

COVID-19 SEKU PĀRVARĒŠANA PRAKSĒ

Uldis Biķis

“Latvijas Finiera” padomes priekšsēdētājs

Kas ir “Latvijas Finieris”

Koncerna “Latvijas Finieris” vīzija ir būt pasaules līderim augstas veiktspējas risinājumos uz bērza saplākšņa produktu bāzes. Mūsu vērtības ir drošība, cieņa, uzņēmība un attīstība. “Latvijas Finiera” īpašnieki ir vairāk nekā 450 akcionāri, no kuriem lielākā daļa uzņēmuma esošie un bijušie darbinieki vai viņu mantinieki, uz attīstību vērstu lēmumu pieņemšanā nodrošinot sabalansētas ilgtermiņa un īstermiņa intereses.

Ņemot vērā īpašnieku struktūru, jau kopš dibināšanas brīža uzņēmuma vadība kā būtiskāko attīstības mērķi definējusi kopējās labklājības izaugsmi, saprotot, ka vairāk nopelnīt iespējams tikai nepārtraukti palielinot produktu kopējo zināšanu ietilpību. Dažādos periodos, kam sīkāk pieskarsimies nedaudz vēlāk, uzņēmuma darbinieku skaits ir bijis mainīgs, taču darba samaksas pieauguma līkne saglabājusies stabila. No 60 eiro 1992. gadā vidējais atalgojums pirms nodokļu nomaksas koncernā šobrīd pārsniedz 1400 eiro. Kopumā koncerns nodrošina darbu vidēji 2500 cilvēkiem mēnesī. No tiem 2100 strādā Latvijas struktūrvienībās, kur vidēji uz vienu strādājošo darbaspēka nodokļos (VSAOI un IIN) 2019. gadā samaksāti 8500 eiro gadā.

Pamatprodukcijas – finieru un bērza saplākšņa produktu ražošana tiek veikta astoņās rūpnīcās četrās valstīs: Latvijā, Lietuvā, Igaunijā un Somijā. Absolūti lielākā daļa jeb 96% ražošanai nepieciešamo resursu ir no Eiropas Ekonomiskās zonas valstīm.

Savukārt Iekārtu rūpnīca un Ķīmisko produktu rūpnīca Rīgā nodrošina koncernam nepieciešamo saistīto pakalpojumu sniegšanu, kā arī attīsta jaunus produktus vietējam tirgum un eksportam mašīnbūves un koksnes ķīmiskās pārstrādes nozarēs. “Latvijas Finierim” pieder zemes īpašumi visā Latvijā, kuru kopējā platība pārsniedz 9 000 ha, koncernā ietilpst trīs mežsaimniecības struktūrvienības, kā arī kokaudzētava, kas saražo 1,5 miljonus augstvērtīgu stādu (galvenokārt bērza) gadā.

2000. gadu sākumā “Latvijas Finieris” sāka veidot ārvalstu pārstāvniecību tīklu – “Riga Wood” produktu tirdzniecības un attīstības uzņēmumus, izmantojot vietējo, reģionālo speciālistu pieredzi un zināšanas. Šādas pārstāvniecības šobrīd ir 12 (Vācija, Zviedrija, Lielbritānija, ASV, Spānija, Francija, Somija, Itālija, Nīderlande, Japāna, Turcija, Latvija). Lielāko daļu jeb 76% saražotās bērza saplākšņa produkcijas ar zīmolu “Riga” eksportējam uz Eiropas Savienības dalībvalstīm industriālajiem klientiem B2B segmentā. Kopumā tirdzniecība notiek ar 70 valstīm visā pasaulē. Koncerna “Latvijas Finieris” apgrozījums 2019. gadā bija 229 miljoni eiro, bet EBITDA sasniedza 32 miljonus eiro.

Kas ir krīze?

