

Kāpēc palikt darbā vai to mainīt?

Pirms dažiem gadiem pēc Valsts kancelejas pasūtījuma tika veikts salīdzinošais pētījums par atalgojuma apmēru valsts pārvaldē. To veica "Fontes Vadības konsultācijas", secinājumu daļā minot faktoros, kas darbiniekiem svarīgi, izvēloties jaunu darbavietu.

Novērojumi rāda, ka darba alga ir tikai viens no motivācijas faktoriem darba tirgū. Augstāks atalgojums citā organizācijā būtu galvenais iemesls, lai mainītu darbu viszemāk apmaksātajiem darbiniekiem. Pārējie svarīgie iemesli, kurus darbinieki izvērtē, ir:

- spēja sastrādāties ar vadītāju un ar komandu;

- darba saturs – vai tas ir interesants, saistošs;
- iespējas attīstīties, izaugsme;
- stabilitātes sajūta;
- apzināšanās, ka darbs ir vērtīgs un tiek novērtēts;
- darba laiks.

Secinājumos norādīti iemesli, kādēļ darbinieks nolems mainīt darbavietu, un zema darba alga nebūt nav vienīgais. Citi faktori:

- atzinības trūkums no vadītāja puses;
- ierobežotas izaugsmes iespējas;
- rutīna, sajūta, ka potenciāls netiek izmantots pilnā apjomā;
- vienota skatījuma trūkums ar vadītāju par organizācijas turpmākās izaugsmes virzieniem;
- birokrātija, nespēja ietekmēt

- lēmumu pieņemšanu;
- neskaidrība par turpmāko, nestabilitātes sajūta.

Var pieļaut, ka šie faktori būtiski arī šobrīd, vien klāt pandēmijas ietekme, kas, visticamāk, ienesusi vēl vienu faktoru – iespēju strādāt attālināti. Būtiski, vai tā tiek pieļauta. □

Cēsu mājaslapas sadaļā "Vakances" aizvadītās nedēļas nogalē piedāvājums bija plašs, kopā pašvaldība un privātais sektors meklēja darbiniekus vairāk nekā 30 brīvām darbavietām. Krietni plašāks tas ir Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču portālā, kur novadā rodamas gandrīz 120 vakances, tostarp pašvaldības mājaslapā minētās. Valstī kopumā reģistrēti 4576 aktuāli darba piedāvājumi, droši vien vēl daudzi meklē pa citiem ceļiem, un nākas secināt, ka ar katru brīdi konkurence darba tirgū pieaug. Kā tajā izturēt pašvaldībai, saruna ar Cēsu novada domes priekšsēdētāju JĀNI ROZENBERGU.

Situācija darba tirgū arvien dramatiskāka

- Redzams, ka brīvo darba vietu saraksts pašvaldībā šobrīd ļoti garš. Vai tas liecina, ka atrast kvalificētus darbiniekus kļūst arvien grūtāk?

- Darba spēka deficīts ir ļoti izteikts, un iemeslu tam var meklēt sabiedrības vecuma un demogrāfijas situācijā. Dabiskais pieaugums Latvijā katru gadu ir ar krietnu mīnus zīmi, cilvēku skaits sarūk, sabiedrība noveco. Jāņem vērā arī tas, ka gados jauni cilvēki, kuri augstāko izglītību iegūst pašmāju vai ārvalstu augstskolās, nereti darba gaitās dodas prom no Latvijas. Visu šo apstākļu rezultātā situācija darba tirgū kļūst arvien saspīlētāka. Darbinieku trūkumu izjūt gan privātais sektors, gan publiskā pārvalde.

Jāņem vērā, ka atsevišķās amatu kategorijās, kā IT administrators, būvzinieris, pašvaldība nevar konkurēt ar privāto sektoru, kur atalgojums ir divas, ja ne trīs reizes lielāks. Varam būt tikai pateicīgi tiem IT nozares vīriem, kuri strādā mūsu pašvaldībā, ka viņi paliek uzticīgi.

Arī pašvaldības arvien vairāk konkurē savā starpā, jo, piemēram, Pierīgas pašvaldības var piedāvāt labāku atalgojumu.

- Īstenojot administratīvi teritoriālo reformu, kas bija vēsta arī uz darbinieku skaita optimizāciju, brīvām darba vietām pašvaldībās it kā nevajadzēja būt, bet situācija rāda pretējo.

- Tā nevar teikt par visām nozarēm. Bija jomas, kur darbinieku skaits nokomplektējās bez problēmām; finanšu, juridiskajā, komunikāciju jomā, vēl dažās, arī pašvaldības policijā problēmu nebija. Arī sociālajā dienestā it kā veicās labi, bet tomēr ir atsevišķas vakances, kur darbinieku tā arī neizdodas atrast. Arī būvvaldē, attīstības nodaļā brīvās darba vietas aktualizējam, bet pagaidām bez rezultātiem. Gada laikā nevienu jaunu speciālistu būvvaldē nav izdevies piesaistīt, tur turas uz tiem, kuri sakomplektējās no Cēsu, Līgatnes un apvienotās Amatas novada būvvaldes.

