proporcionāli šo aktīvu nepārvērtētajām bilances vērtībām [10].

Lai ilustrētu uzņēmuma pamatdarbībā izmantotā pamatlīdzekļa lietošanas vērtības aplēsi ar nosacītu piemēru, pieņemsim, ka uzņēmums pamatdarbībā paredz izmantot pamatlīdzekli un bioloģisko aktīvu. Uzņēmums no pamatlīdzekļa un bioloģiskā aktīva izmantošanas pēc gada paredz nopelnīt Ls 10 000.

Pamatlīdzekļa nepārvērtētā bilances vērtība, ko nosaka, no pamatlīdzekļa iegādes izmaksām atskaitot tā uzkrāto nolietojumu bilances datumā, ir Ls 3000; savukārt bioloģiskā aktīva bilances vērtība, kas aprēķināta, no bioloģiskā aktīva iegādes izmaksām atskaitot tā uzkrāto nolietojumu bilances datumā, ir Ls 2000.

Diskonta likme, ko piemēro to naudas plūsmu pašreizējās vērtības noteikšanā, ko uzņēmums pēc gada paredz saņemt no pamatlīdzekļa un bioloģiskā aktīva izmantošanas, ir 12% gadā. Balstoties uz dotajiem datiem, pamatlīdzekļa un bioloģiskā aktīva kopējo lietošanas vērtību aprēķina šādi:

$$\frac{10000}{(1 + 0,12)} \approx 8928,57 (\text{Ls})$$

Pamatlīdzekļa un bioloģiskā aktīva kopējo lietošanas vērtību var attiecināt uz pamatlīdzekļa lietošanas vērtību proporcionāli pamatlīdzekļa bilances vērtības attiecībai pret pamatlīdzekļa un bioloģiskā aktīva bilances vērtību kopsummu:

$$\frac{3000}{(3000 + 2000)} \cdot 8928,57 \approx 5357,14 (\text{Ls})$$

Pamatlīdzekļa lietošanas vērtība tādējādi ir Ls 5357,14. Tā kā pamatlīdzeklis ir paredzēts izmantošanai uzņēmuma pamatdarbībā, nevis pārdošanai atdalīti no citiem aktīviem, šī pamatlīdzekļa lietošanas vērtība (Ls 5357,14) raksturo arī tā patieso vērtību.

Biznesa plāna izmantošana pamatdarbībā izmantoto aktīvu lietošanas vērtības noteikšanā

Uzņēmumu vadītājiem, nosakot aktīvu grupas lietošanas vērtību un attiecinot aktīvu grupas kopējo lietošanas vērtību uz grupā ietilpstošajiem aktīviem, nepieciešams izmantot to naudas plūsmu prognozes, ko uzņēmums nākotnē paredz saņemt no aktīvu grupas.

Saskaņā ar LGS Nr. 1 „Finanšu pārskata sagatavošanas pamatnostādnes” finanšu pārskata kvalitātes ir atbilstība, ticamība, salīdzināmība un saprotamība. Lai naudas plūsmu un to laika prognozes izmantotu ticamas aktīvu grupas, kā arī noteiktu atsevišķu grupā ietilpstošo aktīvu lietošanas vērtības, ir nepieciešamas ticamas prognozes. Finanšu informāciju uzskata par ticamu, ja tajā nav nozīmīgu kļūdu, tā nav subjektīva, kā arī finanšu pārskata lietotāji var paļauties uz sniegto informāciju [2].

Ja finanšu informācija nav subjektīva, tā ir neitrāla. Finanšu pārskats nav neitrāls, ja tajā ietvertā informācija izvēlēta vai pasniegta tā, lai ietekmētu kādu lēmumu vai spriedumu noteikta rezultāta vai iznākuma virzienā [2]. Autore uzskata, ka uzņēmumu vadība nav neatkarīga attiecībā pret uzņēmumu, kuru tā vada. Tādēļ vadības sagatavoto naudas plūsmu prognožu neitralitāte var būt ierobežota, citiem vārdiem, uzņēmumu vadības izdarītajām prognozēm var piemist subjektivitāte, tātad nav pārliecības par šo prognožu ticamību. Rodas jautājums – kā nodrošināt neitrālu naudas plūsmas prognožu izmantošanu aktīvu grupas lietošanas vērtības noteikšanā?

Naudas plūsmas, ko uzņēmums paredz nopelnīt nākamajos periodos, paredzamos naudas plūsmu saņemšanas un izmaksas laikus uzrāda uzņēmuma biznesa plāna finanšu prognožu sadaļā. Naudas plūsmu prognozes uzņēmuma vadība sagatavo atbilstīgi ar tiešo vai netiešo metodi sagatavota naudas plūsmas pārskata shēmām, kas dotas LGS Nr. 2 „Naudas plūsmas pārskats”.

Starptautiskā auditorfirma *Deloitte & Touche* (2003) iesaka uzņēmumu vadītājiem sagatavot biznesa plānu, lai piesaistītu ārējo finansējumu no komercbankām [15]. Komercbanku kredītspeciālisti izvērtē potenciālo aizņēmēju iesniegto biznesa plānu neitralitāti, lemjot, vai šiem uzņēmumiem piešķirt aizdevumus. Tikai uz neitrālu biznesa plānu pamata komercbankas uzņēmumiem izsniedz aizdevumus. Tādējādi fakts, ka banka, pamatojoties uz uzņēmuma iesniegto biznesa plānu, ir piešķirusi uzņēmumam aizdevumu, pēc autores domām, apliecina šī biznesa plāna, tai skaitā nākotnes naudas plūsmu, to saņemšanas un izdošanas laiku prognožu, neitralitāti. Nākotnes naudas plūsmu, to saņemšanas un izdošanas laika neitrālas prognozes dod iespēju uzņēmuma vadībai veikt ticamu biznesa plāna izpildē izmantojamo aktīvu grupas lietošanas vērtību aplēsi. Lai noteiktu ticamas atsevišķu grupā ietilpstošo aktīvu

lietošanas vērtības, aktīvu grupas lietošanas vērtību attiecina uz grupā ietilpstošajiem aktīviem proporcionāli šo aktīvu nepārvērtētajām bilances vērtībām [10].

Secinājumi un priekšlikumi

Piemērojot LR Gada pārskatu likumu, aktīva patiesā vērtība ir summa, par kādu iespējams apmainīt aktīvu darījumā starp labi informētām, ieinteresētām un finansiāli neatkarīgām personām [1]. Ieteicamais aktīva patiesās vērtības mērs ir šī aktīva tirgus cena aktīvā tirgū.

Uzņēmuma pamatdarbībā izmantoto aktīvu – pamatlīdzekļu un bioloģisko aktīvu – patieso vērtību pamatošana ar atsevišķu šo aktīvu tirgus cenām tomēr ir pretrunā darbības turpināšanas pieņēmumam. Pamatdarbībā izmantoto pamatlīdzekļu un bioloģisko aktīvu patiesās vērtības ieteicams noteikt kā šo aktīvu lietošanas vērtības. Autore definē aktīva lietošanas vērtību kā papildu izmaiņas uzņēmuma kopējā tirgus vērtībā, kas izskaidrojamas ar šī aktīva izmantošanu uzņēmuma pamatdarbībā. Piemērojot SGS Nr. 36 „Aktīvu vērtības samazināšanās”, aktīva lietošanas vērtību nosaka kā tās nākotnes naudas plūsmas pašreizējo vērtību, ko uzņēmums paredz saņemt no aktīva izmantošanas uzņēmuma pamatdarbībā [10]. Lai aktīva lietošanas vērtības aplēse būtu ticama, tā jāpamato ar neitrālām nākotnes naudas plūsmu, to saņemšanas un izdošanas laiku prognozēm.

Naudas plūsmas, ko uzņēmums nākamajos periodos paredz nopelnīt un izdot par aktīviem, šo naudas plūsmu saņemšanas un izdošanas laikus uzrāda uzņēmuma biznesa plānā. Starptautiskā auditorfirma *Deloitte & Touche* (2003) iesaka uzņēmumu vadītājiem sagatavot biznesa plānu, lai piesaistītu ārējo finansējumu no komercbankām [15]. Fakts, ka banka, pamatojoties uz uzņēmuma iesniegto biznesa plānu, ir piešķirusi uzņēmumam aizdevumu, pēc autores domām, apliecina šī biznesa plāna, tai skaitā nākotnes naudas plūsmu, to saņemšanas un izdošanas laiku prognožu, neitralitāti. Uz neitrālu nākotnes naudas plūsmu, to saņemšanas un izdošanas laiku prognožu pamata iespējams noteikt ticamas biznesa plāna izpildē izmantojamo aktīvu grupas lietošanas vērtības. Lai aplēstu atsevišķu grupā ietilpstošo aktīvu lietošanas vērtības, aktīvu grupas kopējo lietošanas vērtību attiecina uz grupā ietilpstošajiem aktīviem proporcionāli šo aktīvu nepārvērtētajām bilances vērtībām [10].

LITERATŪRA

1. LR Gada pārskatu likums. Ziņotājs, 12,11,1992., Nr. 44.
2. Latvijas grāmatvedības standarts Nr. 1 „Finanšu pārskata sagatavošanas pamatnostādnes”. Latvijas Vēstnesis, 2004, Nr. 23.
3. Latvijas grāmatvedības standarts Nr. 2 „Naudas plūsmas pārskats”. Latvijas Vēstnesis, 2004, Nr. 23.
4. Latvijas grāmatvedības standarts Nr. 7 „Pamatlīdzekļi”, 21.12.2005.
Pieejams: www.fm.gov.lv.
5. 40. Starptautiskais grāmatvedības standarts „Ieguldījuma īpašums”. Pēc SGS mācību līdzekļa materiāliem. Grāmatvedība un ekonomika, Nr. 4 (28), 2006, 55. lpp.
6. Barth M. E., Landsman W. R. Fundamental Issues Related to Using Fair Value Accounting for Financial Reporting. Accounting Horizons, vol. 9, No. 4, Dec 1995, 97–107 p.

7. Casabona P., Shoaf V., Fonfeder R. Implementing FASB's new methodology for estimating fair values. *Financial Accounting & Reporting*, November/December 2001.
8. Concepts Statement No. 1 „Objectives of Financial Reporting by Business Enterprises.” Norwalk, CO: Financial Accounting Standards Board, 1978.
9. Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements. London: International Accounting Standards Board, 2001.
10. IAS 36 “Impairment of Assets”. London: International Accounting Standards Board, 2004.
11. IAS 39 “Financial Instruments: Recognition and Measurement”. London: International Accounting Standards Board, 2004.
12. IAS 40 “Investment Property”. London: International Accounting Standards Board, 2005.
13. IAS 41 “Agriculture”. London: International Accounting Standards Board, 2003.
14. Statement Nr. 157 “Fair Value Measurements”. Norwalk, CO: Financial Accounting Standards Board, 2006.
15. *Writing an Effective Business Plan*. Fourth Edition. Deloitte & Touche LLP, 2003, 52 p.

Summary

According to the Annual Reports' Law of the Republic of Latvia fair value is the price that would be received to sell an asset in a transaction between well informed, willing and financially unrelated market participants at the measurement date. Asset's fair value is best measured by its market price in an active market.

Supporting the fair value of assets held for use in business operating activities, that is, property, plant and equipment and biological assets – by the market price of these assets, however, contradicts the going concern assumption. In this paper, the author proposes that the fair value of assets held for use in business operating activities be determined as these assets' value-in-use. The author defines asset's value-in-use as the incremental change in total market value of the company that is attributable to the use of the respective asset within that company's business operating activities.

The author proposes that the value-in-use of an asset that is held for use in business operating activities be determined as the present value of the future cash flows expected to be derived from this asset. For the estimate of value-in-use of an asset to be reliable, it should be supported by neutral cash flow projections. In the opinion of the author, the fact that the bank has granted a loan to the reporting entity, by basing on its cash flow projections, certifies the neutrality of these cash flow forecasts.

Keywords: *financial statements, fair value of assets held for use in business operating activities, valuation of assets held for use in business operating activities, fair value of property, plant and equipment, biological assets' fair value.*

Lankastera pieprasījuma modelis tirgum ar stohastisku vai asimetrisku informāciju

Lancasterian Demand Model for the Market With Stochastic or Assymetric Information

Andrejs Jaunzems

Ventspils Augstskola
Inženieru iela 101, Ventspils, LV-3600
E-pasts: jaunzems@venta.lv

Pieprasījuma vadīšanai nepieciešama pieprasījuma jēdziena izpratne. Tā kā patērētāja priekšstati par preces derīgumu vienmēr ir subjektīvi, pieprasījuma formēšanā svarīga nozīme ir preču groza iluzoriem atribūtiem, ko patērētāja apziņā iespējams sekmīgi inspirēt ar modernajām mārketinga metodēm. Iluzoro atribūtu nozīme pieprasījuma programmēšanā aktualizē Kelvina Lankastera *Kelvin John Lancaster* patērētāja teoriju (*Lancaster, K. J. (1966). A new approach to consumer theory. Journal of Political Economy, 74, 132–157.*). Šai rakstā dots inovatīvs Lankastera pieprasījuma teorijas izklāsts, kā arī oriģinālas Lankastera pieprasījuma modeļa modifikācijas stohastisku preču atribūtu gadījumam un tirgiem ar determinētu asimetrisku informāciju. Vietas izklāsts ilustrēts ar piemēriem, kuru aprēķini veikti ar *Microsoft Excel*. Tēma prasa tālākus pētījumus un detalizāciju.

Atslēgvārdi: preču grozs, preču atribūti, derīgums, subderīgums, Lankastera pieprasījums, stohastiski atribūti, asimetriska informācija.

Ievads

Liberālā kapitālisma sociālekonomiskā būtība ir cikliskās spirāles „... → patērēšana → ražošana → patērēšana → ...” augošā amplitūdā. Tomēr jau pirmatnējā sabiedrībā novērots, ka cilvēks pēc savas dabas ir noskaņots strādāt tikai tik, cik nepieciešams, lai nodrošinātu noteiktu patēriņa līmeni. Šī pirmatnējā cilvēka tieksme samierināties ar mazumu rada draudus izaugsmei, jo pieprasījuma sašaurināšanās dažādu preču tirgos izraisa produkcijas izlaides samazināšanos, kas savukārt izraisa bezdarbu un daudzas citas sekas, tai skaitā pastāvošās ideoloģijas transformācijas. Tāpēc patēriņa preču pieprasījuma radīšanai un uzturēšanai ir ļoti liela nozīme ekonomiskās attīstības stratēģijā. Pēc Džona Keneta Gelbreita (*John Kenneth Galbraith*) vērtējuma [1], tas, ko dēvē par ekonomisko attīstību, ievērojamā pakāpē reducējas uz tādu līdzekļu izgudrošanu, kas ļautu pārvarēt cilvēku tieksmi ierobežot savus mērķus attiecībā uz izpeļņu un līdz ar to arī uz piepūli.

Globalizācijas apstākļos mēroga ekonomijas stimulētas transnacionālās korporācijas minimizē ilgā termiņa vidējās izmaksas, un tāpēc, krīzes apstākļos

pieprasījumam sašaurinoties, īsā termiņā operāciju sviras jeb leveridža (*operational leverage*) ietekme ir sevišķi postoša. Tādējādi globālā ekonomikas krīze pārliecinoši apstiprina, ka pieprasījuma jēdziens ir teorētiski un praktiski svarīgākais ekonomikas jēdziens, ja patērētāja preferences uzlūkojam kā dotas. Minētā atziņa izskan daudzu kompetentu ekonomistu un politiķu runās un rakstos.

Indivīdu vajadzību un līdz ar to arī nepieciešamības strādāt inspirācijas process ir visai sarežģīts, tāpēc pieprasījuma vadīšanai nepieciešama pieprasījuma jēdziena izpratne.

Māršala pieprasījuma jēdzienu plaši analizē universitāšu mikroekonomikas kursos. Labklājības pētījumos izmanto arī pieprasījuma dualitāti un Hiksa pieprasījumu. Autoram neizprotamu iemeslu dēļ novārtā atstāta Kelvina Lankastera (*Kelvin John Lancaster*, 1924–1999) patērētāja teorija, kas publicēta rakstā *A new approach to consumer theory* (*Journal of Political Economy*, 74, 1966, 132–157) un iztirzāta, piemēram, populārajā K. Lankastera grāmatā *Математическая экономика* (*Москва*, 1972), kuru studējuši daudzi Latvijas ekonomisti.

Lankastera pieprasījumu neesmu sastapis nevienā zinātniskajā rakstā un nevienā mācību tekstā, kas publicēti Latvijā.

Raksta **mērķis**: lietot Lankastera pieprasījuma modeli stohastisku preču atribūtu gadījumā un tirgiem ar determinētu asimetrisku informāciju. **Virsuzdevums**: pievērst Latvijas zinātniskās sabiedrības uzmanību Lankastera pieprasījuma jēdzienam, īpaši akcentējot tā nozīmi konkurences pētījumos un mārketinga teorijā, un aicināt ieviest šo saturīgo teoriju universitāšu mikroekonomikas kursos.

1. punktā izklāsts ir inovatīvs metodikas ziņā un atsevišķas autora inovācijas norādītas speciāli. 2., 3. punkts satur jaunu materiālu, ko neesmu sastapis man pieejamajā literatūrā.

1. Lankastera patērētāja izturēšanās modelis. Pamatjēdzieni un apzīmējumi

1.1. Māršala pieprasījums, Hiksa pieprasījums

Preces ir labumi un pakalpojumi, ko pārdod noteiktā vietā un noteiktā laikā par noteiktu cenu. Preču daudzumus un cenas mēra noteiktās saskaņotās mērvienībās.

Pieņemsim, ka ir n dažādu preču.

Sanumurēsim tās un sauksim par pirmo, otro, ..., i -to, ..., n -to precī.

Par preču grozu sauksim vektoru $X = (x_1 \ x_2 \ \dots \ x_n)^T \in \mathbb{R}^{n,1}$, kur x_i ir i -tās preces daudzums grozā X ; $i = 1, 2, \dots, n$; $X \geq 0$.

Dots preču cenu vektors $P = (p_1 \ p_2 \ \dots \ p_n)^T \in \mathbb{R}^{n,1}$, kur p_i ir i -tās preces cena;

$i = 1, 2, \dots, n$; $P \geq 0$. Groza $X = (x_1 \ x_2 \ \dots \ x_n)^T$ vērtība value aprēķināma ar formulu

$$p_1 x_1 + p_2 x_2 + \dots + p_n x_n =: P \cdot X.$$

Nikolass Bernulli (*Nicholas Bernoulli*) 1713. gadā apgalvoja, ka katrs atsevišķs patērētājs labumu un ļaunumu grozu vērtē ar savu individuālo derīguma (*utility*) funkciju. Žerārs Debrē (*Gerard Debreu*, 1921–2004) pierādīja, ka nepārtraukta pilna kvazisakārtoftības relācija var tikt uzdots ar nepārtrauktu derīguma funkciju $u(\cdot)$.

Patērētāja izturēšanās izpratnes pamatā ir universāla pozitīva aksioma: „Patērētājs vienmēr izvēlas labāko preču grozu no tiem, ko viņš var atļauties.”

Patērētājs Bērza kungs var nopirkt tos un tikai tos preču grozus X , kuru vērtība nepārsniedz viņa ienākumus m , tāpēc Bērza budžeta kopa ir

$$X := \{X \mid P \cdot X \leq m, X \geq 0\} \subset \mathbf{R}^n, {}^1$$

Bērzs savā budžeta kopā meklē grozu X^* ar visaugstāko derīgumu. Grozu X^* sauc par Bērza kunga optimālo grozu jeb pieprasīto grozu. Budžeta kopa ir ierobežota un slēgta, derīguma funkcija nepārtraukta, tāpēc saskaņā ar klasisko Veierštrāsa teorēmu derīguma maksimizators eksistē. Ja derīguma funkcija $u(\cdot)$ ir stingri izliekta, proti, $u[(1-\lambda)X_1 + \lambda X_2] > (1-\lambda)u(X_1) + \lambda u(X_2) \forall \lambda \in]0, 1[$, $\forall X_1, X_2 \in X: X_1 \neq X_2$, tad viegli pierādīt, ka patērētāja pieprasītais grozs X^* ir viens vienīgs.

Patērētāja Bērza Māršala pieprasījums *Marshallian demand function* ir funkcija, kas patērētāja ienākumiem m un tirgus cenu vektoram P piekārto Bērza kunga skatījumā derīgāko grozu X^* . Patērētāja Bērza Hiksa pieprasījums *Hicksian demand function* ir funkcija, kas Bērza derīgumam u un tirgus cenu vektoram P piekārto lētāko preču grozu X^{**} ar doto derīgumu u .

1.2. Lankastera modelis: patērēšana kā ražošanas process

Kupmans (*Koopmans T. C.*) darbā *Analysis of production as an efficient combination of activities* [4] ar lineārās programmēšanas palīdzību detalizēti analizēja lineāro multiprodukta ražošanas modeli (tā saucamo Geila (*D. Gale*) modeli). Uzlūkojot patērēšanu kā ražošanas procesu, Lanksters darbā [2] parādīja, kā ražošanas procesu analīzi var pārnest uz patēriņa analīzi. Atgādinām Lankastera patērētāja izturēšanās teoriju *Lancasterian demand theory* [2, 3], ka patērētājs budžeta kopā preces pirkumam izraugās nevis pašu preču dēļ, bet precēm piemītošo atribūtu jeb īpašību dēļ. Atribūti definējami dažādi, piemēram, pārtikas preču atribūti varētu būt olbaltumvielu daudzums, taukvielu daudzums, garša, veselīgums, neveselīgums, atraktivitāte, popularitāte, retums, prestižums, kvalitāte. Patērētājs preču groza derīgumu vērtē ar preču groza atribūtu derīgumu.

Ieviesīsim terminus un apzīmējumus, kas nepieciešami tēmas izklāstam, formulēsim dažus jaunus rezultātus.

Katram preču grozam X ir raksturīgs atbilstošs vektoriāls atribūts

$$V = (v_1 \ v_2 \ \dots \ v_h)^T \in \mathbf{R}^{h, 1}.$$

Lankastera patērētāja teorijas analogija ar lineāro ražošanas modeli un vēlme sasaistīt to ar lineāro programmēšanu noteica pieņēmumu, ka vektoriālais atribūts V ir lineāra preču groza X funkcija:

$V = AX$, $A = (a_{ij}) = (A_{.1} \ A_{.2} \ \dots \ A_{.n}) \in \mathbf{R}^{h, n}$, kur $A_{.1} \ A_{.2} \ \dots \ A_{.n}$ ir preču vienībām jeb preču groziem I_1, I_2, \dots, I_n atbilstošie atribūti.

Šeit $I_k \in \mathbf{R}^{n, 1}$ ir k -tais vienības vektors (k -tā pozīcijā 1, pārējās pozīcijās 0).

Sacīsim, ka preču grozam X piemīt atribūts AX jeb ka preču grozs X patērētājam nodrošina atribūtu AX .

Uzskatīsim, ka atribūta V komponentu skaits h ir mazāks par preču groza X komponentu skaitu n (īpašību mazāk nekā preču).

Visu iespējamo atribūtu kopa ir konuss $cone\{A_{.1}, A_{.2}, \dots, A_{.n}\} =: \mathbf{V} \subset \mathbf{R}^{h, 1}$.

Definēsim dotā atribūta $V \in \mathbf{V}$ vērtību $value(V) := \min\{P \cdot X \mid AX \geq V, X \geq O\}$.

Izklāsta vienkāršības dēļ pieņemsim, ka dotajam lineārās optimizācijas uzdevumam ir viens vienīgs optimālais plāns, ko apzīmēsim ar $X(V)$.

Tad $value(V) = P \cdot X(V)$.

Duālā uzdevuma $\max\{V \cdot Y \mid A^T Y \leq P, Y \geq O\}$ optimālo plānu Y^* sauc par atribūta V implicīto cenu vektoru. Dualitātes pamatteorēma apgalvo, ka $P \cdot X(V) = V \cdot Y^*$,

$(AX(V) - V) \cdot Y^* = 0$, $(P - A^T Y^*) \cdot X(V) = 0$. Dotās sakarības interpretējamas ekonomiski.

Interesi izraisa atsevišķu atribūtu vienību jeb vektorialo atribūtu J_1, J_2, \dots, J_h vērtības

$value(J_i) = \min\{P \cdot X \mid AX \geq J_i, X \geq O\} = P \cdot X(J_i)$; $i = 1, 2, \dots, h$.

Šeit $J_i \in \mathbf{R}^{h, 1}$ ir i -tais vienības vektors (i -tā pozīcijā 1, pārējās pozīcijās 0).

Interesi izraisa arī atsevišķu preču vienībām jeb preču groziem I_1, I_2, \dots, I_n atbilstošo atribūtu $A_{.1} \ A_{.2} \ \dots \ A_{.n}$ vērtības

$value(A_{.k}) = \min\{P \cdot X \mid AX \geq A_{.k}, X \geq O\} = P \cdot X(A_{.k})$; $k = 1, 2, \dots, n$.

Tā kā $AI_k = A_{.k}$, tad acīmredzot $value(A_{.k}) \leq p_k \ \forall k = 1, 2, \dots, n$.

Patērētāja Bērza budžeta kopa $\mathbf{X} := \{X \mid P \cdot X \leq m, X \geq O\} \subset \mathbf{R}^{n, 1}$ determinē patērētājam pieejamo atribūtu kopu $\{V \mid V = AX, X \in \mathbf{X}\} =: \mathbf{AX} \subset \mathbf{R}^{h, 1}$.

Preču grozu $X \in \mathbf{X}$ sauc par Pareto efektīvu patēriņa grozu, ja neeksistē grozs $X' \in \mathbf{X}$ tāds, ka $AX' \geq AX$, $AX' \neq AX$.

Turpmāk formulēto efektīvas preces jēdzienu un teorēmas neesmu sastapis literatūrā.

Preču grozs $\frac{m}{p_k} I_k$ satur tikai k -to preci tādā apjomā, ko var nopirkt par m naudas vienībām. Šāda groza atribūts ir $\frac{m}{p_k} A_{.k}$, kura vērtība ir $\frac{m}{p_k} value(A_{.k}) \leq m$.

k -to preci sauksim par Pareto efektīvu, ja preču grozs $\frac{m}{p_k} I_k$ ir Pareto efektīvs.

Citiem vārdiem, k -to preci sauksim par Pareto efektīvu, ja neeksistē grozs $X' \in \mathbf{X}$ tāds, ka $AX' \geq \frac{m}{p_k} A_{.k}$, $AX' \neq \frac{m}{p_k} A_{.k}$.

1. teorēma. k -tā prece ir Pareto efektīva tad un tikai tad, ja $X(A_{\cdot k}) = I_k$ un $value(A_{\cdot k}) = p_k$.

2. teorēma. Preču grozs $X = (x_1 \ x_2 \ \dots \ x_n)^T$ ir efektīvs tad un tikai tad, ja tajā ir tikai efektīvas preces. Tad $X(AX) = X$ un $value(AX) = P \cdot X$.

Lankastera modelī patērētājs Bērzs groza X derīgumu vērtē pastarpināti – ar atribūta AX derīgumu $u(AX)$.

Seko trīs optimizācijas uzdevumi, kas raksturo patērētāja izturēšanos.

Patērētājs budžeta kopā maksimizē derīgumu – risina optimizācijas uzdevumu

$$(I) \quad \max \{u(AX) \mid P \cdot X \leq m, X \geq O\}$$

un nosaka preču grozu X^* ar savā skatījumā optimālo atribūtu AX^* , kura derīgums ir $u(AX^*)$.

Aplūkosim gadījumu, kad eksistē tieši viens optimālais grozs X^* .

Nepiesātināmības aksioma garantē, ka $P \cdot X^* = m$.

Ar nelineāro optimizācijas uzdevumu (I) saista lineāru optimizācijas uzdevumu: noteikt vislētāko preču grozu, kura atribūts ir ne mazāks kā AX^* :

$$(II) \quad \min \{P \cdot X \mid AX \geq AX^*, X \geq O\}.$$

Nepiesātināmības aksioma garantē, ka, atrisinot uzdevumu (II), atrodam to pašu optimālo grozu X^* , proti, $X(AX^*) = X^*$ un

$$m = P \cdot X^* = \min \{P \cdot X \mid AX \geq AX^*, X \geq O\} =: value(AX^*).$$

Saskaņā ar 2. teorēmu grozs X^* ir Pareto efektīvs patēriņa grozs.

Uzdevuma (II) duālā uzdevuma

$$(II') \quad \max \{AX^* \cdot Y \mid A^T Y \leq P, Y \geq O\}$$

optimālais plāns Y^* ir atribūta AX^* implicīto cenu vektors.

Lankastera modelis ļauj derīguma maksimizācijas nelineārā uzdevuma (I) īpašības pētīt ar lineāro optimizācijas uzdevumu (II), (II') palīdzību.

Atzīmēsim svarīgākās īpašības.

(a) No lineārās programmēšanas teorijas izriet, ka vektora X^* pozitīvo komponentu skaits nav lielāks par h . Tātad: ja patērētājs n preču groza derīgumu vērtē ar h atribūtu starpniecību un $h < n$, tad viņš pirks ne vairāk kā h dažādas preces. Sacīto novērojam praksē, un ar to rēķinās pieredzējuši marketologi.

(b) Saskaņā ar dualitātes teorēmu $AX^* \cdot Y^* = P \cdot X^* = m$. Dotā vienādība ļauj ierobežojumu $AX \geq V^*$ ēnu cenu vektora Y^* komponentes $y_1^* \ y_2^* \ \dots \ y_m^*$ interpretēt kā atribūta AX^* komponentu $v_1^* \ v_2^* \ \dots \ v_m^*$ implicītās cenas.

Piedāvājam implicīto cenu stabilitātes kopas noteikšanai izmantot uzdevuma (II) postoptimizācijas simpleksa sistēmu, tā saucamos Takera vienādojumus (*Albert William Tucker*, 1905–1995), ko ilustrēsim ar piemēru.

(c) 3. teorēma. Pareto efektīva patēriņa preču identifikācijas metode.

k-tās preces patēriņš ir Pareto efektīvs tad un tikai tad,

$$\text{ja } \text{value}(A_{\cdot k}) = P \cdot I_k = p_k.$$

Pierādījums. Pēc matricas A un vektora P ekonomiskā satura k -tās preces viena vienība nodrošina patērētājam atribūtu $A_{\cdot k}$; $k = 1, 2, \dots, n$. Vai k -tās preces patēriņš ir efektīvs? Lai atbildētu uz šo jautājumu, risinām optimizācijas uzdevumu

$$\min \{P \cdot X \mid AX \geq A_{\cdot k}, X \geq O\}. \text{ Apzīmēsim tā optimālo plānu ar } X^\#.$$

$$\text{Acīmredzot } AX^\# \geq A_{\cdot k}, P \cdot X^\# \leq p_k.$$

Ja $AX^\# \geq A_{\cdot k}$ un $P \cdot X^\# < p_k$, tad katru atribūtu, kas iegūts, pārkot grozu, kurā ir k -tā prece, var aizstāt ar ne mazāk derīgu, bet lētāku atribūtu.

Tiešām, pieņemsim, ka $AX = x_1 A_{\cdot 1} + x_2 A_{\cdot 2} + \dots + x_k A_{\cdot k} + \dots + x_n A_{\cdot n}$, kur $x_k > 0$.

Viegli redzēt, ka preču grozs $X + x_k X^\# - x_k I_k$ ir lētāks par grozu X :

$P \cdot (X + x_k X^\# - x_k I_k) = P \cdot X + x_k (P \cdot X^\# - P \cdot I_k) = P \cdot X + x_k (P \cdot X^\# - p_k) < P \cdot X$.
Tanī pašā laikā preču grozam $X + x_k X^\# - x_k I_k$ atbilstošais atribūts nav mazāks par preču groza X atribūtu. Tiešām, $A(X + x_k X^\# - x_k I_k) = AX + x_k (AX^\# - A_{\cdot k}) \geq AX$.

Tātad atribūts $AX + x_k AX^\# - x_k A_{\cdot k}$ ir lētāks par atribūtu AX un nepiesātināmības aksiomas dēļ tanī pašā laikā nav mazāk derīgs par atribūtu AX .

1. piemērs.

$$n = 5, h = 2, X = (x_1 \ x_2 \ x_3 \ x_4 \ x_5)^T, P = (12 \ 10 \ 9 \ 14 \ 15)^T, m = 1000.$$

$$A = \begin{pmatrix} 1 & 2 & 6 & 3 & 4 \\ 2 & 3 & 2 & 4 & 0 \end{pmatrix}, V = (v_1 \ v_2)^T = AX, \quad u = v_1^{0,25} \cdot v_2^{0,75}.$$

(I) Nelineārā derīguma maksimizācija: $\max \{u(AX) \mid P \cdot X \leq m, X \geq O\}$.

$$X^* = (0 \ 35,71 \ 71,43 \ 0 \ 0)^T, P \cdot X^* = 1000, AX^* = (500 \ 250)^T, u(AX^*) = 297,30.$$

Ierobežojuma $P \cdot X \leq 1000$ Lagranža reizinātājs ir 0,2973.

1. attēlā derīguma maksimizācija atribūtu telpā Ov_1v_2 ilustrēta ģeometriski.

(II) Lineārs optimizācijas uzdevums: noteikt vislētāko preču grozu, kura atribūts ir ne mazāks kā $AX^* = (500 \ 250)^T$: $\min \{P \cdot X \mid AX \geq AX^*, X \geq O\}$.

(II') Duālais lineārais optimizācijas uzdevums:

$$\max \{AX^* \cdot Y \mid A^T Y \leq P, Y \geq O\}.$$

Atrisinot uzdevumus (II), (II'), iegūstam: groza $X^* = (0 \ 35,71 \ 71,43 \ 0 \ 0)^T$ preču reducēto cenu vektors ir $(5,5 \ 0 \ 0 \ 0,5 \ 13)^T$. Atribūta $AX^* = (500 \ 250)^T$ implicīto cenu vektors ir $Y^* = (0,50 \ 3,00)^T$, $Y^* \cdot AX^* = P \cdot X^* = 1000$.

		J_1	J_2	$A_{.1}$	$A_{.2}$	$A_{.3}$	$A_{.4}$	$A_{.5}$	AX_0	$A(X(A_{X_0}))$
$(AX)_1$	500	1	0,6667	1,3333	2	6	3	4,0000	90	90
$(AX)_2$	250	0,3333	1	2	3	2	4	1,3333	100	100
$u(AX(V))$	297,3018	0,4387	0,9036	1,8072	2,7108	2,6321	3,7224	1,7548	97,4004	97,4004
y_1^*	0,50	1,50	0,00	0,00	0,50	0,50	0,50	1,50	1,50	1,50
y_2^*	3,00	0,00	3,33	3,33	3,00	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00
$Y^* \cdot V$	1000	1,50	3,3333	6,6667	10	9	13,5000	6	135	135
$Y^* \cdot AX(V)$	1000	1,50	3,3333	6,6667	10	9	13,5000	6	135	135

Aplūkosim, piemēram, grozu $X_0 = (10 \ 0 \ 0 \ 20 \ 5)^T$, kas maksā 475,00 latus un ir ar atribūtu $AX_0 = (90 \ 100)^T$. Tādu pašu atribūtu vektoru patērētājs var iegūt, pērkot grozu $X(A_{X_0}) = (0 \ 30 \ 5 \ 0 \ 0)^T$, kas maksā 345,00 latus.

Pārliecināsimies, piemēram, ka ceturtais preces patēriņš ir neefektīvs. Šai nolūkā risinām optimizācijas uzdevumu $\min \{P \cdot X \mid AX \geq A_{.4}, X \geq 0\}$.

Atrisinājums ir $X^\# = (0 \ 1,2857 \ 0,0714 \ 0 \ 0)^T$, $P \cdot X^\# = 13,50$.

Tas nozīmē, ka patērētājam atribūtu vektoru $A_{.4} = (3 \ 4)^T$ izdevīgāk iegūt, pērkot 1,2857 vienības otro preci un 0,0714 vienības trešo preci, kas kopā maksā 13,50 latus, nevis vienu vienību ceturtais preces, kas maksā 14,00 latus. Tikai tad, ja ceturtais preces cena samazinātos par 0,5, tās patēriņš kļūtu efektīvs. Atzīmēsim, ka saskaņā ar atribūtu implicīto cenu vektora $Y^* = (0,5 \ 3,0)^T$ stabilitātes kopas raksturojumu, kas iegūstams no 3. tabulas, atribūtu vektora $A_{.4} = (3 \ 4)^T$ vērtība ir aprēķināma ar implicīto cenu palīdzību: $Y^* \cdot A_{.4} = 0,5 \cdot 3 + 3,0 \cdot 4 = 13,50$.

Apzīmēsim: $V^* := (500 \ 250)^T$, $\Delta v_1 := v_1 - v_1^*$, $\Delta v_2 := v_2 - v_2^*$;

$\Delta value(A_{.k}) := value(A_{.k}) - p_k$, $k = 1, 2, 3, 4, 5$.

Uzdevumu (II), (III) atrisinājumus (divās iterācijās) demonstrējam sākuma un nobeiguma simpleksa tabulu formā. Afiņu apakštelpu Takera vienādojumi aplūkoti, piemēram, grāmatā [5]. Akcentējam, ka 2. un 3. tabulā katrs skaitlis ir saturīgi interpretējams.

Mērķa funkcija $P \cdot X$ pieņem minimālu vērtību, proti, tā ir vienāda ar 1000 tad un tikai tad, ja $x_1 = 0$, $x_4 = 0$, $x_5 = 0$, $\Delta v_1 = 0$, $\Delta v_2 = 0$.

Atribūtu implicīto cenu vektors ir $Y^* = (0,5 \ 3,0)^T$.

2. tabula

Simpleksa sākuma tabula

Initial Simplex Table

	y_1	y_2	1	
$\Delta value(A_{.1})$	-1	-2	12	x_1
$\Delta value(A_{.2})$	-2	-3	10	x_2
$\Delta value(A_{.3})$	-6	-2	9	x_3
$\Delta value(A_{.4})$	-3	-4	14	x_4
$\Delta value(A_{.5})$	-4	0	15	x_5
$Y \cdot V^*$	500	250	0	1
	$-\Delta v_1$	$-\Delta v_2$	$P \cdot X$	

Simpleksa nobeiguma tabula
Finishing Simplex Table

	$\Delta value(A_{.2})$	$\Delta value(A_{.3})$	1	
$\Delta value(A_{.1})$	0,7143	-0,0714	5,50	x_1
y_1	0,1429	-0,2143	0,50	Δv_1
y_2	-0,4286	0,1429	3,00	Δv_2
$\Delta value(A_{.4})$	1,2857	0,0714	0,50	x_4
$\Delta value(A_{.5})$	-0,5714	0,8571	13,00	x_5
$Y \cdot V^*$	-35,7143	-71,4286	1000,00	1
	$-x_2$	$-x_3$	$P \cdot X$	

Ja $x_1 = 0$, $x_4 = 0$, $x_5 = 0$, tad no 3. tabulas iegūstam x_2 , x_3 un $P \cdot X$ izteiksmes ar v_1 , v_2 , ko parasti sauc par Takera vienādojumiem. Nosacījumi $x_2 \geq 0$, $x_3 \geq 0$ definē atribūtu implicīto cenu vektora $Y^* = (0,50 \quad 3,00)^T$ stabilitātes kopu, kas 1. attēlā ģeometriski parādīta kā konuss $cone\{A_{.2}, A_{.3}\}$:

$$\{(0; x_2 = -0,1429 v_1 + 0,4286 v_2; x_3 = 0,2143 v_1 - 0,1429 v_2; 0; 0) \mid x_2 \geq 0, x_3 \geq 0\}.$$

Katram preču grozam X no dotās stabilitātes kopas groza vērtība izsakāma ar atribūtu implicīto cenu palīdzību formā $P \cdot X = 0,50 v_1 + 3,00 v_2$.

1.3. Preču groza atribūti kā groza subderīgumi patērētāja skatījumā

Ir mērķtiecīgi preču groza atribūtus interpretēt kā dotā groza subderīgumus, proti, preču groza novērtējumus relatīvi patstāvīgu indivīda vērtību sistēmās. Šāda pieeja sasaucas ar Imanuela Kanta formulētajiem indivīda subimperatīviem: tehnisko un pragmatisko, kam pāri stāv morālais jeb kategoriskais imperatīvs. Subderīgumiem ir nejaušāks, spontānāks raksturs, ar tiem vieglāk manipulēt. Derīgums turpretī sintezē cilvēka impulsīvos preču groza vērtējumus.

Apsvērumi liecina, ka modelēt stohastisko atribūtu vektoru $V = (v_1 \quad v_2 \quad \dots \quad v_n)$ T adekvātāk iespējams nevis ar lineāro $V = AX$ funkciju, bet, piemēram, ar Koba-Duglasa tipa funkciju:

$$\ln(v_i) = a_{i1} \ln(x_1) + a_{i2} \ln(x_2) + \dots + a_{in} \ln(x_n); \quad i = 1, 2, \dots, h,$$

kur $A = (a_{ij}) \in \mathbf{R}^{h,n}$ ir atribūtu elastību ($h \times n$)-matrica.

Ja patērētāja derīguma funkcija arī ir Koba-Duglasa formā

$$\ln(u) = b_1 \ln(v_1) + b_2 \ln(v_2) + \dots + b_m \ln(v_m),$$

tad iegūstam $\ln(u) = (B A_{.1}) \ln(x_1) + (B A_{.2}) \ln(x_2) + \dots + (B A_{.n}) \ln(x_n)$,

kur $B = (b_1 \quad b_2 \quad \dots \quad b_m)$. Derīguma u elastības pēc preču apjomiem grozā x_1, x_2, \dots, x_n ir $B A_{.1}, B A_{.2}, \dots, B A_{.n}$.

Dotais modelis uzlūkojams kā Lankastera klasiskā modeļa oriģināla modifikācija, jo pilnībā atsakāmies no patērēšanas un ražošanas procesa analogijas izmantošanas. Protams, mēs zaudējam modeļa informatīvās analīzes priekšrocības, ko dod simpleksa metode. Tomēr modelī figurējošie rādītāji viegli interpretējami un modelis ļauj pētīt patērētāja izturēšanos atkarībā no subderīgumu elastību struktūras.

2. Lankastera patērētāja izturēšanās modelis stohastisku atribūtu gadījumā

Pieņemsim, ka preču grozam X atbilstošais atribūtu vektors $V(X)$ ir stohastisks. Tad arī patērētāja derīgums $u(V)$ ir stohastisks. Pieņemot (kā klasiskajā Lankastera pieprasījuma modelī), ka patērētājs gatavs iztērēt preču pirkumiem visu savu naudas summu m , patērētāja optimālā izvēle kļūst bikriteriāla, jo patērētājs, kas negrib riskēt (*risk averse*), sagaidāmo derīgumu $E[u(V(X))]$ uzlūko kā labumu, bet derīguma standartnovirzi $SD[u(V(X))]$ kā ļaunumu. Tādējādi patērētāja lēmums par preču groza pirkumu kā stratēģijas izvēli ir klasiskais (μ, σ) -lēmums riska apstākļos, kas sistemātiski iztirzāts un pētīts, piemēram, darbos [6, 7]. Konkurences apstākļos, kad patērētājam ir iespējams iztērēt savus m latus vairākos tirgos, tirgu salīdzināšanai patērētājs izmanto gan sagaidāmo derīgumu, gan derīguma standartnovirzi.

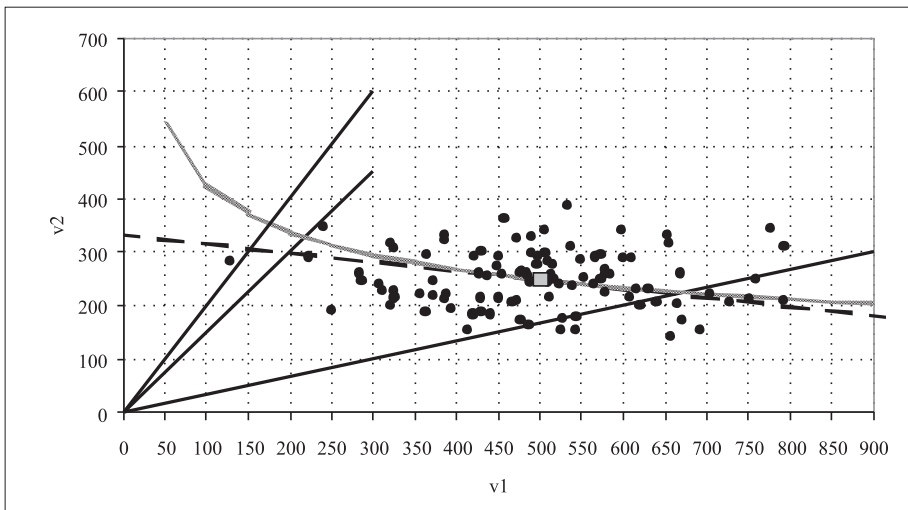
2.1. Patērēšana kā ražošanas process ar stohastisku izlaidi

Kā zināms, interesi izraisa Geila ražošanas modelis ar stohastisku tehnoloģisko koeficientu matricu. Uzlūkojot patērēšanu kā ražošanas procesu, analogiski varam aplūkot stohastisku Lankastera modeli.

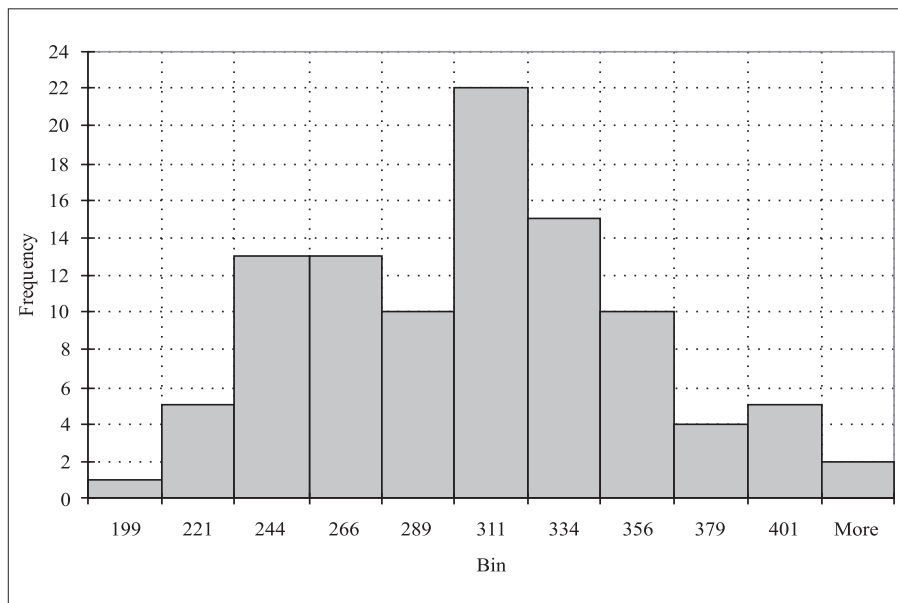
Pieņemsim, ka matrica $A = (a_{ij})$, ar kuras palīdzību patērētājs Bērzs aprēķina preču grozam X atbilstošo atribūtu vektoru AX , ir stohastiska.

Tad arī atribūti A_i , $X = a_{i1} x_1 + a_{i2} x_2 + \dots + a_{in} x_n$, $i = 1, 2, \dots, h$ ir stohastiski un patērētāja derīgums $u(AX)$ ir stohastisks.

Vienkāršākajā gadījumā matricas $A = (a_{ij})$ locekļi a_{ij} ir neatkarīgi gadījuma lielumi ar matemātiskām cerībām $E(a_{ij})$, dispersijām $D(a_{ij})$ un standartnovirzēm $SD(a_{ij})$.



2. att. Empīriskas 100-izlases simulācijā novērotie atribūtu grozi
The Bundles of Attributes Observed in the Simulated Random 100-Sample



3. att. Empīriskas 100-izlases simulācijā novēroto derīguma vērtību histogramma
The Histogram of Observed Values of the Utility

2. piemērs. Modificēsim 1. piemēra datus. Pieņemsim, ka otrajai un trešajai precei, kuru patēriņš ir efektīvs, atbilstošo atribūtu vektoru $A_{.2}$, $A_{.3}$ komponentes $a_{1,2}$, $a_{2,2}$, $a_{1,3}$, $a_{2,3}$ ir neatkarīgi normāli sadalīti gadījuma lielumi atbilstoši matemātiskajām cerībām 2, 3, 6, 2 un standartnovirzēm 0,6; 1,2; 1,8; 0,4.

2. attēlā parādīti atribūtu grozi, kas iegūti empīriskas 100-izlases simulācijā.
3. attēlā parādīta atbilstošo derīguma vērtību histogramma.

2.2. Lankastera patērētāja izturēšanās modelis ar labumu un ļaunumu groza stohastiskiem subderīgumiem

Modelēsim stohastisko atribūtu vektoru $V = (v_1 \ v_2 \ \dots \ v_h)^T$ ar Koba-Duglasa tipa funkciju: $\ln(v_i) = a_{i1} \ln(x_1) + a_{i2} \ln(x_2) + \dots + a_{in} \ln(x_n)$; $i = 1, 2, \dots, h$,

kur $A = (a_{ij}) \in \mathbf{R}^{h \times n}$ ir atribūtu elastību stohastiska ($h \times n$)-matrica.

Ja patērētāja derīguma funkcija ir $\ln(u) = b_1 \ln(v_1) + b_2 \ln(v_2) + \dots + b_m \ln(v_h)$,

tad iegūstam $\ln(u) = (B A_{.1}) \ln(x_1) + (B A_{.2}) \ln(x_2) + \dots + (B A_{.n}) \ln(x_n)$,

kur $B = (b_1 \ b_2 \ \dots \ b_m)$ ir determinēts derīguma atribūtu elastību vektors.

Stohastiskās derīguma u elastības pēc preču apjomiem grozā x_1, x_2, \dots, x_n ir

$B A_{.1}, B A_{.2}, \dots, B A_{.n}$.

Formulētās sakarības ļauj pētīt patērētāja sagaidāmā derīguma un derīguma standartnovirzes atkarību no subderīgumu elastību matricas A sadalījuma.

3. Lankastera patērētāja izturēšanās modelis determinētas asimetriskas informācijas gadījumā

Mārketingā precī aplūko trīs līmeņos. Pirmajā līmenī: kādu prasību apmierināšanai prece tiek pirktā? Piemēram, parfimērijas preču veikals pārdod „cerību” kļūt pievilcīgākam. Otrajā līmenī: ārējais noformējums, kvalitātes līmenis, markas nosaukums un iesaiņojums. Trešajā līmenī: prece tās reālajā izskatā kopā ar to pavadāšo papildu izdevīgumu, piemēram, bezmaksas piegādi, uzstādīšanu, montāžu.

Cilvēki pērk un patērē ne tikai labumus (*goods*), bet arī ļaunumus (*bads*), piemēram, lieto alkoholu, ēd saindētu, vecu vai ģenētiski modificētu pārtiku.

Dažu preču, piemēram, apģērba kvalitāti, pircējs var pārbaudīt pirms to nopirkšanas. Citos gadījumos par kvalitāti var spriest tikai pēc tam, kad prece nopirkta (piemēram, konservi vai ēdiens restorānā). Eksistē preces, kuru kvalitāti nepārbauda pat pēc to nopirkšanas (piemēram, stomatologa pakalpojumi). Šīs trīs preces atbilstoši nosauktas par *search goods*, *experience goods*, *credence goods*, ko krievu valodā tulko *разыскиваемые товары*, *проверяемые товары*, *товары на доверии*. Tulkosim šo trīs preču nosaukumus latviešu valodā: preces ar tieši novērojamu kvalitāti; preces ar eksperimentāli pārbaudāmu kvalitāti; preces, kuru kvalitātei ticam no pārdevēja vārdiem.

Pieņemsim, ka ražotājs pārdod precī pircējam, ar kuru diezin vai sastapsies vēlreiz (vienreizējs pirkšanas un pārdošanas akts). Prece ir *experience good* vai *credence good*, kuras kvalitāte nav tieši novērojama. Preces kvalitāte saistīta ar ražošanas izmaksām – jo zemāka kvalitāte, jo zemākas vidējās izmaksas. Pieņemsim, ka ražotājs nedod garantiju preces kvalitātei un nevar tikt sodīts par nekvalitatīvu precī. Tad ražotājam ir spēcīgs stimuls pazemināt preces kvalitāti līdz minimālam iespējamam līmenim, jo tirgus cena nereaģē uz latentu kvalitātes trūkumu. Tādējādi mārketingā iemiesotas slēptās briesmas jeb morālais risks (*moral hazard*) no ražotāja puses.

Morālais risks, piemēram, izskaidro, kāpēc tūristu rajonos pārdod zemas kvalitātes preces – vienas reizes kontaktā ar pircēju varbūtība zaudēt reputāciju nav liela.

Savukārt apdrošināšanā latentās briesmas ir polises pārdevējam no polises pircēja puses. Var būt arī tā, ka morālais risks ir divpusējs.

Nobela prēmijas laureāts ekonomikā Džordžs Akerlofs (*George Akerlof*) ar modeļa *The Market for Plums and Lemons* [8] palīdzību izskaidroja asimetriskās informācijas nozīmi tirgū.

„Plūmju un citronu” tirgus modelis ir bagāts ar saturu un viegli atpazīstams daudzās konkrētās sociālekonomiskās situācijās (medikamentu tirgus, juvelierizstrādājumu tirgus, medicīnisko pakalpojumu tirgus, darba tirgus, izglītības tirgus, apdrošināšana u. c.), kad tā vai cita produkta tirgus degradācijas dziļākais cēlonis ir informācijas asimetrija – pārdevējs zina to, ko pircējs nezina, vai arī pircējs zina to, ko pārdevējs nezina.

Turpmāk piedāvātā Lankastera pieprasījuma modeļa modifikācija ļauj pētīt patērētāja derīguma izmaiņas un alternatīvās izmaksas, kā arī pārdevēja ieguvumus vai zaudējumus tirgū ar asimetrisku informāciju.

Raksta ierobežotā apjoma dēļ koncentrēsim uzmanību uz patērētāju un aplūkosim tikai lineāras subderīgumu funkcijas.

Pieņemsim, ka patērētājam Bērza kungam ir savs iluzors viedoklis par preču atribūtiem, kurš atšķiras no preču patiesajiem atribūtiem. Katram preču grozam

$X = (x_1 \ x_2 \ \dots \ x_n)^T \geq O$ ir raksturīgi arī divi vektorālie atribūti:

preču groza patērētāja iluzorais atribūts $V = (v_1 \ v_2 \ \dots \ v_n)^T$;

preču groza patiesais atribūts $W = (w_1 \ w_2 \ \dots \ w_n)^T$.

Vienkāršākajā modelī pieņem, ka atribūti V , W ir lineāras preču groza X funkcijas:

$V = AX$, $A = (a_{ij}) = (A_{.1} \ A_{.2} \ \dots \ A_{.n}) \in \mathbf{R}^{h,n}$;

$W = BX$, $B = (b_{ij}) = (B_{.1} \ B_{.2} \ \dots \ B_{.n}) \in \mathbf{R}^{h,n}$.

Visu iespējamo iluzoro atribūtu kopa ir konuss $cone\{A_{.1}, A_{.2}, \dots, A_{.n}\} \subset \mathbf{R}^{h,1}$.

Visu iespējamo reālo atribūtu kopa ir konuss $cone\{B_{.1}, B_{.2}, \dots, B_{.n}\} \subset \mathbf{R}^{h,1}$.

Tāpat kā klasiskajā Lankastera pieprasījuma modelī uzskatīsim, ka atribūta komponentu skaits m ir mazāks par preču groza komponentu skaitu n .

Asimetrijas pētījumā interesi izraisa iluzoro un patieso atribūtu konusu šķēlums un multifunkcijas $V \rightarrow X \rightarrow W$, $W \rightarrow X \rightarrow V$.

Dots preču cenu vektors $P = (p_1 \ p_2 \ \dots \ p_n)^T$ un patērētāja Bērza kunga ienākumi m .

Patērētāja budžeta kopa $\mathbf{X} = \{X \mid P \cdot X \leq m, X \geq O\}$ determinē:

patērētājam iluzori pieejamo atribūtu kopu $AX := \{AX \mid X \in \mathbf{X}\} =: \mathbf{V}$

un reāli pieejamo atribūtu kopu $BX := \{BX \mid X \in \mathbf{X}\} =: \mathbf{W}$.

k -tās preces vienības cenu p_k varam interpretēt divējādi.

Patērētājs domā, ka, nopērkot k -tās preces vienu vienību (kas maksā p_k), viņš iegūst atribūtu $A_{.k}$. Īstenībā, nopērkot k -tās preces vienu vienību, patērētājs par maksu p_k iegūst atribūtu $B_{.k}$.

Pieņemsim, ka patērētājs Bērzs apspriež preču groza X_0 iegādi. Bērzam būtiska ir šāda informācija (zināma vai nezināma informācijas asimetrijas dēļ).

