

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
BIZNESA, VADĪBAS UN EKONOMIKAS FAKULTĀTE
GLOBĀLĀS EKONOMIKAS STARPDISCIPLINĀRO STUDIJU NODAĻA

**KORPORATĪVĀ SOCIĀLĀ ATBILDĪBA – POLIJAS, ČEHIJAS UN
LATVIJAS ANALĪZE**

**Corporate social responsibility – analysis of Poland, Czech Republic
and Latvia**

BAKALaura DARBS

Starptautiskā ekonomika un komercdiplomātija bakalaura studiju
programma

Autors: Renāte Audere

Studenta apliecības Nr.: ra16022

Darba vadītājs: prof. Ērika Šumilo

RĪGA 2020

ANOTĀCIJA

Mūsdienās arvien vairāk tiek izceltas globālās problēmas, kas mudina ikvienam - indivīdam, uzņēmējam, organizācija-, domāt par savas rīcības sekām. Arvien nozīmīgāk tiek izcelta uzņēmējdarbības rīcības, kas ietekmē sabiedrību un vidi, tāpēc ir nepieciešams izcelt principus un rīcības plānu, kas uzņēmējdarbības aktivitātes negatīvo seku radīšanu uz sabiedrību un vidi mazinātu. Korporatīvā sociālā atbildība ir aktivitāšu kopums, kas sekmē uzņēmējdarbības sociāli atbildīgu rīcību.

Darba mērķis ir noskaidrot kā Polija, Čehija un Latvija integrē KSA principus un kādas ir kopīgas un atšķirīgas tendences KSA integrēšanai valstīs. Darbā tiks aplūkots tas, kādas ir valdības iniciatīvas un, cik aktīvi valsts ietvaros darbojas nevalstiskās organizācijas izceļot KSA nozīmi. Bakalaura darbā tiek veiktas intervijas, lai noskaidrotu KSA prakses attīstības uzņēmumos Latvijā un atspoguļotu tā attīstību uzņēmumos.

Atslēgvārdi: korporatīvā sociālā atbildība, Polija, Čehija, Latvija, integrācija, tendences.

ANNOTATION

Nowadays more than ever different global problems are being highlighted which encourage everyone – an individual, an entrepreneur, an organization – to think about the consequences of their actions. Entrepreneurial activities that affect society and the environment are becoming more and more talked about, therefore it is necessary to highlight the principles and action plan that would reduce the negative consequences of business activity on society and the environment. Corporate social responsibility is a set of activities that promotes corporate social responsibility.

The aim of this bachelor thesis is to find out how Poland, the Czech Republic and Latvia integrate the principles of CSR and what are the common and different tendencies for the integration of CSR in these countries. The paper author will analyze what government initiatives are out there and how actively NGOs function within the country highlighting the importance of CSR. In this thesis interviews are conducted to find out information about CSR practices and development in different companies in Latvia.

Keywords: corporate social responsibility, Poland, Czech Republic, Latvia, integration, trends.

SATURS

IEVADS	5
1.KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS JĒDZIENS UN TĀ ATTĪSTĪBA	7
1.1. Korporatīvās sociālās atbildības jēdziena vēsture	7
1.1.2. Korporatīvās sociālās atbildības teorijas.....	13
1.2. Korporatīvās sociālās atbildības jēdziena izcelšana starptautiskajā arēnā.....	15
1.3. Korporatīvās sociālās atbildības izaicinājumi mūsdienās un tās nākotnes perspektīvas	19
2. KORPORATĪVĀ SOCIĀLĀ ATBILDĪBA POLIJĀ, ČEHIJĀ UN LATVIJĀ	22
2.1. Korporatīvā sociālā atbildība Eiropā	22
2.2. Korporatīvās sociālā atbildības integrācija un attīstība Polijā	26
2.2. Korporatīvās sociālās atbildības integrācija un attīstība Čehijā	32
2.3. Korporatīvās sociālās atbildības integrācija un attīstība Latvijā	36
3. KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS PRAKSE UZŅĒMUMOS LATVIJĀ	41
3.1. Korporatīvās sociālās atbildības prakse VAS “Latvijas autoceļu uzturētājs”	41
3.2. Korporatīvās sociālās atbildības prakse AS “Latvenergo”	43
3.3. Korporatīvās sociālās atbildības prakse AAS “Balta”	47
3.4. Korporatīvi sociālās atbildības prakse SIA “ZAAO”	48
3.5. Korporatīvi sociālās atbildības prakse “LMT”	49
SECINĀJUMI	52
PRIEKŠLIKUMI.....	54
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	55
PIELIKUMI.....	60

IEVADS

Globalizācijas ietekmes radītās pozitīvas un negatīvās sekas, mudina ikvienu apdomāt savas rīcības sekas. Uzņēmējs ir viens no tiem spēlētājiem, kuru būtiski ir ietekmējusi globalizācija, kā rezultātā tam ir jāpievērš uzmanība savai rīcībai un aktivitātēm, kā tās ietekmē apkārtējo vidi un sabiedrību. Attīstoties dažādām problēmām un izceļot tās globāli, sabiedrības pieprasījuma rezultātā, uzņēmumam nācās domāt par savu rīcību, kas būtu sociāli atbildīga.

Bakalaura darba **mērķis** ir noskaidrot, kā Polija, Čehija un Latvija ir integrējušas KSA un kāda ir valstu iniciatīva, lai veiksmīgāk to integrētu. Bakalaura darba izvirzītie pētāmie jautājumi ir:

- 1) Kādas ir galvenās KSA attīstības problēmas Latvijā?
- 2) Kādas ir kopīgās iezīmes KSA integrācijas tendencēs Latvijā, Polijā un Čehijā?
- 3) Kādas ir atšķirīgās iezīmes KSA integrācijas tendencēs Latvijā, Polijā un Čehijā?

Lai sasniegtu bakalaura darba izvirzītos mērķus, bakalaura darbā tiek izvirzīti uzdevumi:

- Iepazīties un izpētīt literatūru;
- Iepazīties ar galvenajiem KSA pamatideju autoriem un starptautisko organizāciju iniciatīvām;
- Iepazīties ar Polijas, Čehijas un Latvijas korporatīvās sociālās atbildības integrēšanu un to kopīgajām un atšķirīgajām tendencēm;
- intervēt uzņēmumus Latvijā, kuri mērķtiecīgi adaptēt KSA principus.

Bakalaura darba pirmajā daļā tiek iepazīstināts ar jēdzienu korporatīvā sociālā atbildība un tā jēdziena attīstību, kuri meklējami jau 19.gadsimtā. Pirmajā daļā tiek izcelti nozīmīgi autoru darbi un to ieguldījums jēdziena definēšanā un pamatideju ielikšanā. Ne tikai autoru darbs ir bijis nozīmīgs, bet arī starptautisko organizāciju un būtiski izceļot korporatīvo sociālo atbildību Eiropā un tā attīstību Eiropas Savienībā.

Bakalaura otrajā daļā tiek veikta Polijas, Čehijas un Latvijas analīze KSA integrācijas tendencēs. Tiek aplūkota valdības iesaiste, nevalstisko organizāciju un pašu uzņēmumu iniciatīva, lai sekmētu KSA attīstību valstī. Kā arī analizēts katras valsts iesaiste *ANO Ilgtspējas mērķi* iesaistē no uzņēmējdarbības viedokļa.

Trešajā daļā, izmantojot kvalitatīvās pētījuma metodes, tiek intervēti uzņēmumi Latvijā, kā rezultātā tiek iegūta informācija par to, kā uzņēmumi adaptē KSA principus, kas ir galvenie darbības virzieni un, kas vispār uzņēmumu motivēja adaptēt KSA principus.

Darba beigās tiek veikti secinājumi par iepazīto teorētiskajā daļā un uz izvirzītajiem jautājumiem, kā arī izvirzīti priekšlikumi, kas sekmētu KSA integrēšanu Latvijā un sabiedrības izpratni.

1.KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS JĒDZIENS UN TĀ ATTĪSTĪBA

1.1. Korporatīvās sociālās atbildības jēdziena vēsture

Korporatīvās sociālās atbildības pirmsākumus iespējams meklēt 19.gadsimtā, saistībā ar Industriālo Revolūciju, kad tika meklēti veidi, kā veicināt darbinieku produktivitāti, un, kā mazināt sieviešu un bērnu darbu. Autori līdz pat mūsdienām meklē atbildes par to, vai tā laika uzņēmēju intereses ir vairāk attiecināmas uz to individuālajām interesēm vai uzņēmējiem patiesi bija nozīmīgi, kas notika to uzņēmumos. Korporatīvā sociālā atbildība vairāk sāka parādīties 20.gadsimtā, tālāk iezīmējot pavērsienus koncepta attīstība, taču tas nenozīmē, ka autoru uzskati ir bijuši vienprātīgi par konceptu vai tā definīciju. Līdz pat mūsdienām, vēl tiek variēts un interpretēts par vienīgo definīciju, kā arī ir dažādas izpratnes par to, kas īsti ir korporatīvā sociālā atbildība, un, kā tā veiksmīgāk var tikt ieviesta uzņēmuma ikdienā.¹

Patriks Mērfijs (*Patrick Murphy*) KSA klasificēja četrās ērās, kas iezīmējas periodā pirms 1950.gada un pēc tā. Laika periodu līdz 1950.gadam, Mērfijs nodēvējis par “filantropijas ēru” (*philanthropy era*) - laiku, kad uzņēmumi veica ziedojumus labdarībai vairāk kā jebkura cita organizācija. Laika posmā no 1953.gada līdz 1967.gadam, iezīmējas jau būtiski pavērsieni KSA, to definē kā “apzināšanās ēru” (*awareness era*) - laiku kad uzņēmumu atbildība kļuva atpazīstamāka, un tie sāka iesaistīties sabiedrībā notiekošajos procesos. Šī, “apzināšanās ēra”, ir kā būtisks pagrieziena punkts tam, ka uzņēmumi sāka apzināties savu lomu sabiedrības dzīvē un tās ikdienā. Par “problēmu ēru” (*problem era*) uzskata laika posmu no 1968.gada līdz 1973.gadam, kad kompānijas sāka fokusēties uz noteiktām problēmām, piemēram, pilsētas līmeņa pasliktināšanās, ar ko šeit tiek runāts par lielo nenodarbināto personu skaitu, noziegumu skaita pieaugumu, kā arī fokuss tika likts uz problēmām, kas skar rasu diskrimināciju un piesārņojumu. Ceturtā ēra no 1974.gada līdz 1978.gadam tiek klasificēta kā “atbildes ēra” (*response era*), kurā uzņēmumi sāka nopietni pievērsties KSA problēmām, veicot dažādus organizatoriskos un pārvaldības pasākumus, kas skāra uzņēmumu valdi, nereti pat veicot krasas izmaiņas tajā. Papildus tam tika reorganizēti uzņēmumu ētikas principi, kas nereti arī tika atspoguļoti sabiedrībai, lai tā tiktu informēta.² Mērfija klasificētās ēras mūsdienās tiek izmantotas kā palīgs citu autoru darbiem, lai pilnvērtīgāk veiktu analīzi par to, kādi ir bijuši korporatīvās sociālās attīstības posmi, koncepta pirmsākumi un ievirzes tālākajām idejām.

¹ Carroll A., B. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices*. Oxford Handbooks 2009. p.2

² Carroll A., B. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices*. Oxford Handbooks 2009 p. 4-5

Laika periods no 1918.gada līdz 1929.gadam tiek uzskatīts par posmu, kurā meklējamas pirmās KSA formas, tas iekļaujas jau iepriekš minētajā “filantropijas ērā”. Pirmās KSA formas, kas tiek definētas šajā laika posmā izveidojās pateicoties tam, ka uzņēmumu vadītāji, nonākuši saskarē ar darbiniekiem saprata, ka ir nepieciešams pievērst uzmanību sabiedrības viedoklim, apzināt sociālās problēmas un celt apziņu par sociālo misiju. Viens no nozīmīgākajiem attīstības pavērsieniem ir meklējams 1950. un 1960.gados, sakarā ar ekonomista Hovarda Bovena (*Howard Bowen*) sarakstīto grāmatu “*Uzņēmēja sociālā atbildība*”. Bovens savā grāmatā izcēla vairākus būtiskus novērojumus un izvirzīja jautājumus, kas ir aktuāli līdz pat mūsdienām. Viens no autora Bovena novērojumiem bija lielo uzņēmumu loma lēmumu pieņemšanā un uzņēmumu vara, kas skāra daudzu cilvēku dzīves un to ikdienas ritējumu. Autors savā grāmatā sociālo atbildību ir definējis: “Sociālā atbildība ir uzņēmēju pienākums īstenot politiku, pieņemt lēmumus, lai to darbību virzieni būtu balstīti uz mūsu sabiedrības mērķiem un vērtībām”. Bovens tiek uzskatīts par autoru KSA ievirzei, kas tālāk tika pilnveidota un attīstīta. Šis autors ne tikai izveidoja vienu no definīcijām, kas arī mūsdienās atspoguļo KSA principus, bet arī jau runāja par tādām problēmām, kā dzimumu diskriminācija. Jāpiebilst, ka šo “filantropijas ēras” laika posmu bieži bieži mēdz uzskatīt par laiku, kad vairāk tika runāts, nevis darīts.³⁴

Bovens, kuru arī mēdz dēvēt par “korporatīvās sociālās atbildības tēvu” ielika nozīmīgus pamatus tālāko autoru izpratnei, definīcijām un koncepta attīstībai. Kā jau tika minēts iepriekš, KSA attīstībā bija nozīmīgi pavērsieni, kā 1953.gadā sarakstītā grāmata “*Uzņēmēja sociālā atbildība*”. Tālāk sešdesmitie gadi iezīmēja būtisku izaugsmi precīzāk nosakot, ko nozīmē KSA. Viens no nozīmīgākajiem autoriem bija Kīts Deivs (*Keith Davis*), kas aizrāvās ar dažādiem rakstiem, kuri ieņēma būtisku lomu biznesa un sabiedrības mācību grāmatās. Deivs uzskatīja, ka pieaugot varai, pieaug arī atbildība, tādejādi lielajiem uzņēmumiem, kas diktēja notiekošo bija jāapzinās, ka pieaug arī atbildība. Autors izcēla varu un to nereti saistīja ar vēsturiskajiem notikumiem, pie kā spēj novest varas kāre. Runājot par uzņēmumiem un varu, kas tiem ir, autors uzsvēra to, ka neskatoties uz iegūto varu, tā viegli var tikt pazaudēta, ja netiks pielietota pareizi, rezultātā vēl saņemot nievājošu attieksmi no sabiedrības. Deivs uzsvēra, ka ikkatrs lēmums no uzņēmēja puses atspoguļosies uz darbiniekiem un arī uz attiecīgajām sabiedrības kopienām.⁵⁶ Deivs KSA definēja kā uzņēmuma

³ Turpat

⁴ Cragg W., Schwartz M., Weitzner D. *Corporate Social Responsibility* Routlodge, London 2009. p 19-20

⁵ Garriga, E., Mele D. Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory *Journal of Business Ethics* vol. 53, 2004 p. 51-52

⁶ Cragg W., Schwartz M., Weitzner D. *Corporate Social Responsibility* Routlodge, London 2009. p.20-21

atbilde problēmām, kas ir zem ekonomiskā, tehniskā un juridiskā pieprasījuma.⁷ Ar to saprotot, ka uzņēmums dara vairāk nekā tam paredz likuma pieprasījums. 1950.gadi un 1960. gadi vairāk tika uzskatīti par runāšanas un diskutēšanas gadiem, mazāk tie tiek attiecināti uz reālām darbībām. Taču spēcīgas idejas šajos gados tika ieliktas, kas palīdzēja jēdzienam tālāk attīstīties.

Galvenokārt jau 20.gadsimtā līdz 1970.gadiem iezīmējas būtiskas idejas tam ar ko mūsdienās mēs asociējam korporatīvo sociālo atbildību, lai arī pamatidejas, kas tika liktas jau kopš 19.gadsimta vēl joprojām tiek papildinātas. Attīstot jau zināmo par KSA un tā iezīmēm, kā arī pievēršot uzmanību problēmām, 1970.gadā tiek izveidots pārskats tabulā 1.1 pēc Eilbirta (*Eilbirt*) un Pērka (*Parke*), par procentuālo skaitu uzņēmumos, kas pilda KSA aktivitātes. Pārskatā tiek attēlots, kas septiņdesmitos gados bija KSA aktivitātes lielo uzņēmumu izpratnē un, cik liels procentuālais skaits no uzņēmumiem to pildīja.

Tabula 1.1.