Izmantojot Google, viegli var pārliecināties, ka terminam “krīze” pasaulē ir ārkārtīgi daudz definīciju. Piemēram, Wikipedia angļu valodā piedāvā šādu skaidrojumu: *Krīze (no grieķu vārda κρῖσις – krisis) ir jebkurš notikums, kas noved (vai paredzams, ka novedīs) pie nestabilas un bīstamas situācijas, ietekmējot indivīdu, grupu, kopienu vai visu sabiedrību. Par krīzi uzskatāmas negatīvas izmaiņas drošības, ekonomikas, politikas, sociālajos vai vides apsekos, īpaši, ja tās notiek strauji, bez iepriekšēja brīdinājuma. Vēl vispārīgāk, krīze ir termins, kas apzīmē “pārbaudes laiku” vai “ārkārtēju notikumu”.*

Wikipedia ekonomisko terminu sadaļā krīze savukārt tiek definēta kā *nozīmīga ekonomikas attīstības cikla fāze. Krīze seko pēc uzplaukuma perioda, un to raksturo patēriņa krišanās, peļņas un uzņēmējdarbības iespēju samazināšanās, nepārdoto preču krājumu palielināšanās. Krīzes laikā ražošanas un pakalpojumu apjoms samazinās, daudzi uzņēmumi kļūst nerentabli un bankrotē, palielinās bezdarbs.*

Balstoties uz iepriekšējo pieredzi, esam formulējuši savu definīciju tam, ko ar terminu “krīze” saprotam “Latvijas Finiera” darbības kontekstā. *Tās ir ārējo apstākļu ātras izmaiņas, kuru rezultātā nepieciešams pieņemt ātrus papildu lēmumus, kas būtiski ietekmē uzņēmuma saimniecisko darbību un organizāciju: spēju attīstīties, darbiniekus un īpašniekus.*

Trīs “Latvijas Finiera” krīzes

Atskatoties uz pēdējām trim dekādēm, var skaidri redzēt, ka dažādas neparedzamas, straujas ārējo apstākļu izmaiņas uzņēmuma darbību ietekmējušas regulāri. Nelabvēlīgu laika apstākļu īslaicīga ietekme uz koksnes tirgu, uguns nelaimes gadījumi ražošanā, produkcijas tirgus svārstības utt. Tomēr šādus, atsevišķus gadījumus raksturo to ietekmes īslaicīgums, kā arī iespēja sekas risināt ar uzkrātā kapitāla palīdzību, iepriekš nospraustos uzņēmuma attīstības plānus nemainot. Tāpēc mēs “Latvijas Finierī” uzskatām, ka terminam “krīze” uzņēmuma vēsturē atbilst trīs vairāku gadu ilgi periodi, kuros ārējie apstākļi vai to kopums likuši pieņemt lēmumus par būtiskām, iepriekš neplānotām pārmaiņām.

Pirmā krīze bija Padomju Savienības sabrukuma periods no 1987. – 1992. gadam, kad valsts uzņēmums “Latvijas finieru ražošanas apvienība” pārorientējās no plānveida uz tirgus ekonomiku, vienlaicīgi nomainot iepriekšējos resursu sagādes un produkcijas noieta kanālus. Tā bija iespēja pilnīgi jaunai, pasaules mēroga attīstībai. Šajā krīzē dzima AS “Latvijas Finieris” – toreizējā direktora Jura Biķa aicinājumam kopīgi veidot slēgto akciju sabiedrību atsaucās 209 rūpnīcu “Lignum”, “Furniers” un “Latvijas Bērzs” darbinieki.

Otro krīzi, jeb patiesībā divas vienā, uzņēmums piedzīvoja periodā no 2006. līdz 2010. gadam. Straujš koksnes un darbaspēka resursu sadārdzinājums summējās ar liela mēroga globālo ekonomisko recesiju, kā rezultātā uzņēmuma apgrozījums 2008. gada laikā samazinājās četrkārtīgi – no 20 miljoniem eiro janvārī līdz pieciem miljoniem decembrī. Ņemot vērā tik strauju lejupslīdi, kā arī apzinoties krīzes dziļumu un ilgumu, “Latvijas Finieris” bija spiests atlaist ceturto daļu darbinieku, bet atlikušajiem samazināt ienākumus (atkarībā no darba samaksas lieluma samazinājums bija robežās no nulles līdz pat 40%). Uzņēmumam kļūstot

“vieglākam”, bija iespēja visu uzmanību koncentrēt uz pamatprodukcijas ražošanu un krīzes izskaņā veidot strauju reģionālo attīstību Baltijas valstīs un Somijā.