- Bērzs zina, ka grozs X_0 maksā $P \cdot X_0$.
- Bērzs domā, ka grozs X_0 nodrošina atribūtu AX_0 ar derīgumu $u(AX_0)$.
- Asimetriskās informētības apstākļos Bērzs atrod atribūta AX_0 iluzoro vērtību $ivalue(AX_0) := \min\{P \cdot X \mid AX \geq AX_0, X \geq O\}$ un atbilstošu iluzoro efektīvo patēriņa grozu $iX(AX_0)$, kas, protams, var atšķirties no X_0 .
- Bērzs nezina, ka īstenībā preču grozs X_0 nodrošina atribūtu BX_0 ar derīgumu $u(BX_0)$.

- (e) Bērzs nezina, ka īstenībā atribūta AX_0 vērtība ir $tvalue(AX_0) := \min\{P \cdot X \mid BX \geq AX_0, X \geq O\}$ un to nodrošina preču grozu $tX(AX_0)$.
- (f) Bērzs nezina, ka patiesā atribūta BX_0 patiesā vērtība ir $tvalue(BX_0) := \min\{P \cdot X \mid BX \geq BX_0, X \geq O\}$ ar atbilstošo efektīvo patēriņa grozu $tX(BX_0)$.
- (g) Bērzs nezina, ka patiesā atribūta BX_0 iluzorā vērtība ir $ivalue(BX_0) := \min\{P \cdot X \mid AX \geq BX_0, X \geq O\}$ ar atbilstošo efektīvo patēriņa grozu $iX(BX_0)$.

Ja patērētājs vēlas iegādāties noteiktu atribūtu $V \in cone\{A_{\cdot 1}, A_{\cdot 2}, \dots, A_{\cdot n}\}$, tad asimetriskās informētības apstākļos viņš atrod dotā atribūta iluzoro vērtību

$ivalue(V) := \min\{P \cdot X \mid AX \geq V, X \geq O\}$ un atbilstošo iluzoro efektīvo patēriņa grozu $iX(V)$.

Patērētājs Bērzs nezina, ka dotā atribūta V patiesā vērtība ir

$tvalue(V) := \min\{P \cdot X \mid BX \geq V, X \geq O\}$ ar atbilstošo patieso efektīvo patēriņa grozu $tX(V)$. Atzīmēsim: iespējams arī, ka $V \notin cone\{B_{\cdot 1}, B_{\cdot 2}, \dots, B_{\cdot n}\}$, proti, preču patiesās īpašības neļauj nokomplektēt grozu ar patērētāja izvēlēto iluzori iespējamo atribūtu V .

Patērētājs Bērzs pērk savā skatījumā labāko preču grozu no tiem, ko var atļauties. Viņš rīkojas precīzi kā 1. punktā, proti, budžeta kopā X maksimizē derīgumu – risina optimizācijas uzdevumu

$$(I) \quad \max\{u(AX) \mid P \cdot X \leq m, X \geq O\}$$

un nosaka iluzori efektīva patēriņa preču grozu X^* ar optimālo iluzoro atribūtu AX^* , kura derīgums ir $u(AX^*)$ un vērtība ir $P \cdot X^* = m$.

Patiesībā ar šo šķietami optimālo izvēli par naudas summu m patērētājs iegūst atribūtu $W = BX^*$ ar derīgumu $u(BX^*)$.

Atrisinot uzdevumu

$$(I') \quad \min\{P \cdot X \mid AX \geq AX^*, X \geq O\},$$

atrodam to pašu efektīvo patēriņa grozu X^* un iegūstam papildu informāciju par optimizācijas uzdevumu (I).

Salīdzinājumam aprēķinām

$$(II) \quad \max\{u(BX) \mid P \cdot X \leq m, X \geq O\}$$

un nosakām efektīva patēriņa preču grozu X^{**} ar patiesi optimālo atribūtu BX^{**} , kura derīgums ir $u(BX^{**})$ un vērtība ir $P \cdot X^{**} = m$. Asimetriskās informācijas dēļ Bērzam šķiet, ka ar preču grozu X^{**} viņš iegūst derīgumu $u(AX^{**})$.

Starpība $\Delta u := u(BX^{**}) - u(AX^*)$ raksturo Bērza kunga naudas summas m izlietojuma derīguma zaudējumu asimetriskās informācijas dēļ.

Atrisinot uzdevumu

$$(II') \min\{P \cdot X \mid BX \geq BX^{**}, X \geq O\},$$

atrodam to pašu efektīvo patēriņa grozu X^{**} un iegūstam papildu informāciju par optimizācijas uzdevumu (II).

Katru no preču groziem X^* , X^{**} varam pētīt ar trīs optimizācijas uzdevumu palīdzību. Preču cenu, preču grozu iluzoro un patieso atribūtu, patērētāja ienākumu un derīguma funkcijas daudzveidība var izraisīt dažādu patērētāja izturēšanos un radīt patērētāja vai pārdevēja skatījumā dažādi interpretējamas konsekvences, kas saistās ar informācijas asimetriju tirgū.

Atrisinot uzdevumu $\min\{P \cdot X \mid BX \geq AX^*, X \geq O\}$, atrodam efektīvo patēriņa grozu $X^{*(1)}$, kam īstenībā piemīt atribūts AX^* , par ko Bērzs samaksājis naudas summu m .

Starpība $m - P \cdot X^{*(1)}$ raksturo Bērza kunga naudas zaudējumu asimetriskās informācijas dēļ.

Atrisinot uzdevumu $\min\{P \cdot X \mid BX \geq BX^*, X \geq O\}$, patērētājs Bērzs informētības apstākļos noteiktu efektīvo preču grozu $X^{*(2)}$, kas īstenībā garantē atribūtu BX^* . Asimetriskās informācijas dēļ patiesais atribūts BX^* Bērzam izmaksājis naudas summu m . Ja Bērzs būtu informēts un vēlētos iegādāties atribūtu BX^* , tas viņam maksātu $P \cdot X^{*(2)}$. Starpība $m - P \cdot X^{*(2)}$ raksturo Bērza kunga naudas zaudējumu asimetriskās informācijas dēļ.

Atrisinot uzdevumu $\min\{P \cdot X \mid AX \geq BX^*, X \geq O\}$, patērētājs Bērzs noteiktu vislētāko preču grozu $X^{*(3)}$, kas šķietami garantē atribūtu BX^* . Patiesais atribūts BX^* Bērzam izmaksājis naudas summu m . Ja Bērzs savas asimetriskās informācijas apstākļos vēlētos iegādāties atribūtu BX^* , tas viņam maksātu $P \cdot X^{*(3)}$.

Atrisinot uzdevumu $\min\{P \cdot X \mid BX \geq AX^{**}, X \geq O\}$, patērētājs Bērzs informētības apstākļos noteiktu efektīvo preču grozu $X^{**{(1)}}$, kas īstenībā garantē šķietamo atribūtu AX^{**} .

Atrisinot uzdevumu $\min\{P \cdot X \mid AX \geq AX^{**}, X \geq O\}$, patērētājs Bērzs informētības apstākļos noteiktu efektīvo preču grozu $X^{**{(2)}}$, kas īstenībā garantē atribūtu BX^* . Asimetriskās informācijas dēļ patiesais atribūts BX^* Bērzam izmaksājis naudas summu m . Ja Bērzs būtu informēts un vēlētos iegādāties atribūtu BX^* , tas viņam maksātu $P \cdot X^{**{(2)}}$. Starpība $m - P \cdot X^{**{(2)}}$ raksturo Bērza kunga naudas zaudējumu asimetriskās informācijas dēļ.

Atrisinot uzdevumu $\min\{P \cdot X \mid AX \geq BX^{**}, X \geq O\}$, patērētājs Bērzs noteiktu vislētāko preču grozu $X^{**{(3)}}$, kas šķietami garantē atribūtu BX^* . Patiesais atribūts BX^* Bērzam izmaksājis naudas summu m . Ja Bērzs savas asimetriskās informācijas apstākļos vēlētos iegādāties atribūtu BX^* , tas viņam maksātu $P \cdot X^{**{(3)}}$.

3. piemērs. Papildināsim 1. piemēra datus.

$$n = 5, h = 2, X = (x_1 \ x_2 \ x_3 \ x_4 \ x_5)^T, P = (12 \ 10 \ 9 \ 14 \ 15)^T, m = 1000.$$

$$A = \begin{pmatrix} 1 & 2 & 6 & 3 & 4 \\ 2 & 3 & 2 & 4 & 0 \end{pmatrix}, B = \begin{pmatrix} 2 & 3 & 6 & 4 & 5 \\ 1 & 2 & 1 & 3 & 0 \end{pmatrix};$$

$$V = (v_1 \ v_2)^T = AX, W = (w_1 \ w_2)^T = BX, u = v_1^{0,25} \cdot v_2^{0,75}.$$

(I) Derīguma iluzorā maksimizācija: $\max\{u(AX) \mid P \cdot X \leq m, X \geq O\}$.

$$X^* = (0 \ 35,71 \ 71,43 \ 0 \ 0)^T, P \cdot X^* = 1000, AX^* = (500 \ 250)^T,$$

$$u(AX^*) = 297,30. \text{ Budžeta ierobežojuma Lagranža reizinātājs ir } 0,2973.$$

Īstenībā patērētājs par saviem 1000 latiem iegūst atribūtu

$$BX^* = (535,71 \ 142,86)^T \text{ ar derīgumu } u(BX^*) = 198,80.$$

(II) Derīguma patiesā maksimizācija: $\max\{u(BX) \mid P \cdot X \leq m, X \geq O\}$.

$$X^{**} = (0 \ 0 \ 0 \ 71,43 \ 0)^T, P \cdot X^{**} = 1000, BX^{**} = (285,71 \ 214,29)^T,$$

$$u(BX^{**}) = 230,27. \text{ Budžeta ierobežojuma Lagranža reizinātājs ir } 0,2303.$$

Atzīmēsim, ka asimetriskās informācijas dēļ patērētājs domā, ka par 1000 latiem iegūvis 297,30 derīguma vienības. Būdam pilnībā informēts, patērētājs par 1000 latiem varētu iegūt tikai 230,27 derīguma vienības.

4. tabulā parādīti tālāku aprēķinu rezultāti.

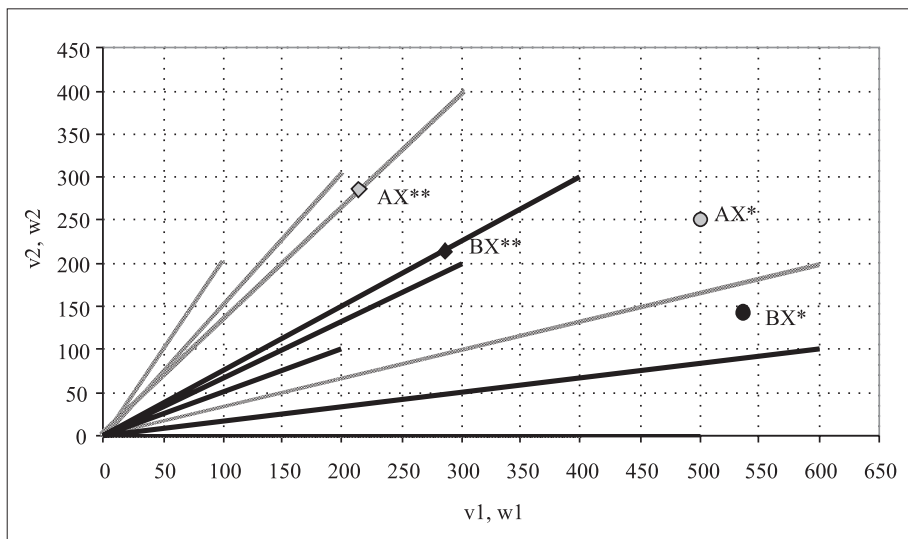
4. attēlā patērētājam pieejami iluzorie un patiesie atribūti attēloti ģeometriski. Nogriežņu veidā attēlotie ar 100 pareizinātie vektori $A_{\cdot 1}, A_{\cdot 2}, \dots, A_{\cdot 5}, B_{\cdot 1}, B_{\cdot 2}, \dots, B_{\cdot 5}$ uzskatāmi rāda, ka preču grozu patieso atribūtu konuss $\text{cone}\{B_{\cdot 1}, B_{\cdot 2}, \dots, B_{\cdot 5}\}$ ir iluzoro atribūtu konusa $\text{cone}\{A_{\cdot 1}, A_{\cdot 2}, \dots, A_{\cdot 5}\}$ īsta apakškopā. Tādējādi, piemēram, atribūts AX^{**} īstenībā dotajā preču tirgū nav iegūstams.

4. tabula

Aprēķinu rezultāti 3. piemēram

The Results of Calculations for Example 3

		X^*	X^{**}	$X^{*(1)}$	$X^{*(2)}$	$X^{*(3)}$	$X^{**(1)}$	$X^{**(2)}$	$X^{**(3)}$
X	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	35,7143	0	0	0	0	0	91,8367	51,02041
	3	71,4286	0	35,7143	73,9796	89,2857	0	5,1020	30,61224
	4	0	71,4286	71,4286	22,9592	0	95,2381	0	0
	5	0	0	0	0	0	0	0	0
AX	1	500	214,2857	428,5714	512,7551	535,7143	285,7143	214,2857	285,7143
	2	250	285,7143	357,1429	239,7959	178,5714	380,9524	285,7143	214,2857
u(AX)		297,3018	265,8871	373,7983	289,9739	235,0132	354,5161	265,8871	230,2650
BX	1	535,7143	285,7143	500	535,7143	535,7143	380,9524	306,1224	336,7347
	2	142,8571	214,2857	250	142,8571	89,28571	285,7143	188,7755	132,6531
u(BX)		198,7970	230,2650	297,3018	198,7970	139,7397	307,0200	213,0262	167,4403
$P \cdot X$		1000	1000	1321,429	987,2449	803,5714	1333,333	964,2857	785,7143



4. att. Patērētājam pieejamie iluzorie un patiesie atribūti
The Illusore and True Attributes Available for the Consumer

LITERATŪRA

1. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество: Перевод с английского. Москва: ООО „Транзиткнига”, 2004.
2. Lancaster K. J. A new approach to consumer theory. *Journal of Political Economy*, 74, 1966, p. 132–157.
3. Ланкастер К. Математическая экономика. Москва, 1972.
4. Koopmans T. C. *Activity analysis of production and allocation*. Wiley, 1951. Cowles monograph 13.
5. Яунзems Андрей. Математика для экономических наук. Общий курс. Латвийский Университет, 1993.
6. Jaunzems A. Lēmumu pieņemšana riska apstākļos: Bernulli principa un (μ, σ) principa sintēze un paplašinājums. No: Latvijas Universitātes Raksti, 647. sēj. Ekonomikas un vadības zinību attīstības problēmas, IV. Rīga, 2002, 313.–323. lpp.
7. Jaunzems A. Risku analīze un vadīšana. 2009, 360 lpp.
8. Akerlof G. The Market for Lemons: Quality, Uncertainty and the Market Mechanism, *The Quarterly Journal of Economics*, 84, 1970, p. 488–500.

Summary

The demand management requires deep understanding of the concept of demand. Since the consumers' perception of the utility of the bundle of goods or bads always is subjective, bundle's illusory attributes which are successfully formed in consumer's mind with the help of modern marketing methods play an important role. The role of illusory

attributes in the demand programming actually comprises the consumers' theory given by Kelvin John Lancaster (Lancaster, K. J. (1966). A new approach to consumer theory. Journal of Political Economy, 74, 132-157). In referred paper the innovative exposition of the Lancasterian demand theory is presented and original modifications of Lancasterian model for markets with stochastic information or asymmetric information are offered as well. The topic is illustrated with examples calculated with Microsoft Excel. The theme requires further investigation and specification.

Keywords: *bundle of goods, attributes of goods, utility, sub-utility, Lancasterian demand, stochastic attributes, asymmetric information.*

Apmācību risinājumi – elastdrošības sistēmas elements uzņēmuma līmenī

Training Solutions – the Element of Flexicurity System at the Company Level

Laura Kalniņa

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: lakalnina@inbox.lv

Mainoties uzņēmējdarbības videi, pieaug vajadzība paaugstināt darbinieku kvalifikāciju un palīdzēt tiem iegūt jaunas zināšanas un prasmes. Šo uzdevumu uzņēmumi var veikt, apmācot savus darbiniekus. Mainoties videi, mainās arī uzņēmumos izmantotie apmācību risinājumi – tie aizvien biežāk tiek pietuvināti reālajiem darba apstākļiem. Raksta mērķis ir izanalizēt pieejamo informāciju par apmācību risinājumiem organizācijās un par tendencēm, nosakot apmācību veidus, regularitāti un izvēloties darbinieku grupas, kurām tiek nodrošināta apmācība, kā arī noskaidrot, vai darbinieku iespējas iegūt papildu apmācību ietekmē organizācijas lielums pēc nodarbināto skaita. Lai noteiktu apmācību risinājumu attīstības tendences, rakstā ir analizēti pēdējo gadu laikā ES līmenī un Latvijā veiktie pētījumi par apmācību risinājumiem organizācijās. Analizēti dati un apskatīti rezultāti, lai identificētu atšķirības apmācību pieejamībā. Apstiprinājies izvirzītais pieņēmums, ka darbinieku apmācību pieejamību ietekmē organizācijas izmērs pēc darbinieku skaita un amata grupa, kurā nodarbināts strādājošais, jo pētījuma rezultāti atklāj, ka apmācības ir pieejamākas lielās organizācijās un kvalificētāku vai vadības līmeņa amata pienākumu veicējiem. Rakstā analizēta iepriekš publicētā informācija un nepublicēto darba tirgus pētījumu dati.

Atslēgvārdi: elastdrošība, funkcionālā elastība, skaitliskā elastība, apmācību risinājumi.

Organizācijām nepieciešams nepārtraukti pielāgoties mainīgajai situācijai uzņēmējdarbības ārējā vidē, jo to spēja pietiekami strauji reaģēt mainīgos ekonomiskajos apstākļos ir būtisks priekšnosacījums ne tikai attīstībai, bet pat turpmākai izdzīvošanai.

Viens no svarīgiem aspektiem organizācijas konkurētspējas stiprināšanai pārmaiņu laikā ir tās spēja izmantot savu intelektuālo kapitālu, tajā skaitā cilvēkkapitāla nozīmīgu sastāvdaļu – darbinieku zināšanas. Aizvien lielāka loma organizācijās ir pārdomātai tādu zināšanu vadīšanas sistēmu izveidei un uzturēšanai, kas ietver koordinētu un virzītu zināšanu radīšanu, uzkrāšanu, apzināšanu, piemērošanu, attīstīšanu, padziļināšanu, izplatīšanu un lietošanu.

Zināšanu vadība ir viens no svarīgākajiem elastdrošības sistēmas elementiem, jo ir nepieciešama gan darba devējam, kuram darbinieka zināšanas un prasme tās

lietot ir nozīmīgas organizācijas konkurētspējas nodrošināšanai, gan darbiniekam, kuram zināšanas ir viņa profesionālās kompetences svarīga sastāvdaļa un tieši ietekmē viņa spēju sekmīgi konkurēt darba tirgū. Izglītības un apmācību loma pieaug arī mūžizglītībā, jo mainās izpratne par iespējamiem izglītošanās veidiem, turklāt izglītības iegūšana un prasmju papildināšana aizvien vairāk tiek saistīta ne tikai ar dažādu mācību kursu apmeklēšanu, bet arī ar apmācībām darba situācijās un darbavietā, konferenču un semināru apmeklēšanu, rotāciju darbavietā, darbinieka pašizglītošanos un darbinieku apmācību grupu veidošanos.

Apmācību risinājumi – elastdrošības struktūras elementi

Kā minēts iepriekš, darbinieku zināšanu vadība ir nozīmīgs elastdrošības sistēmas aspekts, jo tieši ietekmē sešus no astoņiem elastdrošības struktūras elementiem. Nīderlandes pētnieks Vilthagens ir izstrādājis elastdrošības politikas elementu struktūru, kura atspoguļo elastības un drošības mainīgo savstarpējo saistību. 1. tabulā redzams, kurus mainīgos ietekmē dažāda veida darbinieku apmācības.

1. tabula

Elastdrošības politikas instrumentālo mainīgo matrica [5, 5. lpp.]

Instrumental Variable of Flexicurity Policy

Drošība	Darbavietas drošība	Nodarbinātības drošība	Ienākumu drošība	Kombinētā drošība
Elastība				
Ārējā skaitliskā elastība		Mūžizglītība		
Iekšējā skaitliskā elastība		Mūžizglītība		
Funkcionālā elastība	Apmācība	Apmācība		
		Mūžizglītība		
Finansiālā elastība				

Ja darba devējs nodrošina organizācijā apmācību un izglītības sistēmas, tās ietekmē organizācijas iespējas lietot kā iekšējo un ārējo skaitlisko elastību, tā arī funkcionālo elastību.

Ar ārējo skaitlisko elastību elastdrošības kontekstā saprot darbinieku skaita regulēšanu sadarbībā ar ārējo darba tirgu, kas ietver tādus risinājumus kā atlaišanu uz laiku, pagaidu darbu un darba līgumus uz noteiktu laiku, ieskaitot sezonas darbu un darbinieku īri. Lai organizācija varētu izmantot ārējās skaitliskās elastības risinājumus, darba tirgū būtu jābūt pieejamiem tādās kvalifikācijas darbiniekiem, kuriem jau ir vispārējās zināšanas darbības sfērā un nepieciešama tikai apmācība specifiskos, konkrētai organizācijai raksturīgos procesos.

Iekšējā skaitliskā elastība savukārt ir darba daudzuma regulējums organizācijā, tas ietver netipiska darba laika un darba laika konta shēmas, nemainot darbinieku skaitu noteiktā laika posmā. Lietojot šo risinājumu, ir svarīga darbinieku ieinteresētība

strādāt netipiskos darba laikos un kompetence, lai varētu uzņemties atbildību par nestandarta uzdevumu veikšanu, ja tādi rodas.

Funkcionālā elastība nodrošina iespēju elastīgi lietot risinājumus organizācijas iekšienē, izmantojot darba rotāciju, darba satura dažādošanu, vairāku uzdevumu režīma nodrošināšanu un darbinieku atbildības palielināšanu, iesaistot tos lēmumu pieņemšanā, kas balstīta uz darbinieku spēju veikt dažādus uzdevumus un aktivitātes. Lai organizācija varētu izmantot funkcionālās elastības risinājumus, īpaši nozīmīga ir darbinieku zināšanu un prasmju regulāra pilnveidošana un apmācības par jauniem pienākumiem un uzdevumiem.

Otru elastdrošības mainīgo – drošību – apmācību risinājumi ietekmē divos aspektos. Tie nodrošina darbvietas un nodarbinātības drošības līmeņa paaugstināšanu. Darbvietas drošība ir drošība, ko dod nodarbinātību aizsargājoša likumdošana, kas ierobežo darba devēja iespēju atlaist darbinieku bez speciāla pamatojuma. Apmācību risinājumu izmantošana šo drošības veidu ietekmē tādejādi: jo darbinieks ir izglītotāks un prasmīgāks savā darbības jomā, jo lielāka ir viņa darbvietas drošība. Tas pamatojams ar darba devēja vēlmi nodarbināt darbiniekus, kuriem ir atbilstoša kvalifikācija un kuri spēj nepieciešamības gadījumā veikt vairāk nekā viena veida uzdevumu.

Nodarbinātības drošība atspoguļo darbinieka iespējas iegūt darbu, un šīs iespējas ietekmē darbinieka kvalifikāciju noteiktā sfērā, ko nodrošina iegūtā apmācība un izglītība. Jo augstāka ir darbinieka kompetence noteiktā sfērā, jo pieprasītāks viņš ir darba tirgū, attiecīgi zināšanu un prasmju pilnveidošana apmācību laikā ir darbinieka instruments, lai nepieciešamības gadījumā atrastu jaunu darbu.

Lai izprastu apmācību risinājumu pieejamību organizācijās un dominējošās tendences apmācību organizācijā, autore analizējusi pieejamo zinātnisko literatūru un praktiskos pētījumus, ar kuru palīdzību atspoguļo situāciju apmācību jomā Eiropas valstu organizācijās. Šajā rakstā apskatīta daļa pētījumu, kuri veikti laika posmā no 2002. līdz 2009. gadam.

Pētījumi par apmācību risinājumiem ES valstīs

1. 2002. gadā Eiropas mazo un vidējo uzņēmumu izpētes tīkls (*European Network for SME Research ENSR*) veica pētījumu par kompetences attīstību mazos un vidējos uzņēmumos. Pētījums tika veikts 19 Eiropas valstīs, kopumā aptaujājot 7669 uzņēmumus. Šajā pētījumā kompetence ir definēta kā cilvēcisko zināšanu, iemaņu, spēju un attieksmju kopums, kas kalpo produktīviem mazo un vidējo uzņēmumu mērķiem un sekmē (vai tiek uzskatīts, ka sekmē) to konkurētspēju [7, 6].

Izvērtējot pieejamo informāciju, autore secināja, ka apmācības saviem darbiniekiem nodrošina 81% aptaujāto MVU. Visplašāk izmantojamie apmācību veidi ir kursi, semināru, konferenču un izstāžu apmeklējumi. Salīdzinot ar citu pētījumu datiem, šajā pētījumā ir analizēts vislielākais apmācību risinājumu veidu skaits.

2. tabula

Tālākās profesionālās izglītības formas, kuras nodrošina MVU ES valstīs
Continuing Professional Education Form, Which Provides SMEs in EU Countries

	% no aptaujātām organizācijām
Izstāžu apmeklējums	58
Kursi, semināri, konferences, kuras organizē pats uzņēmums	21
Kursi, semināri, konferences, kuras organizētas ārpus uzņēmuma	41
Pieredzes apmaiņas vizītes	18
Mentoringa pasākumi uzņēmuma iekšienē	11
Rotācija no vienas darbvietas uz citu vienā uzņēmumā	9
Profesionālās literatūras lasīšanas veicināšana	37
Sadarbība ar konsultantiem	22
Darbinieku savstarpējās pieredzes apmaiņas semināri	33
Citas aktivitātes	4
Nekādas aktivitātes	19

Avots: 2002. gada ENSR svērtie dati [6, 12].

Otrs jautājums, kuru autore analizē šajā rakstā, ir par apmācību pieejamību dažādu amata pienākumu veicējiem. ENSR pētījuma dati rāda, ka vispieejamākās apmācības MVU ir vadības līmeņa darbiniekiem, savukārt vismazāk apmācību tiek nodrošināts nekvalificēta darba veicējiem. Pētījums arī apstiprina, ka lielākajā daļā uzņēmumu apmācības tiek veiktas dažādu amata grupu darbiniekiem.

3. tabula

Amatu grupas, kurās strādājošie piedalījušies apmācībās ES valstīs
(% no MVU, kuros notiek personāla apmācība)

Occupational Groups that Have Been Taking Part in Activities for Improving Knowledge or Skills in EU Countries (% of SMEs with Employees, Conducting Activities for Improving Knowledge or Skills)

Nekvalificēts darbspēks	16
Mazkvalificēts darbspēks	26
Tehniskais personāls, inženieri	36
Administratīvais personāls	39
Vidējā līmeņa vadītāji, meistari	28
Direktori un vadītāji	60
Neviens no minētajiem	3
Nezinu/nav atbildes	1

Avots: 2002. gada European Network for SME Research (ENSR) svērtie dati.

ENSR pētījuma publicētajos datos nav pieejama informācija par rezultātiem atsevišķi mazos un atsevišķi vidējos uzņēmumos, tāpēc autore nevar noskaidrot, vai pētāmajos jautājumos ir nozīmīgas atšķirības apmācību risinājumu izmantošanā mazajos un vidējos uzņēmumos.

- Leonardo da Vinči CVT (*Continuing Vocational Training*) programmas ietvaros 2004. gadā tika veikts pētījums par apmācību risinājumiem MVU. Šī pētījuma laikā tika aptaujāti vairāk nekā 700 mazie un vidējie uzņēmumi Austrijā, Francijā, Nīderlandē un Spānijā.

Gan šī, gan arī 2002. gada ENSR pētījumos tika iegūti dati, no kuriem var secināt, ka

- apmācībās vairāk ir iesaistīti darbinieki, kuriem jau ir relatīvi augsta kvalifikācija un kuriem ir augsts profesionālais statuss;
 - formālu apmācību aktivitātes ir ļoti atkarīgas no organizāciju lieluma pēc darbinieku skaita – 61% organizāciju ar darbinieku skaitu līdz 9 darbiniekiem nav formālas apmācības, savukārt organizāciju grupā ar 50 līdz 249 darbiniekiem salīdzinoši tādu nav tikai 30% [7, 6].
- Nozīmīgi pētījumi par apmācību risinājumiem ir tālākās profesionālās izglītības pētījumi (*Continuing Vocational Training Survey*). Pirmais šāda veida organizāciju pētījums tika veikts 1994., bet otrais – 1999. gadā. Šajā rakstā analizēts trešais pētījums 2005. gadā (CVTS3), tajā piedalījās 27 ES valstis un Norvēģija. Šis pētījums aptver sākotnējo un tālāko profesionālo izglītību, un tā galvenais mērķis ir iegūt datus par tālākās profesionālās izglītības iespējām, ko saviem darbiniekiem piedāvā organizācijas. Dati ietver kā tālākās profesionālās izglītības politiku, saturu un apmācību intensitāti, tā arī izmaksas un finansēšanas kārtību. Šajā pētījumā tālākā profesionālā izglītība ir definēta kā iepriekš plānota apmācība, kuru vismaz daļēji finansē organizācija, vai arī darbinieka apmācība notiek atalgota darba laikā [3, 1]. Šajā rakstā analizēti tikai tie pētījumā iegūtie dati, kuri saistīti ar apmācību risinājumu lietošanu organizācijās un apmācībā iesaistītām nodarbināto grupām. Tālākā profesionālā izglītība ietver kā iekšējo (apmācību kursi, kurus veidojusi un vada pati organizācija) un ārējo apmācību (apmācību kursi, kurus veidojusi un vada cita organizācija), tā arī citas tālākās profesionālās izglītības formas, kas ietver apmācību darbavietā, darba rotāciju, darbinieka paša vadītu apmācību, konferenču apmeklēšanu u. tml. Šī pētījuma dati rāda, ka 91% aptaujāto organizāciju saviem darbiniekiem piedāvā kādu no tālākās profesionālās izglītības iespējām. Aptaujājot organizācijas, kuras saviem darbiniekiem nepiedāvā apmācību, galvenais iemesls, kādēļ tās nepiedāvā jebkādu profesionālo apmācību, 70% gadījumu ir apstākļi, ka darbinieku prasmes un kompetences atbilst organizācijas pašreizējām vajadzībām.

Šis pētījums ir veikts arī Latvijā, un tas deva iespēju salīdzināt Latvijas datus ar vidējiem Eiropas valstu rādītājiem, noskaidrojot, kāpēc uzņēmumi saviem darbiniekiem nepiedāvā apmācību iespējas. Salīdzinot LR CSP datus ar CVTS3 pētījuma datiem, jākonstatē, ka Latvijas uzņēmumi saviem darbiniekiem nepiedāvā apmācības iespējas galvenokārt tādēļ, ka trūkst piemērotu kursu apmācību tirgū un kursu izmaksas ir pārāk augstas.

4. tabula

Iemesli, kas ietekmē organizāciju profesionālo apmācību aktivitāšu iespējas (%)
Reasons Having an Influence on the Scope of the Enterprise's Vocational Training Activities (%)

	EU	LV
Darbinieku lielā darba slodze un ierobežotas laika iespējas	47	52
Augstās arodmačību kursu izmaksas	30	51
Nav nepieciešamības	44	49
Piemērotu arodmačību kursu piedāvājuma trūkums tirgū	23	30
Grūtības novērtēt organizācijas arodmačību nepieciešamību	8	23
Lielākoties uzsvērtā sākotnējā arodmačība nekā arodmačība vispār	22	15
Iepriekšējā gadā realizētas galvenās apmācības vajadzības	9	14
Citi iemesli	24	29

Avots: CVTS3 un LR Centrālās statistikas pārvaldes dati.

Analizējot CVTS3 datus par piedāvāto apmācību struktūru, redzams, ka 47% organizāciju saviem darbiniekiem nodrošināja iekšējo, savukārt 57% – ārējo apmācību, tomēr šos rādītājus nevar vispārināt, jo tālākās profesionālās izglītības sastopamība nozīmīgi pieaug, pieaugot organizācijas lielumam pēc darbinieku skaita (5. tabula). Par pamatu ņemot organizācijas izmēru pēc darbinieku skaita, jākonstatē, ka darbinieku iesaistīšanās līmenis iekšējās apmācībās svārstās no 43% starp organizācijām ar 10–49 darbiniekiem līdz 86% starp organizācijām ar vismaz 500 darbiniekiem. Tieši tāpat arī ārējās tālākās profesionālās izglītības sastopamība palielinās, pieaugot organizācijas lielumam pēc darbinieku skaita. Ārējo tālāko profesionālo izglītību saviem darbiniekiem nodrošina 52% organizāciju ar 10–49 darbiniekiem, taču līdz 81% organizāciju ar vismaz 500 darbiniekiem. Analizējot kopējo apmācību pieejamību, jākonstatē, ka apmācību pieejamība organizācijās ar 10–49 darbiniekiem ir 65% aptaujāto organizāciju, savukārt lielajās organizācijās ar darbinieku skaitu virs 250 darbiniekiem tā ir vismaz 83%.

5. tabula

Organizācijas, kuras nodrošina iekšējo vai ārējo apmācību kursus ES valstīs (%)
Enterprises Providing Vocational Training in EU by Form of Training and Size of Enterprise (%)

	Kopā	Organizācijas lielums pēc darbinieku skaita			
		10–49	50–249	250–499	500+
Iekšējā apmācība	47	43	55	68	86
Ārējā apmācība	56	52	64	65	81
Gan iekšējā, gan ārējā	35	30	42	51	77
Vai nu iekšējā, vai ārējā apmācība	69	65	76	83	90
Nekāda	31	35	24	17	10

Avots: tālākās profesionālās izglītības pētījums (CVTS3) [7, 11].

Otrs nozīmīgs aspekts ir apmācību veidu dažādība, jo mūžizglītībā aizvien pieaug tādu netradicionālu apmācību formu kā darba rotācija, piedalīšanās dažādos pieredzes apmaiņas semināros u. tml. loma zināšanu strukturēšanas un izmantošanas palielināšanai. Arī šis aspekts ir pētīts trešajā profesionālās izglītības pētījumā. Aptaujājot respondentus, ir konstatēts, ka visplašāk no iespējamiem apmācību veidiem tiek lietota apmācība darbavietās, kuru izmanto 76% visu aptaujāto, savukārt vismazāk tiek izmantots apmācību veids, kas balstīts uz darbinieku apmācību grupās noteiktos kvalitātes ciklos. Šo apmācību veidu izmanto tikai 22% visu respondentu. Analizējot datus par tālākās profesionālās izglītības formām, kuras nodrošina organizācijas, par pamatu ņemot organizāciju lielumu pēc darbinieku skaita, ir konstatēts: arī analizējot apmācību risinājumus, kuri nav saistīti ar apmācībām kursu veidā, spēkā ir likumsakarība, ka organizācijās ar 10–49 darbiniekiem dažādās apmācību formas tiek izmantotas daudz retāk nekā organizācijās ar darbinieku skaitu virs 500 (6. tabula)

6. tabula

Tālākās profesionālās izglītības formas, kuras nodrošina ES organizācijas, ņemot vērā organizācijas lielumu pēc darbinieku skaita

*Types of CVT Offered in EU, by Company Size and Sector
(All Organisations)*

	Organizācijas lielums pēc darbinieku skaita				
	Kopā	10–49	50–249	250–499	500+
Kursi (iekšējie un ārējie)	69	65	76	86	90
Apmācība darba situācijās	76	74	79	87	95
Konferences un semināri	63	59	71	74	91
Darba rotācija u. tml.	29	24	37	44	71
Darbinieku pašizglītošanās	39	35	44	61	77
Apmācību grupas un kvalitātes cikli	22	19	27	32	49

Avots: tālākās profesionālās izglītības pētījums (CVTS3) [3, 12].

Salīdzinot CVTS3 un ENSR pētījumos iegūtos datus par tālākās profesionālās izglītības formām, kuras nodrošina MVU, jāsecina, ka rezultāti ir ļoti līdzīgi un ļauj vispārināt secinājumus par MVU darbinieku apmācību veidiem. Šeit dominē izstāžu, kursu un semināru apmeklējumi un dažādos veidos organizēta apmācība darbavietā.

Salīdzinot 2005. gada trešā tālākās profesionālās izglītības pētījuma datus ar otrā tālākās profesionālās izglītības pētījuma datiem, kurš veikts 1999. gadā, konstatēts, ka kopš 1999. gada darbinieku dalība tālākā profesionālā izglītībā ir palielinājusies no 87 līdz 91%, ja ietver visas apmācību formas. Analizējot apmācību formas atsevišķi, konstatēts, ka samazinājusies apmācība kursu veidā, darba rotācija un apmācības grupās kvalitātes ciklos, savukārt ir pieaugusi tādu apmācības metožu izmantošana kā apmācība darba situācijās, dalība konferencēs un semināros un darbinieku pašizglītošanās aktivitātes (7. tabula).

7. tabula

Dalība tālākās profesionālās izglītības apmācībās ES valstīs 1999 & 2005
 (% no visiem respondentiem)
Participation in Continual Vocational Training in EU countries 1999&2005
 (% of All organisations)

	1999 (CVTS2)	2005 (CVTS3)
Visas apmācību formas	87	91
Kursi (iekšējie un ārējie)	76	69
Apmācība darba situācijās	63	76
Konferences un semināri	52	63
Darba rotācija u. tml.	35	29
Paša vadīta apmācība	30	39
Apmācību grupas un kvalitātes cikli	24	22

4. Vēl viens nozīmīgs pētījums saistībā ar apmācību iespējām ir ceturtais Eiropas darba apstākļu pētījums, kurš veikts 2005. gadā, un tajā tika aptaujāti darbinieki 31 Eiropas valstī, kopā 29 680 strādājošie. Šajā pētījumā konstatēts, ka 2005. gadā ir mācījušies mazāk nekā 30% ES strādājošo, un apmācību pieejamības līmenis pēdējo 10 gadu laikā nav pieaudzis [8, 48. lpp.]. Šajā pētījumā iegūtie dati atšķiras no CVTS3 datiem, ko var skaidrot dažādi. Pēc autores domām, galvenais iemesls ir šāds: ja arī organizācija nodrošina savu darbinieku apmācību, tas nenozīmē, ka apmācīti tiek visi organizācijas darbinieki.

Šajā pētījumā apkopoti dati par apmācību iespējām atkarībā no nodarbināto ieņēmamā amata.

8. tabula

Apmācību pieejamība atkarībā no nodarbošanās ES valstīs
Training by Occupation in EU Countries (%)

	Mācības apmaksā darba devējs	Mācības apmaksā darbinieks
Vecākie vadītāji	50	7
Profesionāļi	44	12
Tehniskais personāls	39	6
Administratīvie darbinieki	30	4
Servisa un tirdzniecības darbinieki	24	4
Lauksaimniecībā un zivsaimniecībā nodarbinātie	13	3
Kvalificētie darbinieki	18	2
Mašīnu operatori	17	2
Nekvalificētie darbinieki	16	2

Avots: ceturtais Eiropas darba apstākļu pētījums.

Izvērtējot 2005. gadā veiktā ceturrtā Eiropas darba apstākļu pētījuma rezultātus (8. tabula) un 2002. gada ENSR pētījumā iegūtos datus par MVU nodarbināto grupām, kuras saņēmušas darba devēja samaksātu apmācību (3. tabula), jāsecina, ka datus nav iespējams salīdzināt, jo nodarbināto grupas ir dalītas dažādi. Var tikai konstatēt vispārīgu tendenci, ka apmācība vairāk ir nodrošināta kvalificētiem darbiniekiem un dažādu vadības līmeņa darbiniekiem nekā mazkvalificētiem darbiniekiem.

5. 2008. gadā vācu pētnieks A. Tangians ir veicis pētījumu, aprēķiniem izmantojot ceturrtā Eiropas darba apstākļu pētījuma datus par darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanas un karjeras attīstības iespējām. Balstoties uz šajā pētījumā veiktajiem aprēķiniem, autors konstatē, ka ir liels apmācību iespēju deficīts, kas nozīmē, ka ES valstu uzņēmumi nav gatavi piedāvāt darbiniekiem nepieciešamās kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas, lai arī valstu līmenī ir izstrādāta izglītošanās attīstības politika [9, 108. lpp.]. Šī pētījuma autora secinājumi sasaucas ar iepriekš apskatītajos pētījumos vērojāmām tendencēm.
6. Latvijā situācija darbinieku apmācību jomā ir pētīta 2006./2007. gada mijā, kad pētījumā „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” organizācijas un darba ņēmēji tika aptaujāti par apmācību plānošanas kārtību organizācijās, apmācību pieejamību un darba devēju un darba ņēmēju viedokli par apmācības nozīmi darbinieku konkurētspējas veicināšanai. Pētījums tika veikts divās daļās, pirmajā daļā tika aptaujātas 6067 organizācijas, otrajā – 10 177 nodarbinātie.

Pētījumā gan organizācijas, gan nodarbinātie tika aptaujāti par apmācībām piešķiramiem finanšu līdzekļiem un darba devēja nodrošinātām apmācībām, par darbinieku gatavību mācīties un uzņemties iniciatīvu iniciēt apmācības, ja to nedara organizācija. Šī raksta autore analizēja datus par organizācijām, kuras plāno finanšu resursus darbinieku apmācībai un attiecīgi piedāvā saviem darbiniekiem dažādus apmācību risinājumus. Izanalizējot datu masīvus sektoru un nodarbināto skaita griezumā, tika iegūta šāda informācija.

9. tabula

Darba devēji, kuri plāno finanšu resursus darbinieku mācībām (% no sektora aptaujātiem uzņēmumiem Latvijā)

Employers % from Sector Respondents Who are Planning Financial Resources for Employees Training in Companies in Latvia

	Valsts iestādes	Pašvaldību iestādes	NVO un politiskās partijas	Privātais sektors
2 līdz 9	52	72	38	31
10 līdz 49	79	87	56	42
50 līdz 249	83	90	100	62
virs 250	86	88	100	79

Avots: darba tirgus pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” datu masīvi.

Pētot, vai organizācijas plāno finanšu resursus darbinieku apmācībai, tika konstatēts, ka sektors, kurā organizācija darbojas, un tās lielums pēc darbinieku

skaita ietekmē apmācību nodrošināšanu organizācijās. Sabiedriskā sektora aptaujātās organizācijās apmācību finanses plāno 52% vai vairāk darba devēju, savukārt privātajā sektorā ir būtiskas atšķirības atkarībā no organizācijas darbinieku skaita. Organizācijās ar darbinieku skaitu līdz 9 darbiniekiem tikai 31% darba devēju plāno finanšu līdzekļus darbinieku apmācībām, savukārt ar darbinieku skaitu virs 250 līdzekļus apmācībām paredz 79% aptaujāto organizāciju. Šie dati sasaucas ar 2004. gada pētījuma CVT rezultātiem MVU grupā, un tas ļauj secināt, ka organizācijas lielums pēc darbinieku skaita ietekmē līdzekļu plānošanu darbinieku apmācībai.

Kopumā, izvērtējot analizēto pētījumu datus un iegūtos rezultātus, autore konstatēja, ka organizācijās iezīmējas noteiktas apmācību risinājumu tendences, kuras apstiprina neatkarīgi pētījumi.

Secinājumi un priekšlikumi

1. Elastdrošības politikas elements – darbinieku apmācību risinājumi uzņēmumos – Latvijā tiek lietots, tomēr salīdzinājumā ar citām ES valstīm darbinieku apmācību un attīstības sistēmu veidošanu un uzturēšanu Latvijas uzņēmumos ir iespējams pilnveidot.
2. Organizācijās ar lielāku nodarbināto skaitu iespēja plānot un nodrošināt darbinieku apmācību tiek izmantota plašāk nekā mazās organizācijās.
3. Formālu apmācību aktivitātes ir atkarīgas no organizāciju lieluma pēc darbinieku skaita – organizācijās ar darbinieku skaitu līdz 9 darbiniekiem formālas apmācības ir daudz retāk nodrošinātas nekā organizācijās ar darbinieku skaitu virs 250. Pieņēmums, ka elastdrošības pieejas elementu (plānotas darbinieku apmācības) izmantošanas pakāpi ietekmē organizācijas raksturojums, tajā skaitā izmērs atkarībā no nodarbināto skaita, ir apstiprinājies.
4. Apmācības vairāk tiek nodrošinātas darbiniekiem ar augstu kvalifikāciju un/vai vadošos amatos nodarbinātiem darbiniekiem, līdz ar to pieņēmums, ka apmācību pieejamību organizācijā ietekmē darbinieka ieņemamais amats, ir apstiprinājies.

LITERATŪRA

1. LR Centrālā statistikas pārvalde. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/>
2. Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas. Jelgava, 2007. 127 lpp.
3. Dent R., Wiseman J. Continuing Vocational Training Survey 2005 (CVTS3), BMG Research, 2008, 146 p.
4. Goudswaard A. and de Nanteuil M. Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU member states, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2000. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm> (skatīts 14.03.2010.).
5. EMCO Working Group Report on Flexicurity. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/search.jsp?pager.offset=30&langId=en&searchType=null&mode=quick&order=null&quickSearchKey=EMCO> (Skatīts 07.12.2009.).

6. ENSR Enterprise survey 2002. Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/analysis/doc/ensr_2002_tables/survey_tables_ensr_2002_freq_en.pdf (skatīts 06.03.2010.).
7. EWCO conference: Training and employability, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005; 8. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/122/en/1/ef05122en.pdf> (skatīts 23.02.2010.).
8. Parent-Thirion A., Fernández Macías E., Hurley J., Vermeulen G. Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxembourg, 2007, 139 p.
9. Tangian A. Is Europe Ready for Flexicurity? Empirical Evidence, Critical Remarks and a Reform Proposal, *Intereconomics*, Vol. 43, No. 2; p. 99–111. Pieejams: <http://www.springerlink.com/content/g75561v243577113/fulltext.pdf> (skatīts 12.01.2010.).

Summary

In this article have been analyzed research materials which have been carried out in Latvia and or EU countries in period from 2002 to 2009 on training / education solutions used in companies. Have been made analyzes of tendencies to find out tendencies on regularity and groups to whom training is organized and also determined are there any correlation between number of employees in company and training availability to employees. Date analyze have been performed to evaluate differences in training availability. There have been made authors hypothesis that training is more available in large companies and available to specific groups of employees. In this article have been done analyze of earlier published and non published dates. The article consists of two parts: 1st par the role of training solutions in flexicurity structure, 2nd conclusions on training availability from some Latvian and EU level researches performed in time period from 2002 to 2009. Research results proved authors hypothesis that formal training activities depend on number of employs in organizations and that training is ensured for highly qualified and / or employs employed in managerial positions. At the end of article conclusions are given.

Keywords: *flexicurity, training, flexicurity policy elements, employment security.*

Mazo un vidējo uzņēmumu ilgtspējīgas attīstības nodrošināšana

Provision of Sustainable Development of Small and Medium Size Enterprises

Ināra Kantāne

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050,
E-pasts: *Inara.Kantane@lu.lv*

Biruta Sloka

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050,
E-pasts: *Biruta.Sloka@lu.lv*

Mazie un vidējie uzņēmumi (MVU) veido lielāko daļu uzņēmumu Latvijā un pasaulē, tiem ir nozīmīga vieta ekonomikas attīstībā. Svarīgi ir radīt apstākļus, kas nodrošinātu uzņēmumu ilgtspējīgu attīstību. Īpaši aktuāla šī problēma ir kļuvusi mūsdienās, kad notiek ekonomikas lejupslīde un strauji pieaug bezdarbs. Rakstā ir pētīts MVU stāvoklis Latvijā, analizētas uzņēmumu attīstības un dibināšanas problēmas. Būtiskākās uzņēmumu dibināšanas un attīstības problēmas Latvijā ir uzņēmējdarbību neveicinošā biznesa vide, nodokļu politika, finanšu resursu nepieejamība, kvalificēta darbaspēka trūkums. Nepieciešams atbalstīt MVU, lai sekmētu to ilgtspējīgu attīstību.

Atslēgvārdi: MVU, ilgtspējīga attīstība, uzņēmējdarbības vide, nodokļu politika, finanšu resursi, konkurētspēja, inovācijas.

Visā pasaulē ir atzīts, ka maziem un vidējiem uzņēmumiem ir liela nozīme ekonomikas attīstībā. Tie ir lielākā daļa no kopējo uzņēmumu skaita Latvijā, Eiropā un visā pasaulē. Eiropas Savienībā 2007. gadā vairāk nekā 99% visu uzņēmumu bija MVU, nodarbināto īpatsvars tajos bija 67% no kopējā nodarbināto skaita (personas vecumā no 15 līdz 74 gadiem).¹ Latvijā 2007. gadā un 2008. gadā MVU īpatsvars

¹ Eiropas Komisijas mājaslapa. Sadaļa „Uzņēmumi/MVU”. Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/sme_perf_review/doc_08/spr08_annual_reporten.pdf (skatīts 20.12.2009.).

kopējā uzņēmumu skaitā bija 99,7%, nodarbināto īpatsvars MVU 2007. gadā – 54,8% no kopējā nodarbināto skaita Latvijā.²

Pēc Eiropas Savienības mazo un vidējo uzņēmumu definīcijas, šo uzņēmumu definīcijā tiek ņemts vērā darbinieku skaits uzņēmumā un finanšu augšējās robežas:

- mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu kategorijā ietilpst uzņēmumi, kuros ir mazāk nekā 250 darbinieku un kuru gada apgrozījums nepārsniedz 50 milj. EUR vai gada bilance nepārsniedz 43 milj. EUR;
- MVU kategorijas uzņēmumu definē kā mazu, ja tam ir mazāk nekā 50 darbinieku un gada apgrozījums vai kopējā gada bilance nepārsniedz 10 milj. EUR;
- MVU kategorijas uzņēmumu definē kā mikrouzņēmumu, ja tam ir mazāk nekā 10 darbinieku un tā gada apgrozījums vai kopējā gada bilance nepārsniedz 2 milj. EUR.³

Latvija 2002. gadā pievienojās Mazo uzņēmumu Eiropas hartai, kuras galvenais mērķis ir veidot draudzīgu atbalsta politiku maziem un vidējiem uzņēmumiem. MVU atbalstam 2008. gadā tika pieņemts Eiropas Mazās uzņēmējdarbības akts (*Small Business Act*), kurā ir norādīts, ka nepieciešams atbalstīt mazo un vidējo uzņēmumu vajadzības, „uzlabot vispārējo politisko pieeju uzņēmējdarbībai”.⁴

Raksta **mērķis** ir izpētīt MVU stāvokli Latvijā, analizēt MVU dibināšanas un ilgtspējīgas attīstības problēmas.

Lai sasniegtu mērķi, ir veikti šādi **uzdevumi**:

- analizēti dati par MVU stāvokli Latvijā un Eiropas Savienībā;
- pētītas uzņēmumu dibināšanas un attīstības problēmas Latvijā;
- analizēti *Lursoft* datubāzes dati par laika posmu no 2000. līdz 2007. gadam.

Rakstā izmantota monogrāfiskā pētījumu metode, statistisko datu analīzes un salīdzināšanas metodes.

Pēc statistiskās datiem par ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistisko vienību⁵ sadalījuma pa lieluma grupām, MVU skaits Latvijā 2008. gadā salīdzinājumā ar 2007. gadu ir samazinājies par 3064 uzņēmumiem vai par 2,4%, vislielākais samazinājums ir mazo uzņēmumu kategorijā – 3,1%. Lielākā daļa jeb 87,9% bija mikrouzņēmumi, mazie uzņēmumi bija 9,8%, bet vidējie uzņēmumi – tikai 2% no kopējā uzņēmumu skaita (sk. 1. tab.).

² Centrālās statistikas pārvaldes mājaslapa. Sadaļas „Datubāzes”, „Statistikas uzņēmumu reģistrs”. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355> (skatīts 04.01.2010.).

³ Mazo un vidējo uzņēmumu definīcija, EK 2004. gada 25. februāra regulas Nr. 364/2004 I pielikums.

⁴ EUR–Lex mājaslapa. Sadaļa „ES tiesību akti”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:LV:HTML> (skatīts 21.12.2009.).

⁵ Ekonomiski aktīvā tirgus sektora daļā ir iekļautas pašnodarbinātās personas, individuālie komersanti, komercsabiedrības, zemnieku un zvejnieku saimniecības.

1. tabula

Mazo un vidējo uzņēmumu skaits un īpatsvars Latvijā 2007. un 2008. gadā
Number and Proportion of SME in Latvia, 2007. and 2008. Year

Uzņēmumi	2007		2008		Skaita izmaiņas
	Skaits	Īpatsvars (%)	Skaits	Īpatsvars (%)	
Mikrouzņēmumi	113 288	87,80%	110 683	87,90%	2605
Mazie	12 745	9,90%	12 346	9,80%	399
Vidējie	2546	2,00%	2486	2,00%	60
Kopā	128 579	99,70%	125 515	99,70%	3064
Lielie	405	0,30%	393	0,30%	12

Avots: autoru veiktie aprēķini pēc Centrālās statistikas pārvaldes datubāzes datiem. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355> (skatīts 04.02.2010.).

Vislielākais MVU skaits 2008. gadā ir Rīgas un Pierīgas reģionā, 38,2% mazo un vidējo uzņēmumu atrodas Rīgas reģionā, Pierīgas reģionā – 14,3%, Kurzemes reģionā – 12,8%, Latgales reģionā – 13,1%, Vidzemes reģionā – 11,1%, Zemgales reģionā – 10,5%. Visos reģionos, izņemot Rīgas un Pierīgas reģionu, salīdzinājumā ar 2007. gadu ekonomiski aktīvo tirgus statistisko vienību skaits ir nedaudz samazinājies. Pēc MVU skaita uz 1000 iedzīvotājiem, pirmā vietā ir Rīgas reģions, kurā uz 1000 iedzīvotājiem ir 67 uzņēmumi, otrā vietā Vidzemes reģions – 9 MVU, tad seko Kurzemes reģions – 53 MVU, Zemgales reģions – 47 MVU, Latgales reģions – 48 MVU, Pierīgas reģions – 47 MVU (sk. 2. tab.).

2. tabula

Ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistisko vienību sadalījums pa lieluma grupām Latvijā reģionos 2007. un 2008. gadā

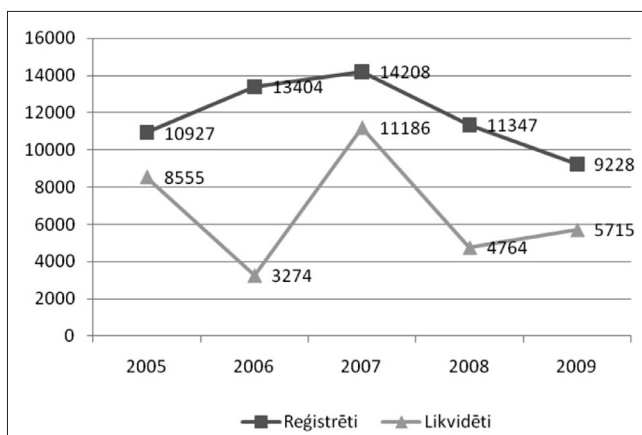
Distribution of Economically Active Statistical Units by Size in Latvia's Regions 2007. and 2008. Year

Reģions	2007		2008	
	Mikrouzņēmumu, mazo, vidējo uzņēmumu īpatsvars, %	Skaits uz 1000 iedzīvotājiem	Mikrouzņēmumu, mazo, vidējo uzņēmumu īpatsvars, %	Skaits uz 1000 iedzīvotājiem
Rīgas	37,57	68	38,18	67
Pierīgas	14,22	49	14,29	47
Vidzemes	11,23	60	11,11	59
Kurzemes	12,98	55	12,76	53
Zemgales	11,04	50	10,54	47
Latgales	12,96	48	13,11	48

Avots: Autoru aprēķini pēc Centrālās statistikas pārvaldes datubāzes datiem. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/rupnbuvm/Ikgadējie%20statistikas%20dati/Statistikas%20vienību%20reģistrs/Statistikas%20vienību%20reģistrs.asp> (skatīts 04.02.2010.).

Uzņēmumu reģistrā pieejamā statistika par veiktajām reģistrācijas darbībām liecina, ka vislielākais reģistrēto uzņēmumu skaits ir bijis 2007. gadā – reģistrēti 14208 uzņēmumi, 2008. gadā reģistrēto uzņēmumu skaits samazinājies par 2861 uzņēmumu, bet 2009. gadā vēl par 2119 uzņēmumiem. Turklāt 2009. gadā palielinājies

likvidēto uzņēmumu skaits; salīdzinājumā ar 2008. gadu likvidēto uzņēmumu skaits pieaudzis par 951 uzņēmumu (sk. 1. att.).