Korporatīvās sociālās atbildības aktivitātes procentuālais skaits lielajos uzņēmumos⁸

Korporatīvās sociālās atbildības aktivitātes	Procentuālais skaits, cik uzņēmumi to izpilda
Mazākumtautību algošana darbā	100
Ekoloģija (rūpes par vidi)	95
Mazākumtautību apmācīšana	91
Ieguldījums izglītībā	91
Ieguldījums mākslā	83
Termiskā pieņemšana darbā	79
Termiskā apmācība	66
Pilsētas atjaunošana	62
Cilvēktiesības	58

Autores veidots pēc: Carroll A., B. A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. Oxford Handbooks 2009

Kā redzams tabulā 1.1. tie ir jautājumi ar ko arī mūsdienās saskarās uzņēmumi un, kas ir jāņem vērā, lai varētu tos saukt par korporatīvi sociāli atbildīgiem uzņēmumiem. Būtiski

⁷ Montiel I. *Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability: Separate Pasts, Common Futures* 2008 p.253 Pieejams: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1086026608321329> [Skatīts 20.07.2020]

⁸ Carroll A., B. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices*. Oxford Handbooks 2009 p. 7

pieminēt, ka izveidotajā pārskatā pēc Eilbirta un Pērka netiek minētas visas KSA darbības. Šī tabula attēlo, ka 1970.gados bija šie jautājumi aktuāli un izpildījās lielajās kompānijās, taču šie jautājumi nebija pacelti globālā līmenī.

Tajā pašā desmitgadē arī citi autori deva nozīmīgas idejas, kas pavēra plašākas diskusijas un runāja par to, ko arvien mūsdienās asociē ar korporatīvo sociālo atbildību. Viena no plašāk atpazīstamajām definīcijām arī mūsdienās nāk no 1976.gada, kad H.Fitča (*H.G.Fitch*) savā darbā definē KSA kā: ”nopietns mēģinājums risināt tās sociālās problēmas, kuras tiešā vai netiešā veidā izraisa pašas korporācijas darbība”.⁹ Definīcija ir veiksmīga, taču lai tā būtu pilnvērtīga, trūkst konkretizējuma par to, kas ir šīs sociālās problēmas, kas jārisina vai, kas ir tās tiešās vai netiešās darbības, ko veic korporācija. 1970.gadi iezīmējas jau ar patiesām darbībām no uzņēmuma puses, kā arī plašāk jau tiek domāts un runāts par pārvaldību uzņēmumā un kā tiek risināti dažādi jautājumi.

1980.gados uzsvars tika likts uz to, lai tiktu uzlabota KSA definīcija vai pat izveidota jauna, kas satura ziņā aptver visu, ko līdz tam laikam autori saprata par KSA. Šajā laikā tika veikti dažādi pētījumi, lai tiktu pie uzlabotās definīcijas vai pat izveidotu jaunu. Raksti, kas tapa pētījuma laikā bija vairāk kā alternatīvas vai komponenti, kas ir KSA sastāvā. Tika apskatītas tādas tēmas kā korporatīvā sociālā darbība, korporatīvā sociālā atsaucība, uzņēmējdarbības ētika, sabiedriskā politika. Lai gan varētu šķist, ka fokuss no galvenā – korporatīvās sociālās atbildības- palika sekundārs, taču patiesībā, izdalīšana tēmās, palīdzēja pārstrādāt galvenās KSA problēmas alternatīvos konceptos, teorijās vai tēmās.

Kā vienu no 1980.gadu desmitgades autoriem ir jāmin Tomas M. Džons (*Thomas M. Jones*), kurš deva interesantu perspektīvu KSA redzējumam. Neskatoties uz citu autoru definīcijām un diskusijām, Džons uzskatīja, ka KSA ir process, jo panākt vienprātīgu rezultātu kopumu ar tik dažādiem redzējumiem, uzskatiem un principiem par to, kas vispār ir sociāli atbildīga uzvedība ir sarežģīti, tāpēc uz šo konceptu ir jāskatās kā procesu. Džona uzskats bija, ka tam nav vienveidīgs iznākums, tāpēc šis process, kurā uzņēmumi iesaistās pieņemot lēmumu, kas skar korporatīvo sociālo atbildību ir tieši tas, kas ir nepieciešams. Autors uzskata, ka Džons deva interesantu redzējumu līdz šim sasniegtajam, taču viņa dēvētais ‘process’, diemžēl nebeidz diskusiju par to, kas tad ir KSA un, kas būtu sabiedrībai jā sagaida no uzņēmējdarbības. Autors, kas arī jāpiemin šajā desmitgadē ir Viljams C. Frederiks (*William C. Frederick*), kurš izdeva rakstu “1980.gadu sociālās atbildības programma”, kas ietvēra tā laika būtiskākos jautājumus, kas skāra vides piesārņojumu, darbaspēka diskrimināciju un patērētāju ļaunprātīgu izmantošanu, darbinieku veselību un drošību, darba kvalitāti kā arī pilsētas vides

⁹ Pētersons A., Pavāre L. *KORPORATĪVĀ SOCIĀLĀ ATBILDĪBA. Jauns veids, kā pelnīt vairāk*. Biznesa augstskola Turība, SIA, 2005. 8.lpp

bojāšanu. Vēl viens nozīmīgs pētījums, ko Frederiks pētīja bija attiecības starp korporatīvo sociālo atbildību un uzņēmuma rentabilitāti. Šī pētījuma rezultātā, autors secināja, ka KSA adaptēšana veicina uzņēmuma rentabilitāti un tas spēj kļūt ienesīgāks. Frederiks KSA definēja kā “uzņēmuma sociālā atbildība var tikt uzskatīt kā princips, kas nosaka, ka korporācijas sniedz atskaiti par jebkuru darbību, kas ietekmē vidi un sabiedrību”. Stīvens Vartiks (*Steven Wartick*) un Filips Kočrans (*Philip Cochran*) 1985.gadā iepazīstināja ar evolūciju ‘korporatīvā sociālā snieguma modelis’, kas sastāvēja no trīs dimensijām – **atbildība, atsaucība, sociālās problēmas**-, kas patiesībā bija cita autora domas pārstrādāšana un izvēršana plašāk, nekoncentrējoties tikai uz ētisko aspektu. Vartiks un Kočrans šīm dimensijām atrada atbilstošus jēdzienus - principi, process un politika. Sociālā atbildība un ētiskie aspekti ir jāuztver kā principi, sociālā atsaucība ir jāuztver kā process un sociālo jautājumu pārvaldība ir jāuztver kā politika.¹⁰¹¹ Teorētiskajam aspektam būtisks autors un viņa devums ir Ārčijs Karols (*Archie Carroll*), kurš uzņēmumam izšķīra četras atbildības:

- juridiskā;
- ekonomiskā;
- ētiskā;
- filantropijas.

¹⁰ Carroll A. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices* Oxford University Press 2008. p 34-37

¹¹ Carroll A. *Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct* 1999 p. 279-283 Pieejams: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/000765039903800303> [Skatīts 22.07.2020]



*1.1.att. Karola sociālās atbildības piramīda*¹²

Pēc autora Karola iedalījuma, piramīdā attēlotas četras atbildības, ko izšķir uzņēmums. Neskatoties uz to, ka ētiskā atbildība ir izšķirta atsevišķi šajā piramīdā, ētika būtu jāuztver kā faktors, kas caurvij visu piramīdu. Pirmā ir “Ekonomiskā atbildība”, kurā uzņēmuma peļņas meklējumi tiek uzskatīti par likumīgiem un taisnīgiem. Otrā ir “Juridiskā atbildība”, kurā uzņēmums darbojas saskaņā ar likumā noteikto, tādējādi uzņēmumam, dēvējot sevi par sociāli atbildīgu, ir jāpilda savas juridiskās saistības. Tālāk tiek izdalīta “Ētiskā atbildība”, kas ir viena no izaicinošākajām, jo uzņēmumam ir jāizvairās no darbībām, kas neapmierina sabiedrību. Sabiedrība sagaida no uzņēmuma, ka tas rīkosies ētiski pareizi. Vēl to uzskata par uzņēmuma izaicinošāko atbildību, jo sabiedrības ir dažādas un tām ir dažādi ētiskie uzskati. Savukārt augšējais piramīdas lauks jeb “filantropijas atbildība” ir par uzņēmuma labās prakses rīcību. Uzņēmums nodarbojas ar sponsorēšanu, ziedojumiem kā arī uzsāk dažādas programmas. Pat ja uzņēmums nepilda šādas funkcijas, tas nenozīmē, ka uzņēmums ir neētisks. Tā ir uzņēmumu brīvprātīga griba, ko sabiedrība augstu novērtē.¹³ Autore uzskata, ka Karola ieguldījums ir būtisks, jo izšķir tās četras atbildības, kas atbilst tam, ko arī iepriekš ir definējuši citi autori, taču autors to ir apvienojis piramīdas formā, paskaidrojot katras atbildības nozīmi.

Gan iepriekš minēto autoru ieguldījums, gan Karola četru atbildību piramīda pavēra jaunas idejas un perspektīvas koncepta tālākai attīstībai. Šo laika periodu dēvē par “alkatības

¹² Carroll A. Carroll's pyramid of CSR: taking another look International Journal of Corporate Social Responsibility volume 1, Article number: 3 2016 Pieejams: <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-016-00046> [Skatīts 22.07.2020]

¹³ Turpat

desmitgadi” (*decade of greed*). Ne tikai literatūrā tiek runāts, ka astoņdesmitiem gadi tiek tā dēvēti, taču arī plašu rezonansi izraisīja tajā laikā izdotie kino materiāli par uzņēmumiem un to darbību, kuros tika sludināts, ka alkatība ir laba lieta.

Nākamā desmitgade nedod tik daudz dažādu autoru definīcijas un diskusijas, taču iezīmē dažus izcilus panākumus. Lai arī KSA kalpoja par pamatu, no tā izriet daudzas citas svarīgas tēmas, kas tika minētas jau arī augstāk. Klāt nāca arī tādas tēmas kā korporatīvā pilsonība un ilgtspējība. Runājot par ilgtspējību, sākumā šis koncepts tika plašāk attiecināts uz vidi, taču ar laiku tas kļuva par visaptverošu jēdzienu, ieskaitot arī uzņēmumus un to darbības. Deviņdesmito gadu sākumā, filantropija ievērojami pieauga, un šo laiku autors Muirheds (*Muirhead*) dēvē par diversifikācijas un globalizācijas periodu. Attīstoties notikumiem pasaulē, parādījās vairāk globālo uzņēmumu, no kā izrietēja jaunu konceptu izveidošanās, kā globālais sociālās ieguldījums, korporatīvā reputācija un sabiedrības līdzdalība. Daļa no tā laika korporatīvi sociāli atbildīgajiem uzņēmumiem līdz pat mūsdienām nes savu vārdu pasaulē.¹⁴ Šī desmitgade vairāk iezīmē globalizāciju un tās pozitīvo ietekmi, kā rezultātā izglītība, māksla, nevalstiskās organizācijas, starptautiskie ziedojumi un citi guva labumu no korporatīvi sociāli atbildīgiem uzņēmumiem. Līdz ar globalizācijas ietekmi, uzņēmumi kļuva par plašāk atpazīstamiem un skāra vairāk patērētājus no dažādiem pasaules reģioniem. Līdz ar to, arī tika plašāk runāts, lai uzņēmumi kļūtu par sociāli atbildīgiem.

Līdz šim katra desmitgade iezīmēja kādu nozīmīgu autoru, rakstu vai pētījumi, kas konceptam palīdzēja attīstīties. Autoru darbu rezultātā, tika izšķirtas arī četras korporatīvi sociālās atbildības teorijas, kuras ir nozīmīgi aplūkot plašāk.

1.1.2. Korporatīvās sociālās atbildības teorijas

Korporatīvi sociālās atbildības jēdziena attīstības gaitā, pateicoties autoru ieguldījumam ir izšķirtas četras galvenās KSA teorijas.

- Instrumentālā (*instrumental*)
- Politiskā (*political*)
- Integrējošā (*integrative*)
- Ētiskā (*ethical*)

Instrumentālā teorija – ekonomisko mērķu sasniegšana ar sociālo aktivitāšu palīdzību.

Instrumentālā teorija tiek balstīta uz peļņas gūšanu caur dažādām aktivitātēm gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Jebkāda veida investīcijas, kas veiktas sociālo prasību ietekmē un var radīt akcionāru vērtības pieaugumu, būtu jāveic bez krāpšanas vai maldināšanas. Piemēram,

¹⁴ Caroll A. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices* Oxford University Press 2008. p 38-39

investīcijas, kas tiek veiktas sociālu mērķu rezultātā - sponsorēšanā, vai ziedojumos-, un var veicināt akcionāru vērtību pieaugumu, jāveic neizpildot nelikumīgas darbības. Tiek uzskatīts, ka šāda veida rīcība noved pie peļņas gūšanas ilgtermiņā. Vēl viens rīks, ko instrumentālā teorija apskata ir mārketing, nereti patērētājs uzskata, ka uzņēmums, kas adaptē KSA principus ir uzticams un, ka tā produkts ir uzticams. Piemēram, uzņēmums reklamējot savu produktu uzsvāru liks uz to, ka tas ir produkts bez pesticīdiem, kā rezultātā patērētājs labprātāk izvēlēsies to produktu, nevis konkurenta, kura produktam nav tādas reklāmas.

Politiskā teorija – atbildīga varas izmantošana politiskajā arēnā.

Politiskās teorijas ietvaros bieži parādās jēdziens “korporatīvā pilsonība”. Šajā gadījumā uzņēmums tiek uzskatīts kā pilsonis, kura rīcība un iesaiste ir nozīmīga kopienā un vides jautājumos. Politiskā teorija tiek balstīta uz to, kā uzņēmums rīkojas ar varu, kas tam pieder, un vai šī vara tik izmantota, lai veicinātu sabiedrības labklājību.

Integrējošā teorija – sabiedrības pieprasījuma integrēšana.

Integrējošās teorijas pamatā ir sabiedrības pieprasījuma integrēšana uzņēmumu darbībās, kas tiek argumentēta ar to, ka uzņēmuma pastāvēšana un izaugsme ir atkarīga no sabiedrības. Šīs teorijas pamatā nevar konkrēti definēt sabiedrības pieprasījumu, jo tas ir atkarīgs no laika, situācijas un apkārtējās vides ietekmes, kā rezultātā, uzņēmumam ir jāpielāgojas, lai apmierinātu sabiedrības pieprasījuma vēlmes.

Ētiskā teorija – fokuss tiek likts uz tā dēvēto “pareizo”, lai panāktu labu sabiedrību.

Ētiskās teorijas pamatā ietilpst cilvēktiesībās, nodarbināto tiesības un vides jautājumi. Teorijas pamatā arī ir ilgtspēja – sasniegt cilvēka attīstību, ņemot vērā tagadējās un nākotnes paaudzes. Teorija tiek balstīta uz dažādiem aspektiem, kas ir jāievēro un jāpilda, lai spētu sasniegt labu sabiedrību.¹⁵¹⁶

Katrai teorijai ir sava nozīme un savs fokuss, ko tā pārstāv, tāpēc mūsdienās atsevišķi izšķirot katru teoriju nav iespējams panākt to, ka uzņēmums spēj sevi dēvēt par korporatīvi sociāli atbildīgu – ir nepieciešams šo teoriju idejas apvienot.

Vairāk nekā gadsimta garumā, autori ir variējuši ar definīcijām, izveidojuši teorijas, un skaidrojuši nozīmi korporatīvi sociālajai atbildībai, kā rezultātā gadsimta beigās, globalizācijas un tirgus paplašināšanās ietekmē, kad arvien vairāk parādījās transnacionālie uzņēmumi, starptautisko organizāciju darba kārtībā bija jāiekļauj aspekti, kas skar uzņēmumu atbildību dažādās tās izpausmēs – ekonomiskajā, vides, tiesiskajā un atbildībā pret sabiedrību.

¹⁵ Garriga E., Mele D. Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory vol. 53, 2004

¹⁶ Okoye A. Theorising Corporate Social Responsibility as an Essentially Contested Concept: Is a Definition Necessary? Journal of Business Ethics 2009. p 614-617 Pieejams:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-0021-9> [Skatīts 04.08.2020]

1.2. Korporatīvās sociālās atbildības jēdziena izcelšana starptautiskajā arēnā

Globalizācijas ietekme radīja nopietnus izaicinājumus valdībām – tām nācās tikt galā ar straujām pārmaiņām. Rezultātā bija nepieciešams pacelt dažādus globālos jautājumus starptautiskajā arēnā, lai valstu līderi kopā vienotos par tālāko rīcības plānu, kas sekmētu uzņēmumu darbību un atbildību pret sabiedrību, vidi un saviem darbiniekiem, kas variē starp dažādām kultūrām un reliģijām.