Trešās krīzes periods meža nozares uzņēmumiem sākās 2017. gada rudenī, kad ilgstošu lietavu izraisītie plūdi ievērojami apgrūtināja pieeju koksnes resursiem Baltijas reģionā. Nelabvēlīgo laika apstākļu izraisītās pārmaiņas ap 2018. un 2019. gadu miju pārauga tirgus krīzē. Dažādi, lielākoties reģionāli procesi, tostarp ilgstošā neskaidrība par breksita procedūru, rezultējās ekonomiskās attīstības pieauguma tempa kritumā attīstītajās valstīs. Saruka arī rūpnieciskās ražošanas apjomi atsevišķās nozarēs, kas līdz tam bija nozīmīgas koksnes produktu, tai skaitā bērza saplākšņa produkcijas, patērētājas. Vienlaicīgi izmaiņas piedzīvoja arī bērza saplākšņa tirgus konjunktūra. Ņemot vērā iepriekšējo gadu optimistiskās prognozes par kopējo tirgus attīstību, virkne ražotāju bija veikuši būtiskas investīcijas jaudu palielināšanā. Tirgum atslābstot, izjuka pieprasījuma un piedāvājuma balanss, veidojot pārprodukciju un līdz ar to - neveselīgu konkurenci. 2020. gada pirmā ceturksņa izskaņā globālās, cikliskās ekonomiskās svārstības sasummējās ar COVID-19 pandēmijas radītajām sekām, kas dienas kārtībā ienesa vēl nebijušus kolektīva drošības riskus un līdz ar to arī riskus darbaspēka pieejamībai. Nav iespējams precīzi paredzēt, kad šī trešā krīze beigsies. Šobrīd savās nākotnes prognozēs pieņemam, ka ne ātrāk par 2022. gadu.

Tas, ko pavisam droši var apgalvot - katra no šīm krīzēm ir iemācījusi būt elastīgākiem, produktīvākiem un galu galā devusi iespēju kļūt spēcīgākiem. Ja uzņēmums nespēj krīzei pielāgoties, tam, diemžēl, ir lielas izredzes to arī nepārdzīvot.

Par ko krīzes periodā domā uzņēmuma vadība?

Teorijā jebkuru krīzi atbilstoši tās ietekmei uz finanšu rādītājiem var sadalīt trīs lielos posmos – lejupslīde, stabilizācija un augšupeja. Katrā no šiem posmiem uzņēmuma vadība jākoncentrējas uz citu jautājumu loku. Protams, vienojošais visos posmos ir rūpes par savu kolektīvu, nepārtraukti domājot, kā un kādā sastāvā krīzi pārdzīvos uzņēmuma komanda.

Krīzei sākoties un samazinoties pieprasījumam produkcijas noieta tirgos, pirmais darbs ir rūpēties par naudas resursu pietiekamību (brīvo līdzekļu saglabāšanu). Kad krīzes zemākais punkts ir sasniegts un uzņēmuma darbība stabilizējusies, ir īstais brīdis investīcijām (protams, ja iespējas to atļauj), stiprinot uzņēmumu “jaudīgam startam” krīzes izskaņā. Būtiskākie jautājumi uzņēmuma vadības dienas kārtībā – cik spēcīgs būs uzņēmums situācijai tirgū uzlabojoties, vai spēsim būt ātrāki/labāki par saviem konkurentiem, iekarot jaunas pozīcijas resursu un gatavās produkcijas tirgos. Savukārt, kad sākusies ekonomiskā augšupeja, būtiskākais ir neatslābt un sākt gatavoties nākamajam krīzes periodam. Ne velti latviešu tautai ir paruna kalt ratus ziemā, bet ragavas vasarā. Tā lieliski apliecina nācijas vēsturisko dzīves gudrību vienmēr atcerēties par rītdienu un labos laikos domāt par nebaltām dienām.