1. att. Reģistrēto un likvidēto uzņēmumu skaita izmaiņas Latvijā no 2005. gada līdz 2009. gadam

Avots: autoru aprēķini pēc Lursoft statistikas datiem. Pieejams: https://www.lursoft.lv/lapsaext?act=KMR_OZINAS&SessionId=61957966&datums=09.01.2009&code=150303973&changeid=35606 (skatīts 29.01.2010.).

Latvija Pasaules Bankas *Doing Business* indeksā sadaļā „Uzņēmējdarbības uzsākšana” 2009. gada pētījumā ieņēma 35. vietu (pavisam bija 181 valsts), bet 2010. gada pētījumā noslīdējusi krietni zemāk un bija 51. vietā (no 183 valstīm).⁶ Indeksa veidošanas metodoloģija ir rūpīgi izstrādāta un pamatota ar nopietniem pētījumiem un sīki aprakstīta iepriekš minētajā pētījumā.

Starptautisko organizāciju pētījumi liecina, ka svarīgi ir palielināt no jauna reģistrēto uzņēmumu skaitu. Lai to panāktu, ir jārada apstākļi, kas sekmētu jaunu uzņēmumu dibināšanu un ilgtspējīgu attīstību. Jāsamazina uzņēmumu dibināšanai nepieciešamās izmaksas, uzņēmumu dibināšanas process jāpadara vienkāršāks un ātrāks. Pašreizējos apstākļos, kad arvien pieaug bezdarbs, svarīgi ir arī vienkāršot procesu, kā kļūt par pašnodarbināto personu.

Palielinoties no jauna dibināto uzņēmumu skaitam, palielinās varbūtība, ka pieaugs arī to uzņēmumu skaits, kas darbojas veiksmīgi un vērsti uz attīstību. Nepieciešams sekmēt pašreizējo uzņēmumu veiksmīgo darbību un ilgtspējīgo attīstību, īpaši pašreizējos apstākļos, kad arvien pieaug bezdarbnieku skaits un likvidēto uzņēmumu skaits. 2009. gada decembrī bezdarba līmenis veidoja 12,1% no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaita.⁷

⁶ *Doing Business 2010, Reforming through Difficult Times*, Palgrave Macmillan, The World Bank Group, 2010, 215 p. Pieejams: www.doingbusiness.org (skatīts 30.03.2010.).

⁷ Nodarbinātības valsts aģentūra. Bezdarba statistika, 2009. gads. Pieejams: <http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=272&txt=284&t=stat> (skatīts 29.03.2010.).

Attīstoties uzņēmumiem, tajos tiek nodarbināts lielāks darbinieku skaits, palielinās saražoto preču un sniegto pakalpojumu apjoms. Tomēr statistikas dati liecina, ka Eiropas Savienībā mazos un vidējos uzņēmumos septītajā darbības gadā darbinieku skaits palielinās vidēji tikai par 10–20% un atpaliek no ASV, kur darbinieku skaits palielinās vidēji par 60%. Tas liecina, ka lielākā daļā mazo un vidējo uzņēmumu to attīstība, kas vērsta uz uzņēmumu paplašināšanos, ir nenozīmīga.⁸

Deividsons (*Per Davidsson*) norādījis, ka bieži īpašnieki un menedžeri nemaz nevēlas attīstīt uzņēmumu, jo baidās riskēt un zaudēt patstāvību.⁹

Latvijā *Lursoft* Uzņēmumu reģistrā apkopotā informācija, liecina, ka strauji likvidēto uzņēmumu skaits sāk pieaugt, sākot ar septīto darbības gadu – 13,3% uzņēmumu septītajā darbības gadā tiek likvidēti, astotā darbības gadā – 29,3%, vēlākos darbības gados turpina pieaugt likvidēto uzņēmumu īpatsvars. 18. darbības gadā tiek likvidēti 71,1% uzņēmumu attiecīgā vecumā (sk. 3. tab.).

3. tabula

Aktīvo un likvidēto SIA skaits un īpatsvars Latvijā

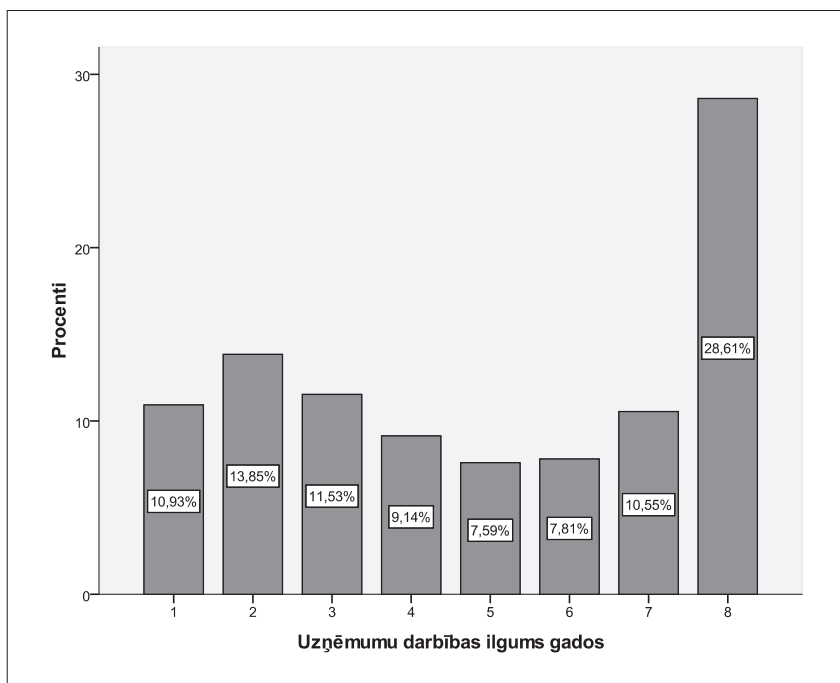
Gadi	Aktīvie uzņēmumi	Likvidētie uzņēmumi	Uzņēmumu skaits	Likvidēto uzņēmumu īpatsvars, %
mazāk par gadu	7187	4	7191	0,1%
1	8436	50	8486	0,6%
2	11 748	223	11 971	1,9%
3	11 061	402	11 463	3,5%
4	8341	489	8830	5,5%
5	7028	540	7568	7,1%
6	5113	501	5614	8,9%
7	3900	599	4499	13,3%
8	4553	1885	6438	29,3%
9	4336	2159	6495	33,2%
10	3780	2366	6146	38,5%
11	3607	2719	6326	43,0%
12	3211	2739	5950	46,0%
13	2902	2739	5641	48,6%
14	2492	2591	5083	51,0%
15	3843	8527	12 370	68,9%
16	3454	8735	12 189	71,7%
17	3592	9462	13 054	72,5%
18	2908	7146	10 054	71,1%

Avots: autoru aprēķini pēc *Lursoft* statistikas datiem. Pieejams: https://www.lursoft.lv/lapsaext?act=KMR_OZINAS&SessionId=61957966&datums=09.01.2009&code=150303973&changeid=35606 (skatīts 29.01.2010.).

⁸ Eiropas Mazās uzņēmējdarbības akts.

⁹ Davidsson Per. *The Entrepreneurship research challenge*. Elgar Publishing, 2008, p. 302.

Lursoft datubāzes uzņēmumu finanšu dati liecina, ka no mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem, kas bija aktīvi 2007. gadā, astoņus un vairāk gadus darbojas 28,61% uzņēmumu, 7 gadus – 10,55%, 6 gadus – 7,81%, 5 gadus – 7,59% uzņēmumu (sk. 2. att.).



2. att. 2007. gadā aktīvo MVU sadalījums pēc darbības ilguma gados
Distribution of Active SME in 2007. Year by Duration of Activity, Years

Avots: autoru aprēķini pēc *Lursoft* datubāzes datiem.

Liels ir uzņēmumu skaits, kuriem peļņas rādītājs ir negatīvs un kuri strādā ar zaudējumiem – 2007. gadā tādi bija 19,9% uzņēmumu, peļņa bija 80,1%.

Būtiska nozīme uzņēmējdarbības attīstībā ir biznesa videi. Latvija Pasaules Bankas *Doing Business* indeksā sadaļā „Uzņēmējdarbības vide” 2008. gada pētījumā ierindojās 26. vietā, bet 2009. gada pētījumā – 29. vietā (pavisam bija 181 valsts). Jaunākajā 2010. gada pētījumā Latvija atrodas 27. vietā (no 183 valstīm).¹⁰ Indeksa aprēķina metodoloģijā tiek ņemti vērā 10 jomu rādītāji, kuri ietekmē uzņēmējdarbību. Latvija salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu ir pavirzījies uz augšu par 2 pozīcijām, ir uzlabojies īpašuma reģistrācijas, kredītu pieejamības un uzņēmējdarbības

¹⁰ *Doing Business 2010, Reforming through Difficult Times*, Palgrave Macmillan, The World Bank Group. 2010, 215 p. Pieejams: <http://www.doingbusiness.org/documents/fullreport/2010/DB10-full-report.pdf> (skatīts 30.03.2010.).

izbeigšanas joma. Tomēr kaimiņvalstīm Igaunijai un Lietuvai uzņēmējdarbības vides indekss ir augstāks – attiecīgi 24. un 26. vieta.

Kā norādīts Pasaules Bankas veiktajā pētījumā, Latvijā nozīmīgi uzlabojumi jāveic īpaši tādās jomās kā uzņēmējdarbības sākšana, nodokļu maksāšana, ārējā tirdzniecība, līgumu izpilde un tiesisko attiecību regulēšana.

Uzņēmumu dibināšanu un attīstību ietekmē finanšu resursu pieejamība. Pasaules Bankas pētījumā par kredītu saņemšanu 2010. gadā Latvija ierindota 4. vietā, 2009. gada rangs bija 12. Nepieciešams arī turpmāk atbalstīt kredītu pieejamību maziem un vidējiem uzņēmumiem, vienkāršot piekļuvi Eiropas Savienības projektu fondiem un valsts atbalsta programmām, lai tiktu nodrošināts starta kapitāls uzņēmējdarbības sākšanai, kā arī nodrošināti līdzekļi investīcijām uzņēmumu attīstībai, jaunu tehnoloģiju ieviešanai un radošu ideju īstenošanai.

Ekonomikas ministrija ievieš daudzas uzņēmumu finanšu atbalsta programmas ar Eiropas Investīciju fonda, Latvijas Hipotēku un zemes bankas, Latvijas Garantiju aģentūras palīdzību. Eiropas Investīciju fonds nodrošina riska kapitālu un sniedz garantijas finanšu iestādēm aizdevumu piešķiršanai tieši maziem un vidējiem uzņēmumiem. Eiropas Investīciju fonds noslēdzis līgumu ar kompāniju *Baltcap Management Latvija*, kas nodrošinās 30 milj. EUR riska kapitāla pieejamību maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai sekmētu inovatīvu ideju ieviešanu.

Atbalsta programmu pārvalde ALTUM pašreiz realizē atbalsta programmas, kas sniedz finansiālu palīdzību uzņēmējiem perspektīvu projektu īstenošanai. Pašlaik tiek īstenotas divas atbalsta programmas maziem un vidējiem uzņēmumiem: ERAF „Komersantu konkurētspējas uzlabošanas atbalsta programma” un ESF programma „Atbalsts pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības uzsākšanai”.

Eiropas Savienības un valsts atbalstu laukiem administrē Lauku atbalsta dienests. No 2007. līdz 2013. gadam Lauku atbalsta dienests administrē trīs ES fondus: Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai (ELFLA), Eiropas Lauksaimniecības garantiju fondu (ELGF) un Eiropas Zivsaimniecības fondu (EZF).

Finanšu ministrija ir ziņojusi, ka 2010. gadā plānots ieguldīt 85 miljonus latu uzņēmējdarbībā un inovācijās un aptuveni 90 miljonus latu nodarbinātības veicināšanai.¹¹

Nodarbinātības valsts aģentūra sniedz atbalstu bezdarbniekiem komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai. 2009. gadā saņemts atbalsts 80 labāko biznesa plānu īstenošanai, un arī 2010. gadā plānots atbalstīt 80 labāko biznesa plānu īstenošanu.¹²

Statistikas dati liecina, ka arī turpmāk nepieciešams sekmēt atbalsta programmu piešķirto fondu apguvi, padarīt to efektīvāku. Tādēļ svarīgi informāciju par pieejamām atbalsta programmām apkopot vienuviet, padarīt to viegli pieejamu un saprotamu, kā arī sniegt atbalstu un konsultācijas biznesu plānu izstrādāšanā, lai tie

¹¹ LR Finanšu ministrijas informācija par ESF, ERAF un Kohēzijas fondu izmantošanu 2010. gadā. Pieejams: <http://www.esfondi.lv/events.php?id=1&action=event&category=45&eid=1332> (skatīts 28.02.2010.).

¹² Nodarbinātības valsts aģentūra. Pieejams: <http://www.nva.lv/index.php?cid=3#komerc> (skatīts 28.02.2010.).

pamatotos uz tirgus pieprasījuma izpēti un varētu saņemt atbalsta fondu līdzekļus to realizācijai.

Liela ietekme uz mazo un vidējo uzņēmumu darbību ir valsts nodokļu politikai. Tai ir jāsekmē uzņēmējdarbības attīstība. Pašreiz uzņēmējiem lielas problēmas rada nodokļu paaugstināšana, mainīgā nodokļu politika, kā arī sarežģītais nodokļu maksāšanas un atskaišu iesniegšanas mehānisms, kas uzņēmējiem aizņem daudz laika.

Latvija Pasaules Bankas *Doing Business* indeksā sadaļā „Nodokļu maksāšana” 2010. gada pētījumā ieņem 45. vietu (no 183 valstīm), gadā vidēji nodokļu administrēšanai jāpatērē 279 stundas. Salīdzinoši Lietuva ieņem 51. vietu (laiks, kas jāpatērē, – 166 stundas), bet Igaunija ieņem 38. vietu (laiks, kas jāpatērē, – 81 stunda gadā).¹³

Pēc Ekonomikas ministrijas pasūtījuma firmas SIA „Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorijas” veiktajā uzņēmumu vadītāju aptaujā norādīts, ka 2009. gadā 76% uzņēmēju neapmierina nodokļu likmes; vairāk nekā puse aptaujāto uzņēmēju kā kavēkļus nosauc arī nodokļu likumus un noteikumus, nodokļu administrēšanu, likumu un noteikumu izmaiņu biežumu.

Problēmas finanšu resursu pieejamībā sagādā 49% uzņēmēju, valsts atbalsta trūkumu izjūt 41% uzņēmēju un konkurenci ar ēnu ekonomiku – 40% uzņēmēju.¹⁴

Uzņēmumu attīstībā svarīgi ir palielināt to konkurētspēju, kas savukārt sekmētu uzņēmumu eksporta spēju. Konkurētspējas nodrošināšanā un palielināšanā būtiska nozīme ir inovāciju ieviešanai.

Pasaules ekonomikas foruma publicētajā ziņojumā „Globālais konkurētspējas indekss 2009.–2010.” (*The Global Competitiveness Index 2009–2010*) Latvija 2009. gadā atrodas 68. vietā (no 133 valstīm), vērtējot tās konkurētspēju, Igaunija – 32. vietā, Lietuva – 54. vietā. Vērtējot inovāciju izmantošanu, Latvija atrodas 86. vietā, Lietuva – 53. vietā, Igaunija – 42. vietā.¹⁵

Latvijā pakalpojumu sfērā inovatīvo MVU skaits laika posmā no 2001. gada līdz 2006. gadam lēnām pieaug, bet apstrādes rūpniecībā turpina samazināties (sk. 4. tab.).¹⁶

¹³ Doing Business 2010, Reforming through Difficult Times, Palgrave Macmillan, The World Bank Group. 2010, 215 p. Pieejams: <http://www.doingbusiness.org/documents/fullreport/2010/DB10-full-report.pdf> (skatīts 26.03.2010.).

¹⁴ LR Ekonomikas ministrijas informācija. Pieejams: <http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=21086> (skatīts 27.03.2010.).

¹⁵ The Global Competitiveness Report 2009–2010, World Economic Forum, 2010. Pieejams: <http://www.weforum.org/pdf/GCR09/GCR20092010fullreport.pdf> (skatīts 22.03.2010.).

¹⁶ Centrālās Statistikas pārvaldes datubāzes. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/zin/lkgadējie%20statistikas%20dati/Inovācijas/Inovācijas.asp> (skatīts 24.03.2010.).

Aktīvo MVU īpatsvars inovāciju jomā Latvijā no 2001. gada līdz 2006. gadam
Share of Economically Active SME's in Innovations in Latvia
2001–2006

Apstrādes rūpniecība	2001–2003	2002–2004	2004–2006
Mazie uzņēmumi	17%	12,6%	9,8%
Vidējie uzņēmumi	34,7%	29%	27,3%
Kopā	51,7%	41,6%	37,1%
Pakalpojumi			
Mazie uzņēmumi	12,2%	15,6%	15,8%
Vidējie uzņēmumi	26%	24,1%	24,7%
Kopā	38,2%	39,7%	40,5%

Avots: Centrālās statistikas pārvaldes datubāzes dati. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/zin/Ikgadējie%20statistikas%20dati/Inovācijas/Inovācijas.asp>.

MVU ilgtspējīgu attīstību ietekmē ne tikai iepriekš aplūkotās problēmas. Uzņēmumu darbību būtiski ietekmē daudzi faktori. Pētnieki kā galvenos min šādus faktoros: uzņēmumu konkurētspēju, inovatīvo darbību, mārketinga izmantošanu, menedžmentu, eksporta spēju, darbinieku izglītību.

Tirupati (*Tirupati*) atzīmējis, ka inovācijas ir galvenais priekšnoteikums uzņēmuma konkurētspējas saglabāšanai.¹⁷ Liela nozīme mazo un vidējo uzņēmumu attīstībā un konkurētspējas paaugstināšanā ir stratēģiskai plānošanai, uzņēmumu kultūrai, struktūrai, procedūrām. Uz tirgu orientētas uzņēmuma kultūras un elastīgas plānošanas stratēģijas nozīmi MVU konkurētspējas nodrošināšanā zinātniskā publikācijā uzsveruši Alpkans (*Alpkan*), Jilmazs (*Yilmaz*) un Keja (*Kaya*), norādot, ka tādējādi uzņēmums var ātri reaģēt uz apkārtējās vides svārstībām un saglabāt savu konkurētspēju.¹⁸

Uzņēmēji norāda, ka uzņēmējdarbības attīstību ietekmē ne tikai lielais bezdarba līmenis valstī, bet arī kvalificēta darbaspēka trūkums. Izglītība un apmācība vēl ciešāk ir jāsaista ar darba tirgus prasībām, nepieciešams regulāri pētīt un ieviest izmaiņas izglītības un apmācība programmās atbilstoši darba tirgus vajadzībām, piesaistīt uzņēmējus mācību programmu izstrādāšanā un realizācijā.

Secinājumi

MVU veido lielāko daļu no kopējo uzņēmumu skaita Latvijā, Eiropā un visā pasaulē. Nodarbināto skaits MVU ir vairāk nekā 54% no kopējā nodarbināto skaita. Pieaug MVU nozīme ekonomikas attīstībā.

¹⁷ Tirupati D. Role of Technological Innovations for Competitiveness and Entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship*, 2008, p. 103–115.

¹⁸ Alpkan L., Yilmaz C., Kaya N. Market Orientation and Planning Flexibility in SMEs: Performance Implications and an Empirical Investigation. *International Small Business Journal*, Vol. 25 (2), 2007, p. 152–172.

Latvijā vērojama MVU skaita samazināšanās tendence, vislielākais samazinājums ir mazo uzņēmumu kategorijā. Svarīgi ir radīt apstākļus, kas sekmētu jaunu MVU dibināšanu un novērstu problēmas, kuras traucē to ilgtspējīgu attīstību.

- Vislielākais Latvijā reģistrēto MVU skaits ir bijis 2007. gadā, taču 2008. un 2009. gadā to skaits ir samazinājies, bet pieaudzis likvidēto uzņēmumu skaits.
- Lai nodrošinātu visu Latvijas novadu attīstību, novados jāveicina uzņēmējdarbības attīstība. 2008. gadā vislielākais MVU skaits ir bijis Rīgas un Pierīgas reģionā, tad seko Kurzemes, Latgales, Vidzemes un Zemgales reģions.
- Lai palielinātu no jauna reģistrēto uzņēmumu skaitu, ir jārada apstākļi, kas sekmētu jaunu uzņēmumu dibināšanu. Nepieciešams samazināt uzņēmumu dibināšanas izmaksas, padarīt uzņēmumu dibināšanas procesu vienkāršāku un ātrāku.
- Lai veicinātu pašreizējo uzņēmumu veiksmīgu darbību un attīstību, liela nozīme ir uzņēmējdarbības videi. Vērtējot uzņēmējdarbības vidi, Latvija Pasaules Bankas *Doing Business* indeksā atrodas 27. vietā no 183 valstīm. Salīdzinot ar iepriekšējo gadu, ir uzlabojusies īpašuma reģistrācija, finanšu pieejamība, uzņēmējdarbības izbeigšana. Analizējot uzņēmējdarbības vidi kaimiņvalstīs un Latvijas uzņēmēju izteiktos viedokļus par faktoriem, kas traucē uzņēmējdarbību, jāsecina, ka nepieciešams vienkāršot uzņēmējdarbības sākšanas procedūras, jāveic izmaiņas nodokļu politikā, jāsekmē ārējā tirdzniecība, jāuzlabo līgumu izpilde un tiesisko attiecību regulēšana.
- Lai gan finanšu resursu pieejamības ziņā Latvijā stāvoklis ir uzlabojies, tomēr arī turpmāk nepieciešams sniegt atbalstu MVU, nodrošinot kredītu pieejamību, piekļuvi Eiropas Savienības projektu fondiem un valsts atbalsta programmām, lai tādējādi tiktu nodrošināts gan starta kapitāls uzņēmējdarbības sākšanai, gan līdzekļi investīcijām uzņēmumu attīstībai, jaunu tehnoloģiju ieviešanai un radošu ideju īstenošanai.
- Valsts nodokļu politikai ir jāsekmē uzņēmējdarbības attīstība. Pašreiz uzņēmējiem lielas problēmas rada nestabilā nodokļu politika, sarežģītais nodokļu maksāšanas un atskaišu iesniegšanas mehānisms, kas prasa daudz laika.
- Viens no svarīgiem faktoriem, kas ietekmē uzņēmējdarbības attīstību, ir ne tikai augstais bezdarba līmenis valstī, bet arī kvalificēta darbaspēka trūkums. Izglītības un apmācības programmām ir jāatbilst darba tirgus prasībām. Lai to nodrošinātu, ir jāveido ciešāka sadarbība starp uzņēmējiem un mācību iestādēm.

LITERATŪRA

1. Davidson Per. The Entrepreneurship Research Challenge. *Edward Elgar Publishing*, 2008, 476 p.

2. Tirupati D. Role of Technological Innovations for Competitiveness and Entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship*, 2008, p. 103–115.
3. Alpkın L., Yılmaz C., Kaya N. Market Orientation and Planning Flexibility in SMEs: Performance Implications and an Empirical Investigation. *International Small Business Journal*, Vol. 25 (2), 2007, p. 152–172.
4. Eiropas Komisijas mājaslapa. Sadaļa „Uzņēmumi/MVU”. Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/sme_perf_review/doc_08/spr08_annual_reporten.pdf (skatīts 20.12.2009.).
5. Centrālās statistikas mājaslapa. Sadaļas „Datubāzes”, „Statistikas uzņēmumu reģistrs”. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355> (skatīts 04.01.2010.).
6. EK 2004. gada 25. februāra regulas Nr. 364/2004 I pielikums.
7. EUR–Lex mājaslapa. Sadaļa „ES tiesību akti”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:LV:HTML> (skatīts 21.12.2009.).
8. Pasaules Bankas pētījums *Doing Business 2010, Reforming through Difficult Times*, Palgrave Macmillan, The World Bank Group, 2010, 215 p. Pieejams: www.doingbusiness.org (skatīts 09.01.2010.).
9. Nodarbinātības valsts aģentūras mājaslapa. Pieejams: <http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=272&txt=284&t=stat> (skatīts 21.12.2009.).
10. Ekonomikas ministrijas mājaslapa. Pieejams: <http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=21086> (skatīts 11.01.2010.).
11. The Global Competitiveness Report 2009 – 2010, World Economic Forum, 2010. Pieejams: <http://www.weforum.org/pdf/GCR09/GCR20092010fullreport.pdf> (skatīts 12.01.2010.).
12. ESF, ERAF, Kohēzijas fonda informācija. Pieejams: <http://www.esfondi.lv/events.php?id=1&action=event&category=45&eid=1332>.

Summary

Small and medium size enterprises play very important role in economy of Latvia, Europe and whole world. Ensuring of sustainable development of Latvia's small and medium-sized enterprises and result assessment problems are especially important in a situation when global competition increases and there is lack of qualified specialists. This article offers review of SME situation in Latvia and main comparative statistics, analyses problems of company establishment and development problems, analyses main obstacles in SME development in Latvia. In article analysed necessity of support of SME development.

Keywords: *SMEs, performance, competitiveness.*

Lielo uzņēmumu konkurences pārākuma veidošana *Development of Competition Superiority for Large Enterprises*

Raja Kočanova

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: raja.kocanova@latvenergo.lv

Mūsdienās organizāciju konkurētspējas pārākuma veidošanā galvenā nozīme ir jaunam elementam – korporatīvai sociālai atbildībai, kas ietekmē gan intelektuālā kapitāla vadīšanu, gan mūsdienu intelektuālo darbinieku darba ražīguma paaugstināšanu. Prasība pret organizācijām ieviest un attīstīt savā darbībā korporatīvās sociālās atbildības principus un vērtības attiecas gan uz lieliem, gan maziem uzņēmumiem, bet lielās sistēmas ātrāk reaģē uz mūsdienu izaicinājumiem, jo ātrāk spēj sakārtot tehniskos parametrus, izmantojot pašreizējos resursus. (Autore par lielajiem uzņēmumiem uzskata uzņēmumus, kuru neto apgrozījums ir vairāk nekā 23 milj. latu un vidējais darbinieku skaits pārsniedz 250, pamatojoties uz ES 2008. gada 6. augusta regulu (EK) Nr. 800/2008 un LR MK 2010. gada 30. marta noteikumiem Nr. 311.)

Arī Latvijas uzņēmumiem jaunais laikmets liek mainīties. It īpaši tas skar enerģētikas sektoru, jo mūsdienās enerģētika ir pamats galveno rūpniecības nozaru attīstībai, tā nosaka ražošanas progresu. Enerģētikas tempi visās valstīs vienmēr apsteidz citu nozaru attīstību. Pasaulē elektroenerģētikas industrija, līdzīgi kā gāzes, telekomunikāciju un citas publisko pakalpojumu industrijas, mainās un liberalizējas gan iekšējo, gan ārējo apstākļu mudināta.

Raksta **mērķis** ir apskatīt sadarbību ar ieinteresētajām pusēm kā priekšrocību konkurences pārākuma veidošanā, kā arī izvērtēt korporatīvo sociālo atbildību kā uzņēmumu reputācijas noteikšanas faktoru. Mērķa sasniegšanai autore aplūko korporatīvās sociālās atbildības principu ieviešanu Latvijas lielākajā enerģētikas uzņēmumā – „Latvenergo” – un analizē jaunā konkurētspēju veicinošā elementa pilnveidošanas nepieciešamību.

Darba izstrādei izmantotas sistēmiskās pieejas un salīdzinošās analīzes metodes.

Atslēgvārdi: ieinteresēto pušu gaidas, korporatīvā sociālā atbildība, konkurētspēja, darba ražīgums, reputācija, intelektuālais kapitāls, organizācija, kura mācās.

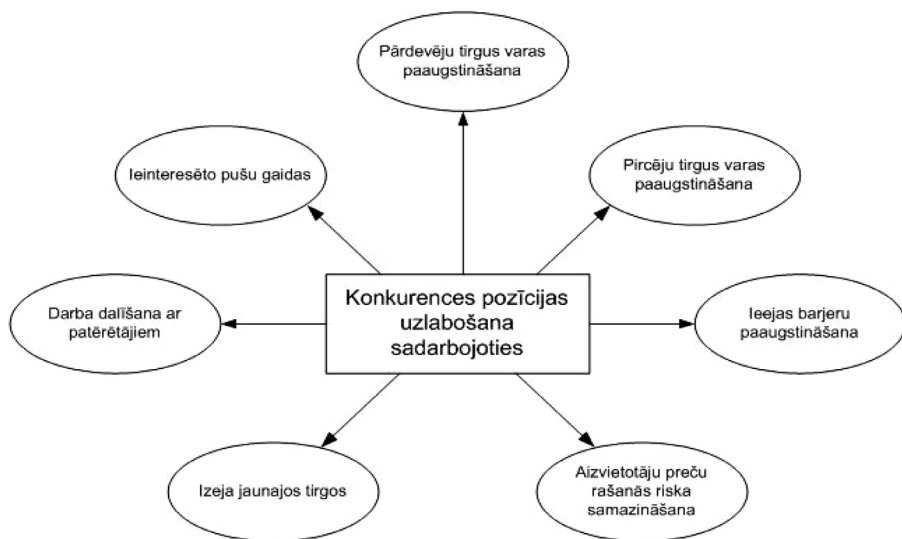
1. Jaunu konkurences priekšrocību ilgtspēja

Mūsdienu ekonomikā ieinteresēto pušu gaidu apmierināšana vienlaikus ar materiālo vērtību radīšanu kļūst par vienu no svarīgākajiem uzņēmējdarbības mērķiem faktiskās un potenciālās konkurences kontekstā. Piemēram, atsevišķas uzņēmējdarbības līmenī tiek lemts par tādu patērētāju vajadzību apmierināšanu, kas īstenotu ieinteresēto pušu (akcionāru vai valsts sektorā – valdības) ekonomiskās gaidas. Šajā gadījumā par galveno uzdevumu kļūst konkurences priekšrocību

meklēšana. Taču arī ģeogrāfisko jautājumu risināšana noved līdz lēmumiem par organizācijas darbības mērogu, par darbības virzieniem, kuri ļaus sasniegt konkurences priekšrocības gan iekšējā, gan starptautiskajā tirgū. Tādējādi stratēģisko variantu meklējumos tiek rasta konkurences stratēģija, kas ietver konkurences stratēģijas pamatvirzienus, konkurences priekšrocību ilgspējas noskaidrošanu, stratēģijas modelēšanu konkurences apstākļos, kā arī konkurences un sadarbības modeļu radīšanu.

Lai organizācijas saglabātu konkurences priekšrocības ilgtermiņā, ir nepieciešama kompetence, kuras pārņemšana sagādātu konkurentiem grūtības, vai spēja nostiprināt organizācijas dominējošo pozīciju, kuru būtu spiesti atzīt gan patērētāji, gan piegādātāji. Ilgstoši saglabāt konkurences priekšrocības mūsdienu konkurences apstākļos var organizācijas, kas ātri, elastīgi, inovatīvi reaģē uz pārmaiņām, pat atsakoties no veiksmīgas stratēģijas. Pēc autores domām, kompetence, kas nepieciešama panākumu gūšanai, ir ietverta organizācijas struktūrā un kultūrā. Konkurences stratēģijas alternatīva var būt *sadarbības stratēģija*, bet abas stratēģijas vienlaikus var darboties paralēli.

Autore uzskata, ka sadarbība starp organizācijām arvien biežāk nodrošina konkurences priekšrocības vai pat izslēdz konkurenci. Organizācijas var darboties vairākos tirgos vienlaikus un var būt konkurenti vienā no šiem tirgiem, bet sadarboties citā. Sadarbība starp potenciālajiem konkurentiem kļūst par priekšrocību, ja, piemēram, kopīgie iegādes izdevumi būs mazāki nekā izdevumi, darbojoties katram patstāvīgi. Sadarbības modelis tiek izvēlēts arī tādos gadījumos, kad notiek pāreja uz citu zīmolu. Autore uzskata, ka var uzlabot konkurences pozīciju sadarbojoties, lai paaugstinātu pārdevēja tirgus varu un pircēja tirgus varu, lai radītu barjeras ieejai tirgū un cīnītos ar aizvietotāju precēm, lai nokļūtu jaunajā tirgū un būtu konkurētspējīgs, lai pienākumos dalītos ar patērētājiem un lai attaisnotu ieinteresēto pušu gaidas, kas kļūst arvien ietekmīgāks faktors uzņēmējdarbības vidē (sk. 1. att.).



1. att. Konkurence un sadarbība

Avots: Johnson G., Scholes K., Whittington R. Exploring Corporate Strategy, Pearson Education Limited, 2005, 790.

Sadarbība pārdevēja tirgus varas paaugstināšanai tiek veidota tādās nozarēs, kur preces bojājums var novest līdz katastrofālām sekām, bet tieši sadarbība ļauj saņemt augstākās kvalitātes precī. Šāda sadarbība organizācijai dod iespēju sasniegt akreditētā piegādātāja statusu un palielināt savu pārdevēja tirgus varu.

Sadarbība pircēja tirgus varas palielināšanai labi redzama farmācijas nozarē. Daudzus gadus šīs nozares uzņēmumu panākumus un rentabilitāti sekmēja tas, ka patērētāji, pārsvarā ģimenes ārsti, bija šķirti cits no cita. Pēdējā laikā daudzu valstu valdības veicina ārstu un valsts farmācijas aģentūru sadarbību, kas veido un palielina koordinētu pircēju tirgus varu.

Lai izvairītos no aizvītotāju preču parādīšanās, vienas nozares organizācijas sadarbojas, veidojot kopīgas investīcijas zinātniskiem pētījumiem un mārketinga aktivitātēm, līdz ar to tiek radītas barjeras jauno tirgus dalībnieku ieejai tirgū.

Lai nokļūtu jaunajā tirgū un būtu konkurētspējīgas, sadarbojas tādas organizācijas, kuras vēlas paplašināt savas darbības robežas, arī ģeogrāfiskās. Šādā gadījumā vienīgā iespēja vietējo tirgu izpētē ir sadarbība ar vietējām organizācijām, kas nodrošina efektīvas nepieciešamās infrastruktūras, informācijas sistēmas, zinātniski pētnieciskā darba organizēšanu.

Lai pienākumi būtu arī patērētājiem, sadarbība notiek sabiedrisko pakalpojumu sektorā, piemēram, klientiem patstāvīgi aprēķinot ienākumu nodokli. Šāda sadarbība nodrošina izmaksu efektivitāti, kvalitātes un drošības paaugstināšanu, kā arī lielāku klienta gandarījumu.

Lai attaisnotu ieinteresēto pušu gaidas, autore vēlas izcelt sadarbību, kuras nozīme mūsdienās paaugstinās. Piemēram, ir nepieciešams iegūt lielāku atdevi no budžeta līdzekļu izmantošanas vai atrisināt kādu no sociālām problēmām, bet to traucē zināšanu un progresīvo darba metožu trūkums. Sadarbojoties ar komercuzņēmumiem, varētu optimāli problēmu atrisināt, bet nav radīts mehānisms, kas rosinātu komercuzņēmumu dalīties ar zināšanām un pieredzi. Tas nozīmē, ka ir nepieciešams zinātnieku atbalsts, lai izstrādātu organizāciju savstarpējās sadarbības principus un metodes. Tos izmantojot, panākumus gūtu gan plaša sabiedrības daļa, gan vienlaikus tiktu nodrošināti ilgtspējīgās attīstības elementi.

Mūsdienās robežas starp nozarēm kļūst arvien nemanāmākas. Uzņēmējdarbība kļūst internacionāla, datorizēta, mazinās valsts regulēšana, un tas dod iespēju darboties dažādās nozarēs. Uzņēmumi, kuri pārzina un saprot šo jauno situāciju, to izmanto, jo zūd jēga atrasties ierastajās robežās. Ārēji uzņēmumi var izskatīties tradicionāli, bet tie mainās pēc būtības, jo pamatā to fiziskie resursi var tikt izmantoti vairāku nozaru konkurencē. Lielākā daļa no preces radīšanas procesa materiālās daļas tagad tiek uzticēta citiem ražotājiem un piegādātājiem visā pasaulē, un tas nodrošina iespēju vairāk koncentrēties uz jaunu, prasīgu patērētāju apmierināšanu nekā uz tradicionālās nomenklatūras paplašināšanu. Tādējādi dažādu nozaru tirgus dalībnieki uzsāk savstarpēju konkurenci. Piemēram, no patērētāja viedokļa zūd principiālas atšķirības starp bankas un apdrošināšanas uzņēmuma pakalpojumiem.

Uzņēmumu savstarpējās attiecības kļūst nenoteiktākas, neskaidrākas, jo zūd arī konkrētās robežas starp pircēju un pārdevēju. Piemēram, zviedru mēbeļu ražotājs *Ikea* pārdod izjauktas mēbeles, salikšanas funkcija ir nodota pircējiem, bet komplektējošo mežglu ražošana – speciāliem piegādātājiem, kuri savukārt darbojas kā patērētāji, jo izmanto uzņēmuma datubāzes un piedalās tehniskajā ekspertīzē. Juridiskās robežas starp uzņēmumiem kļūst arvien mazsvarīgākas. Divu uzņēmumu sadarbībai var būt raksturīga gan konkurence, gan kooperācija, gan iepirkums un pārdošana. Sadarbības konkurence kļūst par jaunu organizatorisko formu. Preču un pakalpojumu robežas arī zūd. Īoti bieži patērētājiem tiek piedāvāta pakete ar sakomplektētu pakalpojumu, piemēram, finanšu sektorā.

Mūsdienās pastāv daudz faktoru, kurus ir grūti prognozēt. Piemēram, nereti nevar noteikt, kurā nozarē radīsies produkts un tā aizvietotājs citā nozarē. Nozaru saplūšana rada problēmas arī vadīšanā. Ja nevar precīzi noteikt darbības vidi, praktiski nevar noteikt, kā to vadīt.

Teorētiski jaunās informācijas tehnoloģijas nodrošina iespēju pārraudzīt visus vadīšanas procesus no viena centra, bet praktiski pasaules ekonomiskajā vidē dominē lielās korporācijas. Puse visas pasaules tirdzniecības attiecas uz transnacionālajām korporācijām. Pēc Ričarda Paskāla atzinuma, „globālās kompānijas ir jaunās impērijas, kuras valda pasaulē” [2]. Kaut arī lielajām korporācijām pieder kapitāls: finansiālās vērtības, ēkas un iekārtas (materiālais nodrošinājums) un cilvēki (nemateriālās vērtības), tomēr mūsdienu progresīvie zinātnieki uzsver, ka struktūras jaunajā ekonomikā darbojas neelastīgi un kļūst neefektīvas [3]. Mūsdienu pasaule tiecas uz pārticību, un jaunajos apstākļos, kad nav ģeogrāfisko ierobežojumu, ir problemātiski visu uzņēmējdarbību veiksmīgi pārvaldīt. Globālā konkurence un pārprodukcija nosaka arī augstas kvalitātes pieprasījumu no patērētāju puses, bet struktūras un stratēģijas neveicina tās nodrošināšanu. Uzņēmējdarbībai ir nepieciešami jauni zinātnieku pētījumi un vadīšanas modeļi, pēc kuriem organizācija varētu racionāli orientēties, izvēloties korporatīvo stratēģiju, jo tā rada papildu vērtības, pretējā gadījumā efektīvāka kļūst konkrētā specializācija.

Tīkla ekonomikas apstākļos kļūst īsāks ražošanas cikls un produktu dzīves cikls, bet, lai izstrādātu jaunas produktu līnijas un izmantotu progresīvo tehnoloģiju, ir nepieciešami sarežģīti pētījumi un lieli naudas ieguldījumi. Tāpat jāērķinās arī ar mārketinga un tirdzniecības papildu izmaksām. Optimizējot jauna produkta radīšanas procesu, daudzi uzņēmumi apvienojas, lai dalītos ar stratēģisku informāciju, apvienotu resursus un kopīgi segtu izmaksas. Tādā veidā var saglabāt līderpozīcijas un nodrošināties pret iespējamiem zaudējumiem nepastāvīgā, mainīgā un strauji progresējošā kibertelpas ekonomikā. Tīkla ekonomika atšķiras gan no tradicionālā tirgus, gan no hierarhiskām organizācijām. Liels skaits tirgus darījumu notiek tieši, vienkārši, bez specifiskiem ieguldījumiem. Likumīgi slēgtie līgumi nodrošina godīgu produkta piegādi vai solīto pakalpojumu sniegšanu. Tirgus darījumi ir īslaicīgi un neuzliek papildu saistības.

Sarežģītākas operācijas ir saistītas ar hierarhiski veidotām organizācijām. Lai veiksmīgi darbotos paplašinātā ģeogrāfiskā tirgū ar plaša patēriņa precēm, ir nepieciešams kontrolēt izejmateriālus, ražošanas procesu, pārdošanu. Organizācijas ar hierarhiski veidotu struktūru labi darbojas stabilā tirgus vidē, bet nespēj orientēties,

kad šī stabilitāte zūd. To administratīvā darbība ir pārāk neelastīga, lai piemērotos straujām tirgus izmaiņām.

Savukārt tīkli ir elastīgi un labi piemēroti jaunās globālās ekonomikas mainīgajam raksturam. Kooperēšanās un sadarbība ļauj partneriem daudz ātrāk reaģēt uz ārējās vides izmaiņām. Katrs partneris var zaudēt autonomiju un suverenitāti, bet, sadarbojoties tīklā, iespējams rīkoties brīvi un radoši, tas savukārt palīdz gūt lielākus sasniegumus prasīgākajā progresīvo tehnoloģiju ekonomikā. Tīkls ir saistīts ar sarežģītiem komunikācijas kanāliem, atšķirīgām perspektīvām, paralēlo informācijas apstrādi, informācijas apriti un iespējām palūkoties uz visu no malas, tāpēc sadarbības dalībniekiem ir vairāk iespēju nodibināt kontaktus, ģenerēt jaunas idejas, izstrādāt principiāli jaunus rīcības plānus hiperkomerciālajā vidē.

2. Liela uzņēmuma konkurētspējas paaugstināšanas faktori

Katrā valstī sabiedrība par pirmo prioritāti uzskata tirgu, par otro – valdību un bieži vien par trešo tiek uzskatīta kultūra un ekoloģija. No kultūras ir atkarīga savstarpējā uzticēšanās, tirgus un tirdzniecības pastāvēšana. Spēcīga sabiedrība ir labas ekonomikas priekšnoteikums, jo tajā valda savstarpēja uzticēšanās. Šis sektors ir vieta, kur veidojas sociālais kapitāls, kur cilvēki rada un izmanto kopīgas vērtību sistēmas, ar kurām viņi vēlas saskaņot savu dzīvi.

Mūsdienās sabiedrību galvenokārt interesē divas sfēras – ekonomika un politika. Kultūra un ekoloģija tiek dēvēta par trešo sektoru, kura nozīme pieaugs tuvākajos gadu desmitos. Konfliktā starp globālās ekonomikas spēkiem un vietējās kultūras interesēm rodas jauni politiskie uzskati. Industriālajā laikmetā politikas uzdevums bija diezgan skaidrs un politiķu uzmanība galvenokārt tika pievērsta jautājumiem, kas saistīti ar īpašumu. Mūsdienu politiku vislabāk raksturo sociālo slāņu nesaskaņas.

Raksta autore uzskata, ka 21. gadsimta mainīgajos dinamiskajos apstākļos organizācijas, darbojoties tās kultūras robežās, kura ir labvēlīga jauninājumu meklējumiem kopīgā mērķa un vīzijas sasniegšanai, spēj nepārtraukti atjaunoties. Šādas organizācijas var iekšēji modernizēties, un tādēļ arī stratēģijas rodas organizācijas iekšienē. Arī Latvijas uzņēmumiem jaunais laikmets liek mainīties. It īpaši tas attiecas uz enerģētikas sektoru, jo mūsdienās enerģētika ir pamats galveno rūpniecības nozaru attīstībai, tā nosaka ražošanas progresu. Enerģētikas attīstības tempi visās attīstītajās valstīs vienmēr apsteidz citu nozaru attīstību. Pasaulē elektroenerģētikas industrija, līdzīgi kā gāzes, telekomunikāciju un citas publisko pakalpojumu industrijas, mainās un liberalizējas gan iekšēji, gan ārēji apstākļu mudināta. Tā mūsdienās ir objektīva realitāte. Eiropas Savienība veicina šo procesu, izdodot atbilstošas Direktīvas – 1996. gadā direktīvu 96/92/EC un 2003. gadā Direktīvu 2003/54/EC. Tāpat kā jebkuram citam līdzīgam enerģētikas uzņēmumam, „Latvenergo” ir jāspēj darboties šajā jaunajā mainīgajā vidē un jāmainās laikam līdzīgi. Daudzās valstīs, piemēram, Skandināvijas valstīs, Krievijā, ASV, izmaiņas enerģētikas tirgos un organizācijās notiek daudz straujāk nekā Eiropas Savienībā. Neatkarīgi no tā, vai Latvija būtu vai nebūtu iestājusies Eiropas Savienībā, „Latvenergo” būtu jāmainās gan ārējo apstākļu (globalizācija, pārmaiņas blakus esošajos tirgos), gan arī iekšējo apstākļu (izmaiņas Latvijas enerģētikas tirgū, paša „Latvenergo” attīstības nepieciešamība) ietekmē. Latvijai iestājoties Eiropas Savienībā, šie izmaiņu procesi paātrinājās.

Saskaņā ar 2005. gada 8. jūnijā spēkā stājušos Elektroenerģijas tirgus likumu elektroenerģijas ražošana ir atvērta konkurencei, līdz ar to var uzskatīt, ka Latvijas ražotāji darbojas brīvās konkurences apstākļos. To pašu var teikt arī par elektroenerģijas tirdzniecību, kura saskaņā ar šo pašu likumu ir pakļauta tirgus konkurencei.

Raksta autore uzskata, ka pārmaiņas diktē globālās norises, tiesību normas un iekšējā nepieciešamība. Visi energouzņēmumi pasaulē cenšas kļūt stiprāki un optimizē savas struktūras tā, lai varētu darboties mūsdienu tirgū. Elektroenerģijas lietotāji kļūst zinošāki un prasīgāki, pieaug pieprasījums pēc enerģijas, un to kopumā var saukt par tirgus spiedienu. Lai nodrošinātu „Latvenergo” spēju darboties jauno apstākļu veidotajā vidē, uzņēmumā tika veikta restrukturizācija, kura saliedēja sadrumstalotu uzņēmumu vienā veselumā, izveidojot koncernu. Pašreiz ir definēta skaidra koncerna misija kā jebkuram lielam energouzņēmumam – piegādāt drošu, stabilu, kvalitatīvu elektroenerģiju par ekonomiski zemāko iespējamo cenu. Turpmāk uzņēmumam jāstrādā ar inovāciju un augšanas stratēģijām, jo nākotnē izdzīvos tikai spēcīgākais. Jārēķinās ar to, ka Baltijas tirgū iespējams sagaidīt pieaugošu konkurenci no citiem spēcīgiem Eiropas Savienības vai citu kaimiņvalstu uzņēmumiem. Latvijā nav savas pietiekamas ģenerējošas jaudas, un kā elektroenerģijas importētājvalsts tā ir atkarīga no citiem. Tādējādi, lai pastāvētu un izdzīvotu sagaidāmajā konkurences cīņā, uzņēmuma stratēģiskajām vadlīnijām jābūt vērstām uz izaugsmi un vērtības palielināšanu, bet stratēģiju veidošanā ļoti svarīga nozīme ir cilvēkiem un tam, ko cilvēki vai cilvēku grupas, kas ir ieinteresētās puses, gaida no organizācijas nākotnes panākumiem un kā ietekmē organizācijas mērķus. Galvenokārt gaidas skar jautājumus par organizāciju darbības mērķiem, darbības uzraudzību un atbildību par sekām. Korporatīvās vadības struktūra ietver formālās prasības un stratēģijas izstrādes robežas, bet ir jāievēro arī citu grupu gaidas, kas ir ārpus vadības struktūras. Ieinteresēto pušu (*stakeholders*) gaidas atšķiras savā starpā, bet katra no šīm ieinteresētajām pusēm ietekmē organizācijas mērķus un stratēģiju. Pie ārējām ieinteresētajām pusēm pieskaitāmi tirgus vides pārstāvji: finanšu iestādes, patērētāji, piegādātāji, konkurenti, akcionāri u. tml.; sociālo un politisko vidi pārstāv regulēšanas iestādes, valdības institūcijas, kas seko, lai tiktu ievērota likumdošana; tehnoloģisko vidi pārstāv standartizācijas iestādes un jauno tehnoloģiju turētāji. Sabiedrība ir viena no svarīgajām ieinteresētajām pusēm, un tās gaidas ir jāievēro, iekļaujot ētisko aspektu organizāciju stratēģiju izstrādē.

Par ētisko organizācijas pozīciju dēvē organizācijas spēju izpildīt saistības pret ieinteresētām pusēm un sabiedrību ar lielāku atdevi, nekā to prasa regulējošās institūcijas un korporatīvā vadība. Ētiska jeb sociāli orientēta darbība ievērojami ietekmē uzņēmuma reputāciju, bet laba reputācija ir nepieciešama ilgtermiņa finansiālo panākumu gūšanā [4]. Šajā gadījumā sponsorēšana, korporatīvā labdarība un izmaksas sociālajām vajadzībām kļūst par pamatotiem izdevumiem, tāpat kā investīciju vai mārketinga izdevumi.

Optimizējot uzņēmuma darbību, „Latvenergo” pozicionē sevi kā sociāli atbildīgu uzņēmumu, ar to saprotot brīvprātīgas aktivitātes, kas pārsniedz likumdošanā paredzētās. Sabiedrībā nereti tiek uzsvērts: ja uzņēmums maksā algas, nodokļus, ar to jau pietiek, jo arī tā ir zināma atbildība. Taču sociālo atbildību uzņēmums īsteno labprātīgi, bez piespiešanas veicot aktivitātes, kuras uzlabo sabiedrības labklājību un

apkārtējo vidi. Tas veicina uzņēmuma reputācijas un tā zīmola pievienotās vērtības paaugstināšanu. Pozicionējot sevi tirgū, uzņēmums parāda gan sadarbības partneriem, gan klientiem savu veikumu sociālās atbildības jomā, uzņēmuma vērtību skalu, attieksmi: uzņēmuma pārstāvētās vērtības liecina par to, kāda ir darbības prakse, un veido pozitīvu saskarsmi ar sabiedrību. Iesaistīšanās sociālo jautājumu risināšanā padara uzņēmējdarbību cilvēcīgāku, sekmē sabiedrības lojalitāti pret uzņēmumu.

Vēl pirms dažiem gadiem lielākā daļa Latvijas uzņēmēju pret iespējamo reputācijas ietekmi uz uzņēmējdarbības attīstības procesu izturējās visai skeptiski. Pēdējo gadu laikā situācija ir krasi mainījusies un uzņēmēji arvien vairāk apzinās, ka reputācijas vērtības izveidei jāpievērš īpaša nozīme, un atzīst šādus faktorus, kas nosaka reputāciju un veido priekšstatu par to, ka uzņēmums ir cienījams un atpazīstams sabiedrībā: rūpes un attieksme pret personālu, produktu un pakalpojumu kvalitāte, uzņēmuma vai organizācijas nākotnes perspektīvas un finansiālā izaugsme, komunikācija ar sabiedrību, starptautiskā orientācija jeb iesaistīšanās starptautiskos projektos, korporatīvā sociālā atbildība. 2. attēlā redzami uzņēmējdarbības reputācijas faktori un tos veidojošie nosacījumi.



2. att. Latvijas uzņēmējdarbības reputācijas galvenie noteicošie faktori

Avots: pētījuma materiāli „AS „Latvenergo” padziļināta reputācijas izpēte”, 2009. g. jūlijs.

AS „Latvenergo” jau piecus gadus ir nozares līderis un ir ieguvis labākās reputācijas tēlu elektroenerģijas, gāzes un ūdensapgādes nozarē. Arī kopējā uzņēmumu saraksta galvgalī AS „Latvenergo” ir strauji pakāpusies no 33. vietas

uz 18. vietu, un tas ir par 15 vietām augstāk nekā pērn. Autore uzskata, ka zīmola atjaunināšana, kā arī jaunās stratēģijas noteikšana veicina „Latvenergo” reputāciju.

Korporatīvās sociālās atbildības nozīme gan uzņēmējdarbībā kopumā, gan „Latvenergo” praksē arvien pieaug, bet reputācijas faktoru struktūrā šis aspekts netiek pētīts pietiekami detalizēti, un pieeja tam ir virspusēja.

2009. gada jūnijā Eiropas lielāko energouzņēmumu apvienība EURELECTRIC, kurai pievienojusies arī AS „Latvenergo”, un arodbiedrību grupas – EMCEF (*European Mine, Chemical and Energy Workers Federation*) un EPSU (*European Federation of Public Service Unions*) – parakstījušas kopīgu dokumentu, kurā sniegtas rekomendācijas elektroenerģijas sektorā strādājošiem uzņēmumiem par korporatīvās sociālās atbildības pasākumu ievērošanu. Dokumentā uzsvērts, ka aktivitātēs tiek iesaistītas visas ieinteresētās puses, pirmkārt, uzņēmumu darbinieki, un, lai šīs nozīmīgās ieinteresētās puses gaidas tiktu apmierinātas, „Latvenergo” savs darbs korporatīvās sociālās atbildības jomā ir jāpildveido.

Darbinieki ir uzņēmuma galvenais nemateriālais resurss, tas veido intelektuālo kapitālu, kuru bieži dēvē par slēptajiem aktīviem, jo cilvēku zināšanas un radošās spējas nevar aptaustīt, organizācijas tēlam nevar pieskarties, bet morālās vērtības nevar ieraudzīt. Autore uzskata, ka ir nepieciešami indikatori, ar kuriem varētu izmērīt organizācijas darbinieku kolektīvās zināšanas, pieredzi un intuīciju, apgūtās informācijas intelektuālo īpašumu. Intelektuālo darbinieku vadīšanā ir nepieciešamas jaunas metodes, kas veicinātu darbinieku sadarbību ar organizācijas formālajām struktūrām un motivētu dalīties savās zināšanās. Ja intelektuālie darbinieki neredz saikni sava tiešā darba izpildē ar uzņēmuma kopīgajiem mērķiem, veidojas nepatika pret darbu un vadību, un tas negatīvi ietekmē darba ražīgumu, bet organizācijas konkurētspēja tiek būtiski vājināta.

Pēc autores domām, intelektuālais kapitāls veidojas, pamatojoties uz elementu mijiedarbības sinerģijas efektu, nevis summējot tā daļas. Pozitīvu efektu organizācijas sasniedz tad, kad dažādu veidu intelektuālā kapitāla mijiedarbības rezultātā iegūtās zināšanas tiek pārnestas no sadarbības ar organizācijas ārējiem subjektiem uz iekšējām korporatīvajām sistēmām un nostiprinās, lai darbinieki plaši tās izmantotu.

Lai arī „Latvenergo” koncerns jau vairākus gadus darbojas jomā, kuru dēvē par korporatīvo sociālo atbildību, 2009. gadā ir apkopota labākā prakse un izstrādāta korporatīvās sociālās atbildības politika, kurā noteikti galvenie darbības virzieni: bērnu un skolēnu elektrodrošība, vides uzlabošana, energoefektivitāte, augstākās izglītības, enerģētikas jomas zinātnes atbalstīšana, nacionālā industriālā mantojuma saglabāšana un kultūras atbalstīšana, rūpes par strādājošo drošību un darba apstākļiem, rūpes par apkārtējo vidi.

Vairāki piemēri ļauj domāt, ka „Latvenergo” koncerns savā darbībā ievēro Globālā līguma pamatvērtības un korporatīvā sociālā atbildība ir uzmanības lokā, bet, pēc autores domām, pozitīvā prakse novērš vadītāju uzmanību no neatrisinātām problēmām ieinteresēto pušu gaidu apmierināšanā un ir viens no svarīgajiem aspektiem darbinieku iesaistīšanā vadīšanas procesā.

Mūsdienu organizāciju galvenā vērtība un konkurences priekšrocība ir intelektuālais potenciāls, jo konkurence, pēc zinātnieku atzinuma, notiek kompetenču, nevis produktu un pakalpojumu jomā [5]. Šādos apstākļos mainās vadītāju un līderu

loma un uzdevumi. Jaunā laikmeta organizācijas vadītājam ir jābūt vienlaikus gan dizaineram, gan skolotājam, gan pārvaldniekam, bet šādu uzdevumu izpildē nepieciešamas jaunas spējas un iemaņas, kā arī jaunu instrumentu izmantošana.