Starptautiskā Darba Organizācija (SDO) ir viena no tām organizācijām, kas ir jāmin runājot par korporatīvi sociālās atbildības principu izcelšanu un adaptēšanu. 1977.gadā tika pieņemta trīspusēja deklarācija par principiem attiecībā uz transnacionāliem uzņēmumiem un sociālo politiku. Deklarācijas pamatnostādnes:

- multinacionālajiem uzņēmumiem, jo īpaši, ja tie darbojas attīstības valstīs,
- nepieciešams sekmēt nodarbinātības iespēju palielināšanu;
- ir jārealizē politikas, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgas iespējas un attieksmi nodarbinātībā;
- starptautiskos uzņēmumos jāsekmē stabila nodarbinātība;
- multinacionālajiem uzņēmumiem jāsekmē, ka mācības tiek nodrošinātas visiem darbiniekiem;
- multinacionālajiem uzņēmumiem būtu jānodrošina labākās iespējamās algas, pabalsti un darba nosacījumi;
- darba ņēmējiem jābūt biedrošanās brīvībai.

Transnacionālie uzņēmumi ieņem nozīmīgu lomu valstu ekonomikās un starptautiskajās ekonomiskajās attiecībās, līdz ar ko transnacionālo uzņēmumu skaita pieaugšana pasaulē sešdesmitos un septiņdesmitos gados, rosināja starptautiskās organizācijas atbildi. SDO izdotā deklarācijā, kopš 1977.gada, ir veikti grozījumi, kas notika 2006.gadā, un pēc tam vēlreiz 2017.gadā ekonomikas attīstības rezultātā.

Deklarācijas pamatā ir principi un vadlīnijas, kas sasaucas ar Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) vadlīnijām, kas tika pieņemtas 1976.gadā. Deklarācijas principi ir nodarbinātības veicināšana, sociālā aizsardzība, piespiedu vai obligātā darba izskaušana, bērnu nodarbinātības nepieļaušana un apkarošana, vienlīdzība, darba drošība, darba apstākļi, apmācība, atalgojums, drošība un veselība, biedrošanās brīvība, piekļuve tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un darba strīdu izšķiršana. Darba devējam, darba ņēmējam, transnacionālajiem uzņēmumiem un valstu valdībām ir jāievēro šie principi, lai sekmētu labā tēla izaugsmi. Atšķirība starp SDO un OECD vadlīnijām un principiem izšķiras tajā, ka SDO deklarācija tieši orientējas uz darbaspēku un nodarbinātības tematiem, taču OECD vadlīnijas

aptver plašāku jautājumu loku, taču tai skaitā arī ir darbaspēks un nodarbinātība. Strīdu gadījumā, OECD vadlīnijas vairāk pozicionē valdību iesaisti un to, kā galveno strīdu atrisinātāju, taču SDO deklarācijas gadījumā, iesaistītas tiek visas trīs puses.¹⁷¹⁸ Izceltie principi norāda uz galveno, kas skar korporatīvo sociālo atbildību un ir nozīmīgi arī mūsdienu pasaulē.

Deviņdesmito gadu izskaņā SDO pieņēma deklarāciju “Principi un tiesības darbā” (*Fundamental declaration*). Šī deklarācija ir nozīmīga, jo tā tiecās uz to, lai sociālais progress notiktu saskaņā ar ekonomisko progresu, tajā pašā laikā respektējot daudzveidību. Deklarācija nav tieši sastādīta balstoties uz korporatīvo sociālo atbildību, taču deklarācijas pamatprincipi ir arī KSA principi.¹⁹ Pēc Starptautiskās Darba organizācijas, korporatīvā sociālā atbildība tiek definēta kā: “korporatīvā sociālā atbildība ir veids kā uzņēmumi apsver savas darbības ietekmi uz sabiedrību, kā arī izvērtē savus principus un vērtības ne tikai iekšējos procesos, bet arī ārējos un kā tie mijiedarbojas ar citiem dalībniekiem. KSA ir brīvprātīga, uz uzņēmējdarbību vērsta iniciatīva, kuras aktivitātes tiek uzskatītas par likumu atbilstošām”.²⁰ SDO ir nozīmīga loma korporatīvi sociālajā atbildībā, jo tā sniedz ieteikumus tam, kā uzņēmumam ir jāīsteno, kādi principi jāievēro, lai sasniegtu ekonomisko izaugsmi ievērojot sociālo politiku.

Apvienoto Nāciju Organizācija (ANO) ir būtisku ieguldījumu devusi konceptam un tā atpazīstamībai. ANO izveidotais Globālais līgums ir motivējis uzņēmumus, lai tie adaptētu KSA. Globālais līgums tika uzsākts 2000.gada jūnijā, pēc Kofi Annans (*Kofi Annan*), ANO ģenerālsekretāra uzrunas, kurā viņš ierosināja uzņēmumiem apvienoties ar ANO kopīgā vērtību un principu kopumā, kas sniegs cilvēcisko seju pasaules tirgum. Globālais līgums vienoja 44 pasaules mēroga uzņēmumus, 6 uzņēmuma apvienības un 2 darba un 12 pilsoniskās sabiedrības organizācijas, kuru pamatā bija mērķis novērst nepilnības, kas skāra cilvēktiesības, sociālos un vides jautājumus, kā arī ieviest tirgus vispārējās vērtības.²¹ Globālais līgums izšķir desmit

¹⁷ International Labour Organization *What is the ILO MNE Declaration?* Pieejams:

https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang--en/index.htm#banner [Skatīts 25.07.2020]

¹⁸ Miller D. *INTRODUCTORY NOTE TO ILO TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY* International Legal Materials, JANUARY 2002, Vol. 41, No. 1 Pieejams: <https://datubazes.lanet.lv:2151/stable/pdf/20694221.pdf> [Skatīts 25.07.2020]

¹⁹ International Labour Organization *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-up* 1998.gads p. 2-5.p Pieejams:

https://books.google.lv/books?id=x2qB9fbcPq0C&printsec=frontcover&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [Skatīts 25.07.2020]

²⁰ International Labour Organization Pieejams: <https://libguides.ilo.org/corporate-social-responsibility-en> [Skatīts 25.07.2020]

²¹ Davídsdóttir B., Jóhannsdóttir L. *A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility* 2019 Pieejams: <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-018-0039-y> [Skatīts 27.07.2020]

vispārējos principus un tie iedalās četrās grupās: cilvēktiesības, darba tiesības, apkārtējā vide un korupcija. Cilvēktiesības grupā tiek uzsvērts, ka uzņēmumam ir jāiestājas par starptautiski pasludinātajām cilvēktiesībām un tās jāievēro, kā arī uzņēmums nav tiesīgs un nedrīkst būt iesaistīts cilvēktiesību pārkāpumos. Zem darba tiesībām tiek izšķirti tādi principi, kā biedrošanās brīvība, kurā uzņēmumam ir jāievēro tas, un jāatzīst darbinieku tiesības slēgt koplīgumu. Uzņēmējs nekādā gadījumā nedrīkst izmantot piespiedu darbu, protams, aizliedzot jebkādu iespēju izmantot bērnu darbu. Uzņēmumam nav ļauts pieļaut diskrimināciju darbības jomā. Tālāk zem apkārtējās vides principiem tiek uzsvars likts uz to, ka uzņēmuma ir jāsaudzē apkārtējā vide un nākamais punkts, kas pauž atbildību par apkārtējo vidi savā veidā jau sasaucas ar vides saudzēšanu. Uzņēmuma darbībai ir jābūt tādai, kas ir tendēta uz vides saglabāšanu un atbildīgu resursu izmantošanu. Vēl pie vides tiek uzsvērts, ka uzņēmumiem ir jāveicina tādu tehnoloģiju attīstība, kas ir videi draudzīga. Un pēdējā grupa -korupcija-, kas sevī ietver to, ka uzņēmuma darbībai visos veidos ir jābūt pret korupciju.²²

Globālā līguma rezultātā tiek uzsvērts, ka ikkatram uzņēmējam šie principi būtu jāpilda, lai to varētu uzskatīt par korporatīvi sociāli atbildīgu uzņēmumu. Šis līgums kalpo arī par veidu, kā tiek veicinātas diskusijas, veicināta sadarbība starp dažādiem uzņēmējiem reģionos, izvērtējot nepilnības, un tas ir kā atbalsta punkts strīdu gadījumā. Līgums nav juridiski saistošs, taču ir brīvprātīga kustība.²³

ANO "Ilgspējīgas attīstības mērķi", kas tika pieņemti 2015.gadā un ir darba kārtībā, lai sasniegtu tos līdz 2030.gadam ietver sevī arī nozīmīgus punktus, kas saistīti ar uzņēmējdarbību un izšķir principus, kas ir sasaistīti ar korporatīvi sociālo atbildību. Lai gan mērķi nav tieši attiecināmi uz privāto sektoru, taču valdības iniciatīvas rezultātā, iesaistot uzņēmējus tiem nāksies pielāgoties, adaptējot jaunus principus un vērtības, tādejādi sasniedzot arī uzņēmumam citādāku, iespējams labāku tēlu. Runājot par ANO izvirzītajiem mērķiem, piemēram, piektais mērķis, par dzimumu vienlīdzību, kas sasaucas ar Globālā līguma principiem par to, ka uzņēmums nevar pieļaut diskrimināciju. Trīspadsmitais punkts par planētas aizsardzību, kas sasaucas arī ar Globālā līguma principiem par to, ka uzņēmumam ir jāveicina atbildība par apkārtējo vidi.²⁴

Viens no būtiskākajiem korporatīvi sociālās atbildības dokumentiem mūsdienās ir ISO 26000. Šis dokuments nav pārvaldības sistēmas standarts, tas nav arī paredzēts un piemērots

²² Latvijas Darba Devēju Konfederācija *UN Global Compact* Pieejams: <http://www.lddk.lv/lapa/global-compact/> [Skatīts:27.07.2020]

²³ Pless M., Voegtlin C. *Global Governance: CSR and the Role of the UN Global Compact* Pieejams: <https://datubazes.lanet.lv:5301/article/10.1007/s10551-014-2214-8#Sec2> [Skatīts 27.07.2020]

²⁴ United Nations Global Compact *Global Goals for people and planet* Pieejams: <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about> [Skatīts 01.08.2020]

sertificēšanas mērķiem, vai līgumiskai izmantošanai. Tomēr, ISO 26000 sniedz plašu korporatīvās sociālās atbildības principu un tēmu informācijas kopumu organizācijām, kā arī balstoties uz pētījumiem un pieredzi sniedz ieteikumus, kā panākt un darboties tā, lai organizācija būtu sociāli atbildīga.²⁵ ISO 26000 standarta galvenās pamattēmas ir: cilvēka tiesības, vide, sabiedrības iesaiste un attīstība, organizatoriskā pārvaldība, patērētāju jautājumi, nodarbinātības prakse, godīgas darbības prakse.²⁶

Ir būtiski izcelt to, ka dokumentā KSA tiek aizstāta ar sociālo atbildību, kas tiek pamatots ar faktu, ka ISO 26000 dokuments atbilst ne tikai starptautiskajiem uzņēmumiem bet arī cita veida organizācijām, neatkarīgi no to izmēra vai veida.²⁷ Galvenokārt, pamatojoties uz iepazīto, tas veicina visa veida organizāciju iesaisti, kā arī izstrādātais dokuments spēj sasniegt plašāku organizāciju skaitu kopumā, nevis tikai starptautiskos uzņēmumus.

ISO 26000 standarts sociālo atbildību definē kā: “organizācijas atbildību pār tā lēmumiem un aktivitātēm, kas ietekmē sabiedrību un vidi caur ētisku rīcību”. Tālāk šī ētiskā rīcība tiek izdalīta četros punktos:

- Ētiska rīcība, kas sekmē ilgtspējīgu attīstību, iekļaujot sabiedrības veselību un labklājību;
- Ētiska rīcība, kas ņem vērā iesaistīto pušu pieņēmumus;
- Ētiska rīcība, kas atbilst tiesību aktiem un rīkojas atbilstoši starptautiski pieņemtajām normām;
- Ētiska rīcība, kas ir integrēta organizācijā un praktizēta tās attiecībās.²⁸

Jēdziena attīstībai ir daudz definīcijas un neskatoties uz to, vēl joprojām nav tādas vienotas definīcijas, kas izteiktu visas galvenās pamatidejas, ko iekļauj KSA. Jēdziens turpina attīstīties un tā integrācija pasaulē kļūst arvien nozīmīgāka, lai sasniegtu mērķus, kas ir izvirzīti, lai risinātu globālās problēmas, tāpēc KSA mūsdienās un tā nākotnes perspektīvas ir būtisks aspekts.

²⁵ Delchet-Cochet K., Linh-Chi V. Classification of CSR standards in the light of ISO 26000 *Society and Business Review* Volume 8 Issue 2 2013 p. 134-135

²⁶ Schematic overview of ISO 26000 Pieejams:

<https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100260.pdf> [Skatīts 01.08.2020]

²⁷ Moratis L., Cochius T. *ISO 26000: The Business Guide to the New Standard on Social Responsibility* Routledge 2017 p. 5

²⁸ ISO 26000 and OECD Guidelines Practical overview of the linkages Pieejams:

<https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100418.pdf> [Skatīts 01.08.2020]

1.3. Korporatīvās sociālās atbildības izaicinājumi mūsdienās un tās nākotnes perspektīvas

Mūsdienās, kad globalizācijas ietekme ir tik manāma un vērā ņemama, uzņēmumu paplašināšanās ārpus savas valsts teritorijas nav vairs reta. Nepieciešamība pēc KSA attīstības mūsdienās globālajā līmenī ietekmē divi galvenie faktori:

- Ir nepieciešamība pēc sakārtotas uzņēmuma struktūras, sakārtotas un sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības vides valstīs. Ir svarīgi apzināties principus un tieksanos pēc labas reputācijas, kļūstot par atpazīstamu un konkurētspējīgu, sociāli atbildīgu uzņēmumu.
- Globālais tirgus un konkurence pieprasa kļūt par līdzvērtīgu spēlētāju tirgū, piedāvājot produktu vai pakalpojumu, kas ir kvalitatīvs un ir izstrādāts uzņēmumā, kura principi ir balstīti uz atbildīgu uzņēmējdarbību.²⁹

Piemēram, izstrādātais ISO 26000 ir kā palīgrieks uzņēmumiem, taču tā pielietošana ir brīvprātīga izvēle. Šis izceļ diskusijas jautājumā, kā mudināt uzņēmumus virzīties uz to, lai tie savā stratēģijā un mērķos iekļautu darbības, kas ir sociāli atbildīgas. Tiek izcelta tieši sociālā atbildība, jo nepieciešama ir visa veida uzņēmumu iesaiste, lai sasniegtu rezultātu, kas risinātu šī brīža globālās problēmas, tai skaitā, lai mērķtiecīgi var sasniegt arī ANO ilgtspējīgas attīstības mērķus.³⁰ Šī palīgrieka izmantošana dotu iespējas paplašināt KSA atpazīstamību un izmantošanu, kā arī vecinātu tā nākotnes perspektīvas uzņēmumos, lai kopīgi sasniegtu mērķus.

Korporatīvi sociālās atbildības definīcijas, kas no autoru puses ir bijušas daudz un dažādas, vēl joprojām rada diskusijas par to, kas ir KAS, un šīs neskaidrības rezultātā, uzņēmumi negrib veltīt laiku un līdzekļus KSA principu integrēšanai. Šis izceļ vienu no galvenajām problēmām ar ko mūsdienās nākas saskarties runājot par KSA. Kā jau tika minēts iepriekš tā ir brīvprātīga izvēle, taču uzņēmumi neapzinās ieguvumus, kādus tie sasniegtu integrējot KSA, protams, šajā gadījumā ieguvumus iespējams redzēt pēc ilgāka laika perioda. Tas rada bažas, ka KSA integrēšana uzņēmumos var nekļūt par prioritāti daudziem uzņēmumiem.³¹

Tagadējā dienas kārtībā būtu jāizceļ informēšana par to, kā tiek veicināta adaptācija, kas ir sasniegta un, kā tas tiek sasniegts. Organizācija "Globālās ziņošanas iniciatīva" (*GRI*) ir veids, kā tiek atbalstīta virzība uz KSA, kurā tiek publicēta ikdienas darbības un to ietekme uz

²⁹ Latvijas Republikas Labklājības Ministrija *Korporatīvā sociālā atbildība* Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/darba-devejiem/korporativa-sociala-atbildiba/kas-ir-korporativa-sociala-atbildiba> [Skatīts 04.08.2020]

³⁰ United Nations *Corporate social responsibility* Pieejams: <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/docs/2001/20%20Corporate%20social%20responsibilities.pdf> [Skatīts 04.08.2020]

³¹ Robins F. The Future of Corporate Social Responsibility *Asian Business & Management* 2005 vol 4. doi:10.1057 p 110-113.

ekonomiku, vidi un sociālo jomu. Gandrīz 95% no pasaules 250 lielākajiem uzņēmumiem veic ziņojumu sagatavošanu un 75% no tiem izmanto tieši *GRI* standartus. Ziņojuma sagatavošana ir veids kā motivēt tos uzņēmumus, kas vēl neiesaistās un parādīt to, kādu labumu tie gūtu iesaistoties un adaptējot principus. *GRI* tiek izšķirti standarti - sociālajā, ekonomiskajā un vides jomā-, taču vēl zem katra standarta ir sīkāks izdalījums par katra šī standarta tematiem. Kā piemērus var minēt darba drošību, apmācība un izglītība, bērnu darbs, cilvēktiesības, korupcija, nodokļi un citas.³² Vēl būtiski ir pieminēt Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes direktīvu 2014/95/ES, kuros:

- darbinieku vidējais skaits attiecīgajā finanšu gadā ir lielāks par 500;
- gada bilance pārsniedz 20 milj. EUR vai neto apgrozījums pārsniedz 40 milj. EUR
- un uzņēmums ir sabiedriskas nozīmes struktūra, vai tā ir kredītiestāde, vai apdrošināšanas uzņēmums, vai no dalībvalsts viedokļa noteikta kā organizācija ar sabiedrisku nozīmi.³³

Direktīva aicina sagatavot nefinanšu paziņojumu, kurā ir jāsniedz informācija par uzņēmuma attīstību un to darbības ietekmi attiecībā pret vidi, sociālajiem, un ar darbiniekiem saistītiem jautājumiem, tostarp arī cilvēktiesību ievērošanu un pretkorupcijas aspektiem.³⁴ Šāda veida ziņojumu sagatavošana ir vēl viens rīks, kas var veicināt KSA attīstības un perspektīvas nākotnē.