Balstoties uz “Latvijas Finiera” pieredzi, varam izcelt trīs lietas, kam ir būtiska nozīme veiksmīgā krīzes pārvarēšanā. Pirmkārt – lēmumu pieņemšanas ātrums, kas balstās ne tikai vadītāju kompetencē, bet arī skaidri definētos, uzņēmumā izstrādātos finanšu drošības instrumentos. Balstoties otrās krīzes (2006. līdz 2010. gads) gūtajās mācībās, “Latvijas Finieri” izstrādāts finanšu drošības pasākumu komplekss ar uzsvaru uz uzņēmuma pamatvērtību – darbiniekiem, cenšoties viņiem nodrošināt maksimālu ienākumu stabilitāti situācijās, kad

tirgus svārstību vai resursu pieejamības ietekmē ir radušās skaidri definējamas, pārejošas grūtības. Būtiskākais instruments šī mērķa sasniegšanā ir “Latvijas Finiera” atalgojuma sistēmas ietvaros izveidotais ienākumu drošības fonds. Kopš 2011. gada katru mēnesi ikviens koncernā ietilpstošais uzņēmums veido uzkrājumu noteikta procenta apjomā no bruto darba samaksas fonda, VSAOI ieskaitot. Mērķis ir sasniegt un, mainoties algu lielumam, uzturēt uzkrājumu trīs mēnešu kopējā darba samaksas fonda apmērā. Pašreizējās krīzes laikā ir pierādījies, ka, izmantojot ienākumu drošības fondu, pēc iespējas tiek saglabātas darba vietas, nezaudēti apmācīti speciālisti un darbiniekiem nodrošināta atalgojuma stabilitāte. Valsts ieguvums - nepalielinās bezdarbnieku pabalsta saņēmēju loks, saglabātas darba vietas, nesarūk nodokļu ieņēmumi.

Otrkārt – laicīga un atklāta komunikācija ar piegādātājiem un klientiem, veidojot vienādu izpratni par situāciju un vienojoties par krīzes pārvarēšanai abpusēji pieņemamiem sadarbības nosacījumiem. Liels paldies visiem mūsu sadarbības partneriem, kuri arī šajā krīzē ar izpratni raudzījušies uz esošo situāciju no plašākas, globālas perspektīvas un veikuši izmaksu samazināšanas pasākumus, pēc iespējas neapgrūtinot eksporta uzņēmumu iespējas saglabāt savu klātbūtni tirgos. Konkurētspējas palielināšana krīzes situācijās ir jāmeklē kopā visā pievienotās vērtības ķēdē, jo tikai tā stabilizācijas un augšupejas posmos visi kopā var atgriezties uz izaugsmes ceļa.

Treškārt – spēja vienoties par kopīgiem, visām pusēm saprotamiem un pieņemamiem lēmumiem, kas skar uzņēmuma komandu. “Latvijas Finieris” jau kopš 1994. gada pastāv koplīgums, kas ir viena no atbildīga, uzticama un ilgtermiņā domājoša darba devēja būtiskākajām pazīmēm. Un, atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, koplīgums ir neatņemami saistīts ar arodorganizācijas esamību uzņēmumā. Būtībā koplīgums ir darba devēja un arodbiedrības kā darba ņēmēju pārstāvja sociālā dialoga rezultāts, kura mērķis ir nodrošināt abpusēji labas attiecības un stabilus priekšnoteikumus savstarpējo jautājumu konstruktīvai risināšanai, tādējādi veicinot uzņēmuma ilgtspējīgu izaugsmi un konkurētspēju. Vienlaicīgi koplīgums veicina darbinieku ieinteresētību kvalitatīvā darbā un uzņēmuma turpmākā attīstībā, precizē darbinieku atbildību, kā arī nodrošina darbiniekiem atvieglojumus un labumus papildus valsts noteiktajām darba tiesiskajām un sociālajām garantijām.

Rezumējot - krīzē savstarpējā uzticība nodrošina kopējus lēmumus, kas veido uzņēmuma izmaiņu procesus, nodrošinot attīstību un ilgtspēju. Darbiniekus vieno kopējās vērtības un ticība labākai nākotnei - mąjsaimniecības labkląjįbai.

Pieredze COVID-19 krīzē

Pēdējā krīze ir uzskatāmi parādījusi, ka koplīgums var būt ļoti efektīvs instruments, kā ātri noslēgt vienošanos ar kolektīvu situācijās, kad nepieciešam ļoti operatīva rīcība. Ja mēs krīzi definējam kā ātras izmaiņas, uz tām nepieciešama tikpat ātra reakcija.