Spēja organizēt darbu – tā ir māksla sasniegt izcilus rezultātus ar parastās struktūras un pašreizējo darbinieku palīdzību. Mūsdienās radošā pieeja organizatorisko jautājumu risināšanā nozīmē radīt apstākļus nepārtrauktai radošu ideju plūsmai, nevis vienvērtīgu izstrādājumu ražošanai. Jaunā laikmeta organizāciju konkurence balstās uz zināšanām, bet zināšanas strauji attīstās un pilnveidojas. Panākumus nosaka tas, cik organizācija ir elastīga jaunu zināšanu un metožu apguvē un cik ātri spēj pielāgoties strauji mainīgajai videi.

21. gadsimta dinamiskajos apstākļos tikai tās organizācijas, kuras mūsdienās, spēj nepārtraukti atjaunoties, pateicoties zināšanu dažādībai, indivīdu pieredzei un kvalifikācijai tās kultūras robežās, kura ir labvēlīga jauninājumu meklējumos kopīgā mērķa un vīzijas sasniegšanai. Šādas organizācijas ir spējīgas modernizēties no iekšpuses, un tādēļ arī stratēģijas rodas organizācijas iekšienē [6].

Organizācijas formālās struktūras parasti neveicina korporatīvās zināšanas un jaunradi, tāpēc atsevišķu indivīdu kolektīvajām zināšanām ir lielākas spējas nekā pašai organizācijai. Šo atsevišķo indivīdu zināšanas ir jāatbrīvo, jāveicina informācijas un zināšanu apmaiņa, lai katrs darbinieks justu pārmaiņas apkārtējā vidē, ievērotu jaunas tirgus iespējas un spētu ieteikt, ko būtu lietderīgi mainīt organizācijā. Ieguvēja ir tāda organizācija, kurā hierarhijai ir sekundāra nozīme un akcenti tiek likti uz interešu grupām, kurām ir jāsadarbojas un, iespējams, jāmācās citai no citas. Tādējādi organizācijai, kura mūsdienās, ir liels potenciāls korporatīvajām mācībām. Šādā organizācijā valda plurālisms, kad dažādi, pat diametrāli pretēji uzskati un idejas tiek kopīgi apspriesti. Eksperimentēšana ir normāla parādība, jaunas idejas tiek pārbaudītas praksē, bet rezultāti kļūst par mācību procesa sastāvdaļu. Lai organizācija, kura nevēlas būt stratēģiski pasīva, spētu nepārtraukti atjaunoties un modernizēties, tai jāvērtē savi panākumi kā mainīgie un pastāvīgi jāmeklē jauni darbības modeļi.

Lai tāda organizācija kā „Latvenergo” varētu attīstīties mūsdienu mainīgajos apstākļos un iegūtu spēcīgas pozīcijas konkurencē ar citiem dalībniekiem jaunizveidotajā elektroenerģijas tirgū, ir jāpievērš uzmanība ne tikai ražošanai, tehnoloģisko un finansiālo stratēģiju izstrādei, bet arī tradicionālai autoritārai vadībai, kurai jāveido dialogs ar darbiniekiem. Šādas pieejas pamatā jābūt idejai, ka organizācijā strādā saprātīgi, apzinīgi cilvēki, kuri kopīgi piedalās attīstības virziena izvēlē. Turklāt cilvēki tiek iesaistīti jaunu izaugsmes virzienu atklāšanā, preču un pakalpojumu ražošanas jaunu metožu meklējumos, konkurences noteikumu un iespēju radīšanā, savu spēju un iemaņu realizēšanā. Organizācijas korporatīvās mācības pārtaps par stratēģiju tad, kad stratēģiskā domāšana kļūs masveidīga un šis process būs ikdienas sastāvdaļa [6].

Secinājumi

Lai stratēģijas veidošanā sasniegtu panākumus, organizācijas darbiniekiem jābūt iespējai (pilnvarojumam) ikdienā orientēties uz izmaiņām organizācijas iekšienē un ārienē, fiksēt stratēģiski svarīgas pazīmes klientu, piegādātāju un citu ieinteresēto pušu darbībās un sagatavot novērojumu analīzei un apspriedei. Autore uzskata, ka

šādas informācijas savākšanai ir nepieciešami tādi cilvēki, kuru dienesta stāvoklis ļauj uztvert brīdinājuma signālus to rašanās brīdī. Izprašanas process saistīts ar dažādu domāšanas stilu, un tajā ir jāiesaista cilvēki, kuriem ir tieksme uz intuitīvo, radošo, asociatīvo un racionālo domāšanu. Iesaistot diskusijās brīvprātīgos speciālistus, kuri rūpējas par darba rezultātiem un ir par tiem atbildīgi, veidojas precīzāka vīzija par turpmāko tirgus stāvokli un konkurences apstākļiem, kam seko veiksmīgākās stratēģijas izvēle. Tradicionāli to izvēlas organizācijas augstākās vadības līderis, bet dialoga izmantošana dod plašākas iespējas optimāla risinājuma meklēšanā. Šādai pieejai nepieciešams vairāk laika diskusijām, bet iespējams, ka tiks apspriesti visi jautājumi ar finanšu, mārketinga, noieta, ražošanas pārstāvju līdzdalību.

Kā liecina iepriekš minētais, konkurences priekšrocības mūsdienās veido ne tikai tradicionālie materiālie un finansiālie faktori, bet ir palielinājusies arī intelektuālā kapitāla nozīme un organizācijas sociālās atbildības principu iekļaušana uzņēmuma darbībā un to attīstība. Korporatīvās sociālās atbildības (KSA) jomā vēl ir daudz neatbildētu jautājumu, kas saistīti ar KSA principu izpratni, ieviešanu un ievērošanu organizāciju darbībā, tādēļ ir nepieciešami daudz plašāki pētījumi par to, kura no ieinteresētajām pusēm vairāk vai mazāk ietekmē uzņēmuma konkurences priekšrocību veidošanos un kuras metodes būtu vispiemērotākās attiecību veidošanā ar visām ieinteresētajām pusēm, lai maksimāli tiktu apmierinātas to gaidas.

LITERATŪRA

1. Johnson G., Scholes K., Whittington R. Exploring Corporate Strategy, Pearson Education Limited. 2005, 790.
2. Pascale R. Management on the Edge. London: Viking. 1990.
3. Nordström K., Ridderstrale J., Funky Business Forever, Stockholm School of Economics, Bookhouse Publishing, 2007.
4. Quinn J. Strategies for Change. Irwin, 1980.
5. Porter M. E. Competitive Strategy: Techniques for analysing industries and competitors. Free Press, 1980.
6. Senge P., Kleiner A., Roberts C., Ross R., Roth G., Smith B. The Dance of Change: The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organizations. New York: Doubleday, 1999.
7. Pieejams: www.latvenergo.lv.

Summary

Nowadays the leading role of enterprise competition superiority development belongs to the new element – corporate social responsibility, which influences both intellectual capital management and increase of modern intellectual employees work efficiency.

Author is considering cooperation with stakeholders as a prerogative for development of competition superiority, as well as corporate social responsibility – as the factor for determination of enterprise reputation.

The requirement to introduce and develop within company performance principles and values of social responsibility affects both large and small enterprises. However,

large systems react on contemporary challenges faster, as are able to set technical parameters faster, while using appropriate resources. Also Latvian enterprises under these circumstances are compelled to change. In particular that affects power supply sector as currently energetic is the basis for development of main industries that dictate the production process. Terms of power supply development in state usually scoop development of other industries. Power supply industry in the world like gas, telecommunications and other industries of public services are changed and liberalized, while influenced by internal and external factors. Author is considering introduction of corporate social responsibility principles in leading power supply enterprise of Latvia – the Latvenergo and simultaneously analyses necessity of improvement for this new competition-encouraging element.

Impact of Quality Management on Trade Enterprise Management Processes

Kvalitātes vadīšanas principu ietekme tirdzniecības uzņēmuma vadības procesā

Tatjana Kuļikova

Advanced Business Consulting Agency SIA
Rītupes iela 14a, Jūrmala, LV-2011
E-mail: tatjana@abca.lv

The aim of this paper is to discuss some of the management tools available to managers today. The author proposes an innovative model of use of the Total Quality Management concept for the executives who choose between management tools aiming to enhance the competitiveness of trade enterprises. The use of classic strategic planning and well-known management principles is not enough in the changing world of today. Today executives have to assess customer requirements and provide quality for the customer when aiming to develop a competitive company. The use of quality management approach becomes a necessary supplementation in today's business in order to enhance the competitiveness of trade enterprises.

Keywords: Total Quality Management, management tools, trade enterprise management, competitiveness.

Introduction

The rapid growth of the economy at the beginning of the 21st century and expansion of globalization has created great development possibilities for Latvian trade companies. In order to keep and develop the position on the consumer market today it is very important for the trade companies to develop the company's competitiveness. Competitiveness is the ability of an organization to compete successfully with its commercial rivals. By means of competitive strategy (strategy that strongly positions a company against competitors and gives that company the strongest possible strategic advantage (Law, 2006), an enterprise has a possibility to keep and enlarge the current market share. Most of the companies, developing the competitive strategy, face the problems of implementation of new models of management due to lack of expert consulting and knowledge about the modern management strategies. In order to involve the suitable management model, it is essential for the management of the company to choose and implement the appropriate tool that helps to optimize and create efficient business processes in the enterprise. Strategic management, knowledge of internal environment and efficient use of internal resources can insure successful management of business processes in organisation. Today, trade enterprise is implementing its management strategy based on the classic methods of management and marketing theory. Marketing

basics is focused on buyer's satisfaction and creation of customer, meaning buyer's value (Kotler, 1994: 39–40). Strategic planning requires to assess buyer's needs and preferences. The question of choice of an optimal management tool lies beside the most crucial for the modern manager. The market situation requires from the management to develop the competences of strategic planning and proficiency in strategy implementation. The aim of this paper is to reflect on management tools available for the managers and propose the effective way for use of quality management tool as supportive tool that influence the increase of competitiveness of trade enterprise.

Essence of Quality Management

Before the concepts and ideas of Total Quality Management (TQM) were formalised, much work had taken place over the centuries to reach this stage. Already in the 1920s, statistical theory began to be applied effectively to quality control, and in 1924 Shewhart made the first sketch of a modern control chart (Shewhart, 1931). His work was later developed by Deming and the early work of Shewhart, Deming, Dodge and Romig constitutes much of what today comprises the theory of statistical process control. However, there was little use of these techniques in manufacturing companies until the late 1940s. Dr W. Edwards Deming was the first American quality expert moved to teach Japanese managers methodically about quality. Today the leading Japanese companies successfully implement the quality management principles in everyday management. The approach was further developed by gurus of quality management like Philip B. Crosby, who presented the concept of zero defects; Kaoru Ishikawa, known as "Father of Quality Cycles; and Armand V. Feigenbaum who developed the Total Quality Control principles. There is a general agreement in the literature that the implementation of a TQM system in a company is beneficial for its management and leads to improved performance (Martínez-Costa, Jiménez-Jiménez, 2009: 98). Whether people take one or another type of approach, the major part of the frequently discussed TQM literature provides a common set of principles and concepts, which are considered to be essential elements in TQM. The following key issues are the result of a literature study with the aim to identify the main principles and concepts of the TQM approach and to determine recent trends (Bergman, Klefsjo, 1994; Dahlgard, Kristensen, Kanji, 1998; Deming, 1986; Juran, 1995; Kondo, 1993):

- 1) strong management commitment, leadership, strategically based;
- 2) continuous improvement as a result of a focus on quality;
- 3) focus on customers, customer-driven organization;
- 4) total involvement, total commitment, total responsibility;
- 5) focus on processes, making processes so it works better;
- 6) actions based on facts, use of SPC and statistical tools, performance measurements;
- 7) focus on employees, teamwork, motivation, empowerment;
- 8) learning, training and education;

- 9) building a TQM culture, organizational change;
- 10) partnership with suppliers, customers and society;
- 11) total approach, holistic approach;
- 12) scientific approach.

Management Tool Selection Process

Some companies are not always satisfied with the use and implementations of TQM principles. According to Bain & Company survey, the TQM was ranked below the mean within other management tools (Rigby, 2009: 7). Weaknesses and faults the company faces implementing the TQM appears not because of ineffectiveness of the concept, but because of the fact that managers often lack a clear understanding of where and how to apply the approach. TQM is a philosophy, not a separate tool. TQM concept should be a primary guide for the creation of management policy of the enterprise. Companies often make the mistake using every quality tool and techniques, as a completely separate, isolated quality management tool. The manager should choose the most successful combination and sequence of selected management tools following the TQM concepts. Following the TQM principles, the management process could be combined into three main sequenced management stages.

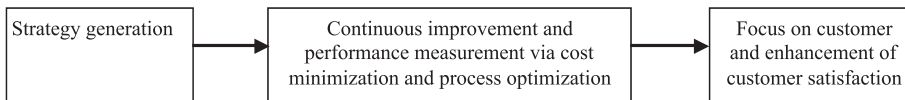


Figure 1. Management stages following the TQM principles

Organizational success on quality improvement practices requires a strong connection between managerial dimensions and a results-based approach. In general, quality management is identified with seven categories: top-level management, strategic management, customer and market focused management, information management, human resource management, process management, and results-based management. Successful and sustainable quality management should be incorporated through satisfying key aspects of quality improvement. The holistic process of quality management should be conducted in a systematic feedback loop because quality dimensions are mutually influenced by each other in terms of achieving expected results (Holzer, Charbonneau, Kim, 2009: 32).

The management tools available for the modern manager similarly could be divided into three major categories according to the management stage of usage and following the TQM principles. Strong management commitment and strategically based tools could be combined in *strategy generation tools* category. Focus on processes in combination with statistical tools and performance measurements are features of *cost minimizing and optimization tools*. Customer satisfaction is crucial for the trade enterprise; thus, the third category, *customer satisfaction attaining tools*, combines the management tools that promote the customer satisfaction principles and customer-driven organization.

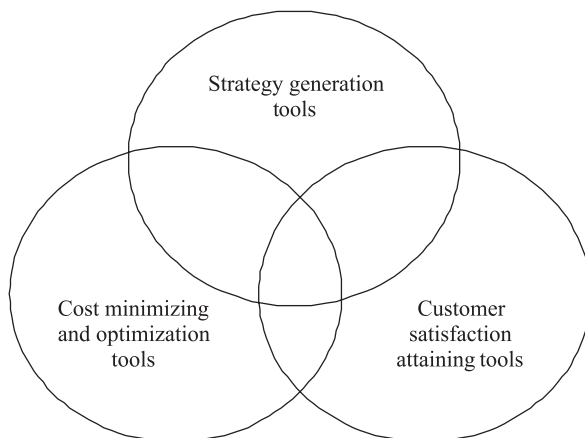


Figure 2. Basic categories of management tools

Strategy Generation Process

The majority of the classical management tools that already became popular beside the trade enterprise managers could be located in the first category of strategy generation tools. Most of executives are familiar with Henry Fayol's five management functions and fourteen management principles. This approach was published by Fayol already in 1916 in *Administration Industrielle et Générale* (Raid, 1995). Fayol's approach to management functions of organization, planning, coordination, control and command is known even to those who have not heard of Fayol's name.

For the enterprises whose objective is not a clear and measurable SWOT analysis (the analysis of strengths, weaknesses, opportunities and threats), it is one of the most popular management tools used to increase the competitive advantage. SWOT analysis has been a popular platform of environmental analysis after Jack Welch tripled General Motor's productivity growth rate (Slocum, McGill, Lei, 1994: 34). Wehrich has further developed the model into a well-structured matrix (Wehrich, 1982). Thus, integrating contemporary strategic management theory into SWOT analysis is proposed, to gain more penetrating strategic insights (Valentin, 2001: 54).

Evidentially Porter's Five Forces business strategy development framework still remains a favourable management tool for strategic planning. The five forces framework (Porter, 1985) encourages an enterprise to assess both the attractiveness of operating industry and its competitive position within that industry through an evaluation of the strength of the threat of new entrants to the industry; the threat of substitute products; the power of buyers or customers; the power of suppliers of enterprise; and the degree and nature of rivalry among businesses in the industry.

The seven components of McKinsey 7-S model, following its adoption by the global management consultancy firm McKinsey & Company. The seven components of the 7-S model (structure of the organization, strategy being pursued, staff

qualifications, style of management, system and procedures, skill of staff, shared values) are all important in influencing the success of the chosen strategy (Rasiel, Friga, 2002: 101). Usage of these models assists to formulate the global strategic direction the enterprise should follow, however do not provide the precise techniques how to reach the settled goal as well as do not provide the receipts in case the environment would have changed.

Modern research provides business with more recent management tools and new techniques aiming to make the strategic planning process easier and more accurate. The Balanced Scorecard is a management tool that helps to measure whether management is achieving desired results. The Balanced Scorecard translates Mission and Vision Statements into a comprehensive set of objectives and performance measures that can be quantified and appraised, such as turnover and profit, market share and customer satisfaction measurement.

The Balanced Scorecard commonly is used to clarify or update enterprise strategy, link strategic objectives to long-term targets and annual budgets, track the key elements of the business strategy. This tool is also used to facilitate organizational change and increase company wide understanding of the corporate vision and strategy. The approach was presented by Harvard Business school professors R. S. Kaplan and D. P. Norton (1992) and later published by the authors in their book (Kaplan, Norton, 1996).

The balanced scorecard as a tool of measurement-based strategic management offers substantial focus, motivation and accountability for trade enterprise. Strategic management focuses on developing strategic objectives and action plans for achieving projected results by clarifying an organization's goals and missions, managing the necessary operational procedures, and promoting innovation and excellence in services and processes. The key to improve management quality is to set up the best strategies reflecting constant adjustment to environmental changes. Some other modern tools help the general manager to follow chosen strategies and reach the settled results such as Knowledge Management and Growth Strategy Tools.

The development of Knowledge Management theory started in the beginning of the 1990s. Nevertheless, the interest and concern have been expressed about the source, nature, and quality of knowledge since the times of Socrates, Plato and Aristotle (Nonaka, Takeuchi, 1995). One of the first definitions of Knowledge Management was formulated by Nonaka in 1991 with later adoption by other researches, resulting in a variety of knowledge definitions and classification schemes (Hazlett, McAdam, Gallagher, 2005: 32). One of the definitions says that Knowledge Management is the dynamic process of turning an unreflective practice into a reflective one by elucidating the rules guiding the activities of the practice, by helping give a particular shape to collective understandings, and by facilitating the emergence of heuristic knowledge (Tsoukas, Vladimirou: 973). Knowledge Strategy is what is required to eliminate the difference or gap between the knowledge the organization will need in order to succeed and the knowledge the organization currently possesses (Wang, Belardo, 2009: 635); thus, Knowledge Management is beside the tools that help the managers on a strategic planning stage.

Growth Strategy Tools focus resources on seizing opportunities for profitable growth. Evidence suggests that profit grown through increasing revenues can boost stock price 25% to 100% higher than profit grown by reducing costs. Growth Strategy Tools assert that profitable growth is the result of more than good luck – it can be actively targeted and managed. Growth Strategy Tools alter a company's goals and business processes to challenge conventional wisdom, identify emerging trends, and build or acquire profitable new businesses adjacent to the core business. In some cases these strategies involve redefining the core. They typically require increased research and development investments, reallocation of resources, greater emphasis on recruiting and retaining extraordinary employees, additional incentives for innovation, and greater risk tolerance (Rigby, 2009: 30).

There are three factors that differentiate growth strategies that succeed from those that fail:

- 1) reaching full potential in the core business;
- 2) expanding into businesses adjacent to that core;
- 3) pre-emptively redefining the core business in times of market turbulence (Zook, Allen, 2001).

The Growth Strategy approach is particularly important strategic opportunity for small entrepreneurial business organizations. Small entrepreneurial organisations are different from large companies. In the former, decision making is vested in the entrepreneur or in a limited number of trusted individuals. Strategy formulation for growth is driven by the personal vision and motivation of the entrepreneurs. Motivation of entrepreneurs governs the attitude and decision on growth. The entrepreneurs have different growth parameters to pay attention to. Entrepreneurs start venture with some innovation and growth plan, but the environment in which the organisation operates poses a variety of challenges depending on the industry life cycle and industry structure (Majumdar, 2008: 165).

Continuous Improvement and Performance Measurement

It is obvious that the presence of very successful strategy still does not necessarily lead to the successful business performance. In order to achieve the settled strategic goals enterprise management should focus on processes that supposed to lead to planned result and pay a high attention to statistical tools to accomplish the performance measurement. Activity-based management tool traces costs by activity and traces them to specific products and customers. The tool helps to insure more accurate cost allocation and decision making on cost reduction possibilities. Activity-based management focuses on management of activities within business processes as the route to continuously improve both the value received by customers and the profit earned in providing that value. Activity-based management uses activity based cost information and performance measurements to influence management action. People undertake activities which consume resources – so controlling activities allows you to control costs at their source (Ghichajanu, 2008: 219). This financial technique was developed in the 1980s by Robert Kaplan and Robin Cooper, Harvard Business School professors. The tool was initially developed as a way to understand resource

consumption and was used as a costing tool called activity based costing (Trotta, 2003: 164). The method differs from traditional accounting because it expresses the cost structure based on enterprise processes and provides a look at the “true” costs of doing business. This method is especially useful when considering reengineering and technology initiatives that involve efficiency-driven value propositions such as cost reduction.

Downsizing is beside the most contradictory management tools used in trade enterprise aiming to reduce costs. The tool became popular for managers already in the beginning of the 1980s. Vollman discussed about different downsizing strategies in his article in March 1993 (Vollman, Brazas, 1993). In the face of slowing or declining sales, companies often downsize their employee base as a means of cutting costs to boost profitability. Although downsizing is effective for significant cost reduction, it often produces unintended side effects, such as damaged employee morale, poor public relations, future rightsizing hiring costs and an inability to quickly capitalize on opportunities when the economy improves. Skilful downsizing should help a company emerge from challenging economic conditions in stronger shape.

Today enterprises very often use third parties to perform non-core business activities, using one more management tool – outsourcing. Contracting third parties enables a company to focus its efforts on its core competencies. Management supposes that outsourcing reduces cost and improves performance of the activity. Third parties that specialize in an activity are likely to be lower cost and more effective, given their focus and scale. Trade enterprise is able to become perfection in trade business without having any master competences in other fields through outsourcing.

Among popular cost minimizing tools, Price Optimization Models and Business Process Reengineering can also be mentioned. Due to the common features permitted mentioned tools – goal to reach the improvement of enterprise’s performance by optimization of processes and reduction of costs; the author combined the tools as a set of Cost Minimizing and Optimization Management Tools.

Focus on Customers

The third category of tools is based on a natural goal of each trade enterprise to improve the performance by creating a competitive advantage, reach of customer satisfaction and as a result an increase of turnover. Within this category benchmarking is one of the most popular management tools for trade enterprises. The method supposes to identify, analyze and apply the best practices to operations and sales. The managers compare the own products with higher performance competitors products in order to find and understand the reason of high performance. The success of the method is visible when the managers involve the competitors’ best practices by innovating them, not by imitating. The main idea of use of Benchmarking is to create a competitive advantage and as a result of these actions to increase the turnover and reach the customer satisfaction.

Some other management tools also pursue a similar goal, e.g., Core Competences. Core Competency allows the company to deliver a unique value to the customers.

Core Competency creates a sustainable competitive advantage for a company and helps it branch into a wide variety of related markets. Understanding Core Competencies allows companies to invest in the strengths that differentiate them and set strategies that unify their entire organization.

One of the most popular management tools in trade enterprises is Category Management Approach. The approach was devised in the early 1990s in the United States. The continuous and interactive character of Category Management permits explaining the strategy as an “ongoing, dynamic, interactive process whereby all trading partners jointly micro-analyze product categories to identify opportunities to service consumers better, while improving category and trading partner profitability” (Vitek, 1998: 17). One of the leading consulting companies AC Nielsen that provides market research and data analysis defines Category Management as a process that involves managing product categories as business units and customising them on a store by store basis to satisfy customer needs (Karolefski, Heller, 2006: 91). A detailed description and possibilities of use of Category Management in trade enterprises were presented by the author in a recent publication (Kuļikova, 2009).

The goal to enhance the enterprise’s performance by creation of competitive advantage, customer satisfaction and increase of turnover perused also by some other popular management tools like Customer Segmentation and Customer Relationship management approaches.

Quality Management Systems help to enhance product quality, providing the organisations with means to achieve higher quality processes. As a direct consequence of this, customer satisfaction will be improved (Pfeifer, Reissiger, Canales, 2004: 243). Thus, the approach as well is considered to be in the category of tools enhancing performance by enhancing customer satisfaction. The management tools combined in the third category are concepts that strongly focus on the customer. Some of them have additional characteristics like focus on quality, processes or employee-oriented features.

Conclusions

Quality Management concepts can be used in order to formulate trade enterprise management policy and help to choose appropriate management tools which, in combination with TQM principles, help executives to create and follow the general strategy of an enterprise, attain growth and enhance performance due to process optimization, cost minimization and customer satisfaction. The huge range of available management tools confuses enterprise managers and encourages them either not to chose anything or make the wrong choice. Good knowledge on strategic planning usually leads to a chose of Strategy Generation Management Tools. However, in trade enterprises, it is still necessary to use the strategic approach and additionally reduce costs, optimize processes, as well as to achieve the best performance in customer satisfaction. Customer satisfaction should be the primary goal of trade enterprises. A successful result can be reached by creating a balanced combination, choosing at least one management tool from each of the presented three categories. Aiming to use the best of all management tools from all three categories

in the enterprise, the manager should search for and practice quality improvement techniques that, as a result, will allow the manager to implement all the other tools.

References

- Bergman B., Klefsjo B. (1994) *Quality – from Customer Needs to Customer Satisfaction*. Lund: Studentlitteratur.
- Dahlgaard J. J., Kristensen K., Kanji G. K. (1998) *Fundamentals of Total Quality Management*. London: Chapman & Hall.
- Deming E. (1986) *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT.
- Ghicajanu M. (2008) Activity-based management – efficiency method of the management control systems. *Annals of the University of Petrosani Economics*, 1 (8): 219–223.
- Hazlett S. A., McAdam R., Gallagher S. (2005) Theory Building in Knowledge Management: in Search of Paradigms. *Journal of Management Inquiry*, 14 (31).
- Holzer M., Charbonneau E., Kim Y. (2009) Mapping the terrain of public service quality improvement: twenty-five years of trends and practices in the United States, *International Review of Administrative Sciences*, 75: 403.
- Juran J. M. (1995) *A History of Managing for Quality: the Evolution, Trends, and Future Directions of Managing for Quality*. Milwaukee, WI: ASQC Quality Press.
- Kaplan R. S., Norton D. P. (1992) The Balanced Score-card: Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review*, Jan-Feb: 71–80.
- Kaplan R. S., Norton D. P. (1996) *The Balanced Score-card: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Karolefski J., Heller, A. (2006) *Consumer-centric Category Management*. John Wiley&Sons.
- Kondo Y. (1993) Company-wide Quality Control – Its Background and Development. Japan: 3A Corporation.
- Kotler P. (1994) *Marketing Management*, 8th edition. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Kuļikova T. (2009) Category Management as a Management Tool for Wholesale Enterprises. *Scientific Papers of the University of Latvia*, Volume 743: Economics and Business Administration.
- Law J. (2006) *A Dictionary of Business and Management*. Oxford University Press. Available at Oxford Reference Online: <http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t18.e1334>, accessed 10 May 2010.
- Majumdar S. (2008) Modelling Growth Strategy in Small Entrepreneurial Business Organisations. *Journal of Entrepreneurship*, 17 (2): 157–168.
- Martínez-Costa M., Jiménez-Jiménez D. (2009) The Effectiveness of TQM: the Key Role of Organizational Learning in Small Businesses. *International Small Business Journal*, 27 (1): 98–125.
- Nonaka I., Takeuchi H. (1995) *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University Press.
- Pfeifer T., Reissiger W., Canales C. (2004) Integrating six sigma with quality management systems. *TQM Magazine*, 16 (4): 241–249.
- Porter M. E. (1985) *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*. New York: Free Press.
- Raid D. (1995) Fayol: from experience to theory. *Journal of Management History*, 1 (3): 21–36.

- Rasiel E. M., Friga P. N. (2002) *The McKinsey mind: understanding and implementing the problem solving tools and management techniques of the world's top strategic consulting firm*. New York.
- Rigby D. K. (2009) *Management Tools and Trends: An Executive's Guide*. Boston: Bain & Company.
- Shewhart A. W. (1931) *Economic Control of Quality of Manufactured Products*. New York: D. Van Nostrand Company.
- Slocum J. W., Jr., McGill M., Lei D. T. (1994) The new learning strategy: anytime, anything, anywhere. *Organizational Dynamics*, 23 (2): 33–47.
- Trotta R. J. (2003) *Translating Strategy into Shareholder Value*. New York.
- Tsoukas H., Vladimirou E. (2001) What is organisational knowledge? *Journal of Management Studies*, 38 (7).
- Valentin E. K. (2001) SWOT analysis from a resource-based view. *Journal of Marketing*.
- Vitek S. (1998) A Work in Progress – Category Management. *Progressive Grocer*, 5.
- Vollman T., Brazas M. (1993) Downsizing. *European Management Journal*, 11: 18–29.
- Wang W. T., Belardo S. (2009) The role of knowledge management in achieving effective crisis management: a case study. *Journal of Information Science*, 35.
- Weihrich H. (1982) The TOWS matrix – a tool for situational analysis. *Journal of Long Range Planning*, 15 (2).
- Zook C., Allen J. (2001) *Profit from the Core: Growth Strategy in an Era of Turbulence*. Harvard Business School Press.

Kopsavilkums

Rakta mērķis ir izskatīt vadības instrumentus, kas mūsdienās pieejami uzņēmumu vadītājiem. Autore piedāvā inovatīvo risinājumu uzņēmumu vadītājiem, lai uzlabotu tirdzniecības uzņēmuma konkurētspēju, izvēlēties vadības instrumentus, izmantojot visaptverošas kvalitātes vadības principus. Populāras un labi zināmas klasiskas stratēģiskās plānošanas metodikas vairs nav pietiekamas mūsdienu mainīgajā pasaulē. Vadītāji, kuru mērķis ir attīstīt konkurētspējīgu uzņēmumu, ir spiesti novērtēt klientu prasības un nodrošināt kvalitāti, lai klients būtu apmierināts. Autore piedāvā izmantot kvalitātes vadības koncepciju tirdzniecības uzņēmuma vadītājiem, veicot vispiemērotāko vadības instrumentu kopumu atlasī, kas kopā ar visaptverošas kvalitātes vadīšanas principu palīdzību nodrošinās izaugsmi, pateicoties uzņēmuma vispārējās stratēģijas ieviešanai, uzņēmuma procesu optimizācijai un izmaksu samazināšanai, lai panāktu klientu apmierinātību. Pieejamo vadības instrumentu daudzveidība un zināšanu trūkums veicina to, ka uzņēmuma vadītājs izvēlas nepareizos vadības instrumentus. Lai sasniegtu konkurētspējīgas priekšrocības, tirdzniecības uzņēmuma vadītājiem nepietiek izmantot tikai klasisko stratēģisko pieeju, bet papildus svarīgi arī samazināt izmaksas, optimizēt procesus, kā arī sasniegt klientu apmierinātību. Sekmīgu rezultātu varētu sasniegt, apkopojot vismaz vienu vadības instrumentu no katras instrumentu kategorijas: stratēģiskās plānošanas instrumenti, optimizācija un izdevumu samazināšanas instrumenti un pircēja apmierinātības sasniegšanas instrumenti.

Atslēgvārdi: visaptveroša kvalitātes vadība, vadības instrumenti, tirdzniecības uzņēmuma vadība, konkurētspējīgas priekšrocības.

Latvijas uzņēmumu un personāla vadītāju kompetenču paaugstināšanas nepieciešamība cilvēkresursu vadības novērtēšanā

Necessity to Improve Competences of Managers and HR Managers for HRM Evaluation in Latvia

Līga Peiseniece, Tatjana Volkova

Banku augstskola

K. Valdemāra iela 161, Rīga, LV-1013

E-pasts: liga.peiseniece@ba.lv

E-pasts: tatjana.volkova@ba.lv

Cilvēkresursu vadības novērtēšanā liela nozīme ir gan uzņēmuma vadītājam, gan personāla vadītājam.

Raksta mērķis – analizēt un novērtēt cilvēkresursu vadības novērtēšanas praksi Latvijas lielajos uzņēmumos un, izmantojot analīzes rezultātus, pamatot Latvijas uzņēmumu un personāla vadītāju kompetenču paaugstināšanas nepieciešamību cilvēkresursu vadības novērtēšanā.

Lai sasniegtu mērķi, autore veikušas aptauju lielajos Latvijas uzņēmumos un analizējušas Latvijas profesionālās augstākās izglītības programmas, kas nodrošina uzņēmumu un personāla vadītāju kvalifikācijas iegūšanu.

Pētījumā autore secinājušas, ka lielākā daļa aptaujāto uzņēmumu cilvēkresursu vadības novērtēšanu neveic vispusīgi un liela daļa apskatīto programmu nenodrošina uzņēmumu un personāla vadītāju nepieciešamās kompetences tās veikšanai.

Atslēgvārdi: cilvēkresursu vadība, cilvēkresursu vadības novērtēšana, uzņēmuma vadītājs, personāla vadītājs, kompetence, Latvija.

Levads

Kā atzīst cilvēkresursu vadības pētnieks S. Mordovins, dažādos cilvēkresursu vadības aspektus, tāpat kā citas vadīšanas jomas, ir nepieciešams regulāri novērtēt, noteikt to efektivitāti [14]. Dž. Bratons uzskata, ka cilvēkresursu vadības novērtēšana attiecas uz procedūrām un procesiem, lai novērtētu un paziņotu cilvēkresursu vadības prakses pievienoto vērtību uzņēmumā [5].

Kā uzskata S. Mordovins, lai uzņēmumā novērtētu cilvēkresursu vadību, ir svarīgi, lai personāla speciālisti izprastu cilvēkresursu vadības novērtēšanas nepieciešamību [14]. Savukārt autore uzskata, ka būtiskāka nozīme ir uzņēmuma

vadības izpratnei par cilvēkresursu vadības lomu uzņēmumā un tās novērtēšanas nepieciešamību, jo tieši no augstākā līmeņa vadības atzinuma par cilvēkresursu vadības nozīmību uzņēmumā ir atkarīgs, vai uzņēmumā notiek tās novērtēšana. Autoru uzskats balstās uz J. Šefi un P. Bullera atziņu, ka pastāv vairāki būtiski faktori, kas ietekmē cilvēkresursu vadības nozīmīgumu, tomēr visbūtiskākā ir uzņēmuma augstākā līmeņa vadības izpratne par cilvēkresursu vadību [11]. Līdz ar to autores uzskata, ka mērķtiecīgā cilvēkresursu vadības novērtēšanā nozīmīga loma ir gan uzņēmuma vadītājam, kurš nosaka novērtēšanas nepieciešamību, gan personāla vadītājam, kurš novērtē vai organizē novērtēšanas procesu.

Raksta **mērķis** – analizēt un novērtēt cilvēkresursu vadības novērtēšanas praksi Latvijas lielajos uzņēmumos un, izmantojot analīzes rezultātus, pamatot Latvijas uzņēmumu un personāla vadītāju kompetenču paaugstināšanas nepieciešamību cilvēkresursu vadības novērtēšanā.

Lai sasniegtu mērķi, autores veikušas aptauju lielajos Latvijas uzņēmumos un analizējušas Latvijas profesionālās augstākās izglītības programmas, kas nodrošina uzņēmumu un personāla vadītāju kvalifikācijas iegūšanu un atbilstošo kompetenču apguvi.

Raksts sastāv no trīs daļām. Pirmajā daļā aprakstīta cilvēkresursu vadības novērtēšanas prakse Latvijas lielajos uzņēmumos. Otrajā daļā analizētas Latvijas profesionālās augstākās izglītības studiju programmas, kas nodrošina uzņēmumu vadītāju nepieciešamo kompetenču apguvi, un pamatota nepieciešamība veikt izmaiņas šajās studiju programmās. Savukārt trešajā daļā analizētas profesionālās augstākās izglītības studiju programmas, kas nodrošina personāla vadītāja kvalifikācijas iegūšanu, un sniegti ieteikumi šo programmu pilnveidei. Rakstu noslēdz autoru secinājumi un priekšlikumi.

Cilvēkresursu vadības novērtēšanas prakse Latvijas lielajos uzņēmumos

Lai detalizēti izpētītu un analizētu cilvēkresursu vadības novērtēšanas tendences Latvijā, autores sadarbībā ar Latvijas Personāla vadīšanas asociāciju un Banku augstskolas Biznesa un finanšu pētniecības centru no 2009. gada janvāra līdz martam anketēja dažādu nozaru Latvijas lielo uzņēmumu personāla vadītājus.

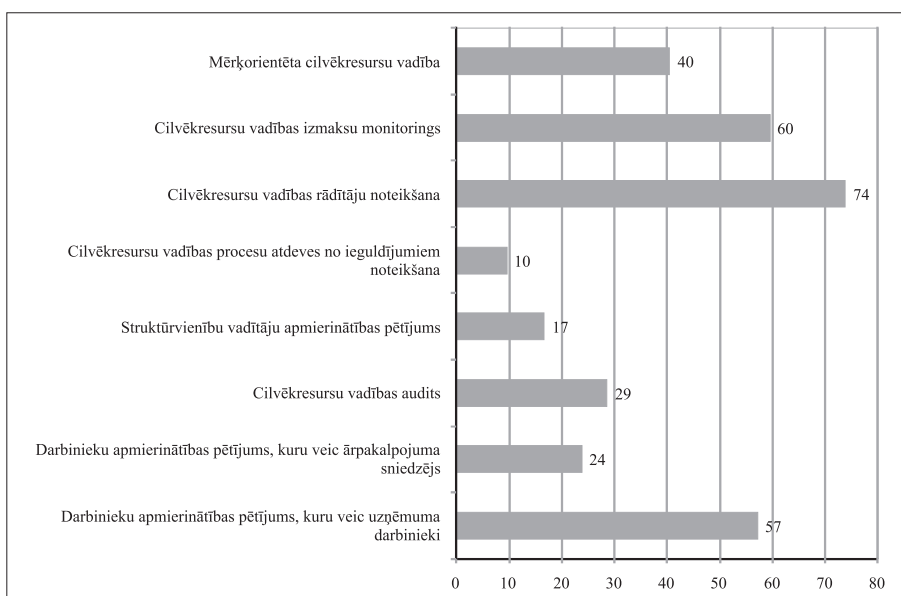
Aptaujas mērķa grupa bija Latvijas lieli uzņēmumi. Šajā pētījumā par lielu uzņēmumu atzīts uzņēmums, kurā strādā 200 un vairāk darbinieku. Par pamatu šādam definējumam ņemta vispārpieņemtā Eiropas Komisijas 2003. gada 6. maija rekomendācija 2003/361/EK par mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, kā arī teorijas studijās gūtā atziņa, ka cilvēkresursu vadība pilnā mērā tiek realizēta lielajos uzņēmumos, kuros strādā 200 un vairāk darbinieku. Pētnieki N. P. Vokics un M. Vidovics apgalvo, ka ir lietderīgi pētīt tikai tos uzņēmumus, kuros strādā vairāk nekā 200 darbinieku, jo šie uzņēmumi parasti ir izstrādājuši personāla politiku un dažādus ar personālu saistītus procesus, un tajos cilvēkresursu vadība tiek realizēta pilnā apmērā [13, 303.–315. lpp.].

Lai noteiktu, kuri Latvijas uzņēmumi atbilst lielo uzņēmumu statusam, autores 2008. un 2009. gadā datus par uzņēmumiem iegādājās SIA „Lursoft”. Tā kā SIA

„Lursoft” uzņēmumu datubāze tiek veidota pēc uzņēmumu iepriekšējā gada pārskatiem, 2008. gada beigās bija pieejami dati par uzņēmuma stāvokli 2007. gada 31. decembrī, savukārt 2009. gada beigās – par stāvokli 2007. gada 31. decembrī. Pēc iepriekš minētā kritērija SIA „Lursoft” datubāzē 2007. gada 31. decembrī lielo uzņēmumu statusam atbilda 349 uzņēmumi, savukārt 2008. gada 31. decembrī – 393 uzņēmumi. Autores, uzsākot aptauju 2009. gada janvārī, vadījās pēc SIA „Lursoft” 2007. gada 31. decembra datiem un izsūtīja aptaujas anketu 349 uzņēmumu personāla vadītājiem. Līdz ar to var teikt, ka pētījuma ģenerālās kopas apjoms bija 349 vienības.

Aptaujā piedalījās tikai daļa uzaicināto uzņēmumu, kopumā 42 uzņēmumi, respondences līmenis bija 12%. Zemais respondentu līmenis sasaucas ar pētnieku S. Vanhala, T. Kārelsona un R. Alas apgalvojumu, ka ir grūti izvairīties no uzņēmumu nevēlēšanās piedalīties aptaujās, kas atklāj uzņēmumu iekšējos procesus. Šie pētnieki atzinuši, ka pētījumos, kuros tiek pētīti uzņēmuma iekšējie procesi, jebkuras valsts pētniekam nākas sastapties ar problēmu, ka lielākā daļa uzņēmumu nevēlas piedalīties pētījumā un līdz ar to pētījuma priekšmets netiek pietiekami dziļi analizēts [12]. Līdz ar to var apgalvot, ka šī raksta autoru veiktā pētījuma dati nav reprezentatīvi un nedod iespēju atklāt cēloņsakarības, tomēr tie parāda tendences Latvijas uzņēmumu cilvēkresursu vadības novērtēšanā.

Aptaujas rezultāti parādīja, ka no 42 uzņēmumiem cilvēkresursu vadību novērtē 39 jeb 93% aptaujāto uzņēmumu. Aptaujas gaitā respondenti norādīja, ka cilvēkresursu vadību vērtē no dažādiem aspektiem. 1. attēlā atspoguļotas uzņēmumu lietotās cilvēkresursu vadības novērtēšanas metodes.



1. att. Cilvēkresursu vadības novērtēšanas metodes lielajos Latvijas uzņēmumos (%)
(n = 39)

The Usage of HRM Evaluation Methods in Large Companies in Latvia

Aptaujas rezultāti parādīja, ka uzņēmumi visbiežāk pēta darbinieku apmierinātību (81%) un analizē cilvēkresursu vadības rādītājus (74%). Vairāk nekā puse uzņēmumu analizē izmaksas (60%). Salīdzinoši retāk tiek vērtēti, cik mērķorientēta ir cilvēkresursu vadība (40%), veikti cilvēkresursu vadības auditi (29%), pētīta struktūrvienību vadītāju apmierinātība (15%) un noteikta cilvēkresursu vadības procesu atdeve no ieguldījumiem (9%). Tikai neliela daļa lielo uzņēmumu analizē cilvēkresursu vadības procesu atdevi no ieguldījumiem, un tas sasaucas ar pētnieka Dž. Fitzenza pausto atziņu, ka „tikai daži personāla vadītāji – visenerģiskākie – analizē atdevi no katra dolāra, kas tiek ieguldīts personālā” [6, 41.–52. lpp.]. Autore uzskata, ka personāla vadītāju mazā interese par atdevi no ieguldījumiem cilvēkresursu vadībā izskaidrojama ar salīdzinoši īso laika posmu, kādā Latvijas uzņēmumi ir ieviesuši cilvēkresursu vadības praksi.

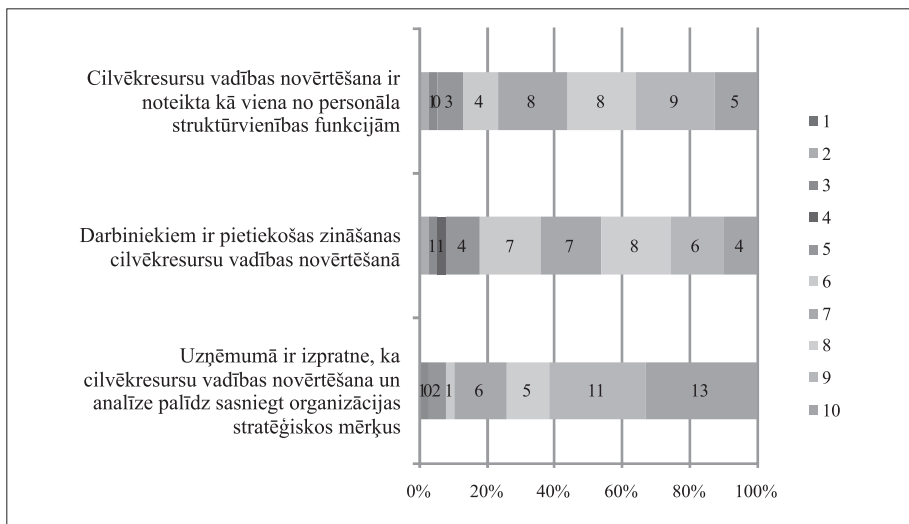
Aptaujas rezultāti arī atspoguļoja, ka tikai atsevišķi uzņēmumi cilvēkresursu vadību novērtē no dažādiem aspektiem, veicot darbinieku un struktūrvienības vadītāju apmierinātības pētījumus, cilvēkresursu vadības auditu, mērķorientētu cilvēkresursu vadību un analizējot dažādus cilvēkresursu vadības un izmaksu rādītājus.

Salīdzinot Latvijas lielo uzņēmumu cilvēkresursu vadības novērtēšanas praksi ar Dž. Dž. Filipa klasifikāciju, kas cilvēkresursu vadības novērtēšanas metodes iedala trīs grupās (*attieksmes/pieķiršanas metodes, salīdzināšanas/izsekošanas metodes, pievienotās vērtības/ietekmes metodes*) [7], var apgalvot, ka Latvijas lielie uzņēmumi galvenokārt izmanto attieksmes/pieķiršanas un salīdzināšanas/izsekošanas metodes, un tikai atsevišķi uzņēmumi izmanto pievienotās vērtības/ietekmes metodes.

Līdz ar to var secināt, ka lielākā daļa aptaujāto uzņēmumu cilvēkresursu vadību nenovērtē vispusīgi un ir nepieciešams noskaidrot vienpusības cēloņus.

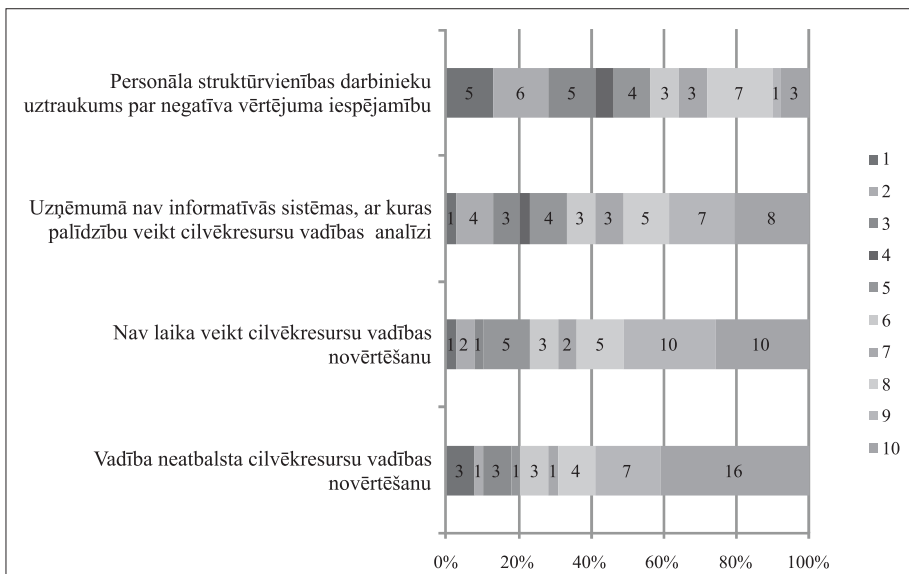
Aptaujas gaitā respondenti tika lūgti arī norādīt, kādi faktori, pēc viņu domām, veicina un kavē cilvēkresursu vadības novērtēšanu uzņēmumos. Respondentiem bija jānovērtē sava viedokļa atbilstība sniegtajiem apgalvojumiem, izmantojot 10 punktu skalu, kur 10 nozīmē „piekrītu pilnībā”, bet 1 – „pilnībā nepiekrītu”. 2. attēlā atspoguļoti cilvēkresursu vadības novērtēšanas veicinošie faktori, savukārt 3. attēlā – kavējošie faktori.

Vairākums respondentu (90%) par galveno cilvēkresursu vadības novērtēšanas veicinošo faktoru bija norādījuši uzņēmuma izpratni, ka cilvēkresursu vadības novērtēšana un analīze palīdz sasniegt uzņēmumu stratēģiskos mērķus, novērtējot šos faktorus amplitūdā no 7 līdz 10 punktiem. Otrs veicinošais faktors bija „cilvēkresursu vadības novērtēšana ir noteikta kā viena no personāla struktūrvienības funkcijām”, 72% respondentu šo faktoru novērtējuši amplitūdā no 7 līdz 10 punktiem. Savukārt faktors „darbinieku pietiekamās zināšanas cilvēkresursu vadības novērtēšanā” tika novērtēts vidēji ar 7,1 punktu, tomēr šim faktoram vērtējumu no 7 līdz 10 sniedza mazāks respondentu skaits – 63%. Tā kā faktors „cilvēkresursu vadības novērtēšana ir noteikta kā viena no personāla struktūrvienības funkcijām” ir pakārtots faktoram „uzņēmumā ir izpratne, ka cilvēkresursu vadības novērtēšana un analīze palīdz sasniegt uzņēmumu stratēģiskos mērķus”, tad var teikt, ka galvenais veicinošais faktors ir uzņēmumu vadības uzskats par nepieciešamību novērtēt cilvēkresursu vadību, un tieši šis uzskats nosaka, vai uzņēmumā tiks novērtēta cilvēkresursu vadība.



2. att. Cilvēkresursu vadības novērtēšanu veicinošie faktori (%) (n = 39)

Promotional Factors of HRM Evaluation



3. att. Cilvēkresursu vadības novērtēšanu kavējošie faktori (%) (n = 39)

Impeding Factors of HRM Evaluation

Arī viedokļi par cilvēkresursu vadību kavējošiem faktoriem bija izteikti atšķirīgi un līdz ar to sadalījumi – multimodāli. Par galveno kavējošo faktoru var uzskatīt vadības atbalsta trūkumu cilvēkresursu vadības novērtēšanai, kas sasaucas ar veicinošo faktoru „uzņēmumā ir izpratne, ka cilvēkresursu vadības novērtēšana un

analīze palīdz sasniegt uzņēmumu stratēģiskos mērķus". Šī faktora vērtējumi no 7 līdz 10 punktiem veido 72%.

Par mazāk būtiskiem kavējošiem faktoriem tika nosaukti laika trūkums cilvēkresursu vadības novērtēšana (70%) un informatīvo sistēmu trūkums, ar kuru palīdzību analizēt cilvēkresursu vadību, (60%). Tomēr, pēc autoru domām, šie faktori ir pakārtoti faktoram „vadības neatbalsta cilvēkresursu vadības novērtēšanu” – ja cilvēkresursu vadības novērtēšana patiesi būtu svarīga uzņēmuma vadībai, tā pieprasītu novērtēšanu, atvēlot tās veikšanai laiku un resursus, piemēram, iegādājoties informatīvo sistēmu apjomīgu datu apstrādei.

Faktoru „personāla struktūrvienības darbinieku uztraukums par negatīva vērtējuma iespējamību” tikai daļēji var uzskatīt par kavējošu, jo vairāk nekā puse respondentu nepiekrita vai daļēji piekrita, sniedzot vērtējumu no 1 līdz 5 punktiem.

Apkopojot analīzi par cilvēkresursu vadības novērtēšanu veicinošiem un kavējošiem faktoriem, var apgalvot, ka visbūtiskāk cilvēkresursu vadības novērtēšanu ietekmē vadības attieksme pret cilvēkresursu vadības novērtēšanas nepieciešamību. Lielā mērā uzņēmuma vadītāja rīcību nosaka viņa kompetences, kas tiek pilnveidotas gan izglītības procesā, gan gūstot pieredzi praktiskā darbā. Lai noskaidrotu, kādas zināšanas un prasmes cilvēkresursu vadības novērtēšanā iespējams iegūt Latvijas augstskolu profesionālās augstākās izglītības studiju programmās, autores analizēja atbilstošos normatīvos aktus un ar tiem saistītos dokumentus un iegūto rezultātu aprakstu iekļāva šī raksta nākamajā daļā.

Uzņēmumu vadītāju kompetenču paaugstināšanas nepieciešamība cilvēkresursu vadības novērtēšanā

Profesionālās izglītības likuma 22. pants nosaka, ka viens no profesionālo izglītību reglamentējošiem pamatdokumentiem ir profesiju standarts. Savukārt likuma 24. pants paredz, ka profesijas standarts ir Profesiju klasifikatora daļa un nosaka profesijai atbilstošos profesionālās darbības pamatuzdevumus un pienākumus, profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, to izpildei nepieciešamās vispārējās un profesionālās zināšanas, prasmes, attieksmes un kompetences [1].

Saskaņā ar uzņēmuma vadītāja profesijas standartu uzņēmuma vadītājs nosaka un formulē uzņēmuma vai iestādes pamatprincipus, plāno un vada darbu atbilstoši uzņēmuma vai iestādes mērķiem pēc LR un starptautiskajiem likumdošanas un nozares aktiem. Viens no uzņēmuma vadītāja uzdevumiem ir pārzināt un kontrolēt uzņēmuma vai iestādes darbības funkcionālās sfēras: mārketingu, ražošanas/pakalpojumu organizēšanu, personāla vadību, finanšu vadību, vadības informācijas sistēmas, loģistiku [2]. Tas nozīmē, ka augstākās izglītības studiju programmām jānodrošina studentiem iespēja apgūt metodes, kādā veidā iespējams kontrolēt arī cilvēkresursu vadību. Lai noskaidrotu, cik lielā mērā augstākās izglītības iestādes nodrošina iespējas apgūt šos jautājumus, autores analizēja studiju programmas.

Saskaņā ar Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centra (turpmāk – AIKNC) datiem pavisam 18 Latvijas augstskolās 43 studiju programmās (3 profesionālajās, 21 bakalaura un 19 maģistra studiju programmās) ir iespējams apgūt kvalifikāciju „Uzņēmuma vadītājs” [4].

Analizējot visu 43 studiju programmu pašnovērtējumu ziņojumus, autore guva pierādījumus, ka tikai 3 maģistra un 2 bakalaura programmās ir iekļautas tēmas par cilvēkresursu vadības novērtēšanu. Jautājumus par cilvēkresursu vadības novērtēšanu maģistra studiju programmās iekļāvušas Latvijas Universitātes programmas „Starptautiskā tūrisma un viesmīlības nozares uzņēmuma vadība” un „Starptautiskais bizness”, kā arī Rīgas Stradiņa universitātes programma „Bizness un tiesības Eiropas Savienībā”. Savukārt bakalaura studiju programmās šis jautājums apskatīts Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijas programmā „Komerccdarbība un uzņēmuma vadība” un Starptautiskās praktiskās psiholoģijas augstskolas programmā „Uzņēmējdarbības vadība”.

Apkopojot iegūto informāciju, var apgalvot, ka iepriekš minētajās programmās dažādos studijuursos tiek apskatītas šādas tēmas:

- kompleksais personāla vadības audits;
- personāla vadības efektivitāte;
- personāla vadības sistēmu un to elementu izvērtējums.

Pašnovērtējumu ziņojumu analīze liecina, ka tikai neliela daļa studentu, kas apgūst uzņēmējdarbību, iegūst zināšanas cilvēkresursu vadības novērtēšanā. Līdz ar to iespējams, ka lielai daļai uzņēmumu vadītāju nav pilnīgas izpratnes par nepieciešamību novērtēt cilvēkresursu vadību un trūkst zināšanu par tās novērtēšanas metodēm. Tas apliecina, ka uzņēmumu vadītāju izpratnes maiņai par cilvēkresursu vadības novērtēšanas nozīmi uzņēmuma darbībā nepieciešams paaugstināt atbilstošās kompetences.

Lai mērķtiecīgi novērtētu cilvēkresursus, zināšanas par šo procesu nepieciešamas ne tikai uzņēmuma vadītājiem, bet arī personāla vadītājiem. Tieši no personāla vadītāja kompetencēm cilvēkresursu vadības novērtēšanā būs atkarīga kvalitatīva tās novērtēšana. Nākamajā daļā autore pamato personāla vadītāju atbilstošo kompetenču paaugstināšanas nepieciešamību.

Personāla vadītāju kompetenču paaugstināšanas nepieciešamība cilvēkresursu vadības novērtēšanā

Analizējot AIKNC informāciju par iespējam iegūt augstāko izglītību un kvalifikāciju „Personāla vadītājs”, autore secināja, ka 1 profesionālā, 1 profesionālā bakalaura un 1 profesionālā maģistra studiju programma nodrošina šīs kvalifikācijas iegūšanu [4].