KSA jēdziena pamatidejas ir būtiski veicinājušas tā attīstību, un, pēdējo divdesmit gadu laikā, tas ir kļuvis par plaši apspriestu jēdzienu uzņēmumos, sabiedrībā un starptautiskajās organizācijās. Taču arvien uzņēmumi saskaras ar neizpratni par to, kādu labumu tā integrēšana var dot un valstīm pasaulē ir dažāds skatījums un veidi, kā viņi to integrē savā valstī un tās uzņēmumos. Korporatīvā sociālā atbildība ir rīks nākotnē uz ilgtspējīgu attīstību, jo tas KSA principu adaptēšana uzņēmumā veicina uzņēmumu aktivitātes caur ētikas principiem, ņemot vērā sabiedrību un šobrīd aktuālo problēmu -vidi. Mūsdienās KSA koncepts ir nozīmīgs un tas ieņems arī nozīmīgu lomu nākotnē, jo KSA adaptēšana uzņēmumā sniedz iespēju padarīt uzņēmumu sociāli atbildīgu pret sabiedrību un vidi.

³² Eiropas Revīzijas palāta *Ātrais stāvokļa apskats Ziņošana par ilgtspēju: ES iestāžu un aģentūru stāvokļa izvērtējums* 2019 Pieejams:

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/RCR_Reporting_on_sustainability/RCR_Reporting_on_sustainability_LV.pdf [Skatīts 05.08.2020]

³³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/95/ES, ar ko groza Direktīvu 2013/34/ES attiecībā uz noteiktu lielu uzņēmumu un grupu nefinanšu un daudzveidības informācijas atklāšanu, pieņemts 22.10.2014

³⁴ Turpat

KSA integrācija pasaulē un dažādas iniciatīvas, kas nākušas no ANO ir plaši pazīstamas pasaulē un to adaptē dalībvalstis, taču vēl viena svarīga organizācija un tās darbība ir būtiska kā tieši Eiropas Savienības dalībvalstis adaptē KSA un kā tās virzās uz priekšu, lai risinātu globālās problēmas.

2. KORPORATĪVĀ SOCIĀLĀ ATBILDĪBA POLIJĀ, ČEHIJĀ UN LATVIJĀ

Korporatīvās sociālās atbildības fenomens Eiropā sākās ar 2000.gadiem, taču līdz tam jau tika runāts par KSA un atsevišķās valstīs tas jau tika pieņemts. Lai gan visas trīs valstis – Polija, Čehija, Latvija – ir ES dalībvalstis kopš 2004.gada, un to izpratnei un ceļam uz KSA principu adaptēšanu vajadzētu būt līdzīgai sakarā ar ES izvirzītajām prasībām un noteiktajiem normatīviem, taču KSA principu izpratne ir dažāda un tas, kā to adaptēšana tiek veicināta gadu laikā ir bijusi dažāda. Polija, Čehija un Latvija iezīmē kopīgas iezīmes un darbības, kas ir veicinājušas KSA attīstību, bet ir arī atšķirīgas iezīmes, kā tas tika panākts un kurā laika periodā.

2.1. Korporatīvā sociālā atbildība Eiropā

KSA centieni to definēt un tā definēšanas pirmsākumi meklējami ASV. Līdzīga ideoloģija biznesa filantropijai 19.gadsimtā ir meklējama arī Apvienotajā Karalistē, taču tā tiek vairāk balstīta un salīdzināta ar ASV pieredzi, neizceļot nevienu būtisku autoru tajā laikā. Teorētiskajā daļā, ir nozīmīgi apskatīt un iepazīt kā jēdziens attīstījās Eiropā, jo tālāk darbā tiks aplūkotas tieši Eiropas valstis, konkrētāk trīs Eiropas Savienības dalībvalstis un korporatīvi sociālās atbildības adoptēšana tajās.

Kopš 2000.gada Eiropas Savienība (ES) ir aktīvi un mērķtiecīgi adoptējusi KSA. Par KSA kustības aizsācēju Eiropā tiek uzskatīta Apvienotā Karaliste. 1970.gados Lielbritānijā bija augsts bezdarba līmenis, notika pilsētu degradēšanās un nemieri, kas noveda pie tā, ka 1990.gados KSA jēdziens paplašinās, ražojot sociāli atbildīgus produktus un veicinot pozitīvas attiecības starp darba ņēmēju un darba devēju. Pie korporatīvi sociālās atbildības attīstības Eiropā jāmin autors Džeremijns Mūns (*Jeremy Moon*), kas Apvienotajā Karalistē iepazīstināja KSA kā daļu no sabiedrības pārvaldības. Svarīgu diskusiju izcēla autora Habiša (*Habisch*) raksts, kurā tika runāts par globalizāciju un ilgtspējību. Diskusijas rezultējās ar KSA nozīmības izcelšanu un augošo tendenču apzināšanos. Dekādes laikā ir nopietni mainījies uzskats par to, cik KSA ir nozīmīgs ne tikai uzņēmējiem, bet arī politiķiem, patērētājiem, nevalstiskajām organizācijām un pētniekiem.³⁵ Pēc autores domām, KSA nozīme ir būtiska tādu iemeslu dēļ, ka tā tiek sasaistīta ar ilgtspējību, kas mūsdienās ir viens no galvenajiem darbības virzienam ne tikai uzņēmumos, bet valstīs, valstu reģionos un pasaulē kopumā.

Habišs izcēla globalizācijas ietekmi, to kā tā savieno atšķirīgo un, cik nozīmīgi atšķirīgajā ir atrast kopīgas vērtības. Pēc autores domām, Habišs izceļ šo te starptautisko uzņēmumu būtību, kurā savienojas atšķirīgais, kas skar dažādus cilvēkus, no dažādām kultūrām

³⁵ Caroll A. A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices Oxford University Press 2008. p 39-40

un reliģijām, kas skar arī dažādo pieprasījuma atšķirību starp valstīm un to nepieciešamību apmierināšanu. Korporatīvi sociālās atbildības attīstībai tieši Eiropas konteksta, šie ir būtiskākie autori, kas jāizceļ.

“Par sociālo politiku Eiropā var runāt sākot ar 1970.gadiem, taču tās nopietna attīstība Eiropas Savienībā ir meklējama 1995.gadā, kad Eiropas Komitejas (EK) prezidents kopā ar Eiropas uzņēmēju grupu pieņēma “Eiropas uzņēmējdarbības deklarāciju pret sociālo atstumtību”, kas bija kā atbilde cīņā ar sociālo atstumtību un bezdarbu. Rezultātā, gadu vēlāk tika izveidots Eiropas uzņēmējdarbības tīkls, kas vēlāk tika pārsaukts “Eiropas korporatīvi sociālā atbildība”. Tas pulcēja kopā biznesa līderus, lai KSA tiktu ieviesti to uzņēmumos, organizācijās. EK korporatīvi sociālo atbildību definē kā “uzņēmuma rīcības, kas ietekmē sabiedrību”.³⁶ Autore augstāk minēja 2000.gadu, kad tika pieņemta ANO “Tūkstošgades deklarācija”, tajā pašā gadā Lisabonas Eiropas samitā, ES valstu vadītāji pieņēma vienošanos, ka Eiropa līdz 2010.gadam tiks padarīta par konkurētspējīgāko, dinamiskāko un uz zināšanām balstītāko ekonomiku pasaulē, kura ir spējīga uz ilgtspējīgu ekonomisko attīstību, kas sevī ietver vairāk un labākas darbavietas, kā arī sociālo kohēziju. Sociālā kohēzija ir uz KSA principiem un vērtībām balstīts koncepts Eiropas Savienībā.³⁷ Tālākie attīstības pavērsieni ir jau 2002.gadā, kad tika izdota “Zaļā grāmata”, kuras saturā bija KSA praktizēšana, investēšana cilvēka kapitālā, drošībā un veselībā, kā arī plašākā spektrā tika skatīta vietējā un starptautiskā līdzdalība, cilvēka tiesības un biznesa partneri. KSA bija nozīmīgs rīks, lai sasniegtu to, par ko tika runāts Lisabonas samitā. Gadu garumā notika dažādas konferences un diskusijas par to, kā adaptēt ilgtspējīgumu uzņēmumos, kā veicināt uzņēmējdarbības attīstību Eiropā, tajā pašā laikā veicinot arī ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi un, kā uzņēmumus mudināt adaptēt KSA principus uzņēmumā. 2011.gadā EK publicēja atjaunotu stratēģiju no 2011.gada līdz 2014.gadam KSA jomā. 2014.gadā sekoja diskusija par sasniegto, trūkumiem un nākotnes izaicinājumiem, lai panāktu efektīvu KSA ieviešanu. Diskusijas rezultātā tika noskaidrots, ka KSA ir būtiska nozīme ES ilgtspējīgas ekonomikas izaugsmē un, ka EK ir nozīmīga loma, lai veicinātu tā iekļaušanu. 2015.gadā tika uzsākta jauna stratēģija, kuras mērķis bija noteikt uzņēmējdarbības virzienus Eiropā, lai sasniegtu jau iepriekš izvirzītos mērķus. Rezultātā tika izveidots dokuments, kas ir viens no nozīmīgākajiem ieguldījumiem KSA attīstībai Eiropā. Dokumentā galvenā uzmanība tika vērsta uz piecām galvenajām jomām:

- ietekme uz sabiedrību, veicinot atbildīgu un ilgtspējīgu uzņēmējdarbības praksi;
- finansiālā stabilitāte;

³⁶ Pētersons A., Pavāre L. *Korporatīvi Sociālā atbildība Jauns veids, kā pelnīt*. Biznesa augstskola Turība 2005 80.lpp

³⁷ Turpat

- nepārtraukta dalība, lai sekmētu KSA uzdevumu sasniegšanu un sociālo ietekmi;
- darbinieku iesaiste, ieguldījums individuālajai attīstībai;
- ietekme uz vidi.³⁸³⁹

Iepriekš tika minēts ANO “Ilgtspējīgas attīstības mērķi”, kā rezultātā ES sniedza atbildi pieņemot jaunu Eiropas Konsensu attīstības jomā, 2017.gadā. Konsensus ir balstīts uz pieciem pīlāriem – cilvēki, planēta, miers, labklājība, partnerība-, integrējot sociālo, ekonomisko un vides dimensiju. Lai arī konsensus uzsvars tiek likts uz ilgtspējību, tā ietvaros arī tiek izcelta KSA un tieši tā ietekme uz privāto sektoru, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu.⁴⁰ Sociālā, ekonomiskā un vides dimensijas arī ir KSA principu pamatā, lai arī ne tieši bieži vien izstrādātie dokumenti ir tiešā veidā attiecināmi uz KSA, taču pamats tā būtībai ir saistīts ar KSA principu izpildi un integrēšanu uzņēmumos.

KSA attīstība Eiropā ir notikusi samērā strauji, neskatoties uz to, ka pamats jēdziena attīstībai nav tik ilgstoši izstrādāts un autoru apcerēts kā ASV. ANO pieņemto deklarāciju 2000.gadā autore uzskata par galveno KSA tālākās attīstības virzošo pamatdokumentu Eiropas mērogā, kurš papildus EK izdotajam dokumentam 1995.gadā spēja ne tikai attīstīt KSA idejas un teoriju, bet arī aicināja veikt praktisku rīcību uzņēmumu līmenī. Nereti gan Eiropas Savienībā korporatīvi sociālā atbildība tiek arī saukta par atbildīgu uzņēmējdarbības praksi un uzsvars tiek likts tieši uz ilgtspējīgu attīstību.

Vēl viena iniciatīva ir Zaļais publiskais iepirkums (ZPI), kas ir svarīgs līdzeklis, lai sasniegtu izstrādātos politiskos mērķus attiecībā uz klimata pārmaiņām un resursu izmantošanu, kā arī ilgtspējīgu patēriņu un ražošanu, īpašu uzvaru liekot uz to, cik nozīmīgi publiskajā sektorā ir izdevumi par precēm un pakalpojumiem.⁴¹ Zaļā iepirkuma izvēli nosaka:

- preces/pakalpojuma ietekmi uz vidi;
- ietekme uz budžetu;
- tirgus piedāvājums.

Lai mazinātu ietekmi uz vidi, Zaļais iepirkums uzsver, ka katra nopirktā prece vai pakalpojums kādā veidā atstāj ietekmi uz vidi, tāpēc ir nepieciešams izvēlēties preci vai pakalpojumu, kas šo ietekmi mazinātu. Būtiski ir ne tikai izvēlēties preci vai pakalpojumu, kas

³⁸ Turpat

³⁹ Mullerat R. International Corporate Social Responsibility: The Role of Corporations in the Economic Order of the 21st Century Kluwer Law International B.V., 2010 p. 236-238

⁴⁰ European Commission Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights. Overview of Progress 2019 Pieejams:

https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail_groupMeetingDoc&docid=34866 [Skatīts 04.08.2020]

⁴¹ Zaļais iepirkums 4.lpp Pieejams: https://ec.europa.eu/environment/gpp/pdf/handbook_lv.pdf [Skatīts 03.08.2020]

mazinātu šo ietekmi, bet izprast vispārējo vajadzību pēc šīs preces vai pakalpojuma. Zaļais iepirkums nereti asociējas ar lielākām izmaksām, taču patiesībā, izpētot preces vai pakalpojuma cenu, tā uzturēšanas un apkopšanas izmaksas, var izdarīt izvēli par alternatīvi lētāku un videi draudzīgāku pirkumu, jo ilgtermiņā tas atmaksājas. Tirgus piedāvājums ir vēl viena nosacījums pie zaļā iepirkuma izvēles, jo tiek izvērtēts ne tikai cena, taču arī piegādes termiņi, vides ietekmes ievērošana, respektīvi, kādā mērā piedāvātāja prece vai pakalpojums rada ietekmi uz vidi.⁴²

ES mērķi ir sasniegt ekonomisko izaugsmi ilgtermiņā. Lai sasniegtu ekonomisko izaugsmi ilgtermiņā, noteikti vērā jāņem ir sociālie, ekoloģiskie aspekti un iesaistītās puses, kas sasaucas ar KSA jēdziena pamatprincipiem. ES korporatīvās sociālās atbildības sasniegšanai tiek izšķirtas - iekšējā un ārējā dimensija. Iekšējā dimensija izšķir:

- arodveselību un darba drošības jomu,
- darba apstākļus,
- cilvēkresursu attīstību, pamatlīmeņa un padziļināto apmācību,
- darba-privātās dzīves līdzsvaru,
- iekšējās komunikācijas kvalitāti,
- uzņēmumu vides aizsardzību,
- risku pārvaldību,
- korporatīvo vīziju un vērtības.

Ārējās dimensijas izšķir:

- globālās vides aizsardzību,
- cieņu pret cilvēktiesībām,
- atbilstību starptautiskajām vadlīnijām,
- godīgas tirdzniecības iniciatīvas,
- sabiedrības sociālās saistības.⁴³

ES izšķirtās dimensijas izsaka galveno, lai iesaistītās puses būtu apmierinātas ar uzņēmumu. Darbiniekiem, kā iesaistītajai puse būtiski ir darba apstākļi, darba drošība, darba un privātās dzīves līdzsvars. Iesaistītā puse – uzņēmums -, būtiski izcels savu vīziju un vērtības, risku pārvaldību. Ārēji izšķirtās dimensijas ir būtiskas globālās problēmas, kas kopīgiem spēkiem, uzņēmumiem to ievērojot, var tās risināt.

⁴² Turpat 12.-13.lpp

⁴³ Buchner L.M. Corporate Social Responsibility and Sustainability from a Global, European and Corporate Perspective. Corporate Social Responsibility and Sustainable Governance. Germany: Eurolimes, Vol. 13, 2012. 45.lpp

Ņemot vērā dimensijas, kas tiek izšķirtas, uzņēmumam praktizējot gan iekšējas, gan ārējās dimensijas, tas var panākt labāku KSA integrēšanu. Kopumā skatoties uz Eiropas uzņēmumiem, praktizējot abas dimensijas, ES var pakāpeniski virzīties uz savu mērķi sasniegt ilgtspējību ekonomikas attīstību.