Pateicoties trīspusējam sarunu procesam starp darba ņēmējiem, darba devējiem un valdību, līdz šā gada beigām Darba likuma normu piemērošanā noteiktas izmaiņas, paredzot, ka darba koplīgumā, kas noslēgts ar arodbiedrību, strauju ražošanas apjoma krituma dēļ darbiniekam var tikt noteikts nepilns darba laiks. Īpaši liels paldies jāsaka Latvijas Meža nozares arodbiedrības vadītājiem Ingūnai Siņīcai un Kristīnei Rapai par ieklausīšanos darba devējos,

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai un tās priekšsēdētājam Egilam Baldzēnam par konstruktīvajām sarunām ar valdību. Ekonomikas ministrijai, kas likumprojektu sagatavoja un, protams, Saeimai, kas izmaiņas apstiprināja.

Sākotnēji izmaiņas tika iekļautas likumā “Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem saistībā ar Covid-19 izplatību”, bet vēlāk šis punkts tika pārnests uz Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likumu, kas stājās spēkā 10. jūnijā. Tā 18. pants paredz:

(1) Darba koplīgumā, kas noslēgts ar arodbiedrību, savstarpēji vienojoties un nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, var paredzēt, ka īslaicīga ražošanas apjoma krituma gadījumā darbiniekam tiek noteikts nepilns darba laiks. Izmaiņas darba koplīgumā var būt spēkā ne ilgāk kā līdz 2020. gada 31. decembrim. Darbiniekam izmaksājamai atlīdzībai piemērojami šādi nosacījumi:

1) saglabājamās atlīdzības apmērs nevar būt mazāks par minimālo mēneša darba algu;

2) darbiniekam, kura apgādībā ir nepilngadīgs bērns vai bērns, kas turpina vispārējās, profesionālās, augstākās vai speciālās izglītības iegūšanu, bet vēl nav sasniedzis 24 gadu vecumu, papildus šīs daļas 1. punktā noteiktajam saglabājami līdzekļi par katru apgādībā esošu bērnu valsts noteiktajā minimālajā uzturlīdzekļu apmērā.

(2) Darbiniekam, kurš nepiekrīt šā panta pirmajā daļā minētajai nepilna darba laika noteikšanai, ir tiesības uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā noteikto termiņu. Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu Darba likuma 112. pantā noteiktajā apmērā.

Kad ekonomiskas ciklisko svārstību izraisītā krīze sasummējās ar globālo COVID-19 pandēmiju, “Latvijas Finiera” pārdošanas apjomi piedzīvoja strauju lejupslīdi. Kopā ar “Latvijas Finiera” arodbiedrību jau 31. martā tika noslēgta vienošanās pie Darba Koplīguma, kas paredzēja uz laiku apturēt iemaksu veikšanu Koplīgumā noteiktajos, uzņēmuma brīvprātīgos ilgtermiņa atalgojuma instrumentos: gada prēmijas uzkrāšanā, uzkrājošās dzīvības apdrošināšanas spēkā esošajās polisēs un pensiju fondā.

Savukārt 23. aprīlī “Latvijas Finiera” valde, vienojoties ar arodbiedrību, lēma veikt pagaidu izmaiņas vadītāju un speciālistu atalgojuma aprēķināšanas sistēmā, nosakot samazinātu darba laiku un līdz ar to proporcionālu amatalgas samazinājumu. Jāatzīmē, ka darbiniekiem ar lielākiem ienākumiem procentuālais samazinājums bija lielāks, nekā darbiniekiem ar zemāku ienākumu līmeni, turklāt izmaiņas netika attiecinātas uz ražošanas struktūrvienību strādnieku personālu un speciālistiem, kuriem noteikts summētais darba laiks un kuri strādā maiņās.

Nedēļas laikā izmaiņas tika iekļautas koplīgumā – laikā, kad katra diena bija no svara, šāds procesa ātrums nodrošināja uzņēmuma tālākai darbībai tik ļoti nepieciešamo konkurētspēju. VĒL būtiskāk – ekonomiskajai situācijai uzlabojoties, atvieglotais process ir devis iespēju caur koplīgumu visas izmaiņas tikpat strauji atcelt.