Saskaņā ar personāla vadītāja profesijas standartu personāla vadītājs nosaka un formulē uzņēmuma (iestādes, organizācijas u. c.) personāla vadības stratēģiju un politiku, plāno un vada darbu atbilstoši uzņēmuma (iestādes, organizācijas u. c.) mērķiem saskaņā ar LR un starptautiskajiem normatīvajiem aktiem tiešā uzņēmuma (iestādes, organizācijas u. c.) vadības pakļautībā un sadarbībā ar citu struktūrvienību vadītājiem.

Personāla vadītāja profesijas standarts skaidri nosaka gan personāla vadītāja pienākumus, gan tiem pakārtotos uzdevumus. Viens no personāla vadītāja pienākumiem

ir analizēt, novērtēt un pilnveidot uzņēmuma (iestādes, organizācijas u. c.) personāla vadības sistēmu. Šī pienākuma veikšanai nepieciešams veikt šādus uzdevumus:

- 1) analizēt uzņēmuma (iestādes, organizācijas u. c.) personāla statistikas datus;
- 2) novērtēt personāla vadības sistēmas rezultātus;
- 3) izstrādāt uzņēmuma (iestādes, organizācijas u. c.) personāla vadības sistēmas optimizācijas plānus [3].

Tieši šie uzdevumi raksturo vienu no Latvijas uzņēmumu personāla vadītāja darbības jomām – cilvēkresursu vadības novērtēšanu.

Lai novērtētu, cik lielā mērā studiju programmas, kas sagatavo personāla vadītājus, nodrošina cilvēkresursu vadības novērtēšanas apguvi, autores analizēja 3 studiju programmu pašnovērtējumus.

No 2004. gada Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijā tiek realizēta 2. līmeņa studiju programma „Personāla vadība”. Programmas mērķis ir sagatavot personāla vadītājus, kuri nodrošinātu cilvēkresursu vadību atbilstoši uzņēmuma mērķiem un saskaņā ar LR un starptautiskajiem normatīvajiem aktiem, sabiedrības, politikas un ekonomikas globalizācijas un darbaspēka mobilitātes tendencēm. Viens no šīs programmas mērķa sasniegšanas uzdevumiem ir veidot prasmes izstrādāt personāla politiku, plānot personāla resursus atbilstoši uzņēmuma stratēģijai; ieviest, vadīt, analizēt, novērtēt un pilnveidot uzņēmuma personāla vadības sistēmu (plānošana, atlase, mācības, novērtēšana, motivēšana) [8]. Autores, detalizēti iepazīstoties ar pašnovērtējuma ziņojumu, konstatēja, ka programma, neņemot vērā izvirzīto mērķi, neparedz iegūt šādus studiju rezultātus – zināšanas par cilvēkresursu vadības novērtēšanu un prasmes tās lietot. To apliecina arī studiju kursu apraksti.

No 2004. gada arī tiek realizēta bakalaura profesionālā studiju programma „Cilvēku resursu vadīšana” Rīgas Tehniskajā universitātē. Programmas mērķis – realizēt studiju programmu, kurā piedāvāts teorētisko zināšanu un praktisko iemaņu apguves kopums, lai nodrošinātu profesijas standartam (personāla vadītājs – PS 0204) un otrā līmeņa profesionālajai augstākai izglītībai atbilstošu zināšanu bāzi un profesionālo kompetenci. Bakalaura profesionālā studiju programma paredz lekcijās, praktiskās nodarbībās, praksē un literatūras studijās apgūt vispārizglītojošos studiju kursus, nozares un teorētiskos pamatkursus, informācijas tehnoloģijas kursus, nozares profesionālās specializācijas kursus, kuru apguve ļauj apgūt profesiju standartā noteikto kompetenci, tai skaitā analizēt, novērtēt un pilnveidot uzņēmuma (iestādes, organizācijas u. c.) personāla vadības sistēmu [10]. Arī šajā gadījumā var apgalvot, ka noteiktie programmas mērķi paredz cilvēkresursu vadības novērtēšanas apguvi. Veicot detalizētu pašnovērtējuma izņēmuma analīzi, autores atklāja vairākus pierādījumus, kas apliecina, ka studijuursos tiek apgūtas cilvēkresursu vadības novērtēšanas metodes. Tā, piemēram, programmā studenti apgūst studiju kursu „Personāla vadīšana” 5 kredītpunktu apjomā, kurā studentiem tiek sniegta zināšanas par personāla statistiku. Studenti apgūst personāla struktūras un mainības raksturojošo statistiskos rādītāju aprēķināšanu, izprotot šo rādītāju nozīmi un izmantošanas iespējas. Savukārt studiju kursā „Personāla plānošana, organizācija un vadīšana” studenti apgūst personāla pētījumu organizāciju. Vispilnīgāko informāciju

cilvēkresursu vadības novērtēšanā sniedz studiju kurss „Cilvēku resursu ekonomika”, kura mērķis ir palīdzēt studentiem apgūt zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas cilvēkresursu vadības ekonomiskajā novērtēšanā un lēmumu pieņemšanā cilvēku resursu ekonomiskās atdeves, darba produktivitātes un uzņēmuma konkurētspējas paaugstināšanai. Šī studiju kursa noslēgumā studentiem ir

- 1) jāprot aprēķināt un analizēt uzņēmuma personāla skaita, struktūras un kustības rādītājus;
- 2) jāprot analizēt cilvēku resursu izmaksas;
- 3) jāprot analizēt darba produktivitāti un atklāt tās paaugstināšanas iespējas;
- 4) jāzina darba produktivitātes vadīšanas pamati;
- 5) jāprot analizēt darba laika izmantošanu un atklāt racionālās darba laika izmantošanas iespējas;
- 6) jāzina cilvēkresursu vadības efektivitātes novērtēšanas kritēriji;
- 7) jāprot novērtēt cilvēkresursu vadības programmu efektivitāti [10].

Studijuursos ietvertās tēmas norāda, ka šajā studiju programmā studenti, topošie personāla vadītāji, apgūst zināšanas un prasmes veikt profesiju standartā norādītos pienākumus – analizēt, novērtēt un pilnveidot uzņēmuma (iestādes, organizācijas u. c.) cilvēkresursu vadības sistēmu.

Arī Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola no 2003. gada piedāvā profesionālās augstākās izglītības maģistra programmu „Personāla vadība”. Programmas mērķis ir sniegt studentiem padziļinātas zināšanas tautsaimniecības un personāla vadības jautājumos, nodrošināt teorētisko atziņu lietojumu, sagatavot izglītotus un kvalificētus speciālistus jaunrades un pētnieciskajam darbam valsts un privātajās uzņēmējdarbības struktūrās Latvijā, kā arī dot viņiem iespēju studēt doktorantūrā. Viens no mērķa sasniegšanas uzdevumiem ir nodrošināt maģistra grāda ieguvī atbilstoši personāla vadītāja profesijas standartam, kas dotu tiesības turpināt studijas doktorantūrā [9]. Līdz ar to var apgalvot, ka programma paredz arī cilvēkresursu vadības novērtēšanas apguvi. Tomēr pašnovērtējumu ziņojuma analizē autore neieguva pierādījumus par to, ka studiju programma sniedz studentiem nepieciešamās zināšanas un prasmes cilvēkresursu vadības novērtēšanā, jo nevienā studiju kursu aprakstā nebija norādīta tēma par cilvēkresursu vadības novērtēšanu.

3 apskatīto studiju programmu pašnovērtējumu ziņojumu analizē parādīja, ka tikai vienā no tām tiek nodrošināta cilvēkresursu vadības novērtēšanas apguve. Izmantojot šīs programmas pašnovērtējuma ziņojumā minēto informāciju par studentu un absolventu skaitu, autore aprēķināja, ka laikposmā no 2004. līdz 2010. gadam zināšanas par cilvēkresursu vadības novērtēšanu ir ieguvuši apmēram 90 studenti, un tas valstī, kurā darbojas vairāk nekā 1500 vidējo un lielo uzņēmumu, ir salīdzinoši maz. Studiju programmu „Personāla vadība” pašnovērtējumu analizē pierāda, ka tikai daļa šo programmu studentu ir apguvuši cilvēkresursu vadības novērtēšanas metodes. Līdz ar to var apgalvot, ka ir nepieciešamas nozīmīgas pārmaiņas studiju programmās, kas nodrošina personāla vadītāja kvalifikācijai atbilstošu kompetenču apguvi, studijuursos iekļaujot tēmas par cilvēkresursu novērtēšanu un praktiskās nodarbības par tās metožu lietošanu.

Secinājumi un priekšlikumi

Pētījumā autore secināja, ka lielākā daļa Latvijas lielo uzņēmumu cilvēkresursu vadību nenovērtē vispusīgi – tiek analizēti atsevišķi cilvēkresursu vadības procesi, to rezultāti, izmaksas, kā arī darbinieku attieksme un darba klimats, tomēr netiek vērtēta cilvēkresursu vadības lietderība un efektivitāte. Latvijas lielle uzņēmumi visbiežāk veic kvalitatīvos pētījumus, lai noskaidrotu darbinieku viedokli. Nepietiekami tiek izziņāts dažāda līmeņa vadītāju viedoklis par cilvēkresursu vadības procesu lietderību un ērtumu. Latvijas lielle uzņēmumi nepietiekami analizē investīciju atdevi cilvēkresursu vadībā. Tikai atsevišķi lielle uzņēmumi cilvēkresursu vadību novērtē no dažādiem aspektiem, pētot darbinieku apmierinātību, aptaujājot struktūrvienības vadītājus par personāla struktūrvienības darbu, veicot cilvēkresursu vadības auditu, mērķorientētu cilvēkresursu vadību un analizējot dažādus cilvēkresursu vadības rādītājus.

Analizējot Latvijas profesionālās augstākās izglītības studiju programmas, kas nodrošina uzņēmumu un personāla vadītāju kvalifikācijas iegūšanu, autore konstatēja, ka liela daļa šo programmu nenodrošina nepieciešamo kompetenču apguvi, lai novērtētu cilvēkresursu vadību. Neliela daļa Latvijas augstskolu realizēto augstākās profesionālās izglītības studiju programmu „Uzņēmējdarbības vadīšana” nodrošina studentiem iespēju apgūt zināšanas par cilvēkresursu vadības novērtēšanas metodēm, līdz ar to lielai daļai vadītāju nav pilnīgas izpratnes par nepieciešamību novērtēt cilvēkresursu vadību un trūkst nepieciešamo zināšanu par cilvēkresursu vadības novērtēšanas metodēm. Tikai daļa Latvijas augstskolu realizēto augstākās profesionālās izglītības studiju programmu „Personāla vadība” nodrošina studentiem iespēju apgūt zināšanas par cilvēkresursu vadības novērtēšanas metodēm.

Lai praksē attīstītu cilvēkresursu vadības novērtēšanu Latvijas uzņēmumos, autore ierosina paaugstināt uzņēmumu un personāla vadītāju kompetences cilvēkresursu vadības novērtēšanā, veicot šādus pasākumus:

- 1) izmainīt Latvijas augstskolu realizētās augstākās profesionālās studiju programmas, kurās tiek iegūta kvalifikācija „Personāla vadītājs”, studijuursos iekļaujot tēmas par cilvēkresursu vadības novērtēšanu un praktiskās nodarbības par tās metožu lietošanu;
- 2) katrā profesionālās augstākās izglītības studiju programmā, kas nodrošina profesiju standartā „Uzņēmuma vadītājs” noteikto zināšanu un prasmu apguvi, studiju kursā “Cilvēkresursu vadīšana” ietvert tēmas par cilvēkresursu vadības novērtēšanu.

LITERATŪRA

1. LR likums „Profesionālās izglītības likums”. *Latvijas Vēstnesis*, 1999. g. 30. jūn., Nr. 213/215 (1673/1675).
2. *Profesijas standarts „Uzņēmuma vadītājs”* (PS 0070) (apstiprināts ar 16.05.2002. IZM rīkojumu Nr. 283).
3. *Profesijas standarts „Personāla vadītājs”* (PS 0204) (apstiprināts ar 08.09.2003. IZM rīkojumu Nr. 424).

4. Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centrs. Pieejams: http://www.aiknc.lv/lv/prog_list4.php?id=58 , http://www.aiknc.lv/lv/prog_list4.php?id=14 (skatīts 08.02.2010.).
5. Bratton J., Gold J. Human Resource Management: Theory and Practice, 2007. 523 p.
6. Fitz-enz J. Quantifying the human resources function. *Personnel*. 1980., 57(2), 41–52 p.
7. Phillips J. J. Proving the Value of HR: How and Why to Measure ROI, Society for Human Resource Management, 2005. 10 p.
8. Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijas profesionālās augstākās izglītības 2. līmeņa studiju programmas „Personāla vadība” pašnovērtējuma ziņojums. Pieejams: <http://www.aiknc.lv/zinojumi/lv/RpivaPersVad08lv.pd> 8. lpp. (skatīts 08.02.2010.).
9. Rīgas Starptautiskās ekonomikas un biznesa administrācijas augstskolas profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju programmas „Personāla vadība” pašnovērtējuma ziņojums Pieejams: <http://www.aiknc.lv/zinojumi/lv/RsebaPersVadM06L.pdf> 27. lpp. (skatīts 08.02.2010.).
10. Rīgas Tehniskās universitātes profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmas „Cilvēku resursu vadīšana” pašnovērtējuma ziņojums. Pieejams: http://www.aiknc.lv/lv/prog_view.php?id=5938 (skatīts 10.01.2009.).
11. Shetty Y. K., Buller P. F. Regaining Competitiveness Requires HR Solutions, *Personnel*, July, 1990.
12. Sinikka Vanhala, Toñu Kaarelson and Ruth Alas. Converging human resource management. A comparison between Estonian and Finnish HRM, *Baltic Journal of Management*, Vol. 1, Nr. 1, 2006, p. 83.
13. Vokic N. P., Vidovic M. HRM as a Significant Factor for Achieving Competitiveness through People: The Croatian Case, *International Advances in Economic Research*, Vol 14, Nr. 3, 303–315 p.
14. Мордовин С., К. Управление человеческими ресурсами. Москва, ИНФРА-Мб 1999. 255 с.

Summary

Both managers and HRM managers have a significant role in the process of HRM evaluation. The purpose of this article is to justify the necessity to improve the level of managers' and HR managers' competencies of HRM evaluation. To achieve this purpose the authors have surveyed large companies in Latvia, and analysed programs of professional higher education in Latvia which provide the classification “Manager” or “Human Resource Manager”.

During the research the authors concluded that the majority of respondents did not evaluate HRM comprehensively and a large part of programs do not provide the necessary competences required by managers and HR managers for HRM evaluation.

Keywords: *Human Resource Management, HRM evaluation, managing director, HR manager, competence, Latvia.*

Role Models in Leadership Development: the Cases of El Salvador and Peru

Paraugu ietekme uz līderības attīstību: Salvadoras un Peru piemērs

Claudio Andrés Rivera

University of Latvia
Faculty of Economics and Management
Apazijas bulv. 5, Rīga, Latvia, LV-1050
E-mail: cr06001@lu.lv

The purpose of this paper is to exemplify how we could test, measure and evaluate the presence of role models and their influence on leadership and value development. Along with a brief review of literature, the author presents two surveys carried out in El Salvador and Peru. In the review of literature, the author underlines the relevance of using an interdisciplinary approach to leadership studies. Furthermore, the author analyzes the data with *two step cluster analysis* and draws conclusions based on the findings from both surveys. The main conclusion is that there is a positive correlation between presence of role model and leadership performance. Finally, the author outlines potential avenues for further research.

Keywords: leadership, role models, early life experiences, skills.

1 General Outlook

Based on the theoretical background of his research, the author proceeds to apply its concepts to determine the inventory of role models and values of El Salvador and Peru teenagers and their impact on teenagers' skills. The objective is to exemplify how we could test, measure and evaluate the presence of role models and their influence on leadership and value development. This issue is at the core of the author's research. The analysis of the results of these surveys will turn out to give us more insights to conclude on the degree of relevance of role models in leadership.

Before proceeding with the methods used in developing the research, it should be reminded what we agree by the term *role models*. "We consider *effective role models* those people who have a commitment to set standards in their lives and business and therefore they become an exemplar for their colleagues, peers and neighbours" (Voroncuk and Rivera, 2009: 876). People have role models throughout their life; however, it is during their early life time when the influence becomes more relevant. Therefore, leadership scholars might start giving further priority to the study of leaders' role models particularly during childhood and adolescence years. This paper aims to move this approach forward using two similar surveys run in El Salvador and Peru.

The paper is outlined as follows: in Part 2, the author will present a brief review of literature on role models and leadership skills development. In Part 3, the author will describe the surveys used in this paper. In Part 4, the author will present a description of the methodology for running and analysing the surveys. In Part 5, the author explains why the results of the surveys are viable and reliable. In Part 6, the author will outline the main results and will discuss them. Finally, in Part 7, he will summarize the content of this paper and propose new research topics based on the findings.

2 Review of Literature and Research Implications: Early Life Experiences in Leadership Research

In this paper the author uses an interdisciplinary approach to grasp the relevance of role models in leadership development. The surveyed populations are composed of teenagers and not adults, who are the regular respondents in leadership research. These two aspects of the empirical research of this paper are based on the understanding that leadership need interdisciplinary-based studies and that a big deal of leadership's skills come from the influence of role models particularly during early life.

The surveys used in this paper have been prepared, implemented and run by an international team of academicians and practitioners from different arenas: business, medical science, market research, etc. This context had presented challenges all along the process, from the design of the questionnaire till the publication of the results. The research on leadership should be characterized by an interdisciplinary approach. Leadership is above everything an interdisciplinary field. We might hardly develop any coherent discourse on leadership without the support of psychological, sociological and philosophical knowledge. "Methodologically, intensive discussions about *multiple-level approaches* emphasize the need to understand leadership processes at various levels of analysis to discern the complexities with which, and at which, leadership phenomena occur." (Küpers, 2008: 446)

No doubt, an interdisciplinary approach demands innovation and implies academic courage. But we certainly could afford these risks given that leadership academia is not yet fully shaped and as an applied discipline its theory "is exacerbated by the dynamic that comes from practice and the relative youthfulness of most applied disciplines"(Swanson, 2007: 321).

Regarding role models and early life leaders' experiences, an increasing number of scholars have started to subject these issues to scrutiny. In order to study role models, we have to pay attention to transformational theories given that instrumental concerns and transactions are limited for explaining full loyalty in followership (charisma delusion). In his model of transformational leadership, Bass has identified the component called *individualized consideration* which "relates to the leader's ability to develop a strong relationship with each follower – one that goes beyond the mere exchange relationship and is characterized by the leader's genuine concern for the follower's individual needs, perspective and personal development" (Goethals, Sorenson, 2006: 117). This is a key factor for turning followers into leaders. If leaders are effective role models, they could lead their trustees on becoming leaders.

Leadership is not a one way proceeding. It works through communication of two parties and it contains affective and message components. The quality of this communication has an effect on followers' performance (Madlock, 2008). And this *exemplar* communication could particularly have impact during childhood and adolescence. Kotter (1990) speaks of three sources of leadership that can foster or restrain leadership attitudes: natural origin (heredity and childhood), education and professional life (career experiences), and company culture (corporate culture). In addition, according to Kotter, there are four characteristics in leaders that come from *heredity* (genes) or early life experiences: intelligence, emotional attitudes, entrepreneurial spirit and moral values.

3 Description of Surveys and Populations

The author uses the empirical findings of two surveys run in El Salvador – in 2008 – and in Peru – in 2009. The surveys were run by an Italian consulting company, namely Intermedia Consulting, and by the Departamento de Medicina Preventiva of the Universidad de Navarra (Spain) besides other private and public local institutions. The author was appointed as a consultant and had access to all the database and processes of these surveys.

Regarding the samples, please, find below the most important demographic information for both surveys.

a) El Salvador

The survey was run in order to get a whole representation of the universe of young people in El Salvador. Some of the social characteristics of this population are the following: poverty reaches 41.4% of the youth, around 21,500 children are exposed to work and exploitation, families are composed on between 5 and 6 members and 68.3% of youngsters share their life with their mothers and siblings. For nine out of ten inhabitants, their mother and father constitute the most important influence in their lives (De Irala et al., 2009).

- Sample size: 3259 questionnaires (449 excluded later)
- Gender: 56.2% male
- Average age: 15.4 years (between 13 and 18 years)
- Other: 74.1% urban and 67.8% middle class

b) Peru

The survey was run in order to get a whole representation of the universe of young people in Peru. Some of the social characteristics of this population are the following: poverty reaches 54.1% of the youth, occupying the 78th position in the Index of Human Development (Global Peace Index, 2008), 28.1% of youngsters live in a family with only one parent, and 12% do not have a nuclear family (PNAI, 2002).

- Sample size: 3379 questionnaires
- Gender: 56.4% female

- Average age: 15.2 years (between 13 and 18 years)
- Other: 73.5% middle class

4 Methodology

In the case of El Salvador, the survey used a questionnaire designed for automatic optical reading and handwriting filling by the youngsters. Researchers run a pilot project before the final survey. Both the pilot project and the final survey, have been implemented by Unimer Research International. The sample was selected randomly from different educational centres from three of the largest country's departmental divisions: Santa Ana, San Miguel and San Salvador. All these three areas represent 40% of the student population and are considered enough representative of the life style of the whole county. In total, 30 schools have been chosen for running the survey.

In the case of Peru, the survey also used a questionnaire designed for automatic optical reading and handwriting filling by the youngsters. Researchers also run a pilot project implemented by University of Piura. Afterwards three market research companies carried out the final survey. The sample was selected randomly from different educational centres from the six largest country's departmental divisions. In total, 60 have been chosen for running the survey.

The author has chosen a person-centered analytical approach for data analysis, using *two step cluster analysis* in order to perform this examination.

Other literature with similar characteristics has used already cluster analysis for person-centered analytical approach in behaviourist research. For example, at a research project among homeless children, researchers have classified using cluster analysis the individuals based on measures of behaviour problems, adaptative functioning and achievement (Huntington, 2008). A person-centered approach searches to distinguish different types of people from a more holistic perspective, meanwhile the sample is subject to multiple characteristics and risk factors. This method "has grown predominantly in the areas of personality psychology and life course sociology" (Huntington, 2008: 739).

Specifically regarding two step cluster analysis, this tool allows us:

- a) to treat both nominal and scale variable (both measures are largely present at the samples),
- b) to determine a definition of the optimal number of clusters,
- c) to get a whole picture of the samples that are particularly large.
- d) to form similar groups of participants with the goal of minimizing within-group variability and maximizing between-group variability.

Cluster analysis makes sense in order to discover common groups of participants around key variables, examining an entire set of interdependent relationships. Cluster analysis is a method which does not identify independent and dependent variables, it just searches interdependent relationships between a whole set of variables. The interpretation of cluster analysis outcomes is as follows: objects or cases are inserted/classified with other similar objects or cases into homogeneous groups called *clusters*.

Cluster analysis has been traditionally used for market research helping analysts in the following functions: segmenting the market, understanding buyer behaviours, selecting test markets, etc (Malhotra, 1999).

The author used cluster analysis for exploring the surveys of El Salvador and Peru. To a certain extent, he is doing what in marketing research is called “market segmentation”, where customers are clustered according to purchasing trends. In a similar way, with cluster analysis, the author is segmenting the sample of El Salvador and Peru between homogeneous clusters of teenagers with common patterns in terms of interrelationships with their parents and development of leadership attitudes.

The author is using the **centroid method** as clustering procedure. In the centroid method, the distance between two clusters is the distance between the means of all their variables.

5 Validity and Reliability of the Results

Besides the fact that there are few opportunities of using such comprehensive and exhaustive surveys, there are reasons which support the validity and reliability of the findings.

- a) The design of the questionnaire respects the interdisciplinary nature of the theme under research.
- b) In order to make a throughout exploration we need a good representation of all the potential scenarios with different relationships between teenagers/parents and teenagers/other potential role models. The samples in this sense are representative with different familiar and socio-economic situations.
- c) The parents are the most important role models for teenagers in El Salvador and Peru given the traditional positive perception of the family institution in both countries. The survey explores in detail the relationship parents/teenagers, therefore allowing us to grasp our research problem in the right contexts.
- d) The demographics of the samples assure the representation of the population under study.

For the analysis of the quantitative data, the author used Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

A whole description of the variables used in the survey can be found in Voroncuk and Rivera (2009).

6 Results and Discussion

We will proceed to describe and analyze the results of the survey in Peru. The results of the survey of El Salvador have been explored at length in Voroncuk and Rivera (2009).

We found two clusters with a distribution of 47.7% of individuals in Cluster 1 and 52.3% in Cluster 2. According to SPSS quality check, the cluster classification has been at normal standards for acceptance. Please, see the Figure.

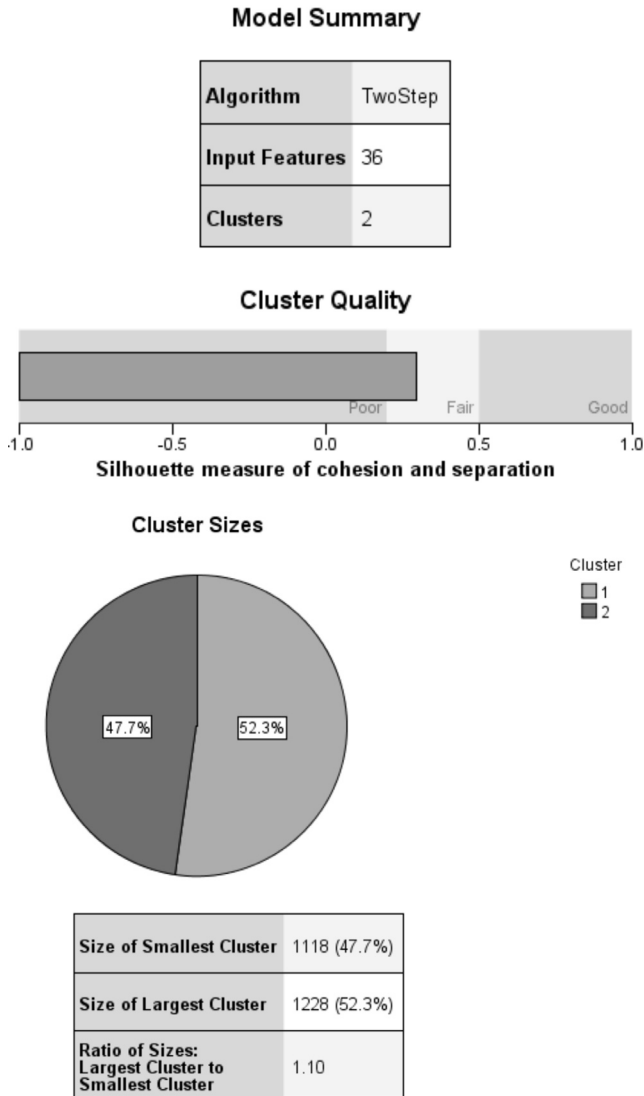


Figure. Cluster distribution and quality measure – Peru database

Source: the author, based on the data of the survey.

The cluster distribution table shows the frequency of each cluster. Out of the 3379 total cases, 1033 were excluded from the analysis due to missing values on one or more of the variables. Out of the 2346 cases assigned to clusters, 1118 were assigned to the first cluster and 1228 to the second.

Furthermore, we determined the features of both clusters using the mean of selected continuous variables (please find the centroids in the Table). We then identify that the second cluster (47.7% of the sample) is composed by teenagers with the following characteristics:

Indicators of presence of role models:

- talk more than those in Cluster 1 to their parents about sensitive issues as: HIV, sex, love, pregnancy and life, alcohol, changing girlfriends, changing boyfriends, drugs, alcohol, entertainment;
- receive more advice/control from parents than those in Cluster 1 on important topics as: TV, gaming, the Internet, weekend, free time;
- parents help more in character building, advising them how to manage better their feelings, how to say no, how to manage passion;
- substantially more approach mother and father to get information.

Indicators of leadership development and performance:

- feel happier than those in Cluster 1;
- perform better on the following issues: finishing their tasks well, making plans for future, participating in volunteer activities, patience, and academic performance.

Table

Role model, value and leadership attitude inventory among teenagers of Peru

	Cluster 1	Cluster 2
Talk to parents on HIV	0.24	0.84
Talk to parents on sex	0.13	0.71
Talk to parents on love	0.16	0.74
Talk to parents on pregnancy and life	0.28	0.84
Talk to parents on managing feelings	0.18	0.73
Talk to parents on how to say no	0.05	0.56
Talk to parents on alcohol	0.16	0.70
Talk to parents on managing passion	0.06	0.53
Talk to mother always or almost always requesting information	0.17	0.66
Talk to parents on changing girlfriends	0.19	0.67
Talk to parents on changing boyfriends	0.10	0.55
Degree of parental supervision	2.51	3.86
Talk to parents on drugs and alcohol	0.38	0.83
Parents advise on gaming and Internet	3.18	4.33
Talk to parents on entertainment	0.32	0.67
Talk to father always or almost always requesting information	0.06	0.31
Parents control TV, gaming, Internet usage	2.77	3.56
Parents control weekend	3.79	4.44
Parents control free time	0.57	0.83
Often finish well their tasks	37.2%	39.1%
Often think and make plans for the future	32.7%	40.5%
Feel happy with life	62.1%	80.0%
Have never participated in volunteer work	56.6%	40.8%
Male	52.1%	38.9%
Often perform well academically	73.1%	82.6%
Try to get everything immediately (often)	39.8%	34.6%

Source: the author, based on the data of the Peru survey, 2009.

From the data analysis, we observe the existence of two distinguish groups among the participants both in El Salvador and Peru regarding performance in leadership attitudes. In the case of El Salvador, the best performing group (Cluster 1) is the largest, which is characterized by better academic, social and personality-building performance. In the case of Peru, the best performing group (Cluster 2) is the smallest, which also has better indicators in academic, social and personality aspects. The author wants to call attention particularly to the difference in happiness level in favor of cluster no. 2 (80% against 62.1% for Cluster 1).

The most relevant finding of this study is that those participants who are part of the best performing clusters (Cluster 1 in El Salvador and Cluster 2 in Peru) have more intensely involved their parents and other tutors in their life and work. Therefore, we safely assume based on this research that there is a positive correlation between intensity of role models intervention and leadership attitudes development.

These results are a call of attention towards educational institutions, which should be able to encourage parents to be more attentive towards their children. Intensity of interaction between parents and children (role models and followers) seems to have a positive relationship with performance. In the case of El Salvador, this intensity of the interaction has been measured by level of discussion on important issues, quality of message, follow-up, supervision of free time and parents as primary source of information. In the case of Peru, this intensity of interaction has been measured by level of discussion on important issues, parental supervision, and parental advice.

The two surveys in El Salvador and Peru tell us that role models have a certain impact on leadership development, performance and life satisfaction for teenagers.

7 Final Remarks and Recommendations for Further Research

The findings from both surveys allow us to come out with some initial conclusions on the relationship role models/leadership development. It might be argued that this research is confined to a certain geographic area and its conclusions hardly could be generalized. Certainly, these findings should be applied taking into account differences in cultural, demographic and historical aspects of the populations. However, the methodological approaches of the survey and data analysis are worth to be used and run in other countries. This paper has demonstrated that a relationship between presence of role models and performance exists. The author assumes that the measure of the impact of this relationship as well as its concrete manifestations might substantially differ across countries and cultures.

Further empirical and theoretical research is needed, including:

- more surveys on this area in different countries. Peru and El Salvador has similarities in terms of geography, socio-economic indicators and culture, therefore we still need data from countries with different contexts and characteristics;
- further analysis on the profiles and impact of different role models: parents, teachers, media, government, religious authorities;
- understanding on the duration of the impact and how extent it could be modified with training initiatives during adulthood.

Finally, working on interdisciplinary and international teams requires a learning process. It might be useful to work on the exploration of best practices in this field. The dialogue between representatives of different fields requires specific negotiation skills as well as finding common theoretical and practical interests. All this cannot be improvised – we have to start paying increasing attention to this topic in our research practice.

References

- De Irala J. et al. (2009) *Informe adolescentes con cultura. Estilo de vida de los estudiantes adolescentes de El Salvador*. Consejo Nacional para la Cultura y el Arte, El Salvador.
- De Irala J. et al. (2010) *Estilo de vida de los adolescentes peruanos*. Perú: Universidad de Piura.
- Global Peace Index. Peru Global Peace Index 2008. Available: <http://www.visionofhumanity.org>, accessed 27/01/10.
- Goethals G. R., Sorenson G. L. J. (eds.) (2006) *The quest for a general theory of leadership*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Huntington N., Buckner J. C., Bassuk E. L. (2008) Adaptation in Homeless Children. An Empirical Examination Using Cluster Analysis. *American Behavioral Scientist*, 51: 6. Available: <http://lea.sagepub.com>, accessed December 4, 2009.
- Kotter J. P. (1990) *A force for change. How leadership differs from management*. New York: The Free Press.
- Küpers W., Weibler J. (2008) Inter-leadership: why and how should we think of leadership and followership integrally? *Sage Publications*, Vol. 4 (4): 443–475. Available: <http://lea.sagepub.com>, accessed December 4, 2009.
- Madlock P. E. (2008) The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction. *Journal of Business Communication*, 45: 61. Available: <http://adh.sagepub.com>, accessed December 4, 2009.
- Malhotra N. K. (1999) *Marketing Research. An Applied Orientation*. 3rd Edition. Prentice-Hall International.
- Plan Nacional de acción por la infancia y la adolescencia 2002–2010 (PNAI) (2002) Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano. April 2002, Peru.
- Swanson, R. A. (2007) Theory framework for applied disciplines: boundaries, contributing, core, useful, novel, and irrelevant components. *Human Resources Development Review*, 6: 321. Available: <http://adh.sagepub.com>, accessed December 4, 2009.
- Voronchuk I., Rivera C. (2009) Role models: tutor in leadership development in crisis times. *Public Administration in the XXI Century: Traditions and Innovations*. Presented and accepted at Lomonosov Moscow State University, March 2009.

Kopsavilkums

Šī raksta mērķis ir parādīt, kā mēs varētu testēt, mērīt un novērtēt piemēru klātbūtni un to ietekmi uz vadību un vērtību attīstību. Autors piedāvā īsu literatūras pārskatu un divas aptaujas, kas tika veiktas Salvadorā un Peru. Literatūras pārskatā autors parāda, cik svarīgi izmantot starpdisciplināru pieeju vadības pētījumiem. Turklāt autors analizē datus ar divpakāpju klasteru metodoloģiju. Galvenais secinājums ir tāds, ka pastāv pozitīva korelācija starp piemēru klātbūtnes intensitāti un līderības prasmju attīstību. Visbeidzot, autors apraksta iespējamus priekšlikumus turpmākai izpētei.

Biznesa imitācijas spēles – veids, kā attīstīt uzņēmējspējas *Business Simulation Games – a Way of Improving* *Entrepreneur Skills*

Raksts velīts prof. Edgaram Vasermanim

Daina Šķiltere

Latvijas Universitāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: daina.skiltere@lu.lv

Viens no paņēmieniem, kā attīstīt uzņēmējspējas, ir iekļaut mācību procesā biznesa imitācijas spēles, kas ir lēmumu pieņemšanas imitēšana spēles veidā, ievērojot iepriekš izstrādātus spēles noteikumus. Raksta mērķis ir parādīt biznesa imitācijas spēļu priekšrocības salīdzinājumā ar citām mācību metodēm tieši uzņēmējspēju veidošanā, kā arī akcentēt citas biznesa imitācijas spēļu lietošanas veidus – personāla atlasē un reālu lēmumu pieņemšanā. Lielāka uzmanība veltīta prof. E. Vasermana un prof. D. Šķilteres izstrādātajām biznesa imitācijas spēlēm.

Atslēgvārdi: uzņēmējspējas, lietišķās spēles, biznesa imitācijas spēles.

Ekonomikas un vadības fakultātes studiju programmu un mācību procesa kvalitātei ir būtiska nozīme speciālistu sagatavošanā uzņēmējdarbībai, kas ir jebkuras valsts tautsaimniecības pamats. Uzņēmējdarbības aktivitāte un veiksmē ietekmē valsts sociālekonomisko attīstību un dzīves kvalitāti. Katrs sekmīgs uzņēmums dod sabiedrībai pozitīvus ieguvumus: darbvietas, nodokļus un, protams, arī peļņu kā ienākumu no savām uzņēmējspējām, kas izpaužas kā spēja patstāvīgi un neatkarīgi vadīt, organizēt, deleģēt un koordinēt, jaunrades spējas, enerģiskums, spēja riskēt, iniciatīva, atbildība.

Studējošo panākumi mācību procesā atkarīgi no mācību kursa satura, pasniedzēja kvalifikācijas un mācību procesa organizācijas – mācību metodēm un paņēmieniem. Mācību metodes ir studējošā un pasniedzēja darbības veidi, ar kuriem studējošie apgūst zināšanas, spējas un prasmes, kā arī pilnveido un uzlabo tās. Mācību kursu apguvei ieteicams izmantot trīs galvenās metožu grupas: 1) informatīvās metodes – lekcija, uzskates materiālu demonstrācija, sarunu un diskusiju elementu iekļaušana, dažādu publikāciju un informācijas avotu apkopojums, konsultācijas; 2) praktiskās nodarbības – semināri, diskusijas, situāciju analīze, praktiskie darbi, uzdevumu izpilde, lietojot jaunākās tehnoloģijas, darbs grupās; 3) kreativitātes, radošās metodes – heuristikās metodes, problēmu risināšanas metodes, *lietišķās spēles*,

patstāvīgie darbi, situāciju pētījumi, projekti, prezentācijas. Radošo metožu galvenais uzdevums ir panākt, lai studējošais darbotos patstāvīgi, apvienojot teorētiskās zināšanas un praktiskās iemaņas.

Šis raksts veltīts vienai no mācību metodēm – lietišķajām spēlēm un to nozīmei uzņēmējspēju veidošanā un attīstīšanā.

Lietišķās spēles ir lēmumu pieņemšanas imitēšana spēles veidā, ievērojot iepriekš izstrādātus spēles noteikumus. Lietišķā spēle pēc savas būtības ir konflikta situācijas modelis. Tai nepieciešami šādi priekšnoteikumi: neviens no spēles dalībniekiem nevar patstāvīgi izveidot pilnu informatīvo bāzi; pastāv interešu konflikts starp spēles dalībniekiem par to, kā atrisināt problēmu. Tajā pašā laikā ir parametri, pēc kuriem salīdzināt šo interešu apmierināšanas pakāpi; pastāv ieinteresētība saskaņotai risinājuma atrašanai; notiek apzinīga labākā risinājuma meklēšana un meistarības pilnveidošana šīs meklēšanas vai mācīšanās gaitā. Terminu „lietišķās spēles” lieto plašākā nozīmē, bet uzņēmējdarbības speciālistu sagatavošanā labāk izmantot terminu „**biznesa imitācijas spēles**” jeb vienkārši „**biznesa spēles**”.

Pirmā lietišķā spēle *Monopologs* izstrādāta 1955. gadā RAND korporācijā ASV un imitēja armijas gaisa spēku loģistikas sistēmu. 1956. gadā Amerikas Menedžmenta asociācijā (*American Management Association – AMA*) notika pirmais mēģinājums izveidot biznesa imitācijas spēli *Top Management Decision Simulation*, lai apmācītu un trenētu menedžmenta semināru administrēšanu, bet lielāku atzinību un plašāku lietojumu ieguva divas 1957. gadā izstrādātās spēles, kuras arī tiek uzskatītas par biznesa spēļu aizsākumu, un tās ir 1) Grīna un Andlingera (*Greene and Andlinger*) spēle *Business Management Game*, kas tika radīta konsultāciju firmai *McKinsey & Company* [14]; 2) Vatsona (*Watson*) spēle *Top Management Decision Game* biznesa stratēģijas izstrādei Vašingtonas Universitātē (*University of Washington*) [18]. No šī brīža sākās ļoti strauja biznesa spēļu izstrāde – līdz 1961. gadam jau tika radītas vairāk nekā 100 spēles. Līdz šim laikam biznesa spēles apkopotas divos izdevumos: 1961. gadā izdotajā „Biznesa spēļu rokasgrāmatā” publicētas 190 spēles [16], bet 1980. gadā publicētajā grāmatā aprakstītas 228 biznesa spēles [17]. Mūsdienās populārākās biznesa imitācijas spēles ir *Capstone/CapSim*; *Business Strategy Game*; *Markstrat*; *The Beer Game*; *Brandmaps*; *Compete*; *Threshold*; *Intopia*; *Mike's Bikes*; *Pharmasim*; *Prosim* [15, 189]. Protams, arī Padomju Savienībā tika izstrādātas daudzas lietišķās spēles, galvenokārt plānošanas spēles, bet par tām citreiz.

Biznesa imitācijas spēles Latvijā noteikti jāizmanto plašāk, tāpēc iepazīsimies ar citu valstu pieredzi. Vindzoras Universitātes (*University of Windsor, Ontario, Canada*) un Biznesa imitācijas un empīriskās izglītības asociācija (*Association of Business Simulation and Experiential Learning*) ir veikusi e-pētījumus par biznesa spēļu izmantošanu ASV un Kanādas augstskolu Vadības, Biznesa un Ekonomikas fakultātes mācību procesā. Aplūkosim šī pētījuma rezultātus.

Diemžēl jāatzīst, ka mācību procesā Ekonomikas un vadības fakultātē biznesa imitācijas spēles tiek lietotas ļoti maz. Kāpēc? Biznesa imitācijas spēli vadīt ir daudz grūtāk nekā, piemēram, semināru, turklāt pasniedzējam ir jāzina visas uzņēmējdarbības jomas, ne tikai sava profila studiju kursi. Un pasniedzējam pašam ir jābūt atraktīvam, spējīgam atveidot dažādas lomas.

1. tabula

**Biznesa imitācijas spēļu īpatsvars praktisko nodarbību laikā ASV un Kanādas
augstskolu Vadības, Biznesa un Ekonomikas fakultātes studijuursos**
*Proportion of Business Simulation Games in Exercises in Management, Business and
Economic Faculties' Courses in the USA and Canada*

Nr. p. k.	Mācību kursi	Biznesa spēļu īpatsvars praktisko nodarbību laikā (%)
1.	Stratēģiskā vadīšana	63,1
2.	Mārketing	58,4
3.	Mārketinga stratēģijas	56,9
4.	Uzņēmējdarbība	46,9
5.	Mārketinga komunikācijas	45,7
6.	Loģistika	44,8
7.	Vadības teorija	33,6
8.	Cilvēkresursu vadīšana	25,9
9.	Uzņēmuma finanšu analīze	22,9
10.	Grāmatvedība	16,1
11.	Mikroekonomika	13,2
12.	Makroekonomika	7,7

Avots: [15, 189].

Mācību procesā ASV un Kanādas augstskolās biznesa imitācijas spēles plaši tiek izmantotas tāpēc, ka šīs nodarbības ir efektīvas kompleksu zināšanu nostiprināšanā un praktisko iemaņu iegūšanā. Par to liecina minētā pētījuma rezultāti (sk. 2. tab.) [15, 191].

2. tabula

**ASV un Kanādas augstskolu Vadības, Biznesa un Ekonomikas fakultātes studentu
ieguvumi no piedalīšanās biznesa spēlēs**
*Gains from Attending Business Simulation Games for Students of Management, Business
and Economic Faculties in the USA and Canada*

Nr. p. k.	Studentu ieguvumi no piedalīšanās biznesa spēlēs	Biznesa spēļu dalībnieku īpatsvars (%)
1.	Lēmumu pieņemšanas pieredze	46,1
2.	Teorijas praktisks lietojums	36,1
3.	Daudzu vadīšanas funkciju apvienojums	31,9
4.	Komandas darba pieredze	14,8
5.	Lielāka interese par mācību kursu	13,9
6.	Aktīva mācību vielas apguve	13,6
7.	Lielāka motivācija mācībām	12,3
8.	Brīvāka mācību atmosfēra, vieglāk apgūt mācību kursu	12,0
9.	Mācību kursa nepieciešamības apzināšanās	9,0
10.	Biznesa kompetences paaugstināšanās	8,7
11.	Pārmaiņas ierastajā mācību metodikā	6,0
12.	Biznesa stratēģiju izstrādes pieredze	5,4
13.	Spēles vadītāju pieredzes pārņemšana	4,2
14.	Mācību kursa apguves efektivitātes paaugstināšanās	3,3
15.	Vairāk zināšanu, praktisku iemaņu nekā situāciju analīzē	3,0
16.	Attīsta kvantitatīvās informācijas uztveri	2,4

Avots: [15, 191].

Prof. Edgara Vasermaņa un prof. Dainas Šķilteres biznesa imitācijas spēļu izstrāde sākās 1989. gadā, kad raksta autore kopā ar prof. E. Vasermani piedalījās ASV biznesa imitācijas spēlē *Fishinggame*, kura likās ļoti garlaicīga, gara – spēle ilga 8 stundas un dalībniekiem nekas nebija jādara, izņemot to, ka stundas laikā jāpieņem viens viegls lēmums – uz kuru jūru doties zvejot. Un mēs nolēmām izveidot savas spēles, kas būtu atraktīvākas, dzīvākas, īsākas, bet spēlē notiekošie procesi – saprotamāki spēles dalībniekiem. Pirmā spēle, kuru sākām veidot, bija *Fermeris*. Pusotru gadu strādājām, diskutējām un daudzkārt pārveidojām, līdz izveidojās pieņemams variants [1]. Mūsu kļūda bija tā, ka centāmies izveidot biznesa imitācijas spēli, kas būtu tuva realitātei, bet tāda spēle bija sarežģīta, dalībniekiem grūti saprotama un īsā laikā to nevarēja īstenot. Tāpēc radās ideja – dažādas biznesa situācijas neapvienot vienā spēlē, bet sadalīt vairākās spēlēs. Un tā sākām radoši izstrādāt biznesa imitācijas spēles 1990.–1998. gadam. Šajā laikā izveidotas apmēram 30 biznesa imitācijas spēles, kas domātas mācību procesam un uzņēmēju treniņiem. Populārākās no tām ir publicētas (kopumā 17 publikācijas; ir arī grāmata) [11].

Minētajā laika posmā mēs radījām biznesa imitācijas spēles, strādājot gan kopīgi, gan atsevišķi. Šeit minēšu tikai populārākās, biežāk spēlētās [1.–13.]:

- Vasermanis E., Šķiltere D. *Fermeris; Bankrots; Alternatīvā enerģija; Frizētava; Ābeļdārzs; Bezdarbnieks; Darba līgums; Labības tirgus; Lēnāk brauksi, tālāk tiks!; Medības; Melnais bizness; Mežs; Priekšvēlēšanu kampaņa; Profesionāli; Saldējums; Taxi!, Taxi!; Ūtrupe;*
- Vasermanis E. *Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; Sivēni; Barters;*
- Šķiltere D. *Apdrošināšanas aģents; Notekūdeņi; Uzņēmums pie upes; Uzņēmuma attīstības stratēģiskā plānošana;*
- D. Šķilteres vadībā spējīgākie studenti izstrādāja spēles: *Akcijas; Fondu Birža; Izdevēji; Karalis; Viesnīca.*

Katra biznesa imitācijas spēle sniedz tās dalībniekam noteiktas zināšanas. Pēc šī kritērija spēles var iedalīt divās grupās:

- 1) biznesa imitācijas spēles, kuras sniedz vispārējas, daudzpusīgas zināšanas par spēlēs aprakstīto objektu vai procesu;
- 2) biznesa imitācijas spēles, kuras dod speciālas zināšanas, kā, piemēram, *Apdrošināšanas aģents; Fondu birža; Priekšvēlēšanu kampaņa* u. c.

Daudzas minētās biznesa imitācijas spēles var izmantot ne tikai studijuursos, kas saistīti ar uzņēmējdarbību, bet arī citu studiju kursu padziļinātai apguvei, piemēram, vadīšanas teorijā: *Bezdarbnieks, Darba līgums, Karalis, Melnais bizness, Profesionāli*; mārketingā: *Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, Alternatīvā enerģija, Barters, Labības tirgus, Ūtrupe*; stratēģiskajā plānošanā: *Ābeļdārzs, Uzņēmuma attīstības stratēģiskā plānošana, Fermeris, Viesnīca* u. c.; prognozēšanā un plānošanā: *Mežs, Saldējums, Viesnīca, Lēnāk brauksi, tālāk tiks!*; risku analizē un vadīšanā: *Bankrots, Profesionāli, Lēnāk brauksi, tālāk tiks!, Medības*; finanšu teorijā: *Akcijas, Fondu birža, Bankrots*; apdrošināšanā: *Apdrošināšanas aģents*; ekoloģiskajā ekonomikā: *Notekūdeņi, Uzņēmums pie upes.*

Ko dalībniekam dod biznesa imitācijas spēles? Minēsim galvenos ieguvumus:

- 1) ļauj aktīvi iesaistīties uzņēmuma veidošanā un funkcionēšanā;
- 2) sniedz iespēju pārbaudīt un nostiprināt zināšanas un pieredzi, jo spēles dalībniekam, pieņemot lēmumus, jāizmanto dažādosursos iegūtās zināšanas, piemēram, mikroekonomikā, vadīšanā, saimnieciskās darbības analīzē, grāmatvedībā, prognozēšanā, plānošanā, psiholoģijā u. c.;
- 3) ne tikai lekcijas laikā, bet arī biznesa imitācijas spēles laikā dalībnieks iegūst jaunu informāciju par pētāmo problēmu, protams, ja spēles vadītājs ir zinošs;
- 4) spēles dalībnieks var iejusties kādā lomā vai amatā, piemēram, uzņēmuma vadītāja, biržas dīlera, apdrošināšanas aģenta u. c. lomā;
- 5) spēles dalībnieks savu kļūdu un pieņemto lēmumu sekas izjūt momentā, izprot to, ka tās ir atkarīgas arī no konkurentu rīcības, turklāt reālajā dzīvē daudzu pieļauto kļūdu sekām ir neatgriezenisks raksturs; cilvēks parasti mācās no savām kļūdām un daudz retāk no citu pieļautajām kļūdām;
- 6) spēles laikā pastāv iespēja praktiski veikt darbības, kas saistītas ar risku, noteikt iespējamos riskus un novērtēt riska pakāpi; spēles dalībnieks var pārbaudīt, vai viņš spēj uzņemties risku un atbildību;
- 7) spēles dalībnieks iegūst iemaņas un pieredzi konfliktsituāciju atrisināšanā, jo spēļu dalībnieku darbības parasti ir savstarpēji saistītas un neizbēgami rodas strīdi un konflikti;
- 8) ļauj veidot spējas un īpašības, kas ir nepieciešamas vadītāja darbā, piemēram, organizatoriskās spējas, māka motivēt, pārliecināt, argumentēt, spēja izlemt utt.;
- 9) salīdzinājumā ar reālo dzīvi vai reāliem eksperimentiem biznesa imitācijas spēle ļauj īsā laikā izspēlēt dažādas situācijas, dažādus lēmumu variantus, kas reālajā dzīvē dažkārt prasa daudzus gadus;
- 10) spēles gaitā vienu un to pašu problēmsituāciju var izspēlēt vairākkārt, izmantojot dažādas pieejas vai darbības mērķa sasniegšanai, un rezultātā izvēlēties pieņemamāko variantu; to varētu saukt par sava veida treniņu reālajai dzīvei;
- 11) paaugstinās ieinteresētība apgūt daudzus mācību kursus, jo spēles dalībnieks saprot, kā iegūtās zināšanas var lietot praksē, un novērtē, kādu zināšanu viņam pietrūkst;
- 12) izmainās attieksme ne tikai pret mācību procesu, bet arī pret spēlē aprakstīto problēmsituāciju un, lai cik savādi tas neliktos, pret saviem biedriem, jo spēles laikā tie daudz labāk iepazīst cits citu;
- 13) spēļu dēļ mainās arī to dalībnieku pašnovērtējums, tas kļūst objektīvāks, paškritiskāks, un, protams, mainās arī attieksme pret pasniedzējiem.

Biznesa imitācijas spēles izmanto ne tikai mācību procesā, bet arī

- uzņēmēju treniņiem kvalifikācijas celšanai, lai apgūtu jaunas iemaņas, paātrinātu rīcībaspēju apgūšanu;
- reālu problēmsituāciju risināšanai uzņēmumos, reālu lēmumu pieņemšanā;

- personāla atlasē, lai noteiktu piemērotību ieņemamajam amatam.

Biznesa imitācijas spēļu izmantošana reālu lēmumu pieņemšanā

Šāds spēļu lietošanas veids ir vissarežģītākais, visdarbietilpīgākais un līdz ar to arī visdārgākais. Atzīmēsim svarīgākās grūtības, ar ko nākas saskarties, izmantojot lietišķās spēles lēmumu pieņemšanā:

- 1) katram objektam jāveido jaunas lietišķās spēles scenārijs, kas apraksta izveidojušos problēmsituāciju;
- 2) lietišķai spēlei pēc iespējas tuvāk jāimitē objekta attīstības likumsakarības. Tas nozīmē, ka būtiski pieaug spēles sarežģītības pakāpe atšķirībā no mācību spēlēm;
- 3) jānodrošina nepieciešamā reālā informācija lēmumu pieņemšanai;
- 4) spēles realizācijai vajadzīgs daudz ilgāks laiks – vairākas dienas atkarībā no lēmumu sarežģītības pakāpes;
- 5) jānodrošina pētāmā objekta vadošā personāla un galveno speciālistu, kā arī ekspertu piedalīšanās spēlē; pēdējo līdzdalība ir ļoti būtiska, jo eksperti ar skatu no malas parasti piedāvā jaunas oriģinālas idejas, alternatīvas;
- 6) sevišķi paaugstinās šo spēļu vadīšanas sarežģītības pakāpe, spēles vadītājiem jābūt kompetentiem ne tikai objekta darbības jautājumos, bet arī specifiskos jautājumos, kas saistīti ar objekta attīstību un radušos problēmu, kā arī jābūt labam psihologam, lai spēles gaitā gūtu pieņemamus rezultātus.

Salīdzinājumā ar parasto lēmumu pieņemšanas procesu lietišķo spēļu izmantošanai ir savas priekšrocības, kuras attaisno izdevumus, kas saistīti ar šīm spēlēm. Svarīgākās no tām:

- 1) īsā laikā iespējams pieņemt un īstenot vairākus alternatīvus lēmumus, kas reālajā dzīvē prasītu daudzus gadus un nesalīdzināmi lielākas izmaksas;
- 2) spēles laikā var pieņemt kļūdainus lēmumus un saprast šo kļūdu iemeslus, novērtēt sekas, bet reālajā dzīvē mēģinājumu un kļūdu metodes izmantošana saistīta ar finansiāliem resursiem, laika zaudēšanu un var izraisīt neparedzamas, neatgriezeniskas sekas;
- 3) spēles laikā var pamēģināt pieņemt riskantus, netradicionālus lēmumus, ko reālajā dzīvē reti atļautos;
- 4) vadošais personāls un galvenie speciālisti iegūst informāciju par objekta darbību un problēmām kopumā, jo ikdienas darbā katrs ir aizņemts ar savu tiešo funkciju veikšanu un kopaina neizveidojas. Šī informācija palīdz saskaņot dažādu struktūrvienību savstarpējās attiecības un intereses, kā arī nodrošināt atsevišķo interešu un kopīgo mērķu saskaņošanu;
- 5) kā jebkurai spēlei, arī lietišķajai spēlei piemīt azarts, un līdz ar to speciālisti aktīvāk izsaka savas idejas, priekšlikumus, no kuriem daudzus var izmantot ne tikai konkrētās situācijas analīzē, bet arī citu problēmu risināšanā.

Biznesa imitācijas spēļu izmantošana personāla atlasē

Personāla atlases nepieciešamība rodas gadījumos, kad uz kādu amatu vai vietu kandidē vairākas ieinteresētās personas. Praksē visvairāk tiek lietoti tradicionālie atlases paņēmieni: eksāmeni, testi, speciāli vai profesionāli uzdevumi, intervijas jeb pārrunas. Labāko kandidātu iespējams atlasīt ar lietišķo spēļu palīdzību, protams, novērtējot arī citas atlases formas. Biznesa imitācijas spēles lietderīgi lietot atlasē: ja iespējamie kandidāti tiek atlasīti kādam vadošam amatam; ja kandidātu skaits nav sevišķi mazs vai pārāk liels (tas aptuveni varētu būt no pieciem līdz trīsdesmit); ja iespējams realizēt vairākas dažādas lietišķās spēles. Biznesa imitācijas spēļu laikā par katru pretendentu iespējams iegūt atbildes uz šādiem jautājumiem: kāds ir vispārējais izglītības līmenis; kāds ir zināšanu līmenis attiecīgajā nozarē; kāda ir darba pieredze; kā pieņem lēmumus; kā rīkojas riska situācijās; kā rīkojas problēmsituācijās; kā uzvedas konfliktsituācijās; kāds ir kultūras līmenis; kādas ir komunikācijas spējas un prasmes; kā spēj motivēt, pārliecināt, argumentēt; kā spēj organizēt, koordinēt; kāds ir raksturs utt.