- Decembra domes sēdē dažas amatu vienības pašvaldībā tika likvidētas, citas izveidotas no jauna, tas laikam ir nepārtraukts process?

- To diktē šī brīža prasības. Ja pieņemam novada ilgtspējīgas enerģijas un klimata rīcības plānu, kurš ar to strādās? Vajadzīgs energopārvaldnieks, tāpēc jāveido štata vieta. Tāpat ainavu arhitekts. Līdz šim šāda amata vienība bija Cēsīs, arī Priekuļos, bet citur nebija. Līgatnes pārvaldē saka, ka viņiem arī vajadzētu ainavu arhitekta padomu. Būs novadā viens ainavu arhitekts.

Runājot par nepārtraukto procesu, ir vēl kāda štata vieta - mežzinis, kas nav līdz galam izrunāta. Mežu pašvaldībai daudz, bet to apsaimniekošanas stratēģijas īsti nav. Tas ir liels resurss, liela vērtība, tāpēc ilgtermiņā šādai amata vienībai vajadzētu būt. Droši vien vajadzētu pāris mežziņu, kuri strādā ar šo resursu, vērtē, kur laiks sagatavot kādu cirsmu, kur meži jāatjauno.

- Pēdējā laikā daudz runā par algu celšanu Saeimas deputātiem, ministriem, arī pašvaldībās atalgojums tiek paaugstināts, lai būtu konkurētspējīgs?

- Ir cilvēki, kuriem galvenā motivācija ir alga, bet man šķiet, ka pašvaldībās strādā tie, kuriem vispirms jau patīk darbs pašvaldībā. Te jautājumu loks tomēr ir krietni plašāks, vai tā ir attīstības nodaļa, būvvalde vai cita nodaļa. Te ir lielāka darba daudzveidība, katra diena nes ko jaunu, tas cilvēkiem patīk. Iespējams, kāds darbu pašvaldībā, kaut arī par mazāku atalgojumu, saskata kā tādu stabilitātes garantu.

Taču atalgojums, protams, ir svarīgs, īpaši šajā laikā, kad inflācija pārsniedz 20 procentus, kad tiek celta minimālā alga. Šos apstākļus nevaram ignorēt, ikviens skatās savā naudas maciņā, kas inflācijas ietekmē tukšojas ātrāk. Ir skaidrs, ka darba devējs nekad nevarēs noķert inflāciju, jo nav iespējams atalgojumu pacelt par vairāk nekā 20 procentiem. Bet iespēju robežās atalgojums ir jāceļ.

Ja aug minimālā alga, atalgojums jāceļ arī tiem, kuriem tas ir

nedaudz virs minimālā, šī proporcija ir jāsauglabā.

- Ar jaunā novada izveidi mainījies arī darbinieku darba apjoms?

- Jā, šobrīd intensitāte pašvaldības darbā ir liela, kāds to arī neiztur. Vajadzīgs arī laiks, kamēr jaunizveidotās komandas pieslīpējas, sastrādājas. Teiksim, sociālā aģentūra ar aptuveni 80 darbiniekiem ir jauna komanda. Kaut arī viņi strādājuši šajā jomā, tomēr sanākuši no dažādām pašvaldībām, vajadzīgs laiks, lai sajustos kā komanda.

Jāsaprot, ka šajā pārmaiņu procesā ir saasināta arī emocionālā puse, tāpēc dažkārt izraisās diskusijas, kurām kāds konkrētais darbs būtu jādara.

- Cik bieži no darbiniekiem nākas dzirdēt, ka to nedarīšu, jo nav manā amata aprakstā?

- Ir tādi gadījumi, bet nav daudz. Protams, konkrētajā brīdī tas sarūgtina, jo kopumā taču visi darām vienu, lai sasniegtu konkrētu mērķi. Te svarīgi, lai cilvēki redz, cik aktīvi vadība iesaistās viena vai otra jautājuma risināšanā. Ja vadītāji tikai dzīvo savos kabinetos, arī no darbiniekiem nevar prasīt augstu motivāciju. Ir jāredz piemērs, arī pašiem jāatrotā piedurknes un jāmetas iekšā procesos, tad arī no darbinieku puses šis arguments – tas nav manā amata aprakstā – zaudē nozīmi.

Te kā piemēru varētu minēt pašvaldības policijas priekšnieku Guntaru Norbutu, kurš pats dodas patruļās, dara visu, ko vajag, ir pieejams jebkurā laikā, un komanda to redz. Ja kāds pateiks, ka to nedarīs, priekšnieks teiks - labi, es to izdarīšu -, un tas darbiniekiem liek padomāt.