Protams, vienoties ar kolektīvu būtu iespējams arī tad, ja izmaiņas normatīvajā vidē nebūtu veiktas. Taču “Latvijas Finiera” iepriekšējās krīzes pieredze liecina, ka pārrunu veikšana kolektīvā ar vairāk nekā diviem tūkstošiem cilvēku un jaunu, individuālu darba līgumu noslēgšana aizņem būtiski ilgāku laiku. Tiek uzlikta milzu slodze personāla dienestam, turklāt

process kļūst tik formāls, ka ievērojami veicina spriedzi kolektīvā laikā, kad kopējais stresa un neziņas līmenis jaut tā ir ļoti augsts.

Aicinājums nepazaudēt elastību

Pēdējā gada pieredze skaidri parāda, ka krīzes uzņēmējdarbību var skart ļoti pēkšņi un absolūti neparedzami. Turklāt, dažādām nozarēm un pat atsevišķiem uzņēmumiem krīžu cēloņi var būt ļoti atšķirīgi. Šobrīd pieņemtās likuma izmaiņas ir terminētas – iespēja vienoties ar kolektīvu, izmantojot koplīgumu, beigsies 31. decembrī. Mēs aicinām valdību dot iespēju saglabāt lēmumu pieņemšanas elastību arī turpmāk, attiecīgas izmaiņas iekļaujot Darba likumā pastāvīgi.

Otra būtiskā lieta, kam mēs jau šobrīd trīspusējās sarunās aicinām pievērsties darba ņēmējiem, darba devējiem un valdībai, ir skaidra programma, kā visiem kopā pārvarēt nākamo krīzi. Mēs patiesi ticam, ka stabilitāti un drošību sen vairs nenodrošina tikai individuāli veicamas rīcības. Mēs esam pieņēmuši par pašsaprotamu, ka Rietumu sabiedrības modelis nespēj pastāvēt bez pašvaldību un valsts garantētām sociālajām programmām. Būtu tikpat pašsaprotami, ja, ņemot vērā ekonomiskā cikliskuma neizbēgamību, periodā, kad piedzīvojam augšupeju, uzņēmumi kopā ar valsti veidotu finanšu stabilitātes instrumentus krīzes situācijām. Piemēram, ārpus uzņēmumu bilances esošu, valsts izveidotu un apsaimniekotu fondu, kurā uzņēmumiem būtu iespēja veikt personalizētas iemaksas, iepriekš precīzi definētu krīžu apstākļos saņemot attiecīgas, personalizētas izmaksas. “Latvijas Finieris” vienmēr ir bijis un joprojām ir gatavs sadarboties šādu elastīgu, saimnieciski izdevīgu un finansiāli drošu instrumentu izveidē valsts mērogā, ko varētu izmanto visi Latvijas Republikas darba devēji.

Izmaiņas ir pasaulē vienīgais pastāvīgais process. Jautājums tikai – uz attīstību vai regresu? Tik pat droši kā gaidāma gadalaiku maiņa, arī ekonomiskās attīstības līkni turpinās veidot lauza līnija. Līdz ar to strauji mainīgajā pasaulē viena no cilvēku pamatvērtībām ir un arī nākotnē būs prognozējama ilgtermiņa stabilitāte un drošība visās tās izpausmēs.

Būtiskākie “Latvijas Finiera” valdes lēmumi attiecībā uz kolektīvu, kas pieņemti krīzes periodā no 2017. gada nogales līdz šim brīdim

2017. gada decembris – 2018. gada janvāris

Ilgstošu lietavu izraisītie plūdi ievērojami apgrūtināja pieeju koksnes resursiem Baltijas reģionā, radot piespiedu dīkstāves “Latvijas Finiera” rūpnīcās. Lai kompensētu darbiniekiem ienākumu kritumu, pirmo reizi uzņēmuma vēsturē izmantoti ienākuma drošības fonda līdzekļi vairāk nekā miljona eiro apmērā.

2019. gada aprīlis

Ekonomiskās aktivitātes ciklisko svārstību ietekmē izstrādāts “Latvijas Finiera” konkurētspējas uzlabošanas plāns. Tas ietver gan īstermiņa tirdzniecības un ražošanas procesu izmaiņas

(produkcijas klāsta izmaiņas), gan visu izmaksu un plānoto investīciju samazināšanas iespēju izvērtēšanu.

Pārskatīta piemaksu noteikšanas kārtība par darba rezultātiem vadītājiem un speciālistiem. Pārtraukta ikmēneša uzkrājumu veidošana gada prēmijai.