Jēdziena attīstībai ir daudz definīcijas, iepazīstoties ar teorijas daļā apskatītajiem autoriem un autoriem, kas izceļami tieši Eiropas kontekstā, var redzēt būtisku jēdziena attīstību un atpazīstamību pasaulē. Darba ietvaros, tālāk tiek apskatīta tieši KSA attīstība un integrēšana Polijā, Čehijā un Latvijā, kā šī kopējās ES tendences atspoguļojas katrā no valstīm.

2.2. Korporatīvās sociālās atbildības integrācija un attīstība Polijā

Par korporatīvās sociālās atbildības pirmsākumiem Polijā un tās attīstība literatūras avotos izsakās dažādi. Lai gan autori ir vienprātīgi par to, ka izteikts attīstības posms ir sākot ar 2000.gadu sākumu, taču par pašu sākumu, kad šis jautājums tika aktualizēts vai par to sāka runāt, domas dalās. KSA attīstība Polijā tiek apskatīta arī no dažādu viedokļu puses, proti, kad sabiedrībā šis jautājums kļuva aktuāls un uzņēmumiem un, kad par to sāka diskutēt publiskās pārvaldēs. Interesanti, ka literatūrā, sasaucoties jau arī ar teorētiskajā daļā apskatīto, KSA attīstība Polijā tiek izdalīta posmos.

Par Polijas aizsākumiem KSA no sabiedrības un uzņēmēja viedokļa tiek uzskatīts laika posms no 1997.gada līdz 2000.gadam, kas tiek dēvēts par “attīstības ēra”, kurā interese par to bija ļoti maza, taču pirmie centieni to sasniegt bija, sakarā ar ASV uzņēmumu atvēršanu Polijā. Tālāk sekoja “pamošanās ēra”, laika posmā no 2000.gada līdz 2002.gadam, kurā tika sākts runāts par KSA, taču nereti izraisīja asas diskusijas starp biznesa līderiem. Lai gan arī 2000.gads tiek uzskatīts par gadu, kurā sāka parādīties KSA Polijā un pirmās darbības, lai sasniegtu to. Pēc autores domām, šī “pamošanās ēra” bija kā sākums tiem uzņēmējiem, kas izprata nepieciešamību un sāka to ieviest savā uzņēmuma stratēģijām, kamēr citi uzņēmēji, neizprotot jēdzienu un tā nozīmību, pretojās un asi diskutēja ar tiem, kas uzsvēra, ka tas ir nepieciešams. Tālāk no 2002.gada līdz 2004.gadam sekoja “intereses ēra”, kurā vadošie uzņēmumi publiski atzina, cik nozīmīgi ir sociālie un ētiskie noteikumi. Sākoties 2004.gadam un turpinoties līdz 2005.gadam, iezīmējās “aktivitātes ēra”. Šis posms izceļas ar to, kad tika ieviesti dažādi projekti, kas diferencējās dažādās jomās, bet būtiski atspoguļojās uzņēmuma darbībā. Pēc autores domām, viens no iemesliem jauniem projektiem bija iestāšanās ES. Un sākoties 2006.gadam un līdz šai dienai, šī ēra tiek saukta par “virzīšanās uz priekšu ēra”, kurā aktīvi tiek

veicinātas stratēģijas, kas ir saistītas ar KSA.⁴⁴ Šo posmu iedalījums ir vispārīga KSA adaptēšana Polijā un, kā tā izskatījās no sabiedrības viedokļa.

2005.gadā tika veikts pētījums saistībā ar sabiedrības izpratni par KSA. Pētījumā tika iekļauti dažādi jautājumi, taču darba autors izcels tikai divus no tiem, kas būtiski iezīmē sabiedrības KSA izpratni Polijā 2005.gadā.

Pētījumā tika uzdots jautājums par to, kas ir KSA, kā rezultātā tika noskaidrots, ka 27% aptaujāto nav skaidrs, kas tas ir, vēl 27% to definēja kā labas attiecības starp vadītājiem un darbiniekiem. 20% uzskatīja, ka KSA ir noteikumu ievērošana un uzņēmumam strādājošajā nozarē, standartu ievērošana. 21% no respondentiem uzskata, ka KSA nodrošina drošus darba vidi un veselīgus apstākļus. Šis atbilžu sadalījums norāda uz to, cik aktuāls 2005.gadā ir bijis šis jautājums un šis atbilžu sadalījums norāda uz to, ka aktuāls sabiedrības vidū tas noteikti nav bijis. Pārējie 5% uzskatīja, ka godīga nodokļu maksāšana ir KSA uzņēmumam atbilstoši. Šis būtiski iezīmē to, ka sabiedrībai nav bijusi izpratne par to, kas ir KSA, un vēl joprojām šodien, literatūrā nereti var sastapties ar apgalvojumu, ka cilvēki nezina, neizprot to, kas tad ir KSA.⁴⁵ Vēl autore gribēja no šī pētījuma izcelt jautājumu, pēc sabiedrības domām, kas ir galvenie iemesli, kas traucē attīstīties KSA Polijā. Šis ir būtisks jautājums, jo tas atspoguļo sabiedrības zināšanu līmeni par attiecīgo jēdzienu un tā izpratni, kā arī galvenos iemeslus, kāpēc no uzņēmuma puses nav redzama lielāka iniciatīva. 30% no respondentiem uzskata, ka uzņēmumiem, esot vairāk sociāli atbildīgiem, tas nenes nekādu peļņu. Tik pat procenti uzskata, ka tā brīža tirgus situācija uzņēmumiem kavēja iespēju būt sociāli atbildīgākiem un videi draudzīgākiem. 26% uzskatīja, ka uzņēmumi nevēlas dalīties ar peļņu ar citām iesaistītajām pusēm un pārējie 14% uzskatīja, ka uzņēmumi nemaz nenojauš, ka patērētājs vēlas, lai tas būtu KSA aktīvs.⁴⁶ Izpētot šo jautājumu, kas tad ir galvenie cēloņi, kas kavē KSA attīstību, ir redzama saikne ar to, kāpēc patiesībā arī tagad uzņēmumi nereti neiesaistās KSA aktivitātēs, jo viens no iemesliem ir tas, ka tie neredz, ka tas nestu peļņu.

No sabiedrības viedokļa, tiek izšķirts, ka KSA attīstība Polijā iezīmējās ar 1997.gadu, kad sabiedrības un uzņēmuma interese par to bija maza, taču laikam ejot uz priekšu, iezīmējas jau cita aina un arī pēc veiktā pētījuma var secināt, ka daļai respondentu ir kaut kāda izpratne par to, kas ir KSA. Neskatoties uz sabiedrības izpratni, nozīmīga tomēr arī ir publiskās

⁴⁴ Hys K., Hawrysz L. CSR in Poland as an Important Foundation of Modern Society *Management Studies Vol.1*, Nr. 1, December 2013

⁴⁵ The World Bank *Public Expectations for Corporate Social Responsibility in Poland* Pieejams: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentredirects?url=/curated/en> [Skatīts 24.08.2020]

⁴⁶ Turpat

pārvaldes iesaiste un šī jautājuma aktualizēšana, tāpēc apskatot KSA attīstību no publiskās pārvaldības puses, paveras nedaudz cits skatījums.

KSA attīstības posmi no publiskās pārvaldības aspekta:

- sākotnējais posms (1998-2009.gads) – laika posms, kurā tika izveidots OECD Nacionālais Kontakta Punkts, lai izplatītu OECD vadlīnijas transnacionālajiem uzņēmumiem. 2001.gadā Nacionālais Kontakta Punkts uzsāka savu darbību Polijas Informācijas un Ārvalstu Investīciju Aģentūrā. 2004.gadā tika veikti pirmie soļi, lai adresētu KSA problēmas, kas tika izcelti caur Ekonomikas un Vides Ministriju, Darba un Sociālo Studiju Institutā un Konkurences un Patērētāju aizsardzības iestāde. Apvienojoties visām šīm iestādēm, tika izveidota platforma, kurā pirmo reizi apmainījās ar pieredzi uzņēmumi, nevalstiskās organizācijas, publiskās pārvaldes.

- preventīvie pasākumi KSA jomā (2009-2013) – periods, kurā pateicoties Eiropas Sociālajiem fondiem, tika finansēti projekti, tai skaitā tie, kuri veicināja KSA. 2009.gadā tika izveidota arī pirmā KSA konsultatīvā padome. Konsultatīvā padome darbojās četros virzienos – KSA veicināšana Polijā, atbildīgas investīcijas, ilgtspējīgs patēriņš, KSA un izglītība-, katram no šiem virzieniem bija atbildīgā darba grupa, kas strādāja pie nospraustā virziena. Tajā pašā gadā arī tika izveidots pirmais atbildīga uzņēmuma indekss Centrālajā un Austrumeiropā. 2012.gadā tika iepazīstināts ISO 26000 standarts poļu valodā.

- izpēte un attīstība (2014-2015)- periods, kurā tika izveidota otrā konsultatīvā padome, kuras mērķis bija veicināt KSA principu aktualizēšana, un kas ir Ekonomikas Ministrijas apakšstruktūra. Šajā konsultatīvajā padomē arī izšķīra četrus galvenos darbības virzienus – principi, kā īstenot KSA, ilgtspējīgs patēriņš un ražošana, KSA aktualitāšu pārraudzīšana, izglītība un KSA veicināšana-, kas atšķiras no tiem darbības virzieniem, kas tika izteikti iepriekšējā konsultatīvajā padomē. Iepriekš minētā 2014/95/UE Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes direktīva, kas paredz nefinanšu ziņojumu no uzņēmumiem, kam darbinieku skaits gada laikā ir lielāks par 500, kā rezultātā nācās veikt korekcijas un papildinājumus Polijas likumā. Aptuveni 300 Polijas uzņēmumiem nāksies sagatavot nefinanšu ziņojumu, kā rezultātā tiem būs pienākums izpaust informāciju -sociālā, vides, cilvēktiesību, pretkorupcijas jomās-, kas uzņēmumiem liks pamainīt un īstenot jaunas stratēģijas.

- lēmumi un aktivitātes (2016 – 2017) – šajā laika posmā, 2016.gadā tika izveidota padome komiteja par ilgtspējīgu attīstību un uzņēmuma sociālo atbildību, kā struktūrvienība

zem Ekonomiskās Izaugsmes ministrijas. Tā paša gada jūlijā arī tika publicēts poļu valodā ilgtspējas ziņojums, kas deva iespēju ar to iepazīties visiem interesantiem.⁴⁷

Korporatīvās sociālā atbildība tomēr tiek uzskatīta par samērā jaunu jēdzienu Polijā. Tika apskatīts, kā KSA attīstītajās no sabiedrības un uzņēmēja puses skatoties un kā publiskās pārvaldes ietvaros. No sabiedrības un uzņēmēja puses skatoties, sasaucoties ar publiskās pārvaldes izdalītajiem posmiem, var arī redzēt kopīgas iezīmes, piemēram, tajā, kad laika periods pēc iestāšanās ES palīdzēja KSA virzībai un attīstībai Polijā. Apskatot arī šos attīstības posmus, KSA principu iesaistīšana Polijas publiskajā administrācijā notikusi nav notikusi ātri, tā ir bijusi pakāpeniska integrēšana un nozīmes izcelšana Polijā.

Iepriekš tika izcelts ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi, kurus var sasniegt arī ar uzņēmējdarbības palīdzību. Polijā, lai uzņēmumi iesaistītos un palīdzētu sasniegt ANO izvirzītos mērķus, ir izveidota pirmā un lielākā valsts starpnozaru iniciatīva *17 ilgtspējības mērķi*. Šīs kampaņas ietvaros kopā satiekas – uzņēmumi, valdības institūcijas un nevalstiskās organizācijas-, kas tiek pārvaldīts no Polijas Attīstības Ministrijas. Tā sastāv no 17 ekspertiem, kas apvieno dažādu nozaru sektorus. Visas iesaistītās puses apņemas apvienoties un izveidot sadarbību, lai kopā iedrošinātu 500 kompānijas darboties saskaņā ar izvirzītajiem ANO mērķiem līdz 2030. gadam. Galvenie mērķi, kas tiek izšķirti biznesam ir:

- 3.mērķis – nodrošināt veselīgu dzīvi un sekmēt labklājību
- 4.mērķis – kvalitatīva izglītība
- 5.mērķis – panākt dzimumu vienlīdzību
- 8.mērķis – cilvēka cienīgs darbs un ekonomiskā izaugsme
- 9.mērķis – infrastruktūra, industrializācija un inovācijas
- 12.mērķis – ilgtspējīgs patēriņš un ražošana.⁴⁸

Sakarā ar ANO izvirzītajiem mērķiem un attiecīgi Polijas darbības virzieniem, lai tos sasniegtu tika izveidots -“Ietekmes Barometrs”-, kas ir rīks, lai novērtētu uzņēmējdarbības ietekmi, ANO mērķu sasniegšanai. 2019.gadā tika sasniegti pirmie rezultāti, uzņēmumiem, kas veica novērtējumu savam uzņēmuma. Izmantojot šo rīku, uzņēmums saņem analīzi par to, kādas ir tā stiprās un vājās puses, lai sasniegtu ANO uzstādītos mērķus, un tādejādi arī Polijas izvirzītos mērķus uzņēmējiem.⁴⁹ Var redzēt, ka Polijas iesaiste šo mērķu sasniegšanā ir un, pēc

⁴⁷ Długopolska-Mikonowicz A., Przytuła S., Stehr C. *Corporate Social Responsibility in Poland: Strategies, Opportunities and Challenges* Springer Nature Switzerland 2019 p. 20-25

⁴⁸ Kampania 17 Celow. *The 17 Campaign* Pieejams: <https://kampania17celow.pl/the-17-goals-campaign> [Skatīts 24.08.2020]

⁴⁹ Kampania 17 Celow. *Impact Barometer* Pieejams: <https://kampania17celow.pl/barometrwpoly/#> [Skatīts 24.08.2020]

autore domām, no Polijas puses arī tiek veiktas iniciatīvas, lai aktualizētu šos jautājumus uzņēmumu vidū.

Būtisku lomu KSA attīstībai un integrēšanai Polijā ieņem arī nevalstiskās organizācijas. 2000.gadā, veicinot KSA tika izveidotas viena no nevalstiskajām organizācijām - *Atbildīga uzņēmuma forum-*, un 2002.gadā tika izveidota *Polijas biznesa ētikas asociācija*.⁵⁰

Atbildīga uzņēmuma forums šogad atzīmē 20 savu pastāvēšanas gadu, ir lielākā nevalstiskā organizācija Polijā adresējot jautājumus saistībā ar KSA. Foruma galvenais darbs ir - palīdzēt uzņēmumam attīstīt tā sociālo atbildību; veicināt uzņēmumu sadarbību, lai risinātu sociālās problēmas Polijā; foruma uzturēšana, kurā uzņēmuma vadība, nevalstiskās organizācijas un valsts administrācijas var apmainīties ar informāciju; veicināt KSA atkarībā no uzņēmuma vajadzībām un iespējām 2018.gadā izdotajā ziņojumā, tika secināts, ka KSA ir audzis par 30% Polijas uzņēmumos salīdzinot ar citiem gadiem. Ziņojumā tiek izcelti soļi⁵¹ Šīs nevalstiskās organizācijas ietvaros arī tiek veicināti konkursi, lai sekmētu KSA popularizēšanu uzņēmumu vidū, kam tas vēl nav aktuāli, un tiem uzņēmumiem, kas jau adaptē KSA principus, tiekties uz labākiem rezultātiem. Šajos konkursos lielāko interesi izrāda tieši lielie uzņēmumi, mazo un vidējo uzņēmumu interese nav tik liela. Protams, te rodas jautājums par to, kāpēc mazie un vidējie uzņēmumi aktīvi neiesaistās KSA principu adaptēšanā un uzņēmumu stratēģijā. Iepazīstoties ar situāciju Polijā, vēl joprojām trūkst izpratnes par labumu, ko tas var sniegt, kā arī uzņēmumiem, nereti pašiem neapzinoties, tie jau adaptē KSA principus, taču savos dokumentos tos neizceļ zem tāda jēdziena.