Pēc autores domām, vissvarīgākā biznesa imitācijas spēļu īpašība ir kompleksums – spēles laikā jāapvieno daudzas vadīšanas funkcijas, jāizstrādā attīstības stratēģiju varianti, jāpieņem daudzkritēriju lēmumi. Šī iemesla dēļ biznesa imitācijas spēles ir labākais veids uzņēmējspēju attīstīšanai.

LITERATŪRA

1. Vasermanis E., Šķiltere D. Lietišķā spēle „Fermeris”. Rīga: LU, 1991. 22 lpp.
2. Vasermanis E., Šķiltere D. Lietišķā spēle „Bezdarbnieks”. Rīga: LU, 1992. 10 lpp.
3. Vasermanis E., Šķiltere D. Lietišķā spēle „Bankrots”, „Ābeļdārz”, „Lēnāk brauksi, tālāk tiks!” Rīga: LU, 1992. 14 lpp.
4. Vasermanis E., Šķiltere D. Lietišķā spēle „Saldējums”. Rīga: LU, 1992. 11 lpp.
5. Vasermanis E., Šķiltere D. Lietišķā spēle „Frizētava”. Rīga: LU, 1992. 12 lpp.
6. Vasermanis E., Šķiltere D. Lietišķā spēle „Alternatīvā enerģija”. Rīga: LU, 1992. 12 lpp.
7. Vasermanis E., Šķiltere D. Uzņēmēju ekoloģiskās domāšanas veidošana, izmantojot lietišķās spēles. No: Ekoloģiskā ekonomika un modelēšana. Rīga: LU, 1993, 51.–56. lpp.
8. Vasermanis E., Šķiltere D. Lietišķās spēles. Rīga: KIF „Biznesa komplekss”, 1994. 21 lpp.
9. Šķiltere D. Lietišķā spēle „Apdrošināšanas aģents”. No: Analīzes un lēmumu pieņemšanas metodes ekonomikā. Rīga: LU, 1995, 148.–155. lpp.
10. Šķiltere D. Lietišķā spēle „Uzņēmuma attīstības stratēģiskā plānošana”. No: Vadības reorganizācijas aktuālie aspekti. Rīga: LU, 1998, 187.–191. lpp.
11. Vasermanis E., Šķiltere D. Tavs ceļš uz bagātību. Biznesspēles. Rīga: Vaidelote, 1998. 110 lpp.
12. Šķiltere D. Strategic Planning of Company Development: A Business Game. The Abstract Book of 17 WACRA EUROPE International Conference. Sterzing / Vipiteno, Italy, 2000 39. p.

13. Šķiltere D. The Spheres and Possibilities of The Use of Business Games // Almanach des praktischen Managements in Mittel - Und Ost-Europa. Band № 3. Stralsund, 2001 85–97 p.
14. Andlinger G. R. Business games – Play one! // Harvard Business Review, 36, 1958, p. 115–125.
15. Faria J. Anthony, Wellington J. William. A survey of simulation game users, former-users, and never-users // Simulation & Gaming, Vol. 35, No. 2, June 2004, 178–207 p.
16. Graham R. G., Gray C. F. Business games handbook. New York: American Management Association, 1969.
17. Horn R. E., Cleaves A. The guide to simulations / games for education and training. Beverly Hills, CA: Sage, 1980.
18. Watson H. J. Computer simulation in business. New York: John Wiley, 1981.

Summary

One way of developing entrepreneurial learning skills is to incorporate business simulation games in the study process to imitate decision-making in a simulation manner based on prior set rules. The paper aims to show the advantage of business simulation games over other learning methods as well as highlight other business simulation game application areas.

Keywords: *entrepreneur skills, business games, business simulation games.*

Vadības teorijas terminoloģija *The Terminology in Management Theory*

Jānis Vitkovskis

LU Ekonomikas un vadības fakultāte
Vadībzinību katedra
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: janis.vitkovskis@lu.lv

Vadības teorija un menedžments ir jaunas zinātnes. Šis apstāklis neizslēdz un, kā redzams speciālajā literatūrā, arī pierāda terminoloģijas nesakārtotību. Balstoties uz personisko pieredzi un pārdesmit speciālās literatūras avotu analīzi, autors konstatējis divu populāru terminu – *motivācija* un *stimulēšana* – dažādo izpratni. Šie jēdzieni vai nu tiek uzskatīti par sinonīmiem, vai to skaidrojumos minēti vieni un tie paši faktori un darbības. Tas rada komunikācijas problēmas gan pedagoģiskajā, gan zinātniskajā darbā. Tikai pēdējās desmitgadēs terminoloģijas stāvoklis publikācijās sāk uzlaboties, par ko liecina daži autora pētījumā iekļautie avoti.

Motivācijas un stimulēšanas jēdzienu semantiskajā vērtējumā autors nepretendē uz galīgu patiesību, bet pauž savu subjektīvo viedokli. To autors atspoguļojis secinājumos. Autors uzskata, ka motivācijas un stimulēšanas jēdzieni ir strikti jānošķir un korekti jāizmanto gan verbālajā, gan neverbālajā komunikācijā. Nobeigumā autors iezīmē vēl dažas problēmas menedžmenta terminoloģijā.

Atslēgvārdi: motivācija, stimulēšana, vadītājs, menedžeris, līderis, vadīšanas stils.

Apgūstot zināšanas jebkurā nozarē, mēs neizbēgami sastopamies ar speciāliem terminiem, definīcijām, klasifikācijām u. tml. šajā zināšanu jomā. Arī vadībzinību jomā – vadības teorijā, menedžmentā, biheiviorisma teorijā u. c. – ir specifiska terminoloģija un jēdzieni. To varam saukt par konkrētās zinātnes iekšējo valodu, kas nepieciešama, lai speciālisti un zinātnieki varētu komunicēties gan verbālā, gan neverbālā formā.

Zinātņu nozarēm diferencējoties vai integrējoties, vārdi ar vienādu valodniecisku izcelsmi (to pēta etimoloģija) dažādās nozarēs nereti ir ieguvuši atšķirīgu nozīmi (semantiku). Tādēļ rodas problēmas saskarsmē, kā arī tulkojot darbus no vienas valodas citā. Un, jo garāka tulkošanas ķēdīte, jo lielāka varbūtība, ka tiek nepilnīgi atspoguļota vai pat kropļota vārdu jēga. Par to liecina vispārzināms fakts, ka darbus vispareizāk lasīt oriģinālvalodā.

Raksta autoram, darbojoties vadības teorijas un menedžmenta jomā, nākas sastapties ar problēmu, kad par vienu un to pašu jēdzienu dažādu darbu autoriem ir atšķirīga izpratne – vai tie būtu jēdzieni *vadītājs*, *menedžeris*, *līderis* vai *motīvs* un *stimuls* u. c.

Vadības teorija un menedžments ir jaunas zinātnes uz daudzu citu zinātņu fona – tām ir nedaudz vairāk par 100 gadiem. Tādēļ objektīvi ir izskaidrojama terminu izpratnes daudzveidība.

Šajā rakstā, balstoties uz pārdesmit autoru darbu un avotu izpēti, autors dod savu vērtējumu un ieteikumus jēdzienu sakārtošanas nebeidzamajā procesā. Turpmāk par 2 terminiem – *motīvs* un *stimuls*.

Attiecībā uz šiem diviem jēdzieniem autors piekrīt šādai to izpratnei:

motīvs – apzināta pašierosme, vēlēšanās, kas nosaka darbību kādas vajadzības apmierināšanai;

stimuls – ārējais iedarbības faktors (attiecībā uz cilvēku), kas rosina motīvu.

Motīvs ir cilvēka iekšējais, psihiskais stāvoklis, potence, kas noteiktos ārējos apstākļos var tikt izmantots.

Stimulēšana aktivizē, it kā atmodina vai noslāpē motīvu. Ja nav motīva – stimulš var izrādīties veltīgs.

Pievērsīsimies tam, kā šos divus jēdzienus skaidro dažādi autori un avoti. Arī lasītājs var vērtēt dažādo autoru viedokļus šo jēdzienu izpratnē.

Autors uzskata, ka E. Kirhlera grāmatā „Motivācija organizācijās” [19, 13.–14. lpp.] labi izskaidrota motivācijas būtība. Motivāciju nevar nosaukt par personības stabilu īpašību, kura vieniem piemīt, citiem – ne. Tā ir ierobežota laikā un ir rezultāts mijiedarbībai starp personas īpašībām, mērķiem, vajadzībām un stimuliem, kuri rodas mērķa sasniegšanas procesā un situācijās. Motivācijas spēks un noteiktu darbību kopuma izpildes ilgums atšķiras ne tikai dažādiem cilvēkiem, bet mainās arī laikā.

Motivācija ir apkopojošs jēdziens psihisko procesu un efektu kopumam, kura vienojošais centrs ir tas, ka cilvēks izvēlas tādu vai citādu uzvedību, orientējoties uz virzienu, sagaidāmajām sekām un enerģijas patēriņu.

Pievērsīsimies šo terminu skaidrojumiem dažādās vārdnīcās.

Svešvārdu vārdnīca [9] motīvu skaidro kā iekšējo dzenuli, kas rosina, mudina uz kādu darbību. Motivācija – iekšējie dzenuļi (vērtīborientācija, pārliecība, interese), kas izraisa cilvēka aktivitāti un virza viņa rīcību. Stimuls skaidrots kā darbības rosinātājs, sekmētājs, un attiecīgi termins *stimulēt* nozīmē ‘rosināt, pamudināt veikt kādas darbības’.

Salīdzinot šos 2 terminus, var rasties neizpratne, kādēļ abos terminu skaidrojumos ir darbības vārdi „rosina” un „mudina”. Tam varētu piekrist, ja abos skaidrojumos būtu minēts, kas un ko mudina, t. i., darbības subjekts un objekts.

Ekonomisko terminu vārdnīcā [2, 308. lpp.] vērojama līdzīga situācija. Motivācija – ‘pamatojums, pamudinājums, cēlonis kādai darbībai’; stimulēšana – ‘ieinteresētības radīšana, arī pamudināšana, rosināšana uz kaut ko; labāku darbības rezultātu veicināšana’ [1, 477. lpp.]. Arī šajos skaidrojumos nav jaušams, kas, piemēram, menedžmentā, ir vadītājs un kas padotais, kuram procesā ir aktīvā un kuram pasīvā loma.

Vadībzinības rokasgrāmātā, pēc autora domām, ir pareizi izteikta motivācijas būtība: motivācija ir iekšējā izjūta, kuru nav iespējams uzspiest no malas [12, 168. lpp]. Attēlā 175. lpp. korekti ir pateikts: „... un stimulējiet viņa motivāciju”. Šajā pašā grāmātā 169. lpp. F. Hercberga motivācijas faktoru klasifikācijā „motivatori” patvaļīgi nomainīti ar „stimulēšanas faktoriem”. Stimula jēdziens grāmātā netiek skaidrots.

Oksfordas vārdnīcā motivācija skaidrota kā „iemesls, kas vedina darboties noteiktā virzienā”. Stimuls tiek skaidrots kā „lieta kas ierosina, mudina uz aktivitāti” [10].

Krievijā izdotajā enciklopēdiskajā vārdnīcā motivācija tiek definēta kā ierosme, kas ierosina cilvēku veikt pēctecības mantojumā nostiprinātas darbības, lai apmierinātu indivīda vajadzības (badu, slāpes u. c.) vai grupas vajadzības (rūpes par pēcteciem u. c.) [21, 762. lpp.].

Stimuls – rosināšana darbībai, uzvedību ierosinošs cēlonis [21, 1163. lpp.].

Citā Krievijas svešvārdu vārdnīcā motivācija skaidrota kā „smadzeņu struktūru aktīvi stāvokļi, kas ierosina cilvēkus uz savu vajadzību apmierināšanu” [27, 396. lpp.]. Stimuls tiek skaidrots kā kaut kas, kas ierosina uz darbību, dod impulsu.

Menedžera skaidrojošā vārdnīcā motivācija tiek skaidrota kā „cilvēka uzvedības motīvu izmantošana viņa darbības vadīšanā. Uzvedību nosaka motīvi, t. i., iekšējie spēki, kas rosina cilvēku noteiktām darbībām. Motīvi izpaužas kā cilvēka reakcija uz viņa iekšējā stāvokļa vai ārējās vides, ārējo apstākļu, situāciju iedarbības faktoriem” [26, 268. lpp.]. Stimulēšana tiek skaidrota kā „apstākļu, iespēju un ieinteresētības atmosfēras radīšana cilvēkiem, viņu iniciatīvas un savas darbības noteiktas kvalitātes sasniegšanas izpausme. Stimuli vadīšanas procesā ir kā iedarbības faktori, kurus vadītājs lieto nosprausto mērķu sasniegšanas nolūkos. Stimulēšana ir interešu izmantošana vadīšanā” [26, 457. lpp.].

Populārajā V. Dāla krievu valodas skaidrojošā vārdnīcā motīvs skaidrots kā ierosinošs cēlonis.

Starptautiskajā menedžmenta vārdnīcā stimulēšana skaidrota kā „vides faktori, kas provocē atbildes reakciju” [6, 294. lpp.].

Kopumā ārzemju vārdnīcās dotos skaidrojumus var vērtēt kā procesus un lietas, kas apzīmēti ar jēdzieniem „motivēšana” un „stimulēšana”.

Tālāk aplūkosim, kā motivācijas un stimula jēdzienu skaidro akadēmiskā vidē pazīstami menedžmenta teorētiķi.

M. Armstrongs [13, 154. lpp.] uzskata, ka motīvs ir iemesls tam, lai kaut ko darītu. Motivācija saistīta ar faktoriem, kas spiež cilvēku uzvesties noteiktā veidā. Stimulēšanu autors savā grāmātā vispār neaplūko. Runājot par motivāciju, M. Armstrongs atsaucas uz F. Hercbergu, norādot, ka pastāv 2 veidu motivācijas:

- iekšējā motivācija – patstāvīgi veidojušies faktori, kas ietekmē cilvēkus un liek tiem uzvesties noteiktā veidā;
- ārējā motivācija – tas, ko dara cilvēki, lai citus motivētu.

Otrajā veidā nav diez cik veiksmīgs vārdu savienojums: ārējā motivācija, lai motivētu.

R. Dafts [16, 832. lpp.] ar motivāciju saprot spēkus, kas eksistē cilvēkā vai ārpus viņa un kas viņā rosina entuziasmu un neatlaidību izpildīt noteiktas darbības. Arī R. Dafts stimulēšanu neaplūko un neskaidro, vien 706. lpp. šo jēdzienu lieto salikumā „komunikāciju stimulēšana”. Arī glosārijā šī jēdziena nav.

Populārās grāmatas „Menedžments” autors M. Meskons [20, 360. lpp.] par motivāciju norāda, ka tas ir „sevis paša un citu ierosināšanas process uz darbību personisko vai organizācijas mērķu sasniegšanai”. 384. lpp. autors atzīst, ka „motivācija ir kāda (indivīda, grupas) stimulēšanas process”. Grāmatas glosārijā ir teikts, ka „motivācija – sevis paša un citu stimulēšanas process”. Ne šeit, ne citur netiek skaidrots stimula jēdziens.

D. Bodijs grāmatā „Menedžments” [14] runā par motivāciju un stimulēšanu citu autoru skatījumā, taču nedod savus skaidrojumus un definīcijas.

S. Robins [25, 615. lpp.] dod šādu definīciju: motivācija ir darbinieka gatavība pielikt noteiktas pūles organizācijas mērķu sasniegšanā un tādējādi apmierināt konkrētas individuālas vajadzības. Motivācija tiek uzskatīta par procesu, kas atbild par nepieciešamo pūļu intensitāti, ievirzi un ilgumu mērķa sasniegšanā. Jēdzienu „stimulēšana” autors neaplūko.

Krievijā populārais autors menedžmenta jomā O. Vihanskis [15, 133.–136. lpp.] norāda, ka cilvēka motivācija uz darbību jāizprot kā virzošu spēku kopums. Motīvs – tas, kas rada noteiktu cilvēka darbību. Savukārt motivēšana ir iedarbības process uz cilvēku, lai rosinātu viņu uz noteiktām darbībām un atmodinātu (aktivizētu) viņā noteiktus motīvus. Šeit vērojama neliela neskaidrība – motivēšana atmodina motīvus, kaut tālāk, skaidrojot stimulu, autors būtībā atkārtoti to pašu, t. i., ka stimuls pilda iedarbības sviru vai kairinājuma nesēja lomu, kas rada noteiktu motīvu darbību. Tālāk seko, kā uzskata raksta autors, jēgai atbilstoša definīcija par to, ka dažādu stimulu izmantošana cilvēku motivācijas nolūkos ir stimulēšanas process.

R. Grifins [5, 437. lpp.] par motivāciju sauc spēku kopumu, kas liek cilvēkiem uzvesties noteiktā veidā. Te autors gan nepasaka, kas tie par spēkiem – ārējie vai iekšējie. 453. lpp. autors runā par stimuliem kā starta punktu, skaidrojot jēdzienu „pastiprināšanas motivācijas teoriju”. Tātad motīvu var pastiprināt ar stimulu.

A. Džeimss, R. Stouners [7, 425. lpp.] saka: motivācija ir faktori, kas nosaka iemeslu, virzienu un atbalstu indivīda uzvedībā. Motivācija tiek skaidrota kā izpratne, apziņa, kas virza cilvēkus. Par stimuliem šajā darbā autori nerunā.

R. Dunhams un J. Pīrss [1] grāmatas glosārijā dod šādu definīciju: motivācija ir stimuli, kas organizē, virza un atbalsta cilvēka uzvedību. Šeit netiek nošķirta abu jēdzienu būtība. 460. lpp. par stimuliem viņi saka šādi: stimulu būtība ir tā, ka tie var būtiski ietekmēt lēmuma izvēli.

N. Geizers un G. Freizers [4, 589. lpp.] būtībā izklāsta populārāko motivācijas teoriju atziņas (A. Maslovs, F. Hercbergs u. c.). Sava viedokļa jēdzienu skaidrojumus nav. Nav arī aplūkots stimulēšanas jēdziens.

V. Praude, J. Beļčikovs [8, 339.–340. lpp.] motivējumu skaidro kā noteiktu motīvu kompleksu, kas veicina cilvēka rīcību noteiktā virzienā. Arī skaidrojumā „motivēšana ir darbinieku stimulēšana” nav nodalīta motivēšanas un stimulēšanas jēga. Pareizs ir tālākais skaidrojums, ka „stimuls ir līdzeklis, ar kuru pamudināt cilvēku”.

V. Ukolovs u. c. [11, 159. lpp.] motīvu formulē šādi: motīvs – pietiekami spēcīga vajadzība, kas rosina cilvēku darboties. Savukārt stimulēšana ir tieša iedarbība uz cilvēku, lai noteiktu cilvēka uzvedību. Pateikts ir īsi un konkrēti.

J. Šermerhorns [28, 141. lpp.] uzskata, ka motivācija ir indivīda iekšējās ierosmes, kuras nosaka darbam patērēto pūļu līmeni, virzienu un neatlaidību. Savukārt 143. lpp. par stimulu viņš sauc „kaut ko, kas ierosina darbību un izraisa atbildi” (jādomā, reakciju). Formulējumus var vērtēt kā atbilstošus terminu jēgai un bez pretrunām.

G. Felcers grāmatā „Motivēšanas veidi” ļoti pamatīgi aplūko un skaidro motīvus un to darbības mehānismus. Viņš ir viens no autoriem, kas izšķir iekšējo un ārējo motivāciju. Jāprot, kādēļ gan ārējo motivāciju nevarētu nosaukt par stimulēšanu, jo tie ir gan aktīvi, gan pasīvi stimulējoši apstākļi. Grāmatas [3, 13. lpp.] autors gan pasaka precīzi, ka „stimuli mūsu motīvus pastiprina”. Reizēm ir nepieciešams stimulēt, lai kādu snaudošu motīvu pamodinātu.

J. Nūstroms [22, 108.–109. lpp.] skaidro, ka motivācija prasa darbinieku ierosmju un vajadzību identifikāciju un izpratni (jādomā, ka no vadītāja puses). Vēl autors skaidro, ka „noteiktas cilvēku motivējošas ierosmes ir kultūrvides iedarbības rezultāts”. Stimula jēdziens grāmatā netiek skaidrots, ir tikai minēti konkrēti stimulu veidi.

J. O’Šonnesi [24, 79. lpp.] nedod ne motivācijas, ne stimulēšanas formulējumus. Ir tikai izklāstīts, kā veidojas motīvi.

L. Kartašova [17] motivāciju skaidro kā uzņēmuma un darbinieku mērķu saskaņošanas procesu, lai pilnīgāk apmierinātu abu vajadzības. Tā ir dažādu personāla ietekmes paņēmienu sistēma, kas virzīta gan uz uzņēmuma, gan darbinieku mērķu sasniegšanu.

Motīvs – apziņas fenomens, indivīda apzināta ierosme uz darbību [17, 88. lpp.].

Stimuls – izvēlēta objekta spēja apmierināt subjekta vajadzības [17, 91. lpp.].

Ļoti daudzpusīgi, dziļi un argumentēti motīvu un stimulu būtība un darbība izklāstīta grāmatā „Organizatoriskā uzvedība” [23]. 158. lpp. ir teikts, ka motīvu un stimulu formēšana un praktiskā lietošana ir cieši saistīta, tāpēc nereti notiek šo jēdzienu sajaukšanu. Taču šo jēdzienu saturs un rašanās secība, formēšana, attīstība, lietošana un mijiedarbība bija pazīstami jau senos laikos. Tabulā attēlots šo jēdzienu izpausmes faktoru salīdzinājums.

Tabula

Indivīda uzvedības motīvu un stimulu salīdzinošā analīze [23, 159. lpp.]

The Comparative Analysis of the Person Behaviour Motives and Stimulus

Faktors	Motīvs	Stimulus
Izcelsmes daba	Iekšēja	Ārēja
Tapšanas kārtība, rašanās secība	Primāra	Atvasināta
Formēšanas pamati	Individuāli	Sociāli
Uzbūves struktūra	Subjektīva	Objektīva
Lietošanas metodes	Daļējas	Kopīgas
Darbības forma	Netieša, pastarpināta	Tieša
Darbības būtība	Ierosme	Piespiešana

Taču stimuli, apejot motīvus, var piespiest indivīdu rīkoties pretēji viņa vajadzībām vai interesēm. Stimuli nodrošina noteiktu normu vai noteiktas kārtības bezierunu ievērošanu.

Beidzot minēto 2 terminu lietošanas analīzi, jānorāda, ka nepieciešams sakārtot vēl dažus terminus.

Latviešu un krievu valodā jēdzieniem „vadīšana” un „menedžments” bieži tiek piešķirta vienāda jēga, taču angļu valodā nav universāla vienojoša jēdziena vadīšanas procesa apzīmēšanai kā, piemēram, vadīšana, vadītājs. Tiek lietoti atsevišķi vārdi – *to manage* (vadīšana komercdarbībā), *to lead, to govern* (vadīšana publiskajā, nekomerciālajā sfērā).

Literatūras avotos var konstatēt dažādus viedokļus par vadīšanas stiliem. Ir avoti, kuros nav sadaļas par stiliem, taču pēc būtības tie tiek pieminēti pie jautājuma par vadīšanas lēmumiem. Tas varētu būt objektīvi, jo galvenā stilu atšķirības pazīme ir vadītāja lēmuma pieņemšanas veids – vienpersonisks vai demokrātisks. Dažos avotos stils tiek aplūkots kā līderisma stils, kaut gan zināms, ka līderis ne vienmēr ir vai var būt profesionāls vadītājs, menedžeris. Pastāv viedoklis, ka 80% līderim piemītošu vai nepieciešamu īpašību var attiecināt nevis uz profesionālajām, bet gan emocionālajām, tātad neformāla rakstura īpašībām. Vadīšanas procesā, līdz ar to arī lēmumu pieņemšanā, primārās ir formālās attiecības un profesionāla lēmumu pieņemšana. Pastāv uzskats, ka optimāls variants grupas darbā ir tad, ja pārī strādā līderis un viņam padots profesionāls menedžeris.

Secinājumi

Autora veiktā analīze ļauj secināt, ka

- gandrīz katrā literatūras avotā ir vairāk vai mazāk atšķirīgi motīvu, motivācijas un stimulēšanas terminu skaidrojumi;
- daudzos avotos netiek aplūkots vai izskaidrots stimula un stimulēšanas jēdziens. Ar to diemžēl grēko dažas populāras skaidrojošās vārdnīcas;
- daudzi autori – M. Meskons, R. Dafts, S. Robins u. c. – jauc motivācijas un stimulēšanas jēdzienus, nenorobežo tos;
- no aplūkotajiem avotiem izsmeļošākais un pieņemamākais motivācijas un stimulēšanas skaidrojums ir E. Kirhlera grāmatā [13] un grāmatā „Organizatoriskā uzvedība” [23];
- analizēto darbu izstrādes un publicēšanas hronoloģija liecina par terminoloģijas sakārtotības uzlabošanos;
- jāturpina arī citu vadībzinības nozarē lietojamo terminu precizēšana.

LITERATŪRA

1. Dunham R., Pierce J. Management. Scot Foresman and Company. 877 p.
2. Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca. R. Grēviņas red. R.: Zinātne, 2000. 702 lpp.

3. Felcers G. Motivēšanas veidi. Tulk. no vācu val. R.: Zvaigzne ABC, 2006. 136 lpp.
4. Gaither N., Frazier G. Production and Operations Management. 8 ed. S-W College Publishing, 1999. 948 p.
5. Griffin R. W. Management. Houghton Mifflin Company. 884 p.
6. International Dictionary of Management. Kogan Page Ltd. 375 p.
7. James A., Stoner R. Management. Edward Freeman Prentice Hall. 796 p.
8. Praude V., Beļčikovs J. Menedžments. Rīga: Vaidelote, 2001. 508 lpp.
9. Svešvārdu vārdnīca. R.: Jumava, 1999. 879 lpp.
10. Te Oxford Dictionary for International Business. Oxford University Press. 1998.
11. Ukolovs V., Mass A., Bistrjakovs I. Vadības teorija. R.: Jumava, 2006. 246 lpp.
12. Vadībzinības rokasgrāmata. R. Helera red. R.: Zvaigzne ABC, 2005. 256 lpp.
13. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Классика МВА. 8-е изд. СПб.: Питер, 2008. 832 с.
14. Бодди Д., Пейтон Р. Основы менеджмента. СПб.: Питер, 1999. 816 с.
15. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. Учебник. 3-е изд. М.: Гардарики, 2002. 528 с.
16. Дафт, Ричард Л. Менеджмент. СПб.: Питер, 2004. 864 с.
17. Каргашова Л. В. и др. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 2003. 220 с.
18. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. Т. 1, 2-е изд. Пер. с нем. Х.: Изд. Гуманит. Центр, 2008. 168 с.
19. Маслоу А. Маслоу о менеджменте. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2003. 416 с.
20. Мескон М. Х. Основы менеджмента. Пер. с англ. М.: Дело, 2005. 704 с.
21. Новый энциклопедический словарь. М.: БРЭ, Изд. «Рипол классик», 2000. 1456 с.
22. Ньюстром В. Джон, Девис Кейт. Организационное поведение. Пер. с англ. СПб.: «Питер», 2000. 448 с.
23. Организационное поведение. Уч. для вузов. 2-е изд. Под ред. Г. Р. Латфуллина. СПб.: Питер, 2008. 464 с.
24. О'Шоннесси Дж. Принципы организации управления фирмой. М., 1999. 296 с.
25. Робинс Стивен, П. Коутлер Мэри. Менеджмент. 6-е изд. Пер. С англ. М.: Изд. Дом «Вильямс», 2004. 880 с.
26. Словарь – справочник менеджера. М.: ИНФРА-М, 1996. 608 с.
27. Современный словарь иностранных слов. М.: Изд. «Русский язык», 2000. 740 с.
28. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение, 8-е изд. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2004.

Summary

The management theory is a new science. As shows the analysis of the scientific literature this consideration doesn't eliminate the disarray in the terminology. From the private experience and the scientific literature resource analysis the author states that there is a huge misunderstanding in perception of two popular terms – motivation and stimulus. These terms are considered as a synonymous or for the explanation of these terms are used the same factors and actions. Under these circumstances occur problems

in the communication both in management education and in research. As the author has found in the different information resources since last decades the use of terminology in publications is improving.

The author is not going to find out the absolute truth in the evaluation of the concepts of motivation and stimulation. The author is expressing his subjective opinion on these issues and gives his own conclusions. The authors' opinion is that the concepts of motivation and of stimulation has to be strictly separated and correctly used both in verbal and non-verbal communication. The author outlines also some more problems in the management theory terminology.

Keywords: *motivation, stimulation, leader, manager, management styles.*

Patērētāju pārrobežu sūdzību risināšanas praktiskās problēmas Eiropas Savienībā

Practical Problems of Consumer Cross-Border Complaints Resolution in the European Union

Laine Fogh Knudsen

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *laine.vitola@gmail.com*

Eiropas Savienībā (ES) patērētāju skaits, kas iepērkas ārpus savas valsts robežām, kopš 2002. gada ir strauji pieaudzis, tāpēc Eiropas Komisija (EK) ar dažādu līdzekļu palīdzību centusies nodrošināt augstu patērētāju līmeņa aizsardzību visā ES. EK min alternatīvās strīdu risināšanas mehānismus kā vienu no efektīvākām patērētāju aizsardzības metodēm. Diemžēl realitātē patērētājam ir jāpiedalās laikietilpīgā un darbietilpīgā sūdzības izskatīšanas procesā un nav garantijas, ka viņš panāks sev labvēlīgu rezultātu. Pētījuma **mērķis** ir noteikt iespējamus risinājumus situācijas uzlabošanai, kurus ar nacionālo institūciju un EK atbalstu var ieviest nekavējoties un arī ilgākā laika posmā.

Atslēgvārdi: ārpusstiesas strīdu izšķiršana, patērētāju pārrobežu aizsardzība, Eiropas Savienība.

Ievads

Tā kā Eiropas Savienības teritorijas paplašinās un robežas starp ES dalībvalstīm izzūd, tad arvien vairāk patērētāju steigjas izmantot iespējas un priekšrocības, ko piedāvā ES vienotais tirgus. Viņi ceļo un iepērkas ES, kā arī izmanto iespējas, ko sniedz e-komercija jeb iepirkšanās internetā. Patērētāju aktīvu pārrobežu iepirkšanos iedrošina un atbalsta Eiropas Komisija, kas uzskata, ka tādējādi tā labvēlīgi veicina Eiropas tirgotāju veselīgo konkurenci, kas savukārt pozitīvi ietekmē patērētājus [4, 4].

EK pārrobežu iepirkšanās veicināšanas kampaņas ir bijušas efektīvas, un patērētāju skaits, kas iepērkas ārpus savas valsts robežām, kopš 2002. gada ir strauji pieaudzis [6, 5; 21], tāpēc EK ir rīkojusies atbilstoši un ar dažādu līdzekļu palīdzību centusies nodrošināt pēc iespējas labāku patērētāju aizsardzību visā ES [4, 5]. EK par vienu no efektīvākām patērētāju aizsardzības metodēm uzskata *alternatīvās strīdu risināšanas* jeb *ārpusstiesas strīdu izšķiršanas* (angļu val. – *Alternative Dispute Resolution* (ADR)) mehānismus un līdz ar to aktīvi piedalās to attīstības veicināšanā [4, 11; 11, 4; 8, 4].

ADR institūcijas ir pazīstamas kā ārpustiesas mehānismi, kas izveidoti Eiropā, lai palīdzētu iedzīvotājiem atrisināt viņu sūdzības par patērētāju tiesību pārkāpumiem, kur patērētāji nav spējuši vienoties ar tirgotājiem par risinājumu. ADR institūcijas parasti darbojas kā vidutājs, piemēram, arbitrs, ombuds, patērētāju padome vai mediators starp patērētāju un tirgotāju, lai palīdzētu abiem pēdējiem vienoties par draudzīgu risinājumu ar saistoša vai rekomendējoša lēmuma palīdzību. ADR priekšrocības ir tā spējas piedāvāt lielāku elastību salīdzinājumā ar tiesu un vairāk piemēroties patērētāju un profesionāļu vajadzībām. Salīdzinājumā ar tiesu šīs sistēmas ir lētākas, ātrākas un neformālākas, tātad pievilcīgākas tiem patērētājiem, kas meklē atbildību [1, 2; 1, 20; 2, 1–2].

Visi šie ārpustiesas mehānismi katrā valstī ir izveidoti atbilstoši šīs valsts īpatnībām, lai nodrošinātu efektīvāku nacionāla mēroga sūdzību izskatīšanu, tādējādi veidojot atšķirīgu darbības mehānismu katrā ES dalībvalstī. Daži ADR ir sabiedriskās iniciatīvas rezultāts, bet citi savukārt privātas iniciatīvas radīti. Dažās valstīs ADR kompetence tiek formāli raksturota kā vispārīga, t. i., ietverot visu veidu patērētāju sūdzību izskatīšanu, tomēr realitātē tam bieži vien ir sektoriāla kompetence, aptverot tikai specifisku patērētāju interešu sfēru [10, 57]. Tieši pateicoties šīm īpatnībām, arī lēmumi, kas tiek pieņemti attiecīgajā institūcijā, ir atšķirīgi. Piemēram, daži lēmumi ir rekomendējoši, citi domāti tikai profesionāļiem, vēl citi ir saistoši abām pusēm [19]. Arī šo institūciju formalitātes atšķiras, tāpēc nacionālo sūdzību izskatīšanā vien nevar skaidri noteikt vislabāko mehānisma veidu, jo visiem iepriekš minētajiem ADR ir savi trūkumi un arī savas priekšrocības. Kura institūcija būs vispiemērotākā, tas ir atkarīgs no katras konkrētās sūdzības [12, 19]. Sarežģītāk ir ar pārrobežu sūdzībām, kurām noteikt vispiemērotāko sūdzību risināšanas institūciju ir vēl grūtāk, jo patērētājs bieži vien nav informēts nedz par sūdzību izskatīšanas procedūram attiecīgajā valstī, nedz par konkrētās valsts likumdošanu, kā arī viņš nevar pats personīgi piedalīties sūdzību izskatīšanas procedūrās.

Tomēr, lai ADR institūcijām nodrošinātu vienlīdz kvalitatīvu darbību, EK ir pieņēmusi divas rekomendācijas (98/257/EC un 2001/310/EC) [3, 2; 14; 15], kas nosaka pamatkritērijus, pēc kuriem tām būtu jādarbojas. Papildus EK 2008. gada 23. aprīlī pieņemtā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komercietās (angļu val. – *Directive of the European Parliament and of the Council on certain aspects of mediation in civil and commercial matters*) [16] nosaka kopējus ES noteikumus noteiktiem civilā procesa aspektiem, kas ir radīti, lai nodrošinātu līdzsvarotas mediācijas un tiesvedības procesu attiecības.

Lai patērētājam atvieglotu piekļuvi šiem mehānismiem, papildus likumdošanas attīstīšanai EK ir izveidojusi arī Eiropas Patērētāju centru tīklu (angļu val. – *European Consumer Centre Network (ECC-Net)*). Tas palīdz patērētājiem pārrobežu sūdzību gadījumos un nodrošina viņus ar informāciju par viņu tiesībām visā ES, kā arī Īslandē un Norvēģijā un palīdz atrast piemērotu ADR institūciju citās ES dalībvalstīs, lai varētu ātri un efektīvi atrisināt patērētāju pārrobežu problēmas [13, 27]. Šādi centri atrodas ikvienā ES dalībvalstī, kā arī Īslandē un Norvēģijā, un EK ar dažādu kampaņu palīdzību aktīvi cenšas veicināt to atpazīstamību visā ES [3, 3; 9, 3; 17, 26–28].

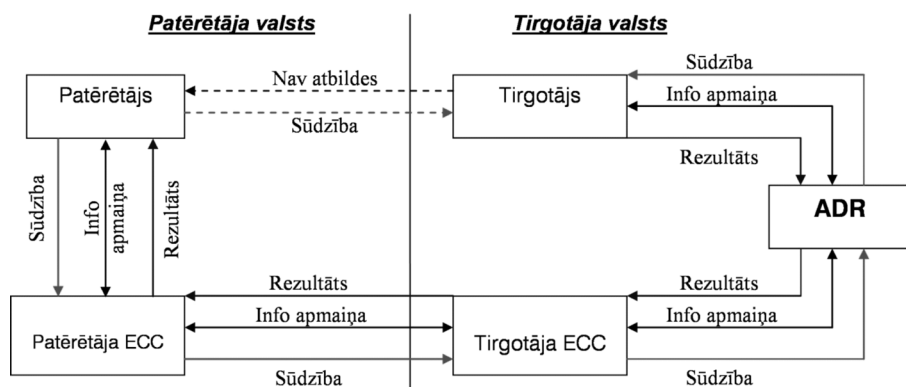
Tā kā aplūkojamais temats ir ļoti plašs, tad galvenā vērība tiks velīta tikai tām problēmām, kas ir tieši saistītas ar patērētāju pārrobežu sūdzību risināšanā iesaistītajām institūcijām Eiropas Savienībā – ADR un ECC-Net.

Patērētāju pārrobežu sūdzību izskatīšanas procesa būtība

Ideālā gadījumā patērētājiem būtu individuāli jāspēj atrisināt problēmas, kas saistītas ar pārrobežu iepirkšanos, tieši sūdzoties tirgotājam tajā valstī, kurā viņš iegādājies preci vai saņēmis pakalpojumu. Pēc tam tirgotājs nopietni izvērtētu patērētāja sūdzību, sniegtu tam atbildi un saskaņā ar Eiropas likumdošanu censtos atrisināt patērētāja problēmu draudzīgā ceļā, ja vien sūdzība būtu pamatota.

Diemžēl daudzos gadījumos tirgotājs atsakās reaģēt uz citas valsts patērētāja prasību vai patērētājs un tirgotājs nevar vienoties par draudzīgu risinājumu, tādēļ ir nepieciešama patērētāju tiesību aizsardzības institūciju, t. i., ECC-Net un ADR institūciju, iesaistīšanās.

Ja patērētājs iegādājies preces vai saņēmis pakalpojumus no tirgotāja savā valstī, tad attiecīgu institūciju atrašana, kurās vērsties ar savu problēmu, būtu salīdzinoši daudz vieglāka nekā tad, ja prece vai pakalpojums iegādāts ārpus savas valsts. Tādos gadījumos neatsveramu palīdzību sniedz ECC-Net [13, 27]. Patērētājam ir jāzina vienīgi sava ECC-Net centra atrašanās vieta vai jāsasazinās ar to, lai grieztos pēc palīdzības. Tālāk patērētāja valsts ECC kontaktējas ar tirgotāja valsts ECC un kopīgi vienojas, kā palīdzēt patērētājam. ECC-Net uzdevums atbilstoši tā darbības vadlīnijām ir būt starpniekam starp patērētāju, kas saskāries ar pārrobežu problēmu, un ADR institūciju, kura kompetencē ir palīdzēt atrast draudzīgu risinājumu patērētāja un tirgotāja konfliktam [17, 27–28].



1. att. Patērētāju pārrobežu sūdzību risināšana jeb ECC-Net un ADR teorētiskā sadarbības shēma

Theoretical Cross-Border Case Handling – the ECC-Net Cooperating with ADR

Tādēļ teorētiski, ja patērētājs nav spējis draudzīgi vienoties par problēmas risinājumu ar konkrēto tirgotāju no ES dalībvalsts, Īslandes vai Norvēģijas, tad viņam būtu jāvēršas savas valsts ECC – *Patērētāja ECC* – pēc palīdzības. Patērētāja ECC šī sūdzība būtu jāpārsūta uz piemēroto ECC, kur atrodas tirgotājs – *Tirgotāja ECC*. Tirgotāja ECC noteiktu vispiemērotāko ADR konkrētajā lietā un pārsūtītu šo lietu kompetentajam ADR. Pēc tam ADR institūcija saskaņā ar savām procedūrām vērstos pie tirgotāja un censtos atrisināt sūdzību draudzīgā ceļā. Kad tas būtu izdarīts, par rezultātiem ADR informētu Tirgotāja ECC, kas pēc tam nosūtītu šo informāciju Patērētāja ECC, kurš jau tālāk informētu patērētāju par ADR pieņemto lēmumu tirgotāja valstī. Lai uzskatāmāk atainotu šo procedūru, autore ir izstrādājusi ECC-Net un ADR teorētisko sadarbības mehānismu (sk. 1. att.).

Šai shēmā redzams: lai atrisinātu viena patērētāja pārobežu sūdzību, bez patērētāja un tirgotāja procedūrā ir iesaistītas vēl trīs institūcijas, un viena no tām ir kompetentā ADR institūcija attiecīgajā tirgotāja valstī. Tās uzdevums ir atrisināt patērētāja sūdzību un vienoties ar tirgotāju par draudzīgu risinājumu. Pārējās divas ir ECC-Net centri, kas pilda starpnieka funkcijas.

Lai gan ADR ir būtiska nozīme EK Patērētāju politikas plānā no 2007. līdz 2013. gadam un EK sludina ADR institūcijas kā efektīvu patērētāju pārobežu sūdzību risināšanas veidu, autore pieredze, kas iegūta, strādājot Eiropas Patērētāju informēšanas centrā *ECC Latvia* 3 gadus, rāda, ka ADR sistēmas diemžēl funkcionē neefektīvi. 2007.–2009. gadā saņemtās sūdzības no ECC-Net ataino problēmu daudz uzskatāmāk [18].

Laika posmā no 2007. līdz 2009. gadam patērētāji kontaktējās ar ECC-Net centriem 167 237 reizes, kur 147 342 gadījumos ECC-Net sniedza patērētājiem informāciju par viņu tiesībām pārobežu jautājumos un padomus par problēmu risināšanu, bet 19 895 gadījumos tika saņemtas patērētāju sūdzības, kur patērētājs bija jau kontaktējies ar tirgotāju, bet pats nebija spējis atrisināt savu problēmu. Sūdzības turpmākā risināšanā viņam bija nepieciešama kompetenta palīdzība. Teorētiski saskaņā ar ECC-Net darbības vadlīnijām [17, 27–28] pēdējām pieminētajām sūdzībām būtu jābūt pārsūtītām uz attiecīgo valstu ADR. Diemžēl kopējais sūdzību skaits, kas tika pārsūtīts uz ADR, šajā laika posmā bija tikai 911 jeb 4,6% no visu ECC-Net saņemto sūdzību skaita. Līdz 2009. gada beigām tikai 367 sūdzības jeb 40,3% no visām sūdzībām, kas bija nosūtītas uz atbilstošo ADR, tika atrisinātas. Risinājums par labu patērētājam vai kompromiss starp patērētāju un tirgotāju tika sasniegts tikai 160 lietām (no 911 lietām), kas ir 17,6% no visām pārsūtītajām lietām uz ADR jeb 0,8% no visām sūdzībām, kas saņemtas ECC-Net no 2007. līdz 2009. gadam. Uzskatāmāk tas ir aplūkojams 1. tabulā.

Praksē redzams, ka pārsūtītais sūdzību skaits kompetentajam ADR ir salīdzinoši neliels un ka ECC-Net ir daudz lielāka nozīme palīdzības sniegšanā patērētājiem un to pārobežu sūdzību risināšanā, nekā tam būtu jābūt atbilstoši tā darbības mērķim.

Realitātē, kad lieta ir saņemta Patērētāja ECC, tā tiek pārsūtīta uz Tirgotāja ECC, kur lietu izskatītāji novērtē juridisko lietas pamatotību un vairākumā gadījumu to cenšas risināt saviem spēkiem. Ja viņi nespēj gūt sekmes šīs lietas risināšanā, tikai tad viņi kontaktējas ar kompetento ADR institūciju vai citu kompetento institūciju,

kas varētu palīdzēt patērētājam, ja tāda ir pieejama. Turpmāk vizuāli attēlota reālā patērētāju pārrobežu sūdzību risināšanas shēma.

1. tabula

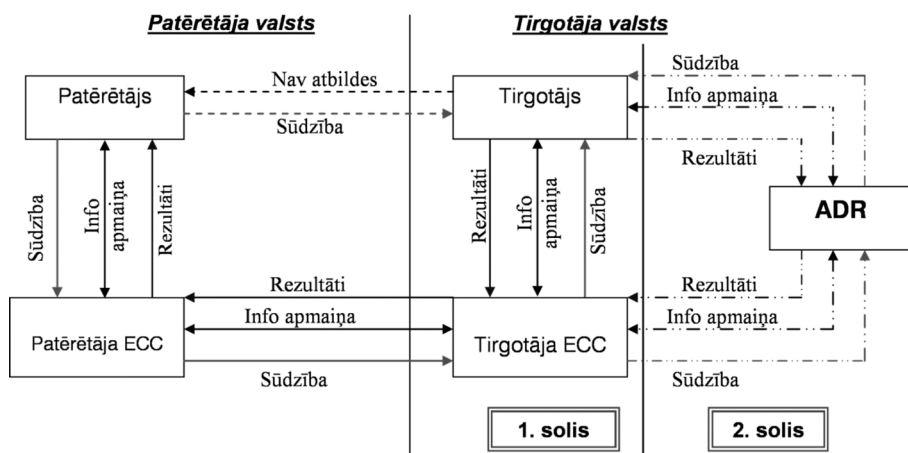
ECC-Net saņemto un pārsūtīto sūdzību analīze par laika posmu no 2007. līdz 2009. gadam

Analysis of Received and Forwarded Consumer Complaints in the ECC-Net from 2007–2009

	Saņemto sūdzību skaits	Slēgto sūdzību skaits	Risinājums par labu patērētājam vai kompromiss	Slēgtās sūdzības bez risinājuma
ECC-Net	19 895	13 640 (68,6% ¹)	6586 (48,3% ²)	4458 (32,7% ²)
Pārsūtīts uz ADR	911 (4,6% ¹)	367 (40,3% ³)	160 (43,6% ⁴ vai 0,8% ¹)	80 (21,8% ⁴)

¹ – % no visām sūdzībām, kas saņemtas ECC-Net. ³ – % no visām sūdzībām, kas pārsūtītas uz ADR.

² – % no visām sūdzībām, kas slēgtas ECC-Net. ⁴ – % no visām no visām sūdzībām, kas slēgtas ADR.



2. att. Reālā patērētāju pārrobežu sūdzību risināšanas shēma
Consumer Cross-Border Case Handling Scheme in Practice

Tātad realitātē ECC-Net nespēj darboties saskaņā ar vadlīnijām, kas tam ir noteiktas, un daudz aktīvāk iesaistās patērētāju pārrobežu sūdzību risināšanā. Kaut arī daudzos gadījumos ECC-Net var palīdzēt patērētājam, tomēr liela daļa sūdzību diemžēl paliek neatrisinātas tieši ECC-Net kompetences trūkuma un tā ierobežoto iespēju dēļ un patērētāji ir spiesti meklēt citas alternatīvas vai vienkārši atteikties no to risināšanas.

Ņemot vērā labumu, ko gūst patērētāji, ja viņu lietas izskata ADR, kuriem ir daudz plašākas iespējas piespiest tirgotāju reaģēt uz sūdzību un ņemt vērā ADR lēmumus, tad būtiski ir noteikt iemeslus, kādēļ sūdzības nav iespējams pārsūtīt kompetentajiem ADR.

Patērētāju pārrobežu sūdzību izskatīšanas procesa problēmas

Raksta autore pieredze rāda, ka ir vairāki iemesli, kas radušies dažādu ekonomisku, politisku, kultūras un citu apstākļu dēļ un kas kavē efektīvi risināt pārrobežu sūdzības. Kopumā ir divu veidu problēmas – organizatoriskās un tās, ar kurām sa-
skaras patērētājs.

Organizatoriskās problēmas

Vispirms ir jāakcentē, ka ES vecajās dalībvalstīs (ES-15) patērētāju aizsardzības politika tiek nepārtraukti attīstīta un nacionāli atbalstīta jau vairāk nekā 15 gadus, t. i., kopš šo valstu pievienošanās ES. Līdz ar to jaunās ES dalībvalstīs ir neapskauzamā situācijā, jo tām tikpat augsta līmeņa patērētāju aizsardzība ir jānodrošina salīdzinoši ļoti īsā laikā. Lai to spētu izdarīt, bieži vien daudzas ADR institūcijas tiek veidotas, pārorganizējot pašreizējās patērētāju tiesību aizsardzības institūcijas. Tāpat jāņem vērā, ka šīs jaunās institūcijas tiek veidotas, ievērojot attiecīgās valsts īpatnības, un to mērķis ir izskatīt nacionālās lietas, kur patērētājs un tirgotājs nāk no vienas valsts un kur likumdošana ir paredzēta nacionālo sūdzību izskatīšanai. Šīs institūcijas pārsvarā ir veidotas vismaz pirms 10 gadiem vai vēl senāk un piemērotas tālaika vajadzībām, bet mūsdienās patērētāju iepirkšanās metodes (piemēram, iepirkšanās internetā un ārvalstīs) ir būtiski manījušās salīdzinājumā ar toreizējo iepirkšanos.

Vēl viena problēma ir nepietiekamais ADR institūciju skaits. Kaut arī 25 no 29 valstīm (ES valstīs, Īslandē un Norvēģijā) ir izveidota un apstiprināta vismaz viena ADR institūcija, kas darbojas saskaņā ar EK rekomendācijām [20], tomēr to kompetences nav pietiekami plašas un neaptver būtiskākos problēmjasautājumus. Līdz ar to ADR institūcijas nav kompetentas risināt pārrobežu sūdzības, ar kurām bieži saskaras un kuras iesniedz patērētāji [10, 57]. Ja arī kompetenta ADR institūcija tiek atrasta, lēmumu raksturs diemžēl bieži ir rekomandatīvs, un tas nozīmē, ka tirgotājs var izvēlēties, vai pildīt pieņemto lēmumu vai ne. Tā kā vairumā valstu nav sankciju pret tirgotājiem, kuri neievēro ADR institūciju lēmumus, tad bieži vien tirgotājs atsakās pildīt pieņemto lēmumu vai arī regulāri atliek tā izpildi [10, 61–66].

Visbeidzot ir jāmin arī tas, ka dažās ES valstīs tirgotājs var brīvi izvēlēties piedalīties vai nepiedalīties ADR procedūrās, t. i., šajās valstīs tiek veidotas tirgotāju asociācijas, ar kurām sadarbojas konkrētas ADR institūcijas un kurās brīvprātīgi var iestāties tirgotāji. Ja tirgotājs ir šādas asociācijas biedrs, viņam ir obligāti jāpiedalās ADR procedūrās un jāievēro ADR institūcijas pieņemtais lēmums, pretējā gadījumā tirgotājs tiks izslēgts no šīs asociācijas, bet tas savukārt ir tirgotāja goda un cieņas jautājums. Turpretī, ja tirgotājs nav iesaistījies šādās asociācijās, tad ADR netiek uzsākta, jo, ņemot vērā ADR institūcijas lēmuma rekomandatīvo raksturu, ja tirgotājs nav brīvprātīgi piekritis palīdzēt patērētājam, arī ADR institūcijas lēmums netiks ņemts vērā [10, 61–66].

Problēmas, ar kurām saskaras patērētājs

Bieži vien lietas izskatīšanas procesā sagaidāmo grūtību un problēmu dēļ patērētājs atsakās no lietas tālākās virzīšanas uz kompetento ADR institūciju vai no lietas turpmākās izskatīšanas jebkurā piemērotā institūcijā un samierinās ar nekvalitatīvo precī vai pakalpojumu un tirgotāja neatsaucību.

Pirmā un nopietnākā problēma ir patērētāju neinformētība par ADR institūcijām un to nozīmi viņu sūdzību iespējamā risināšanā. Pētījums liecina, ka patērētāju informētība par ADR mehānismiem visā ES ir zema, izņemot Spāniju un Čehiju. Turklāt daudz mazāk patērētāju ir gatavi sākt risināt sūdzības sagaidāmo grūtību dēļ – kontaktējoties ar tirgotāju un cenšoties saņemt atbildi. Īpaši tas attiecas uz pārrobežu pirkumu problēmām [5, 91–92].

Nākamā problēma, ar ko saskaras patērētājs sūdzības risināšanā, ir valodas barjera [12, 82]. Diemžēl daudzi patērētāji valodas neprasmes dēļ (neprot nedz tirgotāja dzimto valodu, nedz arī angļu valodu) nav spējīgi individuāli kontaktēties ar tirgotāju un tāpēc neuzsāk savas pārrobežu sūdzības risināšanu. Ir gadījumi, kad patērētājs spēj kontaktēties tikai mutiski, bet atbildīgās institūcijas nevar uzsākt lietas izskatīšanu, jo mutisko vienošanos nav iespējams pierādīt. Gadās, ka tirgotājs angļu valodas zināšanu trūkuma dēļ nespēj atbildēt patērētājam, līdz ar to ir nepieciešama ECC-Net iejaukšanās, lai varētu nodrošināt pirmo kontaktu „patērētājs–tirgotājs–patērētājs”.

Kad pirmais patērētāja kontakts ar tirgotāju ir bijis nesekmīgs un pārrobežu sūdzība ir nosūtīta Patērētāja ECC, bieži vien nākamā problēma, ar ko saskaras sūdzību risinātāji, ir atbildīgo institūciju birokrātiskā sūdzību izskatīšanas procedūra. Piemēram, dažās valstīs ADR institūcijas sūdzības pieņem dažādos veidos, ieskaitot e-pastus, savukārt citās valstīs tiek pieņemtas tikai tādas sūdzības, ko ir parakstījis patērētājs un kas ir sūtītas pa pastu. Šajos gadījumos nepilnību un trūkstošās informācijas iegūšana ir laikietilpīgs process, tāpēc bieži tiek nokavēti iesniegšanas termiņi kompetentajā ADR institūcijā un sūdzības tālākā izskatīšana ir tikai tiesas kompetence.

Vēl viens nopietns šķērslis, kas aizkavē sūdzību nosūtīšanu ADR institūcijai, ir ADR izmaksas. Dažās valstīs ADR institūciju pakalpojumi ir bez maksas, bet citās valstīs par tiem ir jāmaksā un nodeva par lietas uzsākšanu var būt 5–380 eiro atkarībā no valsts, kurā atrodas ADR institūcija, ADR veida, sūdzības rakstura un tās vērtības [10, 67–68]. Bieži vien šīs nodevas dēļ patērētājs atsakās no savas sūdzības tālākas izskatīšanas ADR institūcijā, tādējādi atsakoties no savām likumiskajām tiesībām uz kvalitatīvu precī vai pakalpojumu.

Dažās valstīs ADR institūcijām ir noteikta pieņemamo sūdzību minimuma vai/ un maksimuma vērtība. Ja sūdzības vērtība ir zemāka vai augstāka par noteikto, tā netiek pieņemta un patērētājam ir jāmeklē cits problēmas risināšanas veids [10, 67–68]. Arī sūdzību izskatīšanas procedūras termiņi ADR institūcijām dažādās valstīs ir atšķirīgi – tie var būt, sākot ar pāris nedēļām līdz pat gadam, bet ir bijuši gadījumi, kad sūdzības tiek izskatītas pat ilgāk nekā gadu un slēgtas bez jebkādiem risinājumiem [7, 42].

Iepriekš minētā statistika skaidri atspoguļo to, ka pašreizējo struktūru pārveide un pastāvošie ierobežojumi rada situāciju, ka ADR institūcijas nespēj palīdzēt patērētājiem pārrobežu sūdzību gadījumos. Ja patērētājs vēlas atrisināt radušos problēmu, viņš ir spiests vērsties attiecīgās valsts tiesā. Ļoti daudzos gadījumos patērētājs atteiksies to darīt praktisku grūtību un augsto tiesas izdevumu dēļ. Līdz ar to, lai uzlabotu pašreizējo situāciju, ir nepieciešams veidot pilnīgi jaunus ADR mehānismus, pamatojoties uz jaunu pieeju un meklējot citus efektīvus risinājumus.

Iespējamie risinājumi

Pēc iepriekš teiktā var secināt, ka ADR sistēmas nedarbojas tik ātri un efektīvi, kā EK to ir reklamējusi patērētājiem. Realitātē patērētājam ir jāpiedalās laikietilpīgā un darbietilpīgā sūdzības izskatīšanas procesā bez jebkādam garantijām, ka rezultāts būs patērētājam labvēlīgs. Tādēļ daudzos gadījumos viņš izvēlas nepiedalīties pārrobežu sūdzību izskatīšanas procesā.

Lai risinātu iepriekš minētās problēmas, ir nepieciešama ne tikai aktīva ECC-Net dalība, bet arī nacionālo atbildīgo organizāciju un, visbeidzot, arī EK iesaistīšanās. Bez pēdējo divu iesaistīšanās nav iespējama konstruktīva un efektīva pārrobežu sūdzību ADR mehānismu attīstība.