2019. gada maijs

Tiek atsākta ienākuma drošības fonda izmantošana, apmaksājot vadītājiem un speciālistiem kā ienākumu krituma kompensāciju piešķirtās divas papildu ikmēneša brīvdienas, savukārt rūpnīcu darbiniekiem kompensējot darba ienākumu kritumu, kas radies noslodzes samazinājuma rezultātā.

2019. gada decembris

Kaut gan koncerna uzņēmumu radītāji atpaliek no to potenciālajām iespējām, jāizceļ darbinieku komandas izpratne un ieguldījums "Latvijas Finiera" konkurētspējas uzlabošanas procesos, kam noteikti būs pozitīva ietekme arī uz koncerna turpmāko darbību.

Pieņemts lēmums AS "Latvijas Finieris" darbiniekiem izmaksāt gada prēmijas pilnā apmērā (gada sākumā bija plānots 50%).

2020. gada janvāris

Uzņēmums atgriežas pie parastā darba ritma, līdz ar to pieņemts lēmums pārtraukt izmantot ienākumu drošības fondu. Tāpat atjaunotas ikmēneša/ceturkšņa piemaksas par darba rezultātiem pilnā apmērā.

2020. gada marts

Ar "Latvijas Finiera" arodbiedrību noslēgta vienošanās pie Darba Koplīguma, kas paredz uz laiku apturēt iemaksu veikšanu Koplīgumā noteiktajos ilgtermiņa atalgojuma instrumentos: gada prēmijas uzkrāšanā, uzkrājošās dzīvības apdrošināšanas spēkā esošajās polisēs un pensiju fondā.

2020. gada aprīlis

"Latvijas Finiera" valde lemj veikt pagaidu izmaiņas vadītāju un speciālistu atalgojuma aprēķināšanas sistēmā. Ar šī gada 1. maiju algas mainīgā daļa visiem vadītājiem un speciālistiem tiek fiksēta 10% līmenī, kā arī noteikts samazināts darba laiks un līdz ar to proporcionāls amatalgas samazinājums. Jāatzīmē, ka darbiniekiem ar lielākiem ienākumiem procentuālais samazinājums ir lielāks, nekā darbiniekiem ar zemāku ienākumu līmeni.

Ražošanas struktūrvienību strādnieku personālam un speciālistiem, kuriem noteikts summētais darba laiks un kuri strādā maiņās, darba laika organizācija tiek pakārtota operatīvajiem ražošanas plāniem, pēc iespējas neveidojot virsstundas un nodrošinot visiem darbiniekiem pārskata periodā vienādu noslodzi. Lai mazinātu darba laika organizācijas izmaiņu ietekmi uz strādnieku darba samaksu, tiek aprēķinātas un izmaksātas kompensācijas gadījumos, kad faktiski nostrādāto stundu skaits ir 90% vai mazāk no pārskata perioda normālā darba laika.

Tiek pārtrauktas iemaksas uzkrājošā dzīvības apdrošināšanā, šī labuma izzušanu kompensējot ar algu indeksāciju 2% apjomā.

2020. gada jūnijs

Koncerna finanšu rādītāji, lai arī vājāki, nekā tiem vajadzētu būt normālos apstākļos, tomēr ir labāki, nekā varēja prognozēt aprīlī un maijā. Novērtējot darbinieku ieguldījumu, "Latvijas Finiera" valde 18. jūnijā pieņem lēmumu veikt izmaiņas darba laika organizācijā. No 2020. gada 1. augusta atcelts maijā noteiktais samazinātais darba laiks ITD darbiniekiem, visiem atgriežoties pie pilna 5 darba dienu režīma. Savukārt algas mainīgā daļa visiem vadītājiem un speciālistiem tiek fiksēta 15% līmenī.

2020. gada septembris

Septembra izskaņā uzņēmuma darbības rādītāji dod iespēju pieņemt lēmumu atjaunot gada prēmijas uzkrājumu veidošanu 50% apmērā – tā, kā tas bija paredzēt 2020. gada budžetā pirms COVID-19 pandēmijas. Ar atrunu, ka lēmumu par prēmijas izmaksu valde pieņems decembrī, kad būs skaidri kopējie saimnieciskās darbības rezultāti gada griezumā.