Sarindojojt KSA labākos uzņēmums Polijā 2019.gadā, no katra sektora autore izceļ pašu labāko:

- Bankas, finanšu un apdrošināšanas sektorā - *BNP Paribas Bank Polska*
- Patēriņa preces un farmācijas sektorā – *Polpharma*
- Kurināmo, enerģijas un kalnrūpniecības sektorā - *Lotos Group*
- Rūpnieciskās ražošanas sektorā - *Signify Poland*
- Pakalpojumu, tirdzniecības un loģistikas sektorā - *Orange Polska*⁵²

Kopā tika ierindoti 81 uzņēmums, taču pārsvarā tie ir lielie uzņēmumi. Apskatot labākos uzņēmumus sektoros, katrā no šo uzņēmumu mājaslapām var iepazīties ar uzņēmuma

⁵⁰ Habisch A., Jonker J. *Corporate Social Responsibility Across Europe* Springer Science & Business Media 2005. p 174

⁵¹ Responsible Business Forum *REPORT Responsible business in Poland 2018* Pieejams: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/07/Raport2018-ANG.pdf> [Skatīts 25.08.2020]

⁵² Ranking of Responsible Companies 2019 - industry results Pieejams: <http://rankingodpowiedzialnychfirm.pl/2019/06/ranking-odpowiedzialnych-firm-2019-wyniki-branzowe/> [Skatīts 26.08.2020]

principiem, mērķiem un vērtībām, kā arī to skatījumu uz KSA. Uzņēmumi ir adaptējuši ISO 26000 standartus un uzņēmumi nav saņēmuši atzinību tikai savas valsts ietvaros, bet arī atzinību dažādos pasaules mēroga konkursos.

Pētot Polijas situāciju un sabiedrības viedokli, tika apskatīts 2005.gadā veiktais pētījums par to, cik zinoša vispār ir sabiedrība KSA jautājumos. Interesanti ir apskatīt 2013.gadā publicēto ES pētījumu "Kā uzņēmuma rīcība ietekmē mūs: sabiedrības skatījums", kā rezultātā var secināt, vai gandrīz 10 gadu laikā ir mainījies sabiedrības viedoklis par KSA Polijā. Tāpat var izdarīt secinājumus, vai Polijas kļūšana par ES dalībvalsti ir veicinājusi sabiedrības redzesloku paplašināšanos saistībā ar uzņēmumu darbību un KSA principu adaptēšanu.

2013.gadā veiktajā pētījumā, 46% no sabiedrības atzina, ka ir ieinteresēti, ko dara uzņēmums, lai tas būtu KSA, taču tā nav informēta. 25% atzina, ka ir informēti un ir ieinteresēti zināt, ko dara uzņēmums, 5% atzina, ka ir informēti, bet nav intereses un 6% atzina, ka nav informēti un nav arī intereses. Šis parāda sabiedrības nostāju un ieinteresētību tajā, kādu informāciju sniedz uzņēmums un, ka patiesībā sabiedrības lielākā daļa vēlas būt informēta un sekot līdzi tam, kā uzņēmums rīkojas, lai būtu sociāli atbildīgs. Pārsteidzoši likās respondentu atbildes par to, ka mazie un vidējie uzņēmumi rīkojas atbilstošāk sociāli atbildīga uzņēmuma titulam, nekā lielie uzņēmumi. 69% respondentu atzīst, ka mazie un vidējie uzņēmumi veic darbības, lai kļūtu par sociāli atbildīgiem, kamēr 53% respondentu atzīst, ka lielie uzņēmumi veic darbības, lai kļūtu sociāli atbildīgi.⁵³ Pēc autores domām, šis ir interesants skatījums, jo tieši lielie uzņēmumi Polijā tiek izcelti kā korporatīva sociāli atbildīgi, uzņēmumu mājas lapās ir sadaļa, kas tikai veltīta, lai aprakstītu mērķus un stratēģijas KSA sasniegšanai. Iespējams, ka tas sasauca ar iepriekšējā jautājuma atbildi, ka cilvēki netiek informēti no uzņēmuma puses, taču apskatot situāciju Polijā, lielie uzņēmumi ir arī tie, kas pretendē uz dažādiem apbalvojumiem, iesaistās dažādās iniciatīvās, adaptē globālos standartus, lai sasniegtu KSA.

Korporatīvā sociālās atbildības integrēšana nav obligāta, taču neskatoties uz to, uzņēmumi Polijā arvien aktīvāk iesaistās KSA adaptēšanā un principu ievērošanā. Lai arī KSA tradīcijas Polijā nevar dēvēt par ilgtermiņa, taču tiek veicināta esošo organizāciju attīstība-veicinot jaunas iniciatīvas, forumus, sabiedrības informēšanas kampaņas-, kā arī tiek radītas jaunas organizācijas.

Sociālie un vides jautājumi ir globāla problēma mūsdienās, tāpēc būtiska ir katra individuālā izpratne un apzināšanās, cik nozīmīgi tas ietekmē nākotni pasaulei. Ilgtspējīga attīstība ir bieži tas termins, ko lieto arī uzņēmēju vidē. Arī Polijā šis termins nav svešs un pateicoties ANO ilgtspējas attīstības mērķiem, arī Polija ir vērsusi uzmanību tam un veido

⁵³ Flash Eurobarometer 363 *How Companies Influence Our Society: Citizens' View* Pieejams: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_363_en.pdf [Skatīts 26.08.2020]

iniciatīvas, kā aktīvāk iesaistīt uzņēmumus, kā motivēt tos darboties tā, lai uzņēmums integrē sociālās un vides jautājumu aktualizēšanu savā darbībā un uzņēmuma procesos.

Pamatojoties uz apskatītajiem pētījumiem, neparādās ekonomiskais ieguvums no KSA adaptēšanas Polijas uzņēmumos, lai gan atsevišķi uzņēmumi izceļ finansiālo guvumu ilgākā laika periodā, tomēr tas būtiski netiek izcelts nevienā analizē ar skaitļiem, tas tiek minēts kā ieguvums uzņēmumiem no KSA adaptēšanas. Iespējams, ka šādi pētījumi būtu nepieciešami, lai atspoguļotu ekonomiskos ieguvumus, kā rezultātā tas varētu motivēt mazo un vidējo uzņēmumu iesaisti.

Vēl viena problēma, kas tiek izcelta runājot par KSA attīstību Polijā ir nelielā aktivitāte no mazo un vidējo uzņēmumu puses. Iespējamais iemesls ir tas, ka tie neredz finansiālo guvumu un uzskata, ka KSA adaptēšana ir lieks izdevumu slogs.

2.2. Korporatīvās sociālās atbildības integrācija un attīstība Čehijā

Čehijas Republikas vēsture un tās kļūšana par neatkarīgu valsti ir ietekmējusi arī tās attīstību uzņēmējdarbībā un izteiktu hierarhisko iedalījumu uzņēmuma struktūrā, kas ir nereti bijis kavēklis uzņēmuma pilnveidošanās procesā.

Korporatīvā sociālā atbildība Čehijā jau meklējama 1990.gados. Izaicinājums uzlabot uzņēmējdarbības praksi Čehijā bija nozīmīgs, jo bija nepieciešams palielināt ētisko izpratni, taču uzņēmuma dalība programmās un iniciatīvās 1990.gadu sākumā bija ļoti maza vai nebija vispār. Par ētikas principu ievērošanu vairāk tika runāts akadēmiskajā vidē, taču gandrīz nemaz uzņēmumu līmenī. Lai arī uzņēmumi bieži vien apzinājās sekas ētikas principu neievērošanai, deviņdesmito gadu pirmajā pusē iniciatīvas no uzņēmumu puses nebija nekādas. Deviņdesmito gadu otrajā pusē jau iezīmējās cita aina, kad varēja redzēt pozitīvas pārmaiņas un uzņēmumi sāka adaptēt ētikas kodeksus.

1996.gadā tika veikta aptauja “Donora Forums” (*Donors` Forum*), kurā tika noskaidrots, ka 61% no uzņēmumiem nenodarbojas ar filantropiju vai sponsorēšanu, kamēr 39% aptaujāto norādīja, ka tie ir iekļāvuši savās ilgtermiņa stratēģijās filantropiju vai sponsorēšanu, vismaz izstrādājuši uzņēmuma kritērijus, kādā gadījumā tie var atbalstīt izvēlētos projektus. Sākoties 1997.gadam, situācija sāka uzlaboties, tika pieņemti jauni noteikumi nevalstisko organizāciju darbībai un šī sektora izaugsme bija iespaidīga.

Čehijas Direktoru Institūts tika izveidots, lai uzlabotu valsts korporatīvās pārvaldības vietējos standartus. Institūts sadarbībā ar *Drošības Komisiju* un atsaucoties uz OECD vadlīnijām, 2001.gadā izveidoja rīcības kodeksu. Čehijā viena no pirmajām iniciatīvām, kas

virzīja atbildīga uzņēmuma principus bija *Velsas Prinča Biznesa līderu forums*, kas šobrīd vairs nepastāv.⁵⁴

Līdz šim skaidri netiek iezīmēts KSA Čehijā, ir izveidots rīcības kodekss, kam pamatā ir OECD vadlīnijas, akadēmiskajā vidē jautājums tiek izcelts, taču uzņēmējdarbības vidē ir neskaidrības un neizpratne par to, kas tas ir un, vai tas vispār ir nepieciešams uzņēmumam. 2004. gada martā, Drošības Komisija izstrādāja jaunu rīcības kodeksu, kā rezultātā tika veikta aptauja, kas atspoguļoja uzņēmumu aktivitāšu ziņošanu. Tajā pašā gadā “Biznesa Līdera forums” veica aptauju par KSA, kā rezultātā tika noskaidrots, ka tieši mazie un vidējie uzņēmumi labprāt iesaistās forumā un adaptē KSA principus, kā arī 99% no iesaistītajiem respondentiem atzina, ka uzņēmumiem nebūtu jāstrādā tikai peļņas gūšanas motivētiem, taču arī jāredz kādu pievienoto vērtību tie var sniegt sabiedrībai.⁵⁵

Apskatot Polijas KSA attīstību, nozīmīgu lomu ieņēma nevalstiskās organizācijas un to aktivitāte KSA integrēšanai Polijā un tās uzņēmumos. Pēc autores domām, situācija Čehijā ir nedaudz citādāka, jo “Biznesa līdera forums”, kā aktīvs dalībnieks literatūrā netiek iezīmēts, lai gan tas pastāv jau kopš 1992.gada. *Biznesa līdera foruma* galvenais uzdevums ir izcelt korporatīvās sociālās atbildības ideju Čehijā. Organizācija ir platforma tiem uzņēmumiem, kam rūp cilvēki, vide un atbildīga rīcība. Organizācija darbojas arī kā dialogu veidotājs starp tiem uzņēmumiem, kas vēlas adaptēt KSA un starp tiem uzņēmumiem, kas var dalīties pieredzē. Forums darbojas pēc Eiropas Komisijas izstrādātajiem normatīviem.⁵⁶ Jāpiemin, ka šis forums sniedz salīdzinoši šauru ieskatu tajā, kā tiek veicināta KSA darbība Čehijā.

2007.gadā Sociālo un Darba lietu Ministrija izveidoja KSA mājaslapu, kas strādā kā informācijas rīks par KSA Eiropas Savienībā, tā informē par dažādiem projektiem un aktivitātēm, kas saistītas ar KSA aktualizēšanu. 2008.gadā “Čehijas Kvalitātes Padome” izveidoja “Korporatīvās sociālās atbildības nodaļu”, kuras galvenais uzdevums ir koordinēt KSA aktivitātes nacionālajā līmenī.⁵⁷

Par vienu no nozīmīgākajām Čehijas valdības iniciatīvām, kas attiecas uz KSA var uzskatīt dokumentu *Valsts kvalitātes politika*. Šajā dokumentā ir ietverti mērķi, metodes un instrumenti, kas ietekmē produktu, pakalpojumu un darbību kvalitāti valstī, konkurētspējas sasniegšanu Eiropā un pasaulē. Tā ietvaros tiek izcelti starptautiskie standarti, kas attiecās uz

⁵⁴ Habisch A., Jonker J., Wegner M. *Corporate Social Responsibility across Europe* Springer Berlin 2005. p. 156-158

⁵⁵ Turpat p. 161-162

⁵⁶ Business Leaders Forum *Business Leaders Forum* Pieejams: <https://www.csr-online.cz/en/> [Skatīts 23.08.2020]

⁵⁷ European Commission *Corporate Social Responsibility National public policies in the European Union 2007* Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/ec_csr_national_policies_2007_en.pdf [Skatīts 23.08.2020]

KSA, piemēram, ISO 26000, kā arī trīs principi – planēta, cilvēki, peļņa-, kas mudina uzņēmumus rīkoties ievērojot šos trīs principus.⁵⁸ 2014.gadā tika apstiprināta Rezolūcija 199., stratēģisks dokuments *Valsts rīcības plāns Korporatīvās sociālās atbildības jomā Čehijā*. Dokumenta mērķis ir veicināt KSA attīstību Čehijā, pozitīvu ietekmi uz sabiedrību, un ekonomisko izaugsmi un konkurētspēju.⁵⁹ Dokuments paredz 10 galvenās jomas:

- Pilnveidot un attīstīt sociālās atbildības konceptu;
- Dialogu un sadarbības veicināšanu starp iesaistītajām pusēm;
- Organizācijas iniciatīva pašai vērot savas darbības, lai tās būtu likumiskas;
- Valdības, arodbiedrības, darbinieku un uzņēmēju nozīme;
- Starptautisko standartu ievērošana, izmantošana;
- Starptautiskā sadarbība;
- Cilvēktiesību ievērošana;
- Izglītība un pētniecība sociālā atbildības jomā;
- Atpazīt un atbalvot uzņēmumus, kas ir sociāli atbildīgi;
- Patērētāju tiesību aizsardzība.⁶⁰

Vēl viena organizācija, kas darbojas KSA integrēšanas nolūkos Čehijā ir *Business sabiedrībai*. Šī ir lielākā platforma Čehijā, kas palīdz gan lieliem, gan maziem uzņēmumiem adaptēt KSA uzņēmumā. Platformas ietvaros būtiski tiek izcelts plāns *Ilgspējīga Eiropa 2030*, kā rezultātā tiek aicināts uzņēmumiem rīkoties, lai kopā ar citām ES dalībvalstīm sasniegtu iecerētos mērķus.⁶¹ Interesanti, ka apskatot Poliju, nevienā no literatūras avotiem neparādījās *Ilgspējīga Eiropa 2030*, taču par ANO mērķiem, kas izvirzīti līdz 2030 gadam, teju katrā no literatūras avotiem tika minēts.

Analizējot Polijas virzību KSA adaptēšanā, tika aplūkots 2013.gadā publicētais ES pētījums “Kā uzņēmuma rīcība ietekmē mūs: sabiedrības skatījums”. Analizējot Čehijas situāciju, autore aplūkos tos pašus jautājumus, lai varētu izdarīt secinājumus par sabiedrības

⁵⁸ Abramuszkinová Pavlíková E., Kuřítková I. CERTIFICATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE CZECH REPUBLIC *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 2013, LXI, No. 7 p. 1938-1939

⁵⁹ Ministry of Industry and Trade *National Action Plan for Corporate Social Responsibility in the Czech Republic* Pieejams: <https://www.mpo.cz/en/business/corporate-social-responsibility/national-action-plan-for-corporate-social-responsibility-in-the-czech-republic--148817/#:~:text=The%20aim%20of%20the%20National,Government%20approved%20in%20Resolution%20No.> [Skatīts 24.08.2020]

⁶⁰ Ministry of Industry and Trade of the Czech Republic *Strategic Document entitled National Action Plan for Corporate Social Responsibility in the Czech Republic* Pieejams: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/50314/57062/611802/priloha001.pdf> [Skatīts 24.08.2020]

⁶¹ Business for Society *New Deal for Europe: Towards a sustainable future in the world* Pieejams: <https://byznysprospolecnost.cz/odpovedne-2030/> [Skatīts 23.08.2020]

viedokļu atšķirību. 2013.gadā veiktajā pētījumā, 33% no sabiedrības atzina, ka ir ieinteresēti, ko dara uzņēmums, lai tas būtu KSA, taču tā nav informēta. 21% atzina, ka ir informēti un ir ieinteresēti zināt, ko dara uzņēmums, 10% atzina, ka ir informēti, bet nav intereses un 32% atzina, ka nav informēti un nav arī intereses. Pēc autores domām, respondentu atbildes pat nedaudz ir pārsteidzošas, jo procentuālais skaits, kam nav intereses un, kas atzīst, ka netiek informēti ir liels. Lai gan nevarētu teikt, ka Čehija nepieņem KSA integrēšanu un nav nekādas iniciatīvas, taču acīmredzot, to nav pietiekamā daudzumā, vai arī tās netiek pienācīgi atspoguļotas. Uz jautājumu, kas jau iepriekš tika apskatīts Polijas analizē, respondenti uzskata, ka Čehijā tieši mazie un vidējie uzņēmumi rīkojas atbilstošāk KSA principiem (64%) nekā lielās kompānijas (45%). Situācija ir tāda pati kā Polijā, respondenti uzskata, ka lielāko darbu KSA adaptēšanā veic tieši mazie un vidējie uzņēmumi. Šis ir interesants skatījums no sabiedrības puses, jo integrējot principus un virzoties uz KSA uzņēmumu, lielie uzņēmumi veic arī dažādus informatīvus pasākumus, kamēr mazie un vidējie uzņēmumi, ja tie virzās uz KSA, reputācijas jautājumu nedemonstrē tādā līmenī.⁶²

Iepriekš tika minēta 2014/95/UE Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes direktīva, kas paredz nefinanšu ziņojumu sagatavošanu. Lai veiksmīgāk sagatavotu šo ziņojumu, Rūpniecības un Tirdzniecības Ministrija veido darba grupu, kur, sadarbojoties ar partneriem un lielākajiem Čehijas uzņēmumiem, tiek sniegtas konsultācijas un sniegti komentāri, lai pilnvērtīgi varētu sagatavot šo nefinanšu ziņojumu.⁶³

Čehija 2030, ir izvirzītie mērķi, kas jāsasniedz valsts līmenī, lai kopā virzītos uz *ANO Ilgtspējas* izvirzīto mērķu sasniegšanu. Čehija ir izdalījusi sešas galvenās jomas:

- Cilvēki un sabiedrība;
- Ekonomika;
- Noturīga ekosistēma;
- Reģioni un pašvaldības;
- Globālā izaugsme;
- Laba pārvaldība.⁶⁴

Katra no šīm jomām arī sedz kādu principu, kas izpildās biznesa vidē. Tādējādi, mērķtiecīgi ejot uz iepriekš izvirzītajiem mērķiem, lai sasniegtu *Čehija 2030* un globālajā

⁶² Flash Eurobarometer 363 *How Companies Influence Our Society: Citizens' View* Pieejams: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_363_en.pdf [Skatīts 26.08.2020]

⁶³ Ministry of Trade and Industry *Corporate Social Responsibility* Pieejams: <https://www.mpo.cz/en/business/corporate-social-responsibility/> [Skatīts 26.08.2020]

⁶⁴ Office of the Government of the Czech Republic *National Report on the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development* Pieejams: https://www.mzv.cz/file/2680262/CZE_VNR_to_HLPF_2017_National_Report.pdf [Skatīts 26.08.2020]

līmenī sasniegtu ANO izvirzītos mērķus, ir jāiesaistās ne tikai publiskajam sektoram jāiesaistās, bet arī privātajam.