Vērtējot pašreizējās iespējas, var nekavējoties uzlabot ECC-Net un ADR institūciju sadarbību, kas var paātrināt sūdzību izskatīšanas procedūras gaitu. Piemēram, laikus informēt ECC-Net, kas tālāk informē patērētāju par specifiskajām prasībām un ierobežojumiem, kā arī jauninājumiem, kas sagaidāmi no ADR institūcijām, tādējādi novēršot nepamatotu un nepilnīgu lietu atdošanu patērētājam.

Vēl viena iespēja ir informatīvo un izglītojošo kampaņu veidošana patērētājiem un tirgotājiem. Patērētāju informēšana par pārrobežu procedūru gaitu un patērētāju nepieciešamo ieguldījumu lietas uzsākšanā, kā arī par priekšrocībām, ko sniedz ADR institūcijas, sekmētu patērētāju izglītošanu un samazinātu ECC-Net resursu izmantošanu laikietilpīgām individuālām patērētāju informēšanas procedūrām, kā arī ļautu vairāk pievērsties kompetento ADR institūciju apzināšanai un sūdzību pārsūtīšanai. Pieaugot pieprasījumam pēc kompetentām ADR institūcijām, pieaugtu arī pieprasījums pēc aktīvākas nacionālo atbildīgo institūciju iesaistīšanās ADR jomas attīstīšanā.

Efektīvs tirgotāju regulācijas un uzraudzības mehānisms ir melnie saraksti (*black list*). Vairākās ES valstīs patērētāju aizsardzības institūcijas ir izveidojušas melnos sarakstus, kuros tiek ierakstīti to tirgotāju vārdi, kas atsakās ņemt vērā ADR institūciju rekomendatīvos lēmumus vai atsakās piedalīties ADR procedūrās. Šie saraksti tiek publicēti internetā attiecīgo patērētāju organizāciju mājaslapās, regulāri atjaunoti un ir pieejami visiem interesentiem. Šie saraksti ir mediju intereses objekts, un tie regulāri informē patērētājus plašsaziņas līdzekļos par jaunākajām aktualitātēm. Valstīs, kurās likumdošana atļauj šos sarakstus, tirgotāji cenšas ievērot ADR institūciju lēmumus un piedalīties ADR procedūrās, jo negatīva reklāma nav tirgotāja interesēs. Tā kā daudzās valstīs likumdošana neatbalsta šādus sarakstus, tad tieši likumdošanas piemērošana, lai varētu tos izveidot, ir nacionālo institūciju kompetence. Šādu sarakstu ieviešana ikvienā ES valstī, Īslandē un Norvēģijā būtu efektīvs tirgotāju rosināšanas mehānisms, lai ievērotu ADR lēmumus, iesaistītos ADR procedūrās un uzņemtos atbildību par nekvalitatīvi pārdoto precī vai pakalpojumu.

Lai sekmīgi atrisinātu iepriekš minētās problēmas, būtu nepieciešama arī aktīvāka EK iesaistīšanās. EK spēkos ir izveidot regulu, kas uzraudzītu un regulētu ADR institūciju darbību visā ES, Īslandē un Norvēģijā, noteiktu vienotu patērētāju pārrobežu procedūras gaitu, piemēram, iesnieguma formātu, procedūru dalības maksu, sūdzības minimālo un maksimālo vērtību, izskatīšanas veidu un laika posmu, pieņemto lēmumu raksturu u. tml. Ieviešot vienotu procedūru, tās uzraudzības

gaitu, sodus tirgotājiem, ja netiek ievērota regula, tiktu nodrošināta vienlīdzīga patērētāju aizsardzība visā ES. Sūdzību izskatīšanas vienotu procedūru rezultātā tiktu saīsināts sūdzību izskatīšanas laiks, jo visiem zināmās procedūru prasības ļautu lietu izskatītājiem nekavējoties novērtēt iztrūkstošo informāciju vai dokumentāciju un steidzami pirms lietas pārsūtīšanas to pieprasīt patērētājam. Patērētāji būtu informēti par ADR procedūru vienlīdzību visā ES un daudz vairāk uzticētos ikvienas valsts ADR, līdz ar to vairāk uzticētu savas sūdzības šīm institūcijām. Visbeidzot, vienlīdzīga patērētāju aizsardzība visā ES veicinātu pārrobežu iepirkšanos tādās valstīs, kur līdzšinējās patērētāju aizsardzības institūcijas nav viesušanas uzticību to valstu patērētājos, kurās patērētāju aizsardzība ir augstāka.

Kā pēdējo risinājumu autore piedāvā izveidot vienotu starptautisku pārrobežu ADR institūciju. Tā būtu institūcija, kuras darbība būtu balstīta uz *tiešsaistes strīdu risināšanas* (angļu val. – *online dispute resolution*) darbības principiem, un tās sūdzību izskatīšanas procedūra darbotos pēc vienotām vadlīnijām, būtu lokalizēta tikai vienā institūcijā, ietvertu visu valstu lietu izskatītājus un ekspertus, darbotos pēc vienas apvienotas ADR metodes, kur vienlīdzīgi tiktu ievērotas un pārstāvētas patērētāju un tirgotāju intereses, kā arī ietvertu visas patērētāju aizsardzības problēmas. Šādas ADR institūcijas izveide saīsinātu sūdzību pārsūtīšanas posmus, kas savukārt samazinātu sūdzības izskatīšanas laiku un liekos resursus ADR institūciju nodrošināšanai un izveidei visās ES dalībvalstīs, Īslandē un Norvēģijā. ECC-Net šinī gadījumā darbotos kā kontakta centrs patērētājiem ar pārrobežu sūdzībām un atsijātu pamatotās lietas no nepamatotām un pārsūtītu pamatotās lietas tālāk vienotajai pārrobežu ADR institūcijai. Tādējādi ECC-Net darbotos atbilstoši savām vadlīnijām – patērētāju informēšanai par viņu pārrobežu tiesībām, palīdzības sniegšanai pārrobežu pārkāpumu gadījumos ES, Īslandē un Norvēģijā un atvieglotu patērētāju piekļuvi ADR institūcijai.

Ieviešot kaut tikai vienu iepriekš minēto risinājumu, patērētāju pārrobežu tiesību aizsardzība ES, Īslandē un Norvēģijā uzlabotos, un tas savukārt veicinātu patērētāju drošāku iepirkšanos šajās valstīs un mudinātu patērētājus izmantot iespējas, ko piedāvā ES iekšējais tirgus.

LITERATŪRA

1. Atlas N. F., Stephen K. Alternative dispute resolution. USA: American Bar Association, 2000. 753 p.
2. Fiadjo A. K. Alternative dispute resolution: a developing world perspective. Great Britain: Cavendish Publishing, 2004. 164 p.
3. European Commission Background Document – Workshop on Alternative Dispute Resolution for Consumers in the European Union. Brussels: European Commission, Health and Consumer Protection Directorate General, 2006. 76 p.
4. European Commission Consumer Policy Strategy 2007–2013. Brussels: European Commission, 2007. 13 p.
5. European Commission Consumer redress in the European Union: Consumer experiences, receptions and choices. Brussels: Eurobarometer, TNS Qual+, 2009. 120 p.

6. European Commission Consumer protection in the Internal Market. Brussels: Eurobarometer, 2008. 215 p.
7. European Commission Study on the use of Alternative Dispute Resolution in the European Union Brussels: European Commission, Health and Consumer Protection Directorate General, 2009. 586 p
8. European Commission Summary of the responses to the public consultation on alternative dispute resolution in the area of financial services. Brussels: European Commission, Internal Market and Services DG, 2009. 9 p.
9. European Commission The European Consumer Centres Network. Brussels: European Communities, 2008. 20 p.
10. European Consumer Centre Denmark Cross-border Dispute Resolution Mechanisms in Europe – Practical Reflections on the Need and Availability. Copenhagen: European Consumer Centre Network, 2009. 68 p.
11. European Parliament Redress & Alternative Dispute Resolution in Cross-Border E-commerce Transactions. Brussels: European Parliament, DG Internal Policies of the Union, 2006. 21 p.
12. Nordic Council of Ministers A Study on Alternative Dipute Resolution and Cross-border Complaints in Europe. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2002. 89 p.
13. Vītola L. Eiropas Patērētāju informēšanas centra attīstības perspektīvas. Maģistra darbs. Rīga, 2007. 100 lpp.
14. 98/257/EC: Commission Recommendation of 30 March 1998 on the principles applicable to the bodies responsible for out-of-court settlement of consumer disputes. Brussels: Eur-Lex.
15. 2001/310/EC: Commission Recommendation of 4 April 2001 on the principles for out-of-court bodies involved in the consensual resolution of consumer disputes. Brussels: Eur-Lex.
16. 2008/52/EC: Directive of the European Parliament and the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. Brussels: Eur-Lex.
17. European Commission Grant Agreement for Action (9 of Decision No 20/2004/EC, 2007-2008) Number 17.020100/06/454512. Rīga: ECC Latvia tekošais arhīvs, 2008. 65 lpp.
18. ECC-NET 2007.–2009. gada statistiskie dati no IT-Tool. EU: ECC-Net tekošais arhīvs, 2010.
19. European Commission Information on Alternative Dispute Resolution. Pieejams: http://ec.europa.eu/consumers/redress/out_of_court/index_en.htm (skatīts 28.03.2010.).
20. European Commission Alternative Dispute Resolution database. Pieejams: http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/adr_en.htm (skatīts 28.03.2010.).
21. European Commission Dismantling barriers to cross-border online shopping. Pieejams: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/09/475&format=HTML&aged=0&language=EN> (skatīts 28.03.2010.).

Summary

Continuous promotion of cross-border shopping by the European Commission (hereafter EC) has been successful and the number of consumers shopping cross-border has rapidly increased since 2002. The EC has established different means to ensure a high level of consumer protection in the European Union (hereafter EU). The EC considers

Alternative Dispute Resolution schemes (hereafter ADR) as one of the effective consumer rights protection methods. The EC is promoting ADR as an effective way to solve cross-border consumer complaints. Unfortunately, author's experience has shown the opposite. In reality, consumers have to participate in effortful and time-consuming case handling procedures with no guarantee of an amicable settlement. Therefore the author proposes to develop effective cross-border consumer complaints case handling solutions based on the analysis of cross-border complaints case handling practical problems in ADRs. These solutions could be integrated in all EU member states and would ensure equally efficient cross-border consumer case handling via ADR schemes in all EU member states.

Keywords: *Alternative dispute resolution consumer cross-border protection European Union.*

Klientu apmierinātības indeksa izmantošana augstākajā izglītībā

The Application of Customer Satisfaction Index in Higher Education

Kristīne Zaksa

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *Kristine.Zaksa@lu.lv*

Pēdējās desmitgadēs būtiski mainījusies studentu loma augstākajā izglītībā un aizvien biežāk studentiem tiek piedēvēta klienta loma, līdz ar to aktuālāki kļūst pētījumi par studentu apmierinātību ar studijām un faktoriem, kas to ietekmē. Rakstā apskatīta klientu apmierinātības indeksa modeļa attīstība un šī modeļa lietošana augstākajā izglītībā dažādās pasaules valstīs. Autore testē šo modeļu modifikācijas, izmantojot Latvijas Universitātes 2009. gada absolventu aptaujas datus, kā arī piedāvā priekšlikumus turpmākai studentu apmierinātības modeļa izstrādei.

Atslēgvārdi: klientu apmierinātības indekss, augstākā izglītība, strukturālais vienādojumu modelis.

Ievads

Pasaulē pieeja „students kā klients” vairs nav jauna. Jau 1991. gadā Lielbritānijā Krofords (1991) studentiem augstākajā izglītībā piedēvēja klienta lomu. Tomēr augstākajā izglītībā vēl joprojām nav skaidras pakalpojuma sniedzēja un klienta attiecības, jo students studiju procesa laikā ir arī „partneris” [18].

Augstākajā izglītībā tāpat kā jebkurā citā industrijā klientam ir jābūt primārajam [16]. Augstākās izglītības pakalpojuma klientus var iedalīt 5 grupās: studenti, darbinieki, darba devēji, valdība un sabiedriskais sektors, industrija un plašāka sabiedrība [12]. Bet tiešie klienti tomēr ir studenti [10; 17].

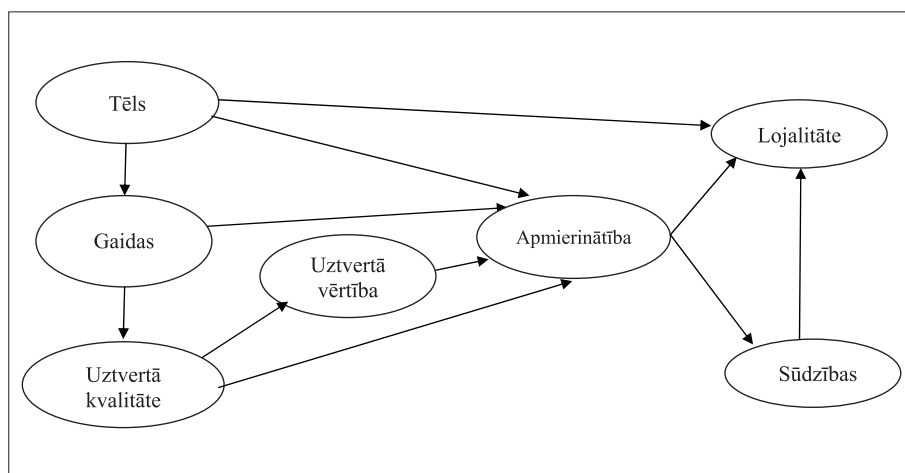
Pieeja „augstākā izglītība kā pakalpojums” vēl joprojām izraisa asas diskusijas, tomēr līdz ar nozīmīgu privātā finansējuma pieaugumu augstākās izglītības finansēšanā augstskolās aizvien aktuālāks kļūst jautājums par studentu piesaisti, studentu apmierinātību, studentu uztverto studiju kvalitāti un lojalitāti.

Nemot vērā minētās tendences augstākās izglītības nozarē, autore par pētījuma **mērķi** izvirza līdz šim izstrādāto klientu apmierinātības indeksa modeļu adaptēšanu augstākajai izglītībai. Mērķa sasniegšanai tiek izvirzīti šādi **uzdevumi**: analizēt klientu apmierinātības indeksa lietošanas teorētiskos aspektus, izanalizēt iepriekš veiktos pētījumus par studentu apmierinātību un to ietekmējošos faktorus, kā arī

izstrādāt priekšlikumus klientu apmierinātības modeļa izveidei augstākajā izglītībā. Raksta nobeigumā, izmantojot 2009. gada Latvijas Universitātes (LU) absolventu aptaujas datus, pētīta studentu apmierinātības veidošanās LU, aprēķināts studentu apmierinātības indekss, kā arī autore piedāvā priekšlikumus turpmākai detalizētāka studentu apmierinātības indeksa modeļa izveidei LU.

Klientu apmierinātības indekss

Klientu apmierinātības pētījumi ir kļuvuši aktuāli jau kopš 20. gs. 70. gadiem. 1989. gadā Mičiganas Universitātē tika izveidota pirmā nacionālā līmeņa klientu apmierinātības mērījumu sistēma – Zviedrijas klientu apmierinātības barometrs (*Swedish Customer Satisfaction Barometer – SCSB*). No SCSB tika atvasināts Amerikas klientu apmierinātības indeksa modelis (*American Customer Satisfaction Index – ACSI*), un, papildinot ACSI, 1998. gadā tika izveidots Eiropas klientu apmierinātības indeksa modelis (*European Customer Satisfaction Index – ECSI*; 1. attēls). Jau 90. gadu vidū klientu apmierinātības indeksa modeļi (*Customer Satisfaction Index – CSI*) tika atzīti un lietoti visā pasaulē gan nacionālā, gan atsevišķu uzņēmumu līmenī [11].



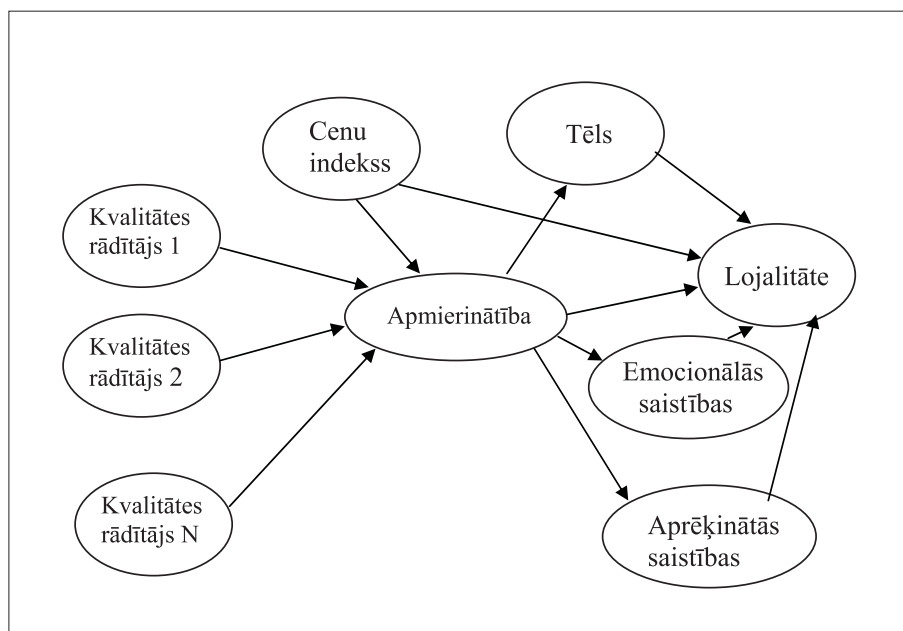
1. att. Eiropas klientu apmierinātības indeksa (ECSI) strukturālais modelis [12]

European Customer Satisfaction Index (ECSI) Structural Model

Klientu apmierinātības indeksa modeļa pamatā ir šādi nenovērojami mainīgie (*latent variables*): uztvertās studiju kvalitātes novērtējums, uztvertās vērtības novērtējums, klienta gaidas, organizācijas tēla novērtējums, apmierinātības novērtējums un klienta lojalitāte. ECSI modelis attēlo klientu apmierinātības saistību ar faktoriem, kas veicina apmierinātību, un apmierinātības ietekmi uz klientu lojalitāti. Klientu apmierinātību ietekmējošie faktori ir šādi: organizācijas tēls, klientu gaidas, uztvertā studiju kvalitāte un uztvertā vērtība, kuru izsaka klienta novērtējums par to, kādu vērtību viņš ir saņēmis par ieguldīto naudu [7].

Visi septiņi minētie faktori nav tieši novērojami. Katru no šiem faktoriem attēlo 2–6 izmērāmi mainīgie (indikatoru), kuri tiek novērtēti, izmantojot klientu aptaujas [7; 15].

Savukārt M. D. Džonsons (2001) uzsver, ka CSI modeļos, it īpaši pakalpojumu nozarēs, ir jāizslēdz nenovērojama mainīgais „gaidas”, jo tā ietekme uz apmierinātību ir nenozīmīga. Viņš arī CSI uzlabotajā modelī iesaka iedalīt mainīgo „kvalitāte” vairākās daļās, „uztverto vērtību” aizstāt ar „cenas indeksu”, tādā veidā izslēdzot „kvalitātes” un „iegūtās vērtības” pārklāšanos, un pievienot jaunu mainīgo – „saistības”, kā arī pētīt „apmierinātības” ietekmi uz „tēlu”, nevis otrādi, kā tas ir ECSI modelī. Džonsona piedāvātais CSI modelis parādīts 2. attēlā.



2. att. Džonsona piedāvātais uzlabotais CSI modelis [11]

The Johnson's Proposed Improved CSI Model

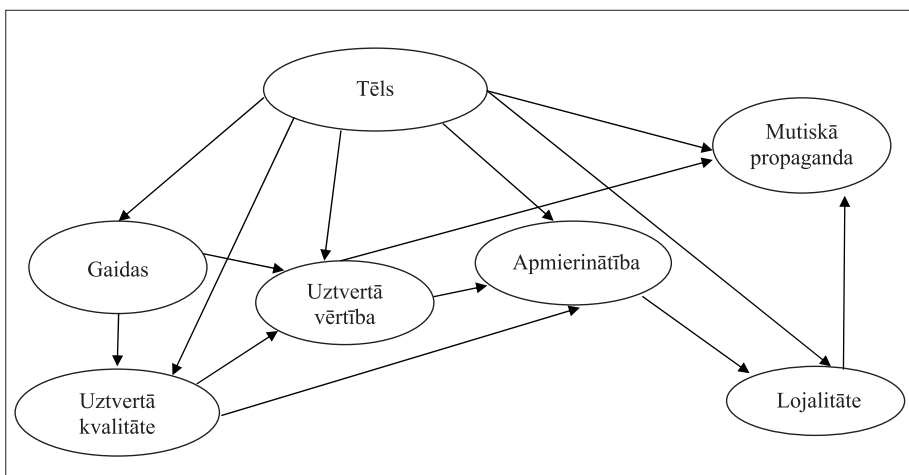
CSI indikatoru un nenovērojamo mainīgo sakarības tiek pētītas, izmantojot vairākas metodes. Populārākās ir parciālā mazāko kvadrātu metode (*Partial Least Squares* – PLS) [11; 5] un strukturēto vienādojumu modelēšana (*Structural Equation Modeling* – SEM). Tā kā modelī tiek iekļauti daudzi nenovērojami mainīgie, tad SEM ir piemērotākā metode [8; 14]. SEM ir faktoranalīzes un regresijas apvienojums, tās mērķis ir modelēt novērojamo mainīgo līdzību un pēc tam meklēt savstarpējo saistību starp tieši nenovērojamiem mainīgajiem. SEM priekšrocība ir tā, ka tiek ņemta vērā novērojumu kļūda, kā arī modelis tiek pamatots ar kovariāciju struktūru, kas parāda asociāciju stiprību starp mainīgajiem un to izkļiedi [3].

Klientu apmierinātības indeksa piemērošana augstākajā izglītībā

CSI faktiski var tikt un arī tiek adaptēts jebkurā nozarē, ņemot vērā nozares specifiku, kā arī patērētāju (klientu) uzvedības īpatnības. 20. gadsimtā augstākā izglītība no elitāras izglītības ir pārtapusi par masu izglītību un aizvien aktuālāki ir kļuvuši jautājumi par augstākās izglītības kvalitāti, augstāko izglītību kā pakalpojumu un studentu kā tiešo augstākās izglītības saņēmēju – klientu. Līdz ar to ir bijuši vairāki mēģinājumi adaptēt CSI modeli augstākajai izglītībai, piemēram, Dānijā, Portugālē, Ķīnā, Norvēģijā un citur. Katrā šai modelī ir ieviesti papildu nenovērojami mainīgie, kā arī netiek iekļauti atsevišķi ECSI vai ACSI standartmodeļa mainīgie.

1999. gadā Dānijā, aptaujājot Orhūsas biznesa skolas studentus, A. Martensens, L. Gronholdts un K. Kristensens adaptēja ECSI modeli augstākajai izglītībai, iedalot studiju kvalitātes faktoru divās daļās – tehniskā kvalitāte un personāla attieksme. Tika izslēgts nenovērojams mainīgais „sūdzības”. Pētījuma rezultāti liecināja, ka šis indeksa modelis ļoti labi izskaidro studentu apmierinātību. Tomēr iegūtie dati parādīja, ka augstākajā izglītībā salīdzinājumā ar citām nozarēm pastāv atšķirīgas sakarības starp nenovērojamiem mainīgajiem. Tā, piemēram, apmierinātību ietekmē ne tikai uztvertā studiju kvalitāte, uztvertā vērtība un gaidas, bet arī organizācijas tēls, un pie tam diezgan nozīmīgi. Toties gaidu ietekme uz apmierinātību bija nenozīmīga [13].

Savukārt H. Alvess un M. Raposo 2002. gadā veiktajā pētījumā CSI modelim pievienoja nenovērojamo mainīgo „mutiskā propaganda” („*word of mouth action*”), ko tieši ietekmē nenovērojams mainīgais „studentu apmierinātība”. Viņi arī studentu uztverto studiju kvalitāti definēja kā funkcionālo kvalitāti – tā ir izglītības pakalpojuma sniegšanas kvalitāte (3. attēls).



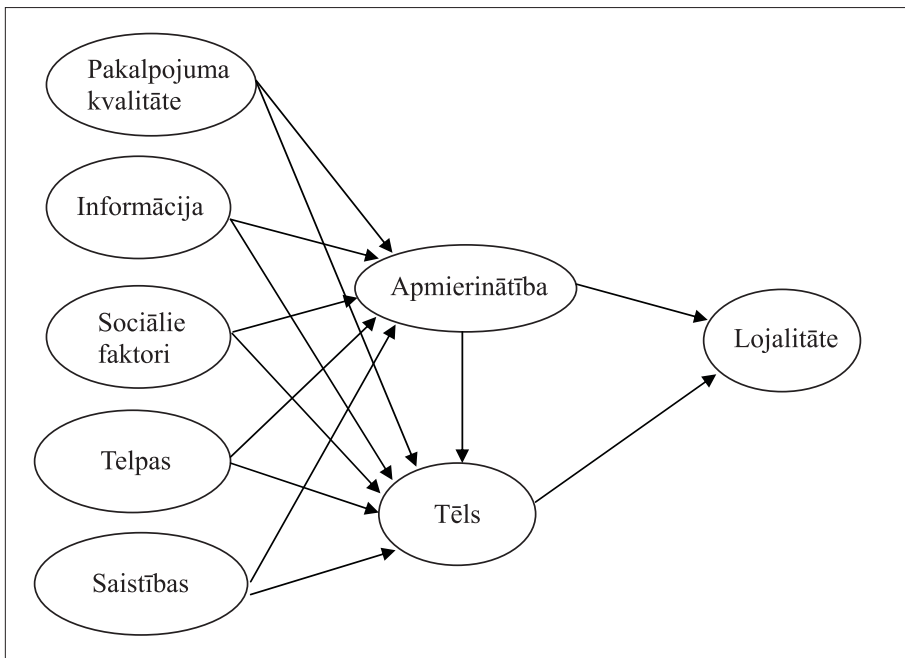
3. att. Portugāles studentu apmierinātības indeksa modelis [2]

Portugal Student Satisfaction Index Model

Līdzīgi Kristensena u. c. pētījumam, arī Portugālē veiktais pētījums apstiprināja, ka universitātes tēls nozīmīgi ietekmē gan studentu apmierinātību ar izglītības

pakalpojumu, gan studentu gaidas, gan arī uztverto vērtību. Studentu gaidu un funkcionālās kvalitātes ietekme uz apmierinātību ir minimāla. Aptaujas dati liecināja, ka vērtībai ir otra lielākā ietekme uz studentu apmierinātību (uzreiz aiz universitātes tēla) un ka studentu apmierinātībai ir tieša un nozīmīga ietekme uz lojalitāti, bet ne uz mutisko propagandu. Mutisko propagandu tieši un nozīmīgi ietekmē lojalitāte.

Ķīniešu pētnieki *Linying Zhang, Zhijun Han* un *Qun Gao* piedāvā CSI modelī iekļaut arī studentu aktivitāti, kas savukārt ietekmē studentu viedokli par studiju kvalitāti, vērtību un studentu apmierinātību. 2004. gadā tika aptaujāti 200 jaunāko kursu studenti, un iegūtie dati liecināja, ka ķīniešu studentu aktivitāte studijās vidēji ietekmē studentu uztverto studiju kvalitāti un vērtību un ka studentu aktivitātei bija nenozīmīga ietekme uz studentu apmierinātību.



4. att. E. Helgesena un Ē. Neseta piedāvātais CSI modelis [9]

Øyvind Helgesen and Erik Nasset Proposed CSI Model

Olesunnas augstskolā Norvēģijā tika testēts nedaudz modificēts Džonsona piedāvātais jaunais CSI modelis (4. attēls). E. Helgesens un Ē. Nesets secināja, ka pakalpojuma kvalitātei ir nozīmīga ietekme gan uz studentu apmierinātību, gan netiešā veidā arī uz lojalitāti. Savukārt rādītāja „saistības” ietekme izrādījās nenozīmīga. Autori arī iesaka detalizētāk noskaidrot tos kvalitātes rādītājus, kas ir nozīmīgi studentam kā klientam [9; 19].

Līdz šim veiktajos pētījumos kopumā autori ir secinājuši, ka augstākajā izglītībā, ņemot vērā tās pakalpojuma specifiku (piem., pakalpojuma sniegšanas ilgums, finansēšanas avoti, piedāvāto izglītības pakalpojumu klāsts) un studentu kā tiešo klientu specifiku (piem., dažādās studiju motivācijas), ir nepieciešams izstrādāt

CSI modeli ar šai nozarei raksturīgākajiem rādītājiem, kas būtu piemērojams arī nacionālajā izglītības sistēmā un dotu iespēju salīdzināt augstskolu sasniegtos rezultātus studiju jomā arī starpvalstu līmenī.

Klientu apmierinātības indeksa lietošanas iespējas Latvijas Universitātē

Modelis

Iepriekš veikto pētījumu analīze rāda, ka ir bijuši mēģinājumi adaptēt augstākajai izglītībai gan ECSI modeli, gan uzlaboto Džonsona modeli. Visos pētījumos ir secināts, ka svarīgākie nenovērojami mainīgie šajā modelī ir kvalitāte, apmierinātība un tēls. Visiem šiem rādītājiem ir nozīmīga ietekme uz studentu lojalitāti, kas, pieaugot augstākās izglītības nozīmībai ekonomikā, kā arī saasinoties konkurencei starp augstskolām, kļūst aizvien nozīmīgāka universitātes vadības līmenī. Lai izveidotu augstākajā izglītībā piemērojamu CSI, autore piedāvā pārbaudīt gan ECSI modeli (1. att.), gan arī Džonsona uzlaboto modeli (2. att.). Pēc Džonsona ieteikuma abos modeļos gaidas tiek izslēgtas, jo to ietekme uz studentu apmierinātību pēc pakalpojuma saņemšanas ir zudusi.

No iegūtajiem rezultātiem tiks izstrādāti priekšlikumi modeļa tālākai modificēšanai un papildināšanai.

Izlase un aptauja

Latvijas Universitātes Informācijas sistēmā (LUIS) periodā no 2009. gada 15. maija līdz 6. jūlijam tika veikta topošo LU absolventu aptauja, lai izpētītu studentu motivāciju, gaidas un apmierinātību attiecībā uz augstāko izglītību. Aptauja veidoja 90 jautājumi par studiju pieredzi LU, LU tēlu, faktoriem, kas ietekmē absolventu lēmumu turpināt vai neturpināt studijas, studiju finansējumu un nodarbinātību. Aptaujā tika izmantotas trīs jautājumu formas: jautājumi ar piedāvātiem atbilstošu variantiem, atklāti jautājumi un jautājumi ar vērtēšanas skalu no 1 līdz 7, kur 1 nozīmē „pilnīgi nepiekrītu” un 7 nozīmē „pilnīgi piekrītu”.

Studentu apmierinātības indeksa modeļa izveidei un pārbaudei tika izmantota aptaujas pirmā daļa.

Aptaujā piedalījās 2141 respondents jeb 42% LU 2009. gada vasaras absolventu. Aptaujātie pārstāv vecuma grupu no 20 līdz 60 gadiem, vidējais vecums – 25 gadi, turklāt apmēram 90% visu respondentu pārstāv vecuma grupu no 20 līdz 36 gadiem. 68,2% aptaujāto absolvējuši pamatstudiju programmas, bet 31,8% – augstākā līmeņa studiju programmas. Četras nozares, kuras visbiežāk pārstāvētas šajā respondentu izlasē, ir komerczinības (30,18%), dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas (19,06%), humanitārās zinātnes un māksla (17,03%), komunikāciju, politikas, psiholoģijas vai citas sociālās zinātnes (11,40%). Tām seko tiesīzbzinātne (9,93%), veselības aprūpe un sociālā labklājība (6,58%) un izglītības zinātne (5,58%). Nejausās izlases procentuālais sadalījums pa studiju līmeņiem un pa studiju nozarēm līdzinās attiecīgi ģenerālās kopas procentuālajam sadalījumam.

Datu analīzes metodoloģija

Strukturētā modeļa izveidei un analīzei tika izmantota datorprogramma AMOS (*Analysis of Moment Structures*).

Datu novērtējumu ieteicams veikt divās daļās: vispirms izveidot tā saucamo mērījumu modeli (*measurement model*), uz kā pamata pēc tam tiek veidots strukturālais modelis [1]. Savukārt mērījumu modeļa izveidei tika izmantota faktoru analīze.

Iegūtie rezultāti

Sākotnējais ECSI modelis pēc iegūtajiem aptaujas datiem neapstiprinājās. Veicot faktoru analīzi, indikatori tika sagrupēti 3 daļās, izskaidrojot tikai trīs nenovērojamus mainīgos: kvalitāti, apmierinātību un tēlu. No modeļa nācās izslēgt vairākus kvalitātes indikatorus un apmierinātību raksturojošos indikatorus, abus „uztverto vērtību” raksturojošos indikatorus, jo tie neiekļāvās modelī (pēc modeļa derīguma vērtībām). Lojalitāti izskaidrojošie indikatori neizskaidroja lojalitāti kā atsevišķu nenovērojamo mainīgo, līdz ar to arī šie indikatori tikai izslēgti no turpmākās modeļa sakarību pētīšanas. Autore pieņem, ka šai problēmai varētu būt divi cēloņi: vai nu indikatori netika precīzi formulēti, vai arī studentu apmierinātībai, uztvertajai studiju kvalitātei un tēlam nav tiešas saistības ar studentu lojalitāti.

Savukārt visi aptaujas anketā iekļautie jautājumi par Universitātes tēlu ļoti labi izskaidroja nenovērojamo mainīgo „tēls”.

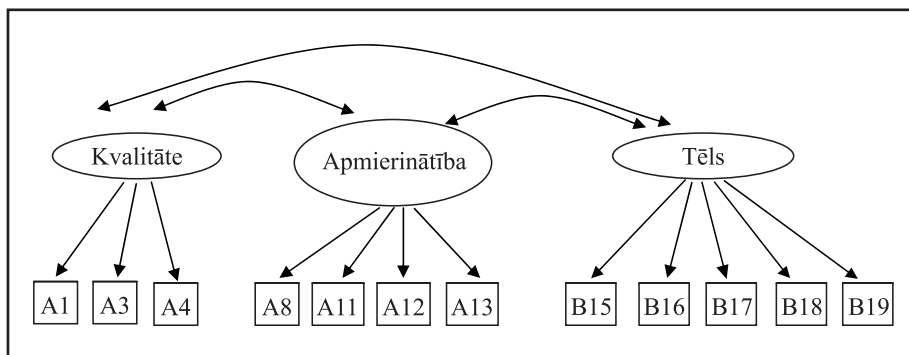
Empīriskajā modelī iekļautie nenovērojamie mainīgie un to indikatori attēloti 1. tabulā.

1. tabula

Teorētiskā strukturālā modeļa nenovērojamie mainīgie un to indikatori

Novērojamie mainīgie	Indikatori
Universitātes tēls	B15 Universitātes prestižs B16 Ieguldījums valsts attīstībā B17 Atzīta izglītība B18 Inovatīva un uz nākotni orientēta B19 Kopējais tēla novērtējums
Uztvertā studiju kvalitāte	A1 Vide A3 Akadēmiskā personāla attieksme A4 Studiju organizācija
Studentu apmierinātība	A8 Apmierinātība ar programmas saturu A11 Apmierinātība ar sniegto studiju kvalitāti A12 Apmierinātība ar studiju procesu A13 Apmierinātības novērtējums kopumā

5. attēlā parādīts gala mērījumu modelis, kur A un B attiecīgi ir aptaujas anketas jautājumu kodī, un 2. tabulā redzami mērījumu modeļa derīguma rādītāji.



5. att. Mērījumu modelis
Measurement Model

Avots: veidojusi autore.

Modeļa derīguma rādītāji atbilst pieņemtajām normām, un GFI liecina, ka modelis izskaidro 94,6% datu variāciju, kas ir pietiekami augsts rādītājs, lai nākamajā solī varētu veidot strukturālo vienādojumu modeli (SEM).

2. tabula

Mērījuma modeļa derīguma rādītāji

Absolūtie derīguma rādītāji	Vērtība	Atbilstības līmenis	Atbilstība
Hī kvadrāts	735,1	Netiek piemērots*	Netiek piemērots*
Brīvības pakāpju skaits	51		
Piemērotības indekss (GFI)**	0,946	0 – slikts 1 – teicams	Laba
Kvadrātsakne no aproksimācijas kļūdu kvadrāta vidējā (RMSEA)**	0,079	< 0,05–0,08	Apmierinoša

* Izlasēm, kas ir lielākas par 200, Hī kvadrāta un brīvības pakāpju attiecību vairs neizmanto kā derīguma rādītāju [8].

** GFI – Goodnes-of-fit-index, RMSEA – Root mean square error of approximation.

Pēc mērījuma modeļa apstiprināšanas tiek pētītas savstarpējās nenovērojamo mainīgo (uztvērtā studiju kvalitāte, apmierinātība, tēls) sakarības. Autore piedāvā izpētīt šo trīs mainīgo sakarības gan pēc ECSI modeļa (tēla un uztvērtās studiju kvalitātes ietekme uz studentu apmierinātību, kā arī tēla ietekme uz uztvērto studiju kvalitāti – A modelis, 6. att.), gan arī pēc Džonsona piedāvātā uzlabotā modeļa (uztvērtās studiju kvalitātes ietekme uz studentu apmierinātību un apmierinātības ietekme uz tēlu – B modelis, 7. att.). Gan A, gan B modeļa derīguma rādītāji atbilst pieņemtajām normām, pie tam B modeļa AGFI un RMSEA rādītāji ir nedaudz labāki nekā A modeļa rādītāji (3. tabula).

3. tabula

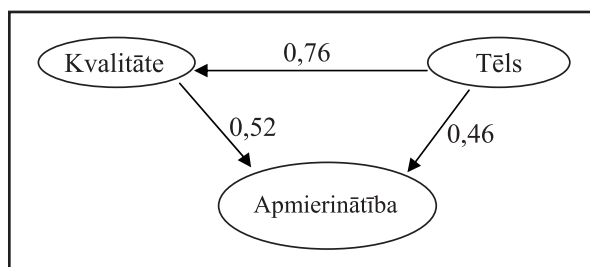
Strukturēto vienādojuma A un B modeļa derīguma rādītāji

Absolūtie derīguma rādītāji (kritēriji)	Atbilstības līmenis	A modeļa derīguma rādītājs	A modeļa atbilstība	B modeļa derīguma rādītāji	B modeļa atbilstība
Hī kvadrāts Brīvības pakāpju skaits	Netiek piemērots*	735,1 51	Netiek piemērots*	736,8 52	Netiek piemērots*
Piemērotības indekss (GFI)**	0 – slikts 1 – teicams	0,946	Laba	0,946	Laba
Koriģētais piemērotības indekss (AGFI)	0 – slikts 1 – teicams	0,918	Laba	0,919	Laba
Kvadrātsakne no aproksimācijas kļūdu kvadrāta vidējā (RMSEA)**	< 0,05–0,08	0,079	Apmierinoša	0,078	Apmierinoša
Salīdzinošais atbilstības indekss (CFI)**	0 – slikts 1 – teicams	0,961	Laba	0,961	Laba

* Izlasēm, kas ir lielākas par 200, Hī kvadrāta un brīvības pakāpju attiecību vairs neizmanto kā derīguma rādītāju [8].

** GFI – *Goodnes-of-fit-index*, AGFI – *Adjusted Goodnes-of-fit-index*, RMSEA – *Root mean square error of approximation*, CFI – *Comparative fit index*.

6. attēlā ir parādīti A modeļa nenovērojamo mainīgo standartizētie regresijas koeficienti, kas izskaidro šo mainīgo savstarpējo ietekmi, pamatojoties uz ECSI pieņēmumu, ka tēls ietekmē kvalitātes un apmierinātības rādītājus. Ja tēla standartnovirze izmainīsies par 1, tad apmierinātība pieaugs par $0,46 + 0,76 \times 0,52 = 0,86$ standartnovirzēm (tiešās ietekmes un netiešās ietekmes summa). Savukārt, ja kvalitātes standartnovirze izmainīsies par 1, tad studentu apmierinātība pieaugs par 0,52 standartnovirzēm.

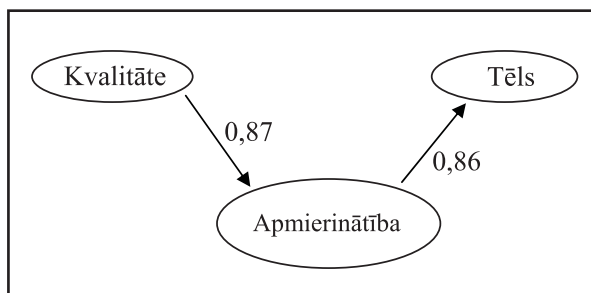


6. att. Strukturālais A modelis
Structural Model A

Avots: veidojusi autore.

7. attēlā ir parādīti B modeļa nenovērojamo mainīgo standartizētie regresijas koeficienti, kas izskaidro šo mainīgo savstarpējo ietekmi, pamatojoties uz Džonsona

ieteikumu tēla veidošanos skaidrot ar tiešu apmierinātības ietekmi un netiešu kvalitātes ietekmi (kvalitāte tieši ietekmē apmierinātību). Ja apmierinātības standartnovirze izmainīsies par 1, tad tēla novērtējums pieaugs par 0,86 standartnovirzēm. Savukārt, ja kvalitātes standartnovirze izmainīsies par 1, tad studentu apmierinātība pieaugs par 0,87 standartnovirzēm un kvalitātes netiešā ietekme uz tēlu būs $0,87 \times 0,86 = 0,75$ standartnovirzes.



7. att. **Strukturālais B modelis**
Structural Model B

Avots: veidojusi autore.

Savukārt nestandardizētie regresijas koeficienti skaidro – ja apmierinātība pieaugs par 1 punktu, tad tēla novērtējums izmainīsies par 0,77. Ja kvalitātes novērtējums izmainīsies par 1, tad apmierinātība pieaugs par 1,61 un tēla novērtējums pieaugs par $1,6 \times 0,77 = 1,24$ (B modelis).

A un B modeļa nestandardizētie un standartizētie regresijas koeficienti attēloti 4. tabulā.

4. tabula

A un B modeļa nestandardizētie un standartizētie regresijas koeficienti

Modelis	Mainīgo ietekme	Nestandardizētie regresijas rādītāji	Standartizētie regresijas rādītāji
A	Kvalitāte ← Tēls	0,461	0,76
	Apmierinātība ← Kvalitāte	0,963	0,52
	Apmierinātība ← Tēls	0,511	0,46
B	Apmierinātība ← Kvalitāte	1,61	0,87
	Tēls ← Apmierinātība	0,77	0,86

Apmierinātības indeksu var aprēķināt pēc formulas [6], pielāgojot to 7 punktu skalai (indikatoru piedāvātā maksimālā vērtība veiktajā studentu aptaujā bija 7):

$$\text{Apmierinātības indekss} = \frac{\sum_{i=1}^n w_i x - \sum_{i=1}^n w_i}{9 \sum_{i=1}^n w_i} \times 100 \times \frac{10}{7}, \text{ kur}$$

w – nestandardizētie regresijas koeficienti;

x – apmierinātības indikatori;

n – indikatoru skaits.

5. tabula

Apmierinātības indeksa aprēķināšana

Indikatori	Regresijas koeficienti, w	Indikatoru vidējie	Indikatoru summa	Regresijas koeficientu un vidējo indikatoru reizinājumu summa	Indekss (vērtība 1–100)
A8	0,811	4,67	3,875	19,53	61
A11	1,005	4,81			
A12	1,059	4,72			
A13	1,000	5,33			

Pēc Formeļa piedāvātās metodes 2009. gada LU vasaras absolventu apmierinātības indekss ir 61 (no 100). Rādītājs ir nedaudz virs vidējā, un tas liecina, ka vidēji 2009. gada vasaras LU absolventi ir bijuši apmierināti ar studijām LU.

Veiktā studentu aptauja un datu analīze liek secināt, ka studentu uztvertās studiju kvalitātes novērtējumam ir nozīmīga ietekme uz kopējo studentu apmierinātību, kā arī uztvertā studiju kvalitāte netiešā veidā, bet ļoti nozīmīgi ietekmē Universitātes tēla novērtējumu. Studentu apmierinātība tiešā veidā un būtiski ietekmē Universitātes tēla novērtējumu.

Secinājumi un priekšlikumi

Analizējot veiktos pētījumus par studentu apmierinātības indeksa modeļa izveidi, var secināt, ka ECSI modelis ir jāaizstāj ar Džonsona modeļa modifikāciju, kur kvalitātei ir tieša ietekme uz apmierinātību un apmierinātībai ir tieša ietekme uz tēla vērtējumu. Savukārt mainīgā „cenu indekss” iekļaušana studentu CSI modelī ir iespējama tikai maksas studijās. Tā kā gan Dānijas, gan Norvēģijas pētījumos kvalitātes rādītāju iedalīšana vairākās daļās attaisnojās, bet Portugāles un autores veiktajā pētījumā neattaisnojās, nepieciešams veikt papildu pētījumu, kur konkrētāk jādefinē kvalitātes indikatoru atsevišķas grupas un jāveic atkārtota studentu aptauja, lai noskaidrotu studentiem nozīmīgākos kvalitāti raksturojošos indikatorus. Nepieciešams arī precizēt lojalitātes indikatorus, jo, pēc 2009. gada absolventu iegūtajiem aptaujas datiem, pieņemtie lojalitātes indikatori tomēr neraksturoja lojalitāti kā atsevišķu nenovērojamo mainīgo.

2009. gada studentu aptaujas datu analīze, izmantojot strukturēto vienādojumu modelēšanu un iepriekš izstrādāto klientu apmierinātības indeksa modeļu principus (ECSI un Džonsona ieteikumus), parādīja, ka LU absolventi drīzāk ir apmierināti ar studijām un viņu apmierinātību lielā mērā ir ietekmējusi viņu uztvertās studiju kvalitātes novērtējums. Universitātes tēla novērtējumu būtiski ietekmē studentu apmierinātība un netiešā veidā arī studentu uztvertās studiju kvalitātes novērtējums.

Kopumā studentu augstākās izglītības modeļa izveide turpmāk var lieliski kalpot kā augstākās izglītības kvalitātes un studentu apmierinātības barometrs, kas ļaus salīdzināt studentu apmierinātību pa dažādiem gadiem augstskolas iekšienē, starp augstskolām, kā arī iespējama salīdzināšana starptautiskā līmenī.

LITERATŪRA

1. Anderson J. & Gerbing D. Structural equation modelling in practice: a review and recommended two step approach, *Psychological Bulletin*, 103(3), 1988, p. 411–423.
2. Alves H., Raposo M. Conceptual Model of Student Satisfaction in Higher Education. *Total Quality Management*, vol. 18, No. 5, 2007, p. 571–588.
3. Chakrapani C. *Statistics in Market Research*. Arnoldpublishers, 2004.
4. Crawford F. *Total quality management*. Committee of Vice-Chancellors and Principals, Occasional paper. London, December, 1991.
5. Fornell C. A national customer satisfaction barometer: the Swedish experience. *Journal of Marketing*, 56, January, 1992, p. 6–21.
6. Fornell C., Johnson M., Anderson E., Cha J. and Bryant B. The American customer satisfaction index: nature, purpose, and findings. *Journal of Marketing*, 60, October, 1996, p. 7–18.
7. Grønholdt L., Martensen A. & Kristensen K. The relationship between customer satisfaction and loyalty: Cross-industry differences. *Total Quality Management*, vol. 11, No. 4/5/6, July, 2000, p. 509–514.
8. Hair J., Anderson R., Tatham R. and Black W. *Multivariate Data Analysis*. 5th edn, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 1998.
9. Helgesen Øyvind and Nettet Erik. What accounts for students' loyalty? Some field study evidence. *International Journal of Educational Management*, vol. 21, No. 2, 2007, p. 126–143.
10. Hill F. M. Managing service quality in higher education: the role of the student as primary consumer. *Quality Assurance in Education*, vol. 3, No. 3, 1995, p. 10–21.
11. Johnson M. D., Gustafsson A., Andreassen T. W., Lervik L. and Cha J. The evolution and future of national customer satisfaction index models. *Journal of Economic Psychology*, vol. 22, 2001, p. 217–45.
12. Kanji G. K., Tambi A. M. Total Quality management in UK higher education institutions. *Total Quality Management*, vol. 10, No. 1, 1999, p. 129–153.
13. Martensen A., Grønholdt L., Eskildsen J. and Kristensen K. Measuring student oriented quality in higher education: application of the ECSI methodology. In *Proceedings from the TQM for Higher Education Conference 'Higher Education Institutions and the Issue of Total Quality*, Verona, 30–31. August, 1999, 371–383.
14. O'Loughlin C., Coenders G. Estimation of the European Customer Satisfaction Index: maximum likelihood versus partial least squares. Application to postal services. *Total Quality Management & Business Excellence*, vol. 15, No 9–10, 2004.
15. Ryan M. J., Buzas T. & Ramaswamy V. Making CSM a Power Tool. *Marketing Research*, 7(3), 1995, p. 11–16.
16. Spanbauer S. J. Reactivating higher education with TQM. *Total Quality Management*, vol. 6, No. 5&6, 1995, p. 519–538.
17. Wallace J. B. The Case for Student as Customer. *Quality Progress*, vol. 32, February, 1999, p. 47–51.
18. Yorke M. Assuring quality and standards in globalised higher education. *Quality Assurance in Education*, vol. 7, No. 1, 1999, p. 14–24.
19. Zabala I., Panadero G., Gallardo L. M., Amate C. M., Sa´nchez-Galindo M., Tena I. and Villalba I. Corporate reputation in professional services firms: reputation management

based on intellectual capital management. *Corporate Reputation Review*, vol. 8, No. 1, 2005, p. 59–71.

20. Zhang L., Han Z., Gao Q. Empirical Study on the Student Satisfaction Index in Higher Education. *International Journal of Business and Management*, vol. 3, No. 9, 2008, p. 46–51.

Summary

The research on student satisfaction and the factors which have an influence on it is becoming more essential in last decades. The perspective „student as customer” is not new anymore. Also the higher education nowadays very often is perceived as a service. The author discusses the application of customer satisfaction index in higher education as well as gives suggestions for the development of this index model on the bases of empirical study at University of Latvia done in year 2009. For the data analysis the structural equation modelling is applied.

Keywords: *Customer satisfaction index, higher education, structural equation modelling.*

Sieviešu – valsts augstāko amatpersonu – viedokļu analīze par dzimumlīdztiesības problēmām publiskajā pārvaldē un politikā Latvijā

Analysis by Senior State Officials, Who are Women, on Gender Equality Issues in Public Administration and Politics in Latvia

Agate Zaķe

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1010
E-pasts: agate.zake@inbox.lv

Eiropā Latvija ir viena no pirmajām valstīm, kurā tiesiski jau 1918. gadā atzina, ka abiem dzimumiem ir vienādas tiesības vēlēties un tikt ievēlētiem valsts pārvaldes institūcijās. Tomēr vēl joprojām 21. gadsimtā nedz lēmējvaras, nedz izpildvaras institūcijās sievietes nav pārstāvētas proporcionāli salīdzinājumā ar vīriešiem. Ne tikai privātajā sektorā, bet arī publiskajā pārvaldē galvenos vadošos amatus Latvijā pārsvarā ieņem vīrieši (piemēram, nekad par Ministru prezidentu nav izraudzīta sieviete). Nereti kā lielākais dzimumu līdztiesības sasniegums tiek atzīts, ka bijusī Latvijas prezidente ir sieviete un dažus augstākos valsts amatus ieņem sievietes, tomēr tas nav uzskatāms par pietiekamu, lai nodrošinātu sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā. Tai pašā laikā Latvijā sieviešu īpatsvars iedzīvotāju vidū ir 54% (pilsētās sieviešu skaits procentuāli ir 55%, bet laukos – 52%), Latvijas likumdošanā nav noteikti ierobežojumi sievietei realizēt un izmantot savas tiesības politiskajā, ekonomiskajā, sociālajā, kultūras vai jebkurā citā sfērā, kā arī sievietēm ir augstāks izglītības līmenis (vairākums studentu un arī absolventu ir sievietes, novērots, ka sievietes studiju laikā ir centīgākas). Raksta **mērķis** ir noskaidrot sieviešu – valsts augstāko amatpersonu – viedokli saistībā ar līdztiesības iespējām vadošos amatos publiskajā pārvaldē Latvijā. Rakstā apskatīts teorētiskais materiāls par dzimumlīdztiesības problemātiku Latvijā, kā arī atspoguļoti autores pētījuma rezultāti.

Atslēgvārdi: sieviete, valsts amatpersona, dzimumlīdztiesība, publiskā pārvalde, politika.

Ievads

Laika posmā no 1945. gada līdz mūsdienām par valstu un valdību vadītājiem kļuvušas vairāk nekā 80 sievietes, 90% no viņām ievēlētas pēc 1979. gada (kad pie varas nāca Apvienotās Karalistes premjerministre Margareta Tečere), lielākā daļa – pēc 1990. gada (neskaitot ministres) [5, 22]. Pēdējo 30 gadu laikā ir noticis nopietns pavērsiens – sieviešu skaits vadošos amatos ir pieaudzis, arvien biežāk sievietes uzņēmība un centieni ieņemt šos amatus tiek vērtēti pozitīvi. Tomēr joprojām dažādi

ienesli kavē sieviešu pašrealizāciju, to pierāda arī autores pētījuma rezultāti. Bieži respondentes atzina, ka sievietei sevi ir jāpierāda un jāapliecina smagākā darbā.

Tiek uzskatīts, ka sievietes nav piemērotas augstiem amatiem, jo ir sociālākas, iejūtīgākas, apveltītas ar augstāku morāli un tāpēc nav piemērotas grūtajam vadītāja amatam, kā arī sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem sociālo lomu konfliktus savā dzīvē saskata biežāk, jo šīs lomas labāk apzinās. Sieviete tipisks lomu konflikts veidojas starp stereotipizēto sievas un mātes tēlu, kam atbilst tādas īpašības kā maigums, pakļāvība, un īpašībām, kuras sievietei nepieciešamas profesionālā darbā, kā arī konkurencē, – aktivitāte, mērķtiecība un pat agresivitāte. Sieviete ir raksturīgas bailes no panākumiem profesionālajā jomā. Šīs lomas profesionālajā realizācijā sievieti it kā padara sievišķi mazāk vērtīgu, jo vīrieši uzskata, ka sievietes nedrīkst būt gudrākas par vīrieti, profesionāli veiksmīgākas u. tml. [4, 66]. Sievietes, kuras vēlas sevi realizēt gan profesionālajā jomā, gan ģimenē, šī iemesla dēļ nereti ir spiestas karjerā izvēlēties taktiku „soli aiz vīrieša”, viņu „palaizot pa priekšu”.

Eiropas Komisijas ziņojumā „Vīriešu un sieviešu līdztiesība – 2009” norādīts, ka sieviešu skaits vadošos amatos Eiropas Savienībā (ES) pēdējos gados bijis stabils, vidēji 30%, taču lielākajā daļā dalībvalstu šis rādītājs ir zemāks. ES no augsti vērtētu uzņēmumu valdes direktoriem tikai 3% ir sievietes, bet no uzņēmuma desmit valdes locekļiem viena ir sieviete. Nevienas ES valsts centrālās bankas pārvaldnieka amatā nav sieviete, bet šo institūciju augstākajās lēmējstruktūrās ir tikai 16% sieviešu. Tas ir paradoksāli, jo sievietes, kuras studē uzņēmējdarbību, vadību un tiesību zinības, skaitliski pārspēj vīriešus. Politikā pēdējā desmitgadē ir bijušas pozitīvas tendences vairumā ES valstu, tomēr progress ir lēns un kopējie rādītāji joprojām zemi. Tādu sieviešu vidējais skaits, kuras ir valstu parlamentu deputātes, no 1997. līdz 2008. gadam ir pieaudzis par 16–24%, bet atsevišķās valstīs tas svārstās no 9 līdz 46%. Valstu valdībās no katriem četriem vadošajiem ministriem viena ir sieviete, bet dalībvalstīs šis rādītājs svārstās no 0 līdz 60%. Eiropas iestādēs šajā ziņā ir bijis progress, tomēr sievietes vēl arvien ir pārāk maz pārstāvētas augstākajos amatos. Tikai trīs no katriem desmit Eiropas Parlamenta locekļiem ir sievietes (Eiropas Komisijas ziņojums „Vīriešu un sieviešu līdztiesība – 2009”).