- Štata vietu skaits pašvaldībā laikam ir un būs mainīgs lielums?

- Tieši tā! Esam apkopējuši visas vakances, izvērtēsim, lai saprastu, vai konkrētā štata vieta, kas ilgstoši nav aizpildīta, tiešām ir nepieciešama. Varbūt var iztikt, ja iztūka līdz šim. Protams, nodaļu vadītāji to negrib pieņemt, jo lik-

vidēt ir vienkāršāk, nekā pēc tam dabūt atpakaļ. Šis jautājums aktualizējas arī līdz ar budžeta veidošanu, jo katrai vakancei jāplāno pilns algu fonds, citi izdevumi. Pat ja šobrīd šī amata vieta ir vakanta, finansistiem nav pamata neplānot finansējumu, jo kādā brīdī tā var aizpildīties.

Redzam, ka šobrīd vairākas nodaļas, pārvaldes, aģentūras meklē projektu vadītājus. Te būtu jāizvērtē arī potenciālā noslodze, lai nav tā, ka vienā vietā darba ir pāri galvai, bet citās projekti top tikai laiku pa laikam. Varbūt var ko optimizēt, lai slodzes sabalansētu.

- Vai ir pareiza šāda kēdīte: labs atalgojums ļauj piesaistīt labus kadrus, kuri spēj virzīt pašvaldības attīstību, kas savukārt uzlabo tās ekonomisko situāciju.

- Var teikt, ka projektu vadītāji "ražo naudu", ko varam investēt dzīves kvalitātes uzlabošanā. Vai tās ir sakārtotas ielas, ceļi, renovētas skolas, slimnīcas, ko izmanto iedzīvotāji, tiek piesaistīti jauni uzņēmēji, iedzīvotāji. Labi projektu vadītāji pelnījuši attiecīgu darba novērtējumu.

- Notiek arī darbinieku produktivitātes izvērtējums?

- Darba produktivitātei pievērsām arvien lielāku uzmanību. Cenšamies iet uz to, ka nav jāriko sapulces ar padsmi cilvēkiem, ja diskusijā aktīvi piedalās vien daži, bet pārējie ir tikai kā klausītāji, kaut arī algu par to saņem. Ir svarīgi, lai katra sapulce ikvienam dotu pievienoto vērtību viņa darbā.

Skaidrs, ka cilvēka darba stundas izmaksas ar katru gadu pieaug, un atrast darbiniekus kļūst arvien grūtāk. Droši vien ir jomas, kur iespējams kaut ko efektīvizēt, modernizēt, lai samazinātu darbinieku skaitu. Jāskatās, kur var izmantot kādu ārpakalpojumu.

Iespējams, ka cilvēki pirms pensijas vecumā vēl ir gatavi strādāt par nedaudz mazāku samaksu, bet no daudzām apvienību pārvaldēm esmu dzirdējis, ja viņi aizies, citu vietā par tādu algu

visticamāk nevarēs atrast.

Runājot par produktivitāti, raugāties, varbūt iespējams nodot kādas funkcijas biedrībām vai nodibinājumiem. Te labs piemērs ir biedrība "Cēsu mantojums", kas veic visu, kas saistīts ar kultūrvēsturiskā mantojuma saglabāšanas uzraudzību, sabiedrības izglītošanu un pašvaldības palīdzības administrēšanu. To varētu izmantot arī citās jomās, jo biedrības to izdara elastīgāk, ar mazāk cilvēkresursiem. Ja to dara pašvaldība, tas ir ar lielāku administratīvo resursu, reizēm arī birokrātiskāk. Jāstrādā ar produktivitātes un efektivitātes jautājumiem, īstenojot vienu vai otru funkciju.

- Ja ņemam vērā visu novadu, laikam var teikt, ka pašvaldība ir liels darba devējs?

- Izteikti lielākas, pie tam ar lielu atrāvieni no otrās vietas, no "CATA", kas ir lielākais darba devējs privātajā sektorā un nodarbina vairāk nekā 400 darbinieku.

Pērnā gada augustā, kad "Druva" rakstījam par darbinieku skaitu novadā, minējām, ka novada centrālajā administrācijā bija nodarbināti 222 darbinieki, apvienību pārvaldēs - 468. Novada izglītības iestādēs mācību gada sākumā bija 1623 darbinieki, no tiem ne viens vien strādā vairākas novada pašvaldības izglītības iestādēs, ir arī tādi, kuriem slodze mazāka par 0,5. □

Lappusi sagatavojis
JĀNIS GABRĀNS

Projektu finansē
Mediju atbalsta fonds
no Latvijas valsts
budžeta līdzekļiem

MAF
Mediju atbalsta fonds

Mediju atbalsta fonda ieguldījums no Latvijas valsts budžeta līdzekļiem. Par saturu atbild projekta īstenotājs izdevniecība SIA "Cēsu Druva".