Apskatot KSA adaptēšanu Čehijā, var secināt, ka salīdzinot ar Poliju, liela aktivitāte nav novērojama. Valdība izstrādā prasības, galvenokārt, balstoties uz globāli pieņemtajiem normatīviem, taču valsts līmenī izteiktas iniciatīvas nav. Tāpat tiek veidotas dažādas aptaujas, vairāk aptaujājot tieši sabiedrības viedokli un tās redzējumu par KSA, kā rezultātā šķiet, ka sabiedrība vai nu netiek informēta, vai arī tai nav intereses par šiem jautājumiem. Līdzīgi kā Polijā, arī Čehijā ir biznesa forumi, kas mudina uzņēmumus ieviest KSA principus un ir kā palīgs, lai rastu atbildes uz dažādiem jautājumiem. Ja Polijas gadījumā viena no problēmām bija mazo un vidējo uzņēmumu pārāk mazā aktivitāte vai labuma neredzēšana no KSA adaptēšanas, tad Čehijā tie gandrīz vispār netiek minēti. Pēc autore domām, Čehijai ir jāiegulda vēl nopietns darbs KSA adaptēšanā, jo iepazīstoties ar literatūru un valsts izstrādātajiem plāniem virzībā uz ilgtspējīgumu un KSA adaptēšanu, var secināt, ka KSA jēdziena pamati ir ielikti, taču tālākai attīstībai nepieciešams ieguldījums un sabiedrības un uzņēmumu apzināšana un informēšana.

2.3. Korporatīvās sociālās atbildības integrācija un attīstība Latvijā

Sociāli atbildīgai uzņēmējdarbībai Latvijā saknes iezīmējas jau pirmās brīvvalsts laikā, kad uzņēmumi piekopa un īstenoja filantropiju. “Kad 1990.gadā Latvija atguva neatkarību tajā sāka darboties uzņēmumi no ASV, Rietumeiropas un Ziemeļvalstīm, kuru mērķis nereti bija atbalstīt sociālās mērķprogrammas. Uzņēmējdarbībai attīstoties, uzņēmēji arvien vairāk sāka plānot sava biznesa attīstību, aplūkojot un darot to ilgtermiņā.”⁶⁵

KSA jautājums īpaši aktualizējās pēc iestāšanās Eiropas Savienībā 2004.gadā, taču līdz tam, jau kopš 1999.gada Latvija pilnvērtīgi piedalās starptautisko un Eiropas standartizācijas organizāciju darbā. 2006.gadā tika rīkota KSA konference, kuras pamatā bija iespēja apmainīties ar informāciju, kā arī tika prezentēta KSA attīstība citās Eiropas valstīs. Pirms tam aplūkotā Polija, šīs konferences ietvaros jau prezentēja KSA attīstību un integrācijas soļus valstī, kamēr Latvija prezentēja KSA tendences.

Analizējot Latvijas virzību KSA adaptēšanā, tika aplūkots 2013.gadā publicētais ES pētījums “Kā uzņēmuma rīcība ietekmē mūs: sabiedrības skatījums”. 2013.gada aptaujā, 46% no aptaujātajiem atzina, ka ir ieinteresēti tajā, ko uzņēmums dara, lai tas būtu KSA, taču tā nav informēta, 22% atzina, ka ir ieinteresēti un informēti, 6% atzina, ka nav ieinteresēti, taču ir informēti un 23% norādīja, ka nav ne ieinteresēti, ne informēti. Par to, kāda izmēra kompānijas vairāk adaptē sociālo atbildību, 63% uzskata, ka tie ir mazie un vidējie uzņēmumi, savukārt,

⁶⁵ Pētersons A., Pavāre L. *KORPORATĪVĀ SOCIĀLĀ ATBILDĪBA Jauns veids, kā pelnīt vairāk* Biznesa Augstskola Turība, 2005. 16-17.lpp

58% uzskata, ka tie ir lieli uzņēmumi.⁶⁶ Salīdzinot pētījumā iegūtos rezultātus starp valstīm, kas tiek aplūkotas darbā gan Latvijā, gan Polijā 46% aptaujāto atzina, ka tiem interesē, ko dara uzņēmumi, lai tie būtu sociāli atbildīgi, taču Čehijā šī interese ir tikai 33% lielā apmērā. Pārsteidzoši gan Polijas, gan Čehijas, gan Latvijas aptaujāto uzskata, ka tieši visvairāk sociāli atbildīgi uzņēmumi ir mazie un vidējie uzņēmumi, kas šķiet pārsteidzoši un liek izvirzīt jautājumu, kāpēc tāds ir uzskats. Pēc autores domām, tas ir sabiedrības izglītošanas trūkums tieši jautājumos, kas skar KSA, zināšanu trūkums par koncepta kā tāda būtību, tālāk jau analizējot, kas ir koncepta galvenie mērķi un prioritātes un kāds ir patiesais ieguvums no tā. Autore uzskata, ka sabiedrībai ir nepieciešama izglītošana, lai tā izprastu, ka tai arī ir guvums no tā, ja uzņēmums darbojas integrējot KSA principus.

1993. gada septembrī tika dibināta Latvijas Darba devēju konfederācija, kas laika gaitā ir izveidojusies par lielāko un ietekmīgāko darba devēju organizāciju un atbalstu sarunās ar arodbiedrībām un valdību.⁶⁷ “2011.gadā Latvijas Darba devēju konfederācija izveidoja KSA platformu, kas ir brīvprātīgas rīcības un uzņēmējdarbības principu un vērtību darbību kopums, kas vērsts uz sabiedrību. Konfederācijas darbība ietver attiecību veidošanu starp uzņēmējiem un uzņēmumiem, aktivitāšu kopumu, kas vērsta uz ilgtspējīgu attīstību un resursu efektīvu izmantošanu un saglabāšanu nākamajām paaudzēm.”⁶⁸ Par galvenajām KSA prioritātēm, memorandā tiek izšķirtas:

- Uzņēmējdarbības prakse: tāda prakse, kas ir stabila un tās attīstība ir tendēta uz sabiedrības labklājību. Būtiska ir uzņēmuma paplašināšanās, sociālo izmaksu samazināšana un spēja rast veidu, kā uzlabot darbaspēka efektivitāti un to arī uzlabot;
- Personāls: uzņēmumam jāpiedāvā ir konkurētspējīgs atalgojums darba tirgū. Svarīgi ir ne tikai pats atalgojums, bet arī bonusa sistēmas piedāvājums un tādejādi darbinieku motivēšana. Svarīgi ir ieguldīt no uzņēmuma puses cilvēka kapitālā;
- Darba drošība un veselība: darba devējam ir jānodrošina darba drošība uzņēmumā, atbilstoši noteiktajiem tiesību aktiem un jāievieš attiecīgi veselības standarti;
- Vide: jādomā un jārīkojas ilgtspējības virzienā, citiem vārdiem sakot, jādomā par resursu efektīvu izmantošanu, jāievieš uzņēmumā rīcības plāni un jārīkojas, lai mazinātu negatīvo ietekmi uz vidi.

⁶⁶ Flash Eurobarometer 363 *How Companies Influence Our Society: Citizens' View* Pieejams: https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/flash/fl_363_en.pdf [Skatīts 28.08.2020]

⁶⁷ Latvijas Darba devēju konfederācija *Par LDDK* Pieejams: <http://www.iddk.lv/lapa/par-lddk/> [Skatīts 22.08.2020]

⁶⁸ Latvijas Darba devēju konfederācija *Korporatīvās sociālās atbildības platforma* Pieejams: <http://www.iddk.lv/pakalpojums/korporativas-socialas-atbildibas-platforma/> [Skatīts 22.08.2020]

- Sabiedrības atbalsts: uzņēmumam savos uzdevumos ir jāiekļauj aktivitātes, kas vērstas, lai palīdzētu sabiedrībai un uzlabotu tās labklājību;
- Labdarība un brīvprātīgais darbs: atbalstīt brīvprātīgo darbu, uzņēmumam darboties iesaistoties labdarības projektu atbalstīšanā.
- Investoru attiecības: komunikācijas nodrošināšana starp uzņēmumiem un investoriem un citām ietekmes auditorijām;
- Korupcija: mazināt jeb kāda veida korupcijas risku, ievērojot uzņēmējdarbības ētikas principus. Uzņēmuma darboties tā, ka tas nepieļauj nekādu korupciju.⁶⁹

Pēc autores domām, memorandā izšķirtās prioritātes atspoguļo jau izceltos Globālā līguma principus, kā arī tiek papildinātas ar problēmu jautājumiem, kas skar tieši Latvijas uzņēmējdarbības vidi. Memorandā izšķir arī KSA iesaistītas puses – darbiniekus, uzņēmumu, investorus un vidi-, kas norāda uz to, ka memorands norāda ne tikai uz principiem, bet arī uz visām iesaistītajām pusēm un arī ietver aktivitāšu kopumu. Galvenokārt jāmin ir tas, ka memorands atspoguļo sociālo, vides un ekonomisko dimensiju, kas tiek apskatīts jau teorijas daļā, kur autori definīcijās izteica uz, ko balstās KSA. Tāpat būtiski ir, ka memorandā izteiktās prioritātes skar uzņēmuma iekšējo vidi, gan arī to, kāda ir uzņēmuma darbības rezultāts uz ārējo vidi un ietekme uz to.

Iepriekš darbā jau tika minēts *GRI*, kas ir vadošā organizācija ilgtspējas jomā, un tā aicina organizācijas izmantot ilgtspējas pārskatus, lai izprastu stiprās un vājās puses, un veiksmīgāk virzītos uz ilgtspējīga biznesa attīstību. Latvijā ir pāris uzņēmumi, kas sagatavo šos ziņojumus, tāpēc iesaiste šajā iniciatīvā parāda, ka KSA un atbildīga biznesa prakse Latvijā kļūst arvien aktuālāks jautājums. Pie uzņēmumiem, kas sagatavo šo ziņojumu, noteikti jāmin *Latvenergo*, jo kādu laiku šis bija vienīgais uzņēmums Latvijā, kas to darīja.⁷⁰ Tā kā ziņojuma sagatavošana nav obligāta, bet ir kā iniciatīva no paša uzņēmuma puses, tad aplūkojot situāciju Latvijā, šī iniciatīvas izrādīšana nav liela, taču kā jau autore minēja, tā ir lielāka nekā sākumā, kad ziņojuma sagatavošanu veica tikai viens uzņēmums.

Salīdzinot ar Polijas un Čehijas analīzi, visvairāk *GRI* iniciatīvā iesaistās Polija, savukārt Latvija sper arvien nozīmīgākus soļus tam, lai vairāk uzņēmumi iesaistītos, sniegtu pārskatus un veicinātu ilgtspējīgu attīstību, taču Čehijā, iesaiste *GRI* iniciatīvā salīdzinot ar Poliju un Latviju ir vismazākā. Eiropas Savienības Direktīva 2014/95/ES 160 paredz

⁶⁹ Turpat

⁷⁰ Eiropas Revīzijas Palāta *Ātrais stāvokļa apskats Ziņošana par ilgtspēju: ES iestāžu un aģentūru stāvokļa izvērtējums* Pieejams:

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/RCR_Reporting_on_sustainability/RCR_Reporting_on_sustainability_LV.pdf [Skatīts 28.08.2020]

uzņēmumu nefinanšu ziņojumu sagatavošanu, kas skar arī uzņēmumus Latvijā. 2014/95/ES attiecas uz lieliem uzņēmumiem, kur darbinieku skaits pārsniedz 500 atzīmi.

Nozīmīgi KSA adaptēšanai un integrēšanai gan Polijā, Čehijā gan Latvijā ir veidoti biznesa forumi un apbalvojumi, kas mudina uzņēmumus vairāk iesaistīties, darīt labāk un censties sasniegt izvirzītos ilgtspējas mērķus.

Biedrība “ Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts” (InCSR) tika dibināts 2011.gadā, kas aktīvi turpina savu darbību līdz pat mūsdienām. InCSR piedāvā uzticamus mērījumus, lai uzņēmumi spētu izvērtēt savas darbības virzienus KSA un ilgtspējības integrēšanā, atbalsta un veicina pilsoniskās sabiedrības aktivitātes, rīko un piedalās dažādos projektos, semināros un kampaņās par atbildīgu, tālredzīgu un drošu uzvedību, kā arī nodrošina platformu, kas paredzēta pieredzes un viedokļu apmaiņai jau esošo uzņēmumu starpā, kas aktīvi piedalās institūta ietvaros, gan jaunajiem interesentiem.⁷¹ Ilgtspējas indekss ir stratēģisks vadības instruments, kas balstīts uz starptautiski atzītas metodoloģijas, palīdzot Latvijas uzņēmumiem diagnosticēt savas darbības ilgtspējas un korporatīvās atbildības līmeni. Vienlaikus tas sabiedrībai, valstij un nevalstiskajām organizācijām sniedz objektīvus kritērijus, lai uzslavētu un atbalstītu tādus uzņēmumus, kuri palīdz stiprināt Latvijas ekonomiku ilgtermiņā. Indeksa dalībnieki demonstrē drosmi, atklātību un apņemšanos pilnveidot savu sniegumu, tieši šie uzņēmumi spēj ne tikai ietekmēt savas nozares attīstību, bet arī sekmēt valsts ilgtspēju. Par rezultātiem tiek izziņots ikgadējā pasākumā *Atbildīga biznesa nedēļa* ietvaros. Indeksa mērķis ir veicināt uzņēmumu izaugsmi, nevis sāncensību, tāpēc publiski ir pieejams uzņēmumu dalījums kategorijās – platīna, zelta, sudraba un bronzas-, kas ir atkarīgs no indeksa rādītājiem. Dalībnieki, kas gūst vērtējumu, kas ir zemāks par 40%, netiek publicēti, tomēr visi dalībnieki saņem atgriezenisko saiti – rekomendācijas ilgtspējas uzlabošanai-, kas dod iespēju piedalīties nākamajā gadā un sasniegt labākus rezultātus.⁷²

Sīkāk apskatot iedalījumu kategorijās, autore secina, ka darba trešajā daļā intervētie uzņēmumi ieņem platīna un zelta kategorijas, kas ir augstākie novērtējumi. Pēc dalībnieku aktivitātes var secināt, ka izpratne un ilgtspējas principu adaptēšana organizācijās Latvijā kopumā pieaug. 2020.gada rezultāti uzrāda, ka 19 organizācijas saņēma visaugstāko platīna novērtējumu, 15 organizācijas ieguva zelta novērtējumu, 18 sudraba un 10 organizācijas bronzas novērtējumu. Dalība indeksā ir bezmaksas un tā ir uzņēmumu iniciatīva, iespējams, ka šis kategoriju sadalījums izskatītos nedaudz citādāk, ja vēl vairāk organizāciju iesaistītos.

⁷¹ Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts *Par mums* Pieejams: <https://www.incsr.eu/par-mums/> [Skatīts 28.08.2020]

⁷² Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts *Ilgtspējas indekss* Pieejams: <https://www.incsr.eu/novertejumi/ilgtspejas-indeks/> [Skatīts 28.08.2020]

Jau iepriekš tika apskatīts Globālais līgums, kurā tiek izšķirti 10 principi, un, kurā Latvija aktīvi darbojas arī kopš 2001.gada. Šo principu ievērošana un aktualizēšana Latvijā sniedz būtiskas izmaiņas uzņēmumu, nevalstisko organizāciju un valdības darbībās. 2005.gadā Latvijas Darba devēju konfederācija kļuva par ANO iniciatīvas koordinātoru, piesaistot tādus uzņēmumus, kā AS „Aldaris”, AS „Diena”, AS „Grindex”, SIA „Komin”, SIA „Lattelecom” un citus.⁷³ Jāmin, ka šī iniciatīva Latvijā nav guvusi lielu popularitāti, jo nav pārāk aktīva, jo ieinteresēto uzņēmumu skaits gadu gaitā ir sarucis.

Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam un Latvijas pievienošanās ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanā, ir vēl viena kopīgā tendence, ko var saskatīt starp Poliju, Čehiju un Latviju. Latvijas ilgtspējas viens no pamatmērķiem ir demogrāfijas jautājums.

Polija, Čehija un Latvija KSA integrēšanu uzsāka deviņdesmitajos gados, lai gan katrai valstij atšķiras tas, cik aktīvi un kā tas tika veikts, taču Polijas virzība un iniciatīva, lai integrētu KSA, pēc autore domām, ir visnozīmīgākā un uzteicamākā. Protams, Polijā atrodas lielāks lielo uzņēmumu skaits nekā tas ir Čehijā vai Latvijā, taču tam nevajadzētu būt iemeslam, kāpēc Polija visaktīvāk realizē KSA adaptēšanu uzņēmumos. Izpētot visas trīs valstis, vairāki pētījumi tiek veikti tieši par to, vai sabiedrība zina, kas ir KSA, kā tā izpaužas, kāds ir labums un kas, ir galvenie labuma guvēji. Pēc autore domām, trūkst tādu pētījumu, kas atspoguļo finansiālo ainu, izdevumus, kas skar tās uzņēmuma aktivitātes, kas sekmē KSA adaptēšanu uzņēmumā.

⁷³ Latvijas Republikas Labklājības Ministrija *Korporatīvā sociālā atbildība* Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/darba-devejiem/korporativa-sociala-atbildiba/ano-globalais-ligums-un-korporativa-sociala-atbildiba> [Skatīts 29.08.2020]

3. KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS PRAKSE UZŅĒMUMOS LATVIJĀ

Trešās daļas ietvaros autore veica intervijas uzņēmumos. Interviju jautājumi tika izsūtīti uzņēmumiem Latvijā un angļu valodā tika nosūtīti arī uzņēmumiem Polijā un Čehijā. Atbildes uz jautājumiem tika saņemtas tikai no Latvijas uzņēmumiem. Polijas un Čehijas uzņēmumi vai nu nesniedza nekādu atbildi, vai arī tika saņemtas atbilde, ka tiek nosūtīts uz attiecīgo struktūrvienību un tā sniegs nepieciešamo informāciju. Sakarā ar to, ka atbildes no Polijas un Čehijas uzņēmumiem netika saņemtas, tika analizētas intervijas ar uzņēmumiem no Latvijas. Visi intervētie uzņēmumi ir arī *Ilgspējas indekss* dalībnieki. Pielikumā nr.1 var iepazīties ar jautājumiem, kas tika uzdoti uzņēmumiem.

3.1. Korporatīvās sociālās atbildības prakse VAS “Latvijas autoceļu uzturētājs”

VAS “Latvijas autoceļu uzturētājs” (LAU) tika izveidots 2006.gadā. “LAU ir stratēģisks valsts autoceļu infrastruktūras uzturēšanas uzņēmums, kas nodrošina valsts autoceļu kompleksās ikdienas uzturēšanas darbu plānošanu un veikšanu, pašvaldību tranzītu ielu un citu autoceļu ikdienas uzturēšanu, kā arī veic būvmateriālu - dolomīta šķembu, drupinātās grants un sagatavotās smilts ražošanu.”⁷⁴

LAU ir 2020.gada “Platīna” novērtējuma ieguvējs *Ilgspējas indekss 2020*, kurā ieguvis arī visus punktus. Šis nav pirmais gads, kad uzņēmums piedalās *Ilgspējas indekss*, kas tika arī noskaidrots intervijas laikā.

Intervijas sākumā tika lūgts novērtēt, cik nozīmīga ir korporatīvi sociālā atbildība uzņēmumā. Šajā uzņēmumā tā ir ļoti nozīmīga. Uzņēmums KSA definē kā uzņēmuma darbības, kas tiek veiktas vairāk kā noteikts normatīvos. Ar KSA uzņēmums saprot – ilgtermiņā raudzīties uz saviem procesiem, stratēģijām un rīcības plāniem-, jo attiecīgi katram procesam ir nepieciešams mērķis un rīcība. Lai sasniegtu izvirzītos mērķus, nepieciešama ir efektīva rīcība, tāpēc nākas pamainīt uzņēmuma darbību, lai tā kļūtu efektīvāka, protams, ņemot vērā arī sabiedrības vajadzības un noteiktus vides aspektus.

Uzņēmums KSA principus adaptē caur stratēģiskajiem mērķiem, caur rīcības plāniem, kas galu galā atspoguļojas finansiālajos rādītājos. Izstrādājot rīcības plānu, jāiekļauj ir aktivitāšu plāns un katru ceturksni jāsaprātavo ziņojums par paveikto. Uzņēmumā tiek izšķirti pieci prioritārie virzieni un darbības:

- Izglītība - pēctecība darbiniekiem. Cilvēki, kas gadu garumā strādā šajā uzņēmumā un ir zinoši savā jomā, ir galvenie, kas var nodot savas zināšanas saviem pēcteciem.

⁷⁴ Latvijas autoceļu uzturētājs *Apraksts un vēsture* Pieejams: <https://lau.lv/apraksts-un-vesture> [Skatīts 28.08.2020]

Uzņēmumam ir sadarbība ar Rīgas Tehnisko Universitāti, kas sekmē dažādu jomu speciālistu iesaisti uzņēmumā. Tāpat uzņēmums piedāvā prakses vietas, piedalās Ēnu dienās un karjeras dienās.

- Darbinieki – uzņēmums piedāvā sociālo aizsardzību, lojalitātes stiprināšanu, dzīves apstākļu uzlabošanu un darba koplīgumu. Darba koplīgums paredz papildus atvaļinājumu kā arī motivēšanu nodarboties ar sporta aktivitātēm atbalstot finansiāli.
- Vides aizsardzība – videi draudzīga tehniskā auto parka izveide, oglekļa dioksīda (CO2) izmešu samazināšana un hibrīdauto iepirkšana. Vēl uzņēmums veicina vides projektu iniciatīvas, kā rezultātā mudina sabiedrību un savus darbiniekus iesaistīties vides sakopšanā, piemēram, vācot atkritumus ceļa malās.
- Droša pārvietošanās – drošības veicināšana uz ceļiem.
- Inovāciju attīstība – dažādas alternatīvas kā roku darbu padarīt automatizētu.

Kā jau iepriekš tika noskaidrots, KSA teorijas aizsākumi Eiropas valstīs ir meklējami 1990.gados, taču šis uzņēmums aktīvi tam sāka pievērsties 2015.gadā, kad pirmo reizi piedalījās iniciatīvā “*Ilgspējas Indekss*”. Lai gan uzņēmuma pārstāve izteicās, ka uzņēmuma aktivitātes jau pirms tam bija saistītas ar KSA principiem, ar 2015.gadu uzņēmuma stratēģijā tās sāka atzīmēt kā KSA uzņēmuma aktivitātes. Uzņēmuma iniciatīva pievērst KSA jautājumiem lielāku uzmanību nāca no vadības puses un iesaistes “*Ilgspējas Indekss*” iniciatīvas ietvaros. Kā jau tika minēts augstāk šī iesaiste indeksā motivēja uzņēmumu vairāk izcelt KSA nozīmību un ietvert to uzņēmuma stratēģijā.

Runājot par vides problēmu aktualitāti, un uzdodot jautājumu uzņēmuma darbiniekam, bija interesanti uzzināt to, kā uzņēmums izstrādā jaunus veidus un mērķus, lai nodrošinātu videi draudzīgāku un efektīvāku materiālu izmantošanu. Uzņēmuma pārstāvis uzsvēra, ka viens no svarīgākajiem mērķiem, kas saistīts ar vides jautājumiem ir uz ceļiem izkaisītā sāls daudzuma ziemas mēnešos samazināšana. Uzņēmums ir iegādājies mobilos sensorus, kas ir izvietoti pie sadarbības partneru automobiļiem, lai noskaidrotu ceļu stāvokli ziemā – ceļa apledošanu un ledus kārtas biežumu-, un ar sensora palīdzību aprēķinātu nepieciešamo sāls daudzumu, lai spētu nodrošināt drošus ceļa apstākļus. Rezultātā uzņēmums spēj samazināt izkaisīto sāls daudzumu uz ielām. Vēl uzņēmuma pārstāve uzsvēra, ka uzņēmumā notiek atkritumu šķirošana, elektrības patēriņa apsekošana un birojam nepieciešamais iepirkums tiek veikts ar prasību pēc *Zaļā publiskā iepirkuma*, kas ir videi draudzīgāks.

Darbinieki, kas ir katra uzņēmuma galvenā vērtība, arī šajā uzņēmumā nav izņēmums, un uzņēmums rūpējas par saviem darbiniekiem, to izaugsmes iespējām un patīkamu darba vidi. Darbiniekiem, atbilstoši tā specializācijai, notiek apmācības un kvalifikācijas celšana. Runājot par jaunajiem darbiniekiem, ceturksnī tiek rīkotas jauno darbinieku dienas, lai tiem ir iespēja

iepazīties ar citām struktūrām un to galvenajiem pienākumiem, kā arī no svara ir jauno darbinieku iesaiste mikrovidē. Uzņēmumā ir izstrādāts rīks *Zini kā labāk – pastāsti visiem*, kas dod iespēju paziņot par labiem priekšlikumiem un novērojumiem, ko attiecīgā struktūrvienība saņem un var rīkoties attiecīgi tālāk. Uzņēmums uzsver arī atgriezeniskās saites nozīmību, tāpēc izvēloties uzdot jautājumu anonīmi vai neanonīmi, darbiniekiem ir iespējams iesūtīt sev interesējošos jautājumus, uz kuriem tālāk konferences veidā, valde nedēļas ietvaros sniedz atbildes. Tā kā uzņēmumā darbojas 1300 darbinieki, divreiz gadā tiek rīkoti arī komandas saliedēšanās pasākumi, kuros tiek izcelti arī labākie darbinieki no katras struktūrvienības. Tāpat uzņēmums ir ieinteresēts motivēt darbiniekus uzturēt veselīgu dzīves veidu, tas apmaksā darbiniekiem un to ģimenēm iesaisti dažādās sportiskajās aktivitātes, piemēram, maratonos un riteņbraukšanas sacensībās. Tāpat uzņēmumā ir izveidojusies sava volejbola un basketbola komanda, kuru trenēšanas vietas izmaksas sedz uzņēmums.

Kopumā vērtējot korporatīvās sociālās atbildības situāciju Latvijā, uzņēmuma pārstāvis izteicās, ka arvien biežāk šie jautājumi nonāk dienas kārtībā, lielajiem uzņēmumiem tas ietilpst ikdienā risināmajos jautājumos un to nozīmi izceļ arī publiski. Mērķtiecīgi uz KSA tiecas valsts lielākie un privātie uzņēmumi, mazāk gan mazie un vidējie uzņēmumi. Par pozitīviem piemēriem tika izceltas bankas – *SEB* un *Swedbank*-, kuras jau divdesmit gadu garumā mērķtiecīgi attīstās, adaptējot KSA, taču tas ir, galvenokārt, skaidrojams ar uzņēmuma dibinātājvalsti. Par problēmām, kas traucē attīstībai Latvijā, uzņēmuma pārstāvis uzsvēra, ka nav izpratnes par rezultātu un ieguvumu, šis rezultāts nav jūtams uzreiz. Peļņa ir būtiska, taču to var saskatīt tikai ilgākā laika periodā. Dažubrīd trūkst izglītošanas jautājumi, jo nepietiek ar to, ka tiek atspoguļoti tikai vispārīgi ieguvumus. No valdības puses iniciatīva motivēt uzņēmumus ir par mazu.

3.2. Korporatīvās sociālās atbildības prakse AS “Latvenergo”

Latvenergo koncerns ir viens no lielākajiem energoapgādes pakalpojumu sniedzējiem Baltijā. Uzņēmumam korporatīvi sociālā atbildība ir ļoti nozīmīga.

AS "Latvenergo" 2009. gadā izstrādāja pirmo Korporatīvās sociālās atbildības politikas redakciju – iekšējs dokuments, kas nosaka darbības principus attiecīgajā jomā. Pēdējo reizi redakcija tika atjaunota 2019. gada beigās, iekļaujot *Latvenergo* koncerna ieguldījumu ANO ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanā. *Latvenergo* koncerna Korporatīvās sociālās atbildības politikā ietvertas šādas definīcijas:

- Ilgtspējīga attīstība – integrēta un līdzsvarota sabiedrības labklājības, vides un ekonomikas attīstība, kas apmierina iedzīvotāju pašreizējās sociālās un ekonomiskās vajadzības, un nodrošina vides aizsardzības prasību ievērošanu, neapdraudot nākamo paaudžu vajadzību apmierināšanas iespējas.

- Korporatīvā sociālā atbildība ir komersantu brīvprātīgas aktivitātes sabiedrības labklājības un apkārtējās vides uzlabošanai sadarbībā ar ieinteresētajām pusēm. KSA ir komersantu ieguldījums ilgtspējīgā attīstībā.

Uzņēmuma izpratne un definīcija ietver KSA galvenos pamatprincipus, kas ietver sabiedrības labklājību, apkārtējās vides rūpes un ieinteresētās puses. Tāpat arī jāizceļ uzņēmuma ilgtspējīgas attīstības definīcija, kas pauž galvenos aspektus un ietver sevī galveno – pašreizējo vēlmju apmierināšana, neapdraudot nākamās paaudzes -, kas ir pats galvenais, uz ko tiek likts akcents runājot par ilgtspējību.

KSA ir integrēta *Latvenergo* koncerna vidējā termiņa darbības stratēģijā, pakārtotos iekšējos dokumentos (tajā skaitā politikās, struktūrvienību mērķos un izpildes rādītājos) un ikdienas aktivitātēs. *Latvenergo* koncerns ik gadu īsteno vairākus desmitus KSA aktivitāšu 5 virzienos: zinātne un izglītība; sabiedrības izglītošana elektrodrošībā; vides aizsardzība; kultūra un enerģētikas mantojums; sociālais atbalsts un atbildība pret darbiniekiem.

- Zinātne un izglītība – šajā virzienā tiek veicināta jauniešu interese par eksaktajiem mācību priekšmetiem un inženiertehniskajām profesijām; atbalstīta jauniešu izcilība eksakto zinātņu jomā; papildināti mācību materiāli pedagogiem; atbalstīta enerģētikas nozares pētniecība un sabiedrības izglītošana energoefektivitātē.

- Sabiedrības izglītošana elektrodrošībā – kopš 2013.gada tiek vadītas nodarbības vairāk nekā 800 izglītības iestādēs un vasaras nometnēs visā Latvijā, izglītojot vairāk nekā 130 tūkstošus bērņus un jauniešus. Tāpat tiek regulāri izglītoti saimniecisko, mežizstrādes un lauksaimniecības darba veicēji, aicinot rūpēties par savu un apkārtējo drošību elektrolīniju tuvumā.

- Vides aizsardzība – putnu aizsardzības un zivju resursu atjaunošana, kas tiek veicināta ar sadarbības partneriem. 2019.gadā *Latvenergo* pievienojās iniciatīvai “*Visu cieņu vecajam telefonam*”, kuras ietvaros darbinieki nodeva vecos mobilos telefonus pārstrādei un to vērtība tika ziedota Latvijas Bērnu dzirdes centra mazo pacientu ārstēšanai un dzīves kvalitātes uzlabošanai.

- Kultūra un enerģētikas mantojums – *Latvenergo* atbalsta valsts mēroga kultūras pasākumus un Latvijas kultūras tradīciju attīstību. *Latvenergo* “Enerģētikas muzejs” ne tikai informē sabiedrību par Latvijas enerģētikas nozari un koncerna vēsturi bet arī nodrošina enerģētikas mantojuma saglabāšanu un popularizēšanu.

- Sociālais atbalsts un atbildība pret darbiniekiem – uzņēmums iesaistās labdarības akcijās un, piemēram, 2019.gadā sadarbībā