Vairāk nekā puse (55%) nesenaajā *Eurobarometer* pārskatā aptaujāto Eiropas iedzīvotāju uzskatīja, ka steidzami būtu jāpievēršas sieviešu un vīriešu procentuālajam sastāvam parlamentos. Pasaules ekonomiskās krīzes apstākļos sieviešu loma uzņēmumos kļūst arvien svarīgāka. Lai uzņēmumi izdzīvotu un spētu darboties krīzes apstākļos, tos nepieciešams pārvaldīt, cik iespējams labi, un piesaistīt tiem labākos talantus. Saskaņā ar pētījumu, kas tika veikts Zviedrijas ES prezidentūras laikā 2009. gadā, dzimumu līdzsvara trūkuma novēršana nodarbinātības jomā ES dalībvalstīs varētu potenciāli radīt 15–45% IKP pieaugumu (Eiropas Komisijas ziņojums „Vairāk sieviešu vadošos amatos – atslēga uz ekonomikas stabilitāti un izaugsmi”).

Rakstā autore apkopo un analizē pētījuma rezultātus, kas skaidro situāciju Latvijā. Ekspertintervijas veiktas 2009. gadā un 2010. gada sākumā, par respondentēm tika izvēlētas sievietes augstākajos valsts amatos – izglītības un zinātnes ministre, bijusī labklājības ministre, bijusī īpašu uzdevumu ministra sabiedrības

integrācijas lietās sekretariāta vadītāja v. i., bijusī tieslietu ministre – Saeimas priekšsēdētāja vietniece („Jaunā laika” frakcijas vadītāja), Ministru prezidenta padomniece ārpolitikas jautājumos (bijusī Latvijas vēstniece ANO Ņujorkā), Valsts kancelejas direktore (bijusī Valsts administrācijas skolas direktore), Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes priekšniece, Eiropas Parlamenta deputāte (bijusī Latvijas vēstniece Francijā), Latvijas vēstniece Itālijā, Saeimas Eiropas lietu komisijas priekšsēdētāja, kā arī intervēta Regica Kristensena (*Regitze Kristensen*) – Eiropas biznesa un valodu studiju SPACE sadarbības tīkla ģenerālsēkretāre (*Secretary General, SPACE European Network For Business Studies and Languages*), profesore un dzimtes problemātikas pētniece no Dānijas un Iluta Lāce, kas ir dibinājusi resursu centru sievietēm „Marta” un ir tās valdes locekle. Kopā veiktas 13 intervijas, visām respondentēm uzdoti vienādi strukturēti jautājumi, lai viedokļus varētu salīdzināt. Visām respondentēm ir vai nu maģistra, vai doktora grāds, visas ieņem vadošu amatu vismaz 10 gadus (jaunākai respondentei ir 39 gadi), nevienai respondentei augstais amats nav bijis tālredzīgs mērķis.

Dzimumlīdztiesības jautājumu aktualizācija un attīstība Latvijā

Proklamējot Latvijas valsti, proklamēja arī sievietes politiskās tiesības darboties politiskajās partijās. 1920. gadā nodibināja Latvijas sieviešu savienību, kuras uzdevums bija apvienot latviešu sievietes plašākā organizācijā [1, 189]. Savienības mērķis bija ieviest sievietes tiesības, piemēram, vienlīdzīgas pilsoniskās un politiskās tiesības ar vīrieti, sievietes darba likumīgu aizsardzību, sievietes mātes stāvokļa aizsardzība.

Latvijas Universitātes profesore V. Zelče Latvijas Universitātes Rakstu 655. sējumā atzīmē, ka Padomju Savienībā valsts institūcijas stingri regulēja/pārraudzīja padomju cilvēku ikdienu, viņu dzīves stratēģijas, noteica darbības iespējas gan publiskajā, gan privātajā sfērā. Sievietes tika pozicionētas kā objekts, par kuru nepieciešama sevišķa gādība, kā sociālā grupa, kuras statuss īpaši regulējams ar normatīviem dokumentiem, ideoloģiskām kampaņām, sociālās kontroles mehānismiem, masu medijiem. Tā sauktā Staļina 1936. gada Konstitūcija deklarēja, ka PSRS atrisināts milzīgs vēsturiskas nozīmes uzdevums – pirmo reizi vēsturē nodrošināta patiesa sieviešu vienlīdzība (122. pants). Valsts turpināja institucionalizēti atbalstīt mātes lomas izpildi savienojumā ar algota darba veikšanu. Reālajā dzīvē pastāvošā dzimumu nelīdztiesība tika aizvietota ar „atrisinātā sieviešu jautājuma” retoriku.

Atmodas laika pasākumos piedalījās tikpat daudz sieviešu, cik vīriešu [3, 104], tomēr pētījumos par Atmodas periodu netiek atsevišķi uzsvērtā sieviešu loma vai izcelts sieviešu ieguldījums, kaut arī par Atmodas laika spilgtākajām personībām var tikt uzskatītas, piemēram, Sandra Kalniete, Elita Veidemane, Džemma Skulme un citas, tomēr S. Kalniete savā grāmatā „Es lauzu, tu lauži, mēs lauzām, viņi lūza” raksta, ka sievietes pārsvarā bija melnā darba darītājas – kārtoja organizatoriskos un administratīvos jautājumus, bet publiski neuzstājās, nepozicionējās kā publiskas personas.

Statistikas dati par 90. gadiem liecina, ka 53,4% republikas iedzīvotāju bija sievietes, bet uzņēmumu, iestāžu vadītājas – tikai 5,7%. Politika netika uztverta

kā sieviešu darbības lauks – no 390 deputātu kandidātiem sievietes bija 22 [2, 73]. Valdošajā diskursā sievietes vieta tiek pozicionēta privātajā sfērā, sievietes darbošanās publiskajā sfērā, konkrēti, politikā, netiek atbalstīta. Par galveno sievietes pienākumu tika uzsvērtas rūpes par ģimeni, rūpes par vīrieti, kas izpaužas kā atbalsts dzīvesbiedra aktivitātēm publiskajā sfērā. Sievietes darbība politikā drīzāk ir izņēmums, nevis raksturīga iezīme. Kā uzsver V. Zelče Latvijas Universitātes Rakstu 655. sējumā, 1990. gada Augstākās Padomes vēlēšanās tika ievēlētas 10 deputātes un 200 deputāti. Latvijas Tautas frontes frakcijā bija pārstāvēti 123 vīrieši un 9 sievietes, savukārt frakcijā „Līdztiesība” bija 58 vīrieši un tikai viena sieviete. Šie dati norāda, ka laikā, kad Latvija atguva savu neatkarību, politiskās kultūras veidošanos sievietes dzimtes diskursus nespēja ietekmēt.

Latvijas aktīvajā politikā sieviešu ienākšana ir novērojama visai nesen, jo padomju okupācijas laikā sabiedrībā valdīja patriarhālā uzskatu sistēma. Mūsdienās daudz kas ir mainījies par labu dzimuma līdztiesības un vienlīdzības tiesību nodrošināšanai. Sievietes iesaistās politikā, sociālekonomiskos procesos, kā arī jomās, kas sievietēm līdz šim bijušas liegtas sabiedrības aizspriedumu dēļ. Tomēr sabiedrība sastāv kā no vīriešiem, tā arī no sievietēm un sabiedrības nostāja tiek pausta no abu dzimumu redzespunkta. Dažādos pētījumos ir secināts, ka vēlēšanās vairums sieviešu balsi atdod tieši par vīriešu kandidātiem. Turklāt sievietes ir arī aktīvākas balsotājas.

Latvija ir izvēlējusies ar dzimumu līdztiesību saistītos jautājumus risināt, izmantojot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju. Tas nozīmē, ka dzimumu līdztiesības princips ir jāņem vērā, risinot jautājumus un veidojot politiku jebkurā politikas jomā un visos līmeņos, īpaši gadījumos, kad tiešā veidā sagaidāma ietekme uz sabiedrību (Labklājības ministrijas informācija). Jāatceras, ka pat tad, ja likumdošana visiem garantē vienādas tiesības, ne vienmēr abi dzimumi atrodas vienlīdzīgā situācijā, jo nereti sieviešu un vīriešu rīcībā esošie resursi un iespējas var atšķirties.

Sieviešu pārsvars ir vērojams augstskolu pedagoģiskajā personālā (54%), taču viņas ieņem zemākos akadēmiskos amatus. Turklāt, lai gan universitātēs kopumā personāla sieviešu līdzdalība ir līdzvērtīga, tendence ieņemt vadošos akadēmiskos amatus vīriešiem ir trīs reizes lielāka nekā sievietēm [10].

Gan autores, gan citās valstīs veiktie pētījumi pierāda, ka situācija vadošos amatos saistībā ar dzimumiem vēl ir jāpildveido, lai gan vairākās valstīs, īpaši Ziemeļeiropā, tā ir manāmi uzlabojusies.

Interviju analīze

Autores kvantitatīvajā pētījumā (veikts 2006. gada augustā par sievietēm pašvaldību vadītājām un 2008. gada februārī par sievietēm vadošos amatos ministrijās) uz jautājumu, vai respondentes ir saskārušās ar diskrimināciju (kas ir cieši saistīta ar feminisma teorijās noteikto), lielākoties saņemt atbilde, ka dzimumdiskriminācija pret dzimumu Latvijā nepastāv [6, 38]. Tomēr anketu un interviju turpmākie jautājumi atklāja, ka gandrīz katra respondente ir saskārusies ar negatīvu attieksmi tieši dzimuma dēļ. Līdzīgi viedokļi atklājās jaunākajā autores kvalitatīvajā pētījumā.

Jautājumā „Vai ceļā uz vadošo amatu/politisko darbību esat saskārusies ar problēmām tāpēc, ka esat sieviete?” respondentes uzsver, ka sieviete, nonākdama vadošā amatā, ir pārvarējusi daudz lielāku pretestību nekā vīrietis. Sievietes norāda, ka atsevišķos gadījumos nav uztvertas kā līdzvērtīgas, tām piedēvēti neadekvāti epiteti (zaķītis, saulīte u. tml.). Viena respondente min piemēru, ka, tiekoties ar ārzemju diplomātiem Latvijā, mēdz būt tā, ka vadošos amatos un tieši vēstnieki bieži ir vīrieši gados, kuri, kamēr nav uzzinājuši, ka respondente ir vēstniece, amatpersonu ir ignorējuši (arī salīdzinoši mazā vecuma dēļ). Pētījumā atklājās: ja vadošā amata alternatīva ir vīrietis, tad sievietes diskriminē atklāti, un to apstiprina kāda sieviete: „Manis dēļ tika izdarīts likuma pārkāpums, jo es biju direktora p. i. ilgāku laiku, nekā likums to atļāva, jo netika slēpts, ka sieviešu ministrijā ir par daudz un ka mans mīnuss, lai es tiktu paaugstināta, ir tas, ka esmu sieviete.”

Sievietes, kas darbojas politikā, norāda, ka ar pirmajiem soļiem politikā esot bijis sevi jāpierāda kā profesionālēm un ļoti daudz jāstrādā, bet vēlāk dzimuma aspektā spiediens samazinājies, bet saglabājusies vispārējā konkurence.

Jautātas, vai sabiedrībā pastāv atšķirīgs viedoklis par sievieti vadītāju politikā un vīrieti vadītāju politikā (vai pastāv aizspriedumi), respondentes norāda, ka pret sievieti ir lielākas prasības nekā pret vīrieti, kā arī, ja nekā cita nav, ko pārmet, tad pārmet dzimumu. Sievietes norāda, ka aizspriedumi pastāv un tiem ir dažādi līmeņi. Kolektīvā tie ir pārvarami, pierādot, ka sieviete profesionāli atbilst savam amatam, bet daudz grūtāk ir šādus uzskatus mainīt ārējās attiecībās.

Respondentes minēja, ka negatīvais tēls sievietei pielīp daudz vieglāk nekā vīrietim, piemēram, ir lietas, par kurām sievieti ļoti kritizē, bet vīrieti ne. Dažreiz arī sievietes politiķes mēģina pierādīt, ka viņas nav vājākas un mazvērtīgākas un pārspīlē lepniību, augstprātību. Amatpersonas norāda: ja divi politiķi vīrieši kādā jautājumā apmainās ar skarbiem izteicieniem, sabiedrība to neuztver kā dzimuma īpatnību, bet, ja to dara sievietes, tad to klasificē kā sievu ķildas. Ja vīrietis atļaujas būt emocionāls, viņam to nepārmet, bet sievietei pārmet nekavējoties.

Intervijās amatpersonas arī uzsvēra, ka sievietei ir jāpievērš daudz lielāka uzmanība savam izskatam, jo sabiedrība par to pastiprināti interesējas. Ja sieviete politiķe ir nesakopta, viņa saņem skarbu kritiku, bet, ja pārāk seko modei, viņu uztver kā nenopietnu. Līdzsvars šajā jautājumā ir trausls un neredzams. Kāda intervētā sieviete norādīja, ka vīriešiem karjerā noder *old boys network*, bet sieviešu solidaritāte ir vāja.

Pētījums tikai apstiprināja faktu, ka pastāv stereotipi par to, ka sieviete spēj labāk aprūpēt ģimeni un bērnus, savukārt vīrietis ir visvairāk piemērots uzņēmējdarbībai, vai, piemēram, par to, ka sieviete ir emocionālāka, bet vīrietis racionāls.

Tika pausts uzskats, ka Latvijas sabiedrībā sievietes ir stiprākas nekā daudzās citās valstīs, bet zināmā pakāpē pašas atkāpjas. Vīriešu savstarpējais tīkls ir noturīgs, un sievietes, ja tās tikušas augstāk, tiek uzskatītas par savējām.

Pētījumā atklājās, ka ne visas intervētās sievietes vadošajos amatos sevi raksturo kā līderes, četras no trīspadsmit uzskata sevi par komandas spēlētājām, piemēram: „Man par sevi nav pārāk augstas domas, citiem vārdiem, paškritikas sliekšnis ir augsts. Tomēr esmu pamanījusi, ka manās domās sabiedrība reizēm ieklausās, un tas uzliek pienākumu.”

Jautājumā „Kā jūs skaidrotu nevienlīdzīgo attiecību starp vīriešiem un sievietēm vadošos amatos/politikā?” sievietes uzsver, ka liela nozīme ir tam, ka Latvija ilgu laiku ir bijusi okupēta un latviešus vadījuši citi politiķi, bet tad, kad iespējas radās, vīrieši tās izmantoja pirmie. Sievietes laistas pie vadīšanas nelabprāt. Sievietes nebūs gatavas ziedot atbildību par ģimeni un bērnu audzināšanu pret politisko karjeru. Kā jau minēts iepriekš, pastāv stereotipi, aizspriedumi, bieži vīrieši uzskata, ka ir tādas jomas, kas ir viņu lauciņš, – business, diplomātija utt., un sievietes tur tiek ielaistas nelabprāt. Izšķiroši ir arī ģimenes apsvērumi, sieviete izkrīt no aprītes, zaudē darba iemaņas, darbu, kādam ir jāpaliek mājās ar bērniem, un šo ceļu parasti izvēlas sievietes (arī tāpēc, ka sievietes bieži par to pašu darbu saņem mazāku algu). Intervijās tiek uzsvērts, ka vīriešiem ir ļoti stipras neformālas saites, viņi kopā sporto, iet medīt, pirtī utt. un ap sevi vēlas redzēt sev līdzīgus.

Jautājumā „Vai jums ir atšķirīga attieksme, sadarbojoties ar vadītāju/politiķi sievieti vai vīrieti?” tikai viena respondente norādīja, ka viņai vieglāk ir sadarboties ar sievietēm, pārējās uzsvēra, ka sadarbībā nozīme ir profesionalitātei, pieredzei un attieksmei, nevis dzimuma piederībai.

Kā galvenos ieguvumus, atrodoties augstā amatā, sievietes min brīvības, neatkarības un finansiālās neatkarības sajūtu, bet kā zaudējumus min, piemēram, smagu darbu, rēķināšanos ar „belzieniem”, sarūgtinājumiem, nepietiekamu laiku sev un ģimenei, sabiedrības komentāriem u. tml.

Raksturojot Latvijas politiku, respondentes minēja šādus piemērus:

- ✓ „Politika ir tā lieta, kuru tāpat kā desu taisīšanu nevajadzētu sabiedrībai rādīt.”
- ✓ „Tā ir tā vide, kurā es negribu atrasties.”
- ✓ „Šobrīd ļoti daudz politiķu ir tur, tikai lai gūtu labumu. Un man ir žēl jauno paaudzi, kas iet politikā nevis lai dotu, bet lai gūtu.”
- ✓ „Netālrēdzīga politika, politika nebalstās uz vienošanos.”
- ✓ „Necaurskatāma, diemžēl nereti negodīga. Es esmu tuvu politikai un redzu to tuvāk nekā cilvēks no ielas, un esmu redzējusi slikto pusi, un tāpēc pati vēl vilcinās ar iesaistīšanos.”
- ✓ „Politika Latvijā ir sekla un savtīga. Tāda rosīšanās bez tālākiem izaugsmes mērķiem un kalpošanas sabiedriskajam labumam un valstij.”
- ✓ „To, kas notiek Latvijā, nevar dēvēt par politiku.”

Analizējot un salīdzinot sieviešu – valsts augstāko amatpersonu – viedokļus, secinām, ka respondentes ir saskārušās ar līdzīgām problēmām, ir novērota tendence sniegt līdzīgas atbildes. Autore uzsver, ka visas respondentes savā starpā ir pazīstamas un „elitē” nonākušas, saskaroties ar ļoti līdzīgām problēmām.

Secinājumi un priekšlikumi

- ✓ Lai gan intervētās sievietes, kas ir vadošos amatos, uzsvērušas, ka nav tieši saskārušās ar dzimumnevienlīdzību, tomēr turpmākā pētījuma gaitā minējušas konkrētus piemērus, kad tikušas diskriminētas.

- ✓ Pastāv tendence, ka sievietes ir vairāk pārstāvētas zemākos amatos – vietējās pašvaldībās (lielo pilsētu mēri ir vīrieši), nodaļu vadītājas (ministru amatus pārsvarā ieņem vīrieši);
- ✓ Statistikas dati liecina, ka sieviešu īpatsvaram vadošos amatos ir tendence palielināties.
- ✓ Lomu konflikts ir radījis sieviešu noslāņošanas, iedalot tās trīs grupās: sieviete ģimenē (politiskā līdzdalība, karjeras izaugsme nenotiek), sieviete vadošā amatā/politikā (ģimenes vai bērnu nav) un sievietes, kas politikā vai karjeras izaugsme iesaistās tikai tad, kad bērni jau izauguši.
- ✓ Sieviešu un vīriešu vienlīdzīga dalība lēmumu pieņemšanas procesos ir demokrātiska nepieciešamība, kā arī nozīmīga labklājībai.

Lai situāciju uzlabotu, nepieciešams

- ✓ plašāk atspoguļot dzimumlīdztiesības pozitīvo pieredzi pasaulē;
- ✓ aktivizēt sieviešu sadarbību un solidaritāti, informācijas apmaiņu un komunikāciju;
- ✓ pašreizējā ekonomiskajā situācijā ir sevišķi svarīgi mobilizēt visus talantus. Nav īstais laiks tērēt prasmes un ražošanas potenciālu, lai analizētu novecojušus uzskatus par sieviešu un vīriešu lomu un spriestu par vadības spējām.

Kopsavilkums

Situācija Latvijā dzimumu līdztiesības jomā atsevišķos aspektos ir daudz labāka nekā citās Eiropas valstīs, tomēr ir nepieciešami vairāki gadi, lai līdztiesības jautājumi kļūtu aktuāli plašākai sabiedrībai, īpaši šajos apstākļos, kad prioritāras ir sociālās jomas (izdzīvošana).

Lai gan Latvijā sieviešu skaits vadītāja amatā ir viens no lielākajiem Eiropas Savienībā, tomēr iezīmējas arī problēmas, piemēram, kā liecina Latvijas Pašvaldību savienības dati, nevienu no Latvijas lielākajām pilsētām nevada sievietes. Līdzīga situācija vērojama ministrijās – zemākos vadītāju amatos, piemēram, nodaļu vadītāja amatu, ieņem sievietes, bet augstākos – valsts sekretāra amatu – vīrieši.

Sieviešu līdzdalība politikas veidošanā var būtiski paaugstināt politikas kvalitāti, to ietekmē arī feministiskā pieeja, kas nosaka atšķirības gan pētījumu metodēs, gan vērtīborientācijā.

Kopumā autores pētījumā sniegtie viedokļi ļoti krasi neatšķiras, katrā jautājumā vērojama tendence – līdzīgi viedokļi, kas liecina, ka ir dažādi iemesli, kuri kavē sieviešu pašrealizāciju. Bieži respondentes pauda uzskatu, ka sievietei sevi jāpierāda un jāapliecina smagākā darbā.

LITERATŪRA

1. Brant L. Latviešu sieviete. Rīga: A/S „Valters un Rapa”, 1931, 234. lpp.
2. Brikše I. (galv. red.) Latvijas Universitātes Raksti, 655. sēj. Komunikācija: Dzimtes pētījumi. Rīga: Zinātne, 2003. 266 lpp.

3. Eglīte P. (sast.) Latvijas sievietes valsts 75 gados. Rīga: Zvaigzne ABC, 1994, 215. lpp.
4. Landsmane N. (galv. red.) Sieviete vakar, šodien un rīt. LLU Zinātniskā konference (18.06.99.–19.06.99.). Jelgava, 1999, 109. lpp.
5. Mēzenhelers M. Vara un sievietes. Rīga: GEO, 2010. 112 lpp.
6. Zaķe A. Evaluation of gender equality in local governments of Latvia. Viešoju politika ir administravimas. Lietuva, 2007, 115 p.
7. Eiropas Komisijas ziņojums „Vairāk sieviešu vadošos amatos – atslēga uz ekonomikas stabilitāti un izaugsmi”. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes> (skatīts 02.04.2010.).
8. Eiropas Komisijas ziņojums „Vīriešu un sieviešu līdztiesība – 2009”. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/ek_zinojums_siev_vir_2009_lv.pdf (skatīts 03.04.2010.).
9. Labklājības ministrijas dati sadaļā „Dzimumu līdztiesība”, apakšsadaļā „Situācija Latvijā un pasaulē”. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/216> (skatīts 01.04.2010.).
10. „Sievietes zinātnē Ziemeļvalstīs un Baltijas valstīs. Izaicinājumi un iespējas”. Publicēts Ziemeļu Ministru padomes biroja Latvijā mājaslapā. Pieejams: http://www.norden.lv/archive/archive_events/113 (skatīts 04.04.2010.).

Summary

Latvia is one of the first countries in Europe where already in 1918 it was declared de jure that both genders have equal rights to vote and be elected in the institutions of State administration. Even though it is the 21st century, representation of women if compared to men neither in decision-making bodies, nor in executive institutions fails to be proportionate. Not only in private sector but also in public administration, mostly men hold the top-level positions in Latvia (e.g. a woman has never been appointed as the Prime Minister). The fact that the ex-president of Latvia is a woman and some senior positions are held by women frequently has been regarded as the biggest achievement in gender equality, yet it cannot be considered as sufficient in order to ensure women participation in decision-making bodies. In the meantime, Latvia has the greatest proportion of women constituting 54% (in cities the number of women forms 55%, but in the countryside – 52%). Pursuant to the Latvian law, no restrictions have been prescribed with regard to women to implement and use their rights in political, economic, social, cultural or any other field. Also women have higher educational level (most students and graduates are women, during the studies women appear to be more hardworking). The aim of the article is to find out the opinion of State senior officials, who are women, with regard to the options of equality in executive posts in public administration in Latvia. The article has considered a theoretical material concerning the issue of gender equality and also revealed the results of a study carried out by the author.

Keywords: woman, state official, gender equality, public administration, politics.

Uzņēmumu finansiālo stāvokli klasificējošo funkciju aprēķināšanas iespējas

Possibility of Calculating the Classification Function of Financial Position of the Enterprise

Rita Žuka

Latvijas Universitāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: rita.zuka@lu.lv

Pētījuma mērķis ir, balstoties uz Latvijas Uzņēmumu reģistra gada finanšu pārskatu datubāzes datiem, pārbaudīt iespējas veikt uzņēmumu klasifikāciju saskaņā ar uzņēmuma finansiālo stāvokli, izmantojot klasificējošās funkcijas. Tika izveidota apmācoša izlase no 110 uzņēmumiem. Katra uzņēmuma finansiālais stāvoklis tika raksturots ar deviņiem finanšu koeficientiem. Diskriminantu analīze tika veikta ar programmu STATISTICA. Izmantojot diskriminantu analīzi, izdevās samazināt sākotnējo uzņēmumu grupas raksturojošo pazīmju kopu no deviņiem finanšu koeficientiem līdz septiņiem, un ir aprēķinātas klasificējošās funkcijas, pēc kurām var veikt uzņēmumu klasifikāciju saskaņā ar uzņēmumu finansiālo stāvokli.

Atslēgvārdi: uzņēmumu daudzdimensiju klasifikācija, diskriminantu analīze, diskriminantu funkcija, klasificējošās funkcijas, klasifikācijas funkcijas precizitāte, diskriminantu mainīgo noteikšana.

Ievads

Finansiālā stāvokļa un finanšu ekonomiskās stabilitātes analīze ir ļoti svarīga problēma katram uzņēmumam atsevišķi un valstī kopumā. Finansiālās stabilitātes un maksātspējas samazināšanas iespējas nākotnē tiek ņemtas vērā uzņēmuma vadības lēmumos. Potenciālā komercdarbības partnera spēja dzēst parādsaistības ir svarīga kredītiestādēm un apdrošināšanas kompānijām. Uzņēmumu maksātspējas cēloņi ir dažādi. Finanšu analīzē iegūtā rādītāju sistēma ļauj atklāt vājās vietas uzņēmuma darbībā un raksturot kopējo situāciju uzņēmumā. Tajā pašā laikā vieni rādītāji var atrasties kritiskā zonā, bet citi var būt apmierinoši. Pamatojoties uz šiem rādītājiem, spriest par uzņēmuma iespējamām finansiālajām grūtībām dažreiz ir diezgan grūti. Palīdzēt izdarīt secinājumus par uzņēmuma faktisko finansiālo stāvokli un iespējamām draudiem var iegūto rādītāju salīdzinājums ar līdzīgu uzņēmumu rādītājiem, kuri bankrotējuši vai izvairījušies no finansiālām grūtībām. Uzņēmuma vadītājiem vai uzņēmuma ārējiem klientiem atrast analogu salīdzinājumam ir grūti. Šajā situācijā var palīdzēt iespēja prognozēt uzņēmuma finansiālo stāvokli, izmantojot diskriminantu analīzes metodes. Tā ir faktoru statistiskās analīzes sastāvdaļa, ar kuru var risināt klasifikācijas uzdevumus, analizējamus objektus sadalīt klasēs, izmantojot klasificējošās funkcijas.

Diskriminantu analīzes metode pirmo reizi tika lietota banku darbībā, kredītu analīzē. Kredītu analīzes uzdevums parāda diskriminantu analīzes būtību, pagātnes pieredzes (vēstures) izmantošanu analīzē, kad jānoskaidro, ar ko atšķiras kredīta ņēmēji, kas laikā atdevuši kredītu, no tiem, kas nevarēja laikā dzēst kredītsaistības. Diskriminantu analīzes metodes izmantošanas mērķis ir aprēķināt modeļi, ar kuru var objektus iedalīt vienā no klasēm. Diskriminantu analīzes lietošana sastāv no šādiem posmiem: problēmas formulēšana, mainīgo noteikšana, apmācošas un testa izlases veidošana, diskriminantu funkcijas aprēķināšana un interpretācija, diskriminantu mainīgo precizēšana, diskriminantu funkciju aprēķināšana ar precizētiem diskriminantu mainīgajiem, diskriminantu funkciju nozīmības noteikšana un rezultātu interpretācija, klasificējošo funkciju aprēķināšana, klasifikācijas precizitātes novērtējums.

Pētījuma **mērķis** ir aprēķināt uzņēmumu finansiālo stāvokli klasificējošās funkcijas, izmantojot finanšu koeficientus, un pārbaudīt to klasifikācijas precizitāti.

Finanšu koeficientu izmantošana uzņēmumu klasifikācijā

Viena no visvairāk lietotajām klasiskām uzņēmuma finanšu stāvokļa novērtēšanas metodēm ir finanšu koeficientu metode. Metodei ir gan priekšrocības, gan trūkumi, kuri plaši tiek aprakstīti ekonomiskajā literatūrā. Viens no trūkumiem ir tāds, ka, izmantojot šo metodi, finanšu analītikim lēmumu pieņemšanai jāanalizē liels skaits finanšu koeficientu. Šajā pētījumā tika izskatīta iespēja izstrādāt klasificējošās funkcijas, ar kuru palīdzību būtu iespējams uzņēmumus iedalīt (klasificēt) vienā no uzņēmumu grupām, ņemot vērā uzņēmuma finansiālo stāvokli (vājo uzņēmumu grupa, kam draud maksātnespēja gada laikā; vidējo uzņēmumu grupa, kam maksātnespēja gada laikā nedraud; stabilo uzņēmumu grupa, kam nedraud finansiālas grūtības). Klasificējošo funkciju izmantošana atvieglos uzņēmuma finansiālā stāvokļa novērtēšanas procesu, jo nevajadzēs atsevišķi analizēt finanšu koeficientus, bet izmantot finanšu koeficientu integrēto rādītāju, klasificējošās funkcijas vērtību.

Finanšu analīzes praksē ir zināms finanšu rādītāju kopums, kas raksturo uzņēmuma pašreizējo finansiālo stāvokli. Dažādu valstu zinātnieki – R. Smits, A. Vinakors, Č. Mervins, V. Bīvers, K. Pīrsons, M. Tamari un citi – veica pētījumus un bankrota prognozēšanai izstrādāja savu finanšu koeficientu un bilances rādītāju sistēmu. Tā V. Bīvers analizēja 30 dažādus finanšu koeficientus un konstatēja, ka pastāv koeficientu vērtību atšķirības starp bankrotējušiem uzņēmumiem un uzņēmumiem, kuriem maksātnespēja nedraud. Tomēr šo koeficientu atsevišķa analīze nedod precīzu uzņēmumu maksātnespēju novērtējumu [1].

Šajā pētījumā par pamatu ņemti finanšu koeficienti no svarīgākām finanšu rādītāju grupām (likviditāte, maksātnespēja, aktivitāte un rentabilitāte), kurus arī izmantoja Dž. Fulmeris savā bankrota prognozēšanas modelī. Katram uzņēmumam tika aprēķināti 9 finanšu koeficienti:

X1 – nesadalītā peļņa / aktīva bilance;

X2 – neto apgrozījums / aktīva bilance;

X3 – peļņa vai zaudējumi pirms nodokļiem / paškapitāls (kopsumma);

- X4 – nauda (kopā) / kreditori (kopsumma);
- X5 – kreditori (kopsumma) / aktīva bilance;
- X6 – īstermiņa parādi kopā / aktīva bilance;
- X7 – pamatlīdzekļi kopā / aktīva bilance;
- X8 – (apgrozāmie līdzekļi (kopsumma) – īstermiņa parādi kopā) / īstermiņa parādi kopā;
- X9 – peļņa vai zaudējumi pirms ārkārtas posteņiem un nodokļiem / procentu maksājumi un tamlīdzīgas izmaksas.

Lai izveidotu apmācošo izlasi, no Uzņēmumu reģistra datubāzes tika atlasīti gada pārskata finanšu rādītāji par 2006. un 2007. gadu. Katram uzņēmumam tika aprēķināti finanšu koeficienti, kas raksturo uzņēmuma finansiālo stāvokli. Analizējot finanšu koeficientu vērtības par diviem gadiem, uzņēmumi tika sadalīti trīs grupās. Pirmajā grupā (vājo uzņēmumu grupa) tika iekļauti uzņēmumi, kuriem finanšu koeficientu vērtības atrodas kritiskā zonā, šiem uzņēmumiem var draudēt maksātnespēja. Otro grupu (vidējo uzņēmumu grupa) veido uzņēmumi, kuriem finanšu koeficientu vērtības liecina par to, ka uzņēmumi varēs laikus veikt maksājumus un segt parādus vismaz gada laikā. Trešajā grupā (stabilo uzņēmumu grupa) ietilpst uzņēmumi, kuriem pēc finanšu koeficientiem nebija problēmas ar maksājumu veikšanu un parādu segšanu divu gadu laikā. Izveidotā izlase sastāv no 110 novērojumiem.

Klasificējošo funkciju aprēķināšana, izmantojot izvēlētos finanšu koeficientus

Klasificējošo funkciju aprēķināšana tika veikta, izmantojot diskriminantu analīzi. Diskriminantu analīze kā viena no daudzdimensiju datu pētīšanas metodēm ir iekļauta dažādās statistiskās datorpaketēs. Šajā pētījumā diskriminantu analīze tika izpildīta ar programmu STATISTICA. STATISTICA lietojumu programmā diskriminantu funkciju statistisko nozīmīgumu pārbaudei ir iekļauti šādi kritēriji un koeficienti.

Kanoniskā korelācija (canonical correlation) parāda sakarības ciešumu starp diskriminantu rādītājiem un grupām (klasēm). Kanoniskā korelācija ir sakarības ciešuma mērs starp diskriminantu funkciju un diskriminantu neatkarīgajiem mainīgajiem.

Klasifikācijas matrica (classification matrix) parāda pareizo un nepareizo klasificēto objektu sarakstu. Novērojumi, kuri bija nepareizi klasificēti, atrodas ārpus matricas diagonāles. Pareizo novērojumu summa, dalīta ar kopējo novērojumu skaitu, parāda klasifikācijas precizitāti.

Diskriminantu funkcijas koeficienti (discriminant function coefficients):

- nenormalizētu neatkarīgo mainīgo koeficienti (*Row coefficients of canonical variables*);
- normalizētu neatkarīgo mainīgo koeficienti (*Standardized discriminant function coefficients*).

Centroīds (centroid) parāda grupas novērojamo objektu diskriminantu funkciju vidējo vērtību. Centroīdu skaits ir vienāds ar grupu skaitu.

Īpašvērtība (eigenvalue) tiek aprēķināta katrai diskriminantu funkcijai.

Vilks Lambda (Wilks' Lambda) kritērijs, kura vērtība tiek aprēķināta kā attiecība starp intragrupu kovariācijas matricas un kopējās kovariācijas matricas determinantiem un pieņem vērtības diapazonā no 0 līdz 1. *Vilks Lambda* kritērijs nosaka mainīgā ieguldījumu diskriminācijā (klasifikācijā). Jo lielāks ir kritērijs, jo lielāks ir mainīgā ieguldījums diskriminācijā. Šis kritērijs ņem vērā atšķirības starp klasēm un katras klases viendabīgumu. Klases viendabīgums parāda objektu koncentrācijas līmeni apkārt klases centroīdam.

Parciāls Lambda kritērijs (Partial Lambda), ar kuru novērtē modeļa palikušo diskriminācijas spēju līdz funkcijas aprēķināšanai. Ja paliekošā diskriminācijas spēja ir maza, nav lietderīgi aprēķināt funkciju. Jo mazāks *Parciāls Lambda kritērijs*, jo lielāks ir mainīgā ieguldījums diskriminācijā. *Parciāls Lambda kritērijs* ir attiecība starp *Vilks Lambda* kritēriju pēc mainīgā iekļaušanas modelī pret *Vilks Lambda* kritēriju pirms attiecīgā mainīgā iekļaušanas modelī.

F-kritērijs un *Hī kvadrāta* sadalījums tiek lietots, lai novērtētu varbūtību, ka starpībai starp klašu centroīdiem ir gadījuma raksturs. Katram kritērijam ir savs brīvības pakāpju skaits, un pēc standarta tabulām var noteikt varbūtības līmeni.

Tolerance tiek aprēķināta kā $1 - R$, kur R ir daudzfaktoru korelācijas koeficients. Jo mazāka tolerance, jo mainīgais ir mazsvarīgāks.

Veicot diskriminantu analīzi, jāatbild uz jautājumu, vai var izmantot šos neatkarīgos mainīgos (deviņus finanšu koeficientus), kas apraksta klases objektus, lai atšķirtu vienu uzņēmumu grupu no otras. Lai aprakstītu šīs atšķirības starp 3 uzņēmumu grupām (vājo, vidējo, stabilo), tika aprēķinātas diskriminantu funkcijas. Diskriminantu funkciju vērtības (kanoniskie mainīgie) prezentē sākotnējos datus tādā veidā, ka maksimizē starpgrupu atšķirības un minimizē intragrupu atšķirības.

Pirmajā etapā diskriminantu funkciju aprēķināšanai tika izmantoti visi atlasītie diskriminantu mainīgie (visi deviņi finanšu koeficienti), kuri apraksta uzņēmuma finansiālo stāvokli. Rezultātā ir iegūtas divas diskriminantu funkcijas, tas ir maksimāli pieļaujama diskriminantu funkciju skaits 3 grupām ($k = g - 1$). Diskriminantu funkciju noteikšana ir saistīta ar diskriminantu funkciju koeficientu aprēķināšanu. Funkciju interpretācijai svarīgi izmantot diskriminantu funkcijas standartizētos un nestandardizētos koeficientus.

Diskriminantu funkcijas ar nestandardizētiem koeficientiem:

$$D1 = 5,15922 \times X1 + 0,35047 \times X2 + 0,11132 \times X3 - 0,25080 \times X4 - 5,42917 \times X5 - 0,05335 \times X6 + 0,99189 \times X7 - 0,00168 \times X8 + 0,00001 \times X9 + 2,6490 \quad (2)$$

$$D2 = -5,48232 \times X1 - 0,30611 \times X2 + 0,29567 \times X3 - 0,31678 \times X4 - 0,33195 \times X5 - 5,71827 \times X6 + 2,37853 \times X7 - 0,26287 \times X8 + 0,00000 \times X9 + 4,76096 \quad (3)$$

Diskriminantu funkcijas ar standartizētiem koeficientiem:

$$DS1 = 0,41626 \times X1 + 0,33744 \times X2 + 0,07803 \times X3 - 0,17055 \times X4 - 0,48466 \times X5 - 0,55818 \times X6 + 0,14496 \times X7 - 0,00214 \times X8 + 0,10021 \times X9 \quad (4)$$

$$DS2 = -0,442333 \times X1 - 0,294734 \times X2 + 0,207262 \times X3 - 0,215414 \times X4 - 0,029632 \times X5 - 0,527283 \times X6 + 0,347622 \times X7 - 0,335410 \times X8 - 0,042352 \times X9 \quad (5)$$

Diskriminantu funkciju statistisko nozīmīgumu parāda aprēķinātie funkciju statistisko nozīmīgumu raksturojušie kritēriji

$$(\lambda = 0,029, \chi^2 = 365,3, df = 18, p < 10^{-6}).$$

Vilks Lambda (λ) kritērijs ir tuvs nullei, *Hī kvadrāta* (χ^2) kritērijs ar brīvības pakāpju skaitu 18 (kad nav vēl aprēķināta neviena no diskriminantu funkcijām) ir liels – 365,3, nozīmības p līmenis ir tuvs nullei, kas atbilst lielākam uzticības līmenim atrastai likumsakarībai starp mainīgajiem. Kaut arī pēc pirmās funkcijas aprēķināšanas *Vilks Lambda* kritērijs palielinājās līdz 0,582 un *Hī kvadrāta* kritērijs samazinājās (55,79, brīvības pakāpju skaits 8), šie rādītāji liecina, ka divām aprēķinātajām diskriminantu funkcijām ir laba atšķiršanas spēja, funkcijas ir statistiski nozīmīgas.

Funkciju statistisko nozīmīgumu parāda arī paliekošā diskriminācijas spēja. Pirmās funkcijas izskaidrotās dispersijas kumulatīvā daļa (*Cumulative Proportion*) ir 0,96389, un tas liecina, ka 96,4% diskriminācijas spējas ir pirmajai funkcijai. Otrai funkcijai ir tikai 3,6% diskriminācijas spējas. Pirmajai funkcijai aprēķinātā īpašvērtība ir 19,18944, kas par 26,7 reizēm pārsniedz otrās funkcijas īpašvērtību (0,71881), tātad var secināt, ka pirmajai funkcijai ir lielākas diskriminējošās spējas.

Kanonisko mainīgo vidējas vērtības (*Means of Canonical Variables*) ļauj noteikt, kādas grupas vislabāk identificē diskriminantu funkcijas. Pirmā diskriminantu funkcija vislabāk identificē pirmo grupu, jo vislielākā funkcijas vidējā vērtība ir pirmajai grupai (*vidējā vērtība ir -7,07*), bet otrā funkcija vislabāk identificē otru grupu (*vidējā vērtība 1,66*).

Nestandardizētie koeficienti (kad mainīgajiem ir dažādas mērvienības un standartnovirzes) nosaka neatkarīgā mainīgā absolūto ieguldījumu diskriminantu funkcijas vērtībā. Lai noskaidrotu neatkarīgā mainīgā relatīvo ieguldījumu diskriminantu funkcijas vērtībā, izmanto standartizētos koeficientus. Ar tiem noskaidro mainīgos, kuriem ir vislielākais ieguldījums diskriminantu funkcijā. Vislielāko ieguldījumu gan pirmā, gan otrā diskriminantu funkcijās dod sestais mainīgais (īstermiņa parādi kopā / aktīva bilance).

Diskriminantu funkcijas un atsevišķu mainīgo savstarpējās sakarības parāda korelācijas koeficienti jeb struktūras koeficienti. Pirmajai funkcijai lielāki korelācijas koeficienti ir pirmajam, piektajam un sestajam mainīgajam (attieciņi 0,56, -0,67, -0,63). Otrajā diskriminantu funkcijā lielāka koeficientu vērtība ir septītajam mainīgajam (0,7).

Klasifikācijas procedūra ir saistīta ar objektu iedalīšanu konkrētā grupā. Viena no metodēm, kā iedalīt objektus grupās, ir klasificējošo funkciju izmantošana. Kad diskriminantu mainīgie ir noteikti un iegūto diskriminantu funkciju analizē ir pierādīts, ka, izmantojot šos diskriminantu mainīgos, var atšķirt vienu grupu no otras, tad var aprēķināt klasificējošās funkcijas. Klasificējošās funkcijas ir diskriminantu mainīgo lineārā kombinācija. Katrai uzņēmumu grupai (vājo, vidējo, stabilo) ir

aprēķināta sava klasificējošā funkcija, attiecīgi $K1(X)$, $K2(X)$, $K3(X)$. Klasificējošo funkciju skaits sakrīt ar grupu (klašu) skaitu.

$$K1 = 46,69059 \times X1 + 0,69991 \times X2 - 2,26005 \times X3 + 4,65248 \times X4 + 116,33615 \times X5 + 128,53497 \times X6 + 35,59509 \times X7 + 6,44667 \times X8 - 0,00002 \times X9 - 109,90594 \quad (6)$$

$$K2 = 77,02020 \times X1 + 2,88921 \times X2 - 0,80048 \times X3 + 2,04352 \times X4 + 72,55261 \times X5 + 69,31487 \times X6 + 48,10269 \times X7 + 5,92205 \times X8 + 0,00002 \times X9 - 56,58647 \quad (7)$$

$$K3 = 100,53881 \times X1 + 4,34456 \times X2 - 1,18137 \times X3 + 2,15195 \times X4 + 60,89634 \times X5 + 67,79552 \times X6 + 45,25812 \times X7 + 6,48234 \times X8 + 0,00004 \times X9 - 63,09741 \quad (8)$$

Klasificējošās funkcijas koeficienti nav standartizēti. Klasificējošo funkciju precīzām vērtībām nav nozīmes, novērojums tiek iedalīts tajā grupā, kurai attiecīgās klasificējošās funkcijas vērtība ir lielāka.

Pareizi klasificēta apmācošās izlases objektu daļa parāda klasifikācijas procedūras precizitāti. Pētījumā tika veikta objektu klasifikācija, izmantojot trīs klasificējošās funkcijas $K1(X)$, $K2(X)$, $K3(X)$. No pirmajās grupas (vājo uzņēmumu grupa) visi objekti bija pareizi klasificēti. Viens objekts no otrās grupas (vidējo uzņēmumu grupa) bija nepareizi klasificēts. Otrās grupas objektu pareiza klasifikācija atbilst 90,9%. No trešās grupas (stabilo uzņēmumu grupa) nepareizi bija klasificēti divi objekti, trešās grupas objektu pareiza klasifikācija atbilst 98%. Kopējā klasifikācijas precizitāte ir 97,27%.

Klasificējošo funkciju precizēšana un to novērtējums

Ja mainīgajam ir vāja diskriminācijas spēja, nav vērts to iekļaut diskriminantu un klasificējošās funkcijās. Viena no metodēm, kā atlasīt optimālos diskriminantu mainīgos, ir secīgas atlasēšanas procedūras izmantošana – diskriminantu analīze soli pa solim (*stepwise discriminant analysis*). Secīgas atlasēšanas procedūras pirmajā etapā tiek atlasīts diskriminantu mainīgais, kuram ir vislabākā diskriminācijas spēja. Tālāk notiek mainīgo pāru analīze, mainīgo pāri veido pirmajā etapā izvēlētie mainīgie un viens no pārējiem atlikušajiem mainīgajiem. Secīgi tiek analizēta kombinācija ar visiem atlikušajiem mainīgajiem, rezultātā tiek atlasīts mainīgo pāris, kuram ir vislabākā diskriminācijas spēja. Nākamajā etapā tiek analizēta trīs mainīgo kombinācija, kuru veido otrajā etapā atlasītie mainīgie un viens no atlikušajiem mainīgajiem. Process turpinās, kamēr visas mainīgo kombinācijas tiek izanalizētas. Mainīgo atlasēšanas secība ne vienmēr atbilst mainīgo nozīmīgumam. Secīgās atlasēšanas procedūra ir diskriminantu mainīgo optimālas kombinācijas meklējums.

Secīgās atlasēšanas procedūrai svarīgi ir izvēlēties mainīgo atlasēšanas kritēriju, par tādu kritēriju izmanto *F-kritēriju*. Šis kritērijs ņem vērā ne tikai novērojumu attālumu no klases centroīda, bet arī novērojumu skaitu katrā klasē, rezultātā attālumiem no klasēm ar mazāku novērojumu skaitu ir mazāks svars.

Atšķir *F*-kritēriju ar iekļaušanu un ar izmešanu. *F*-iekļaušanas kritērijs ir *F*-kritērijs ar brīvības pakāpju skaitu $(g - 1)$ un $(n - p - g + 1)$, kas tiek izmantots kā nozīmīguma tests, lai novērtētu diskriminācijas spējas uzlabošanu pēc attiecīgā mainīgā iekļaušanas. Ja *F*-iekļaušanas kritērijs sākotnēji ir ļoti mazs, būs grūti atrast mainīgo, kurš atbilst šim kritērijam. *F*-izmešanas kritērijs ir *F*-kritērijs ar brīvības pakāpju skaitu $(g - 1)$ un $(n - p - g)$, tas tiek izmantots kā nozīmīguma tests, lai novērtētu diskriminācijas spējas pasliktināšanos pēc attiecīgā mainīgā izslēgšanas.

Tolerances tests palīdz nodrošināt aprēķina precizitāti. Kad mainīgais ir citu mainīgo lineāra kombinācija, šī mainīgā tolerance ir vienāda ar nulli. Nav vēlams izmantot mainīgo, kurš ir citu mainīgo lineāra kombinācija, jo tas nedod jaunu informāciju. Ja aprēķinos tiek izmantoti mainīgie ar ļoti mazu toleranci, noapaļošana var novest pie kļūdām.

Izmantojot diskriminantu analīzes procedūru pa soļiem, tika atlasīti 8 diskriminantu mainīgie no deviņiem. *F*-kritērijam ar iekļaušanu bija robeža 1, tolerancei – 0,01. Lai pārbaudītu iegūto diskriminantu funkciju nozīmīgumu, tika aprēķināti statistisko nozīmīgumu raksturojošie kritēriji ($\lambda = 0,029$, $\chi^2 = 366,1$, $df = 16$, $p < 10^{-6}$). Vilks *Lambda* kritērija vērtība ir 0,029, kam atbilst aproksimētā Fišera kritērija vērtība $F(16,200) = 60,777$, kas ļauj noraidīt nulles hipotēzi par grupu vidējo vienādību ar nozīmības līmeni $p < 0,0000$. Var izdarīt secinājumu, ka iegūtā klasifikācija, izmantojot astoņus mainīgos, ir korekta.

Devītais neatkarīgais mainīgais nav ieslēgts modelī, jo pēc šī mainīgā iekļaušanas funkcijā *F*-kritērijs samazinājās līdz 0,4565, kas neatbilst *F*-kritērijam ar iekļaušanu.

Modelī iekļautajiem astoņiem neatkarīgiem mainīgajiem tika aprēķināti standartizēti un nestandardizēti koeficienti. Iegūtas šādas diskriminantu funkcijas ar nestandardizētiem koeficientiem:

$$D1 = 5,15094 \times X1 + 0,33835 \times X2 + 0,11126 \times X3 - 0,22280 \times X4 - 5,43426 \times X5 - 6,05050 \times X6 + 0,95474 \times X7 - 0,00963 \times X8 + 2,69528 \quad (9)$$

$$D2 = -5,49508 \times X1 + 0,30200 \times X2 - 0,29572 \times X3 + 0,32844 \times X4 + 0,31826 \times X5 + 5,71159 \times X6 - 2,39436 \times X7 + 0,25973 \times X8 - 4,73994 \quad (10)$$

Diskriminantu funkcijas ar standartizētiem koeficientiem:

$$D1 = 0,41560 \times X1 + 0,32577 \times X2 + 0,07799 \times X3 - 0,15150 \times X4 - 0,48512 \times X5 - 0,55792 \times X6 + 0,13954 \times X7 - 0,01228 \times X8 \quad (11)$$

$$D2 = 0,443362 \times X1 + 0,290777 \times X2 - 0,07302 \times X3 - 0,223340 \times X4 - 0,028412 \times X5 + 0,526668 \times X6 - 0,349935 \times X7 + 0,331402 \times X8 \quad (12)$$

Lielāka diskriminācijas spēja ir pirmajai diskriminantu funkcijai – par to liecina paliekošā diskriminācijas spēja 96% un īpašvērtība 19, kas ir lielāka nekā otrai diskriminantu funkcijai.

Viena mainīgā izslēgšana no modeļa nepasliktināja modeļa diskriminācijas spēju.

Pēc neatkarīgo mainīgo noteikšanas un diskriminantu funkcijas nozīmīguma pārbaudes tika aprēķinātas trīs klasificējošās funkcijas:

$$K1 = 46,802 \times X1 + 0,748 \times X2 - 2,258 \times X3 + 4,551 \times X4 + 116,264 \times X5 + 128,421 \times X6 + 35,742 \times X7 + 6,474 \times X8 - 109,848 \quad (13)$$

$$K2 = 76,9049 \times X1 + 2,8397 \times X2 - 0,8028 \times X3 + 2,1490 \times X4 + 72,6276 \times X5 + 69,4324 \times X6 + 47,9504 \times X7 + 5,8936 \times X8 - 56,52644 \quad (14)$$

$$K3 = 100,3220 \times X1 + 4,2515 \times X2 - 1,1857 \times X3 + 2,3501 \times X4 + 61,0374 \times X5 + 68,0164 \times X6 + 44,9719 \times X7 + 6,4288 \times X8 - 62,8781 \quad (15)$$

Izmantojot modelī astoņus neatkarīgos mainīgos, klasifikācijas kopējā precizitāte palika nemainīga – 97,27%, nepareizi bija klasificēti tikai 3 objekti.

Analizējot modelī iekļauto diskriminantu mainīgo *F-kritēriju* vērtības, bija pieņemts lēmums no modeļa izslēgt vēl vienu mainīgo „peļņa vai zaudējumi pirms nodokļiem / paškapitāls (kopsumma)” – trešo diskriminantu mainīgo. Šim mainīgajam *F-kritērijs* ir 1,09, kas sakrīt ar *F-kritērijam ar iekļaušanu* uzlikto robežu. Tika pārrēķinātas diskriminantu funkcijas un klasificējošās funkcijas. Klasificējošās funkcijas ar septiņiem neatkarīgiem mainīgajiem:

$$K1 = 116,754 \times X5 + 126,262 \times X6 + 40,7489 \times X1 + 34,8142 \times X7 + 0,79484 \times X2 + 4,81587 \times X4 + 6,39515 \times X8 - 108,71 \quad (16)$$

$$K2 = 72,8019 \times X5 + 68,6648 \times X6 + 74,7526 \times X1 + 47,6204 \times X7 + 2,85639 \times X2 + 2,2433 \times X4 + 5,86546 \times X8 - 56,381 \quad (17)$$

$$K3 = 61,2947 \times X5 + 66,8827 \times X6 + 97,1432 \times X1 + 44,4845 \times X7 + 4,27615 \times X2 + 2,48949 \times X4 + 6,3873 \times X8 - 62,565 \quad (18)$$

Modelis ar septiņiem finanšu koeficientiem parādīja to pašu klasifikācijas precizitāti – 97,27%.

Secinājumi

Diskriminantu analīzes metodes izmantošana ļauj pārbaudīt un apstiprināt atšķirības starp uzņēmumu grupām saskaņā ar uzņēmumu stāvokli raksturojošiem finanšu koeficientiem. Lietojot diskriminantu analīzi, izdevās samazināt sākotnējo uzņēmumu grupu raksturojošo pazīmju kopu no deviņiem finanšu koeficientiem līdz septiņiem. Pētījumā analizējot aprēķinātās diskriminantu funkciju standartizēto koeficientu vērtības, var secināt, ka lielāku ieguldījumu kanonisko mainīgo vērtībās (faktiski uzņēmumu grupu identifikācijā) dod sestais neatkarīgais mainīgais (īstermiņa parādi kopā / aktīva bilance). Struktūras (korelāciju) koeficientu analīze, kas raksturo katra neatkarīgā mainīgā ieguldījumu diskriminantu funkcijā, parādīja, ka pirmā diskriminantu funkcija ir tieši saistīta ne tikai ar sesto finanšu koeficientu „īstermiņa parādi kopā / aktīva bilance” bet vēl ar diviem neatkarīgiem diskriminantu mainīgajiem: „nesadalītā peļņa / aktīva bilance” un „kreditori (kopsumma) /

aktīva balance”. Otrajā diskriminantu funkcijā lielāku ieguldījumu dod mainīgais „pamatlīdzekļi kopā / aktīva balance”.

Klasificējošo funkciju aprēķināšanas metodiku var lietot organizācijas, kurām ir uzkrāti dati par uzņēmumu finanšu rādītājiem. Pēc jaunu finanšu rādītāju saņemšanas jāpārreķina klasificējošo funkciju koeficienti, lai precizētu koeficientu vērtības atbilstoši izmaiņām ekonomiskajā situācijā attiecīgajās nozarēs un valstī. Iegūtās klasificējošās funkcijas var izmantot uzņēmumu finansiālā stāvokļa prognozei Valsts ieņēmumu dienestā, bankās, apdrošināšanas kompānijās un citās finanšu institūcijās.

LITERATŪRA

1. Šneidere Ruta. Finanšu analīzes metodes uzņēmuma maksātspējas prognozēšanai. Rīga, 2009.
2. Hair Joseph F., Anderson Rolph E., Tatham Ronald L., Black Willam C. Multivariate Data analysis. Fifth edition, 1998, Prentice-Hall PTR.
3. Дубров А. М., Мхитарян И. С., Трошин Л. И. Многомерные статистические методы. М.: Финансы и статистика, 2003.
4. Сошникова Л. А., Тамашевич В. Н., Махнач Л. А. Многомерный статистический анализ. Мн.: БГЭУ, 2004.
5. Ким О., Мьюллер Ч. У., Клекка У. Р. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ: Пер. с англ. М.: Финансы и статистика, 1989.
6. Šķiltere D., Žuka R. Uzņēmumu grupēšanas iespējas, izmantojot Latvijas uzņēmumu finanšu statistikas datu bāzi. Statistikas un pārvaldes problēmas 2005. Rīga: Latvijas Statistikas institūts, 2005.

Summary

Discriminant analysis method allows to verify and to confirm the existing differences between the groups of enterprises according to the factors characterizing the company financial position. Using discriminant analysis it was possible to reduce the set of the features characterizing the initial group of enterprises, from nine financial ratios up to seven financial ratios. In the study, analyzing the standardized coefficient values of the calculated discriminant function, one can conclude that the sixth independent variable (short-term debt / active balance) gives more investment to the canonical variable values (in fact, identification of the groups of enterprises). Structure (correlation) factor analysis, which characterizes each independent variable investment to discriminant function, showed that the first discriminant function is directly connected not only with the sixth financial ratio “short-term debt / balance assets” but even with two independent discriminant variables: “undivided profit / balance assets” and “creditors (total) / balance assets”. In the second discriminant function variable “fixed assets / balance assets.” is of greater contribution.

The developed classification functions can be used for the classification in accordance with the company's financial position.

Keywords: *multidimensional classification of enterprise, discriminant analysis, discriminant function, classification function, validation of the discriminant result, selection of independent variables.*

LU Akadēmiskais apgāds
Rīgā, Baznīcas ielā 5, LV1010
Tālrunis: 67034535

Iespiests SIA «Latgales druka»
Rēzekne, Baznīcas ielā 28, LV-4601
Tālrunis/fakss: 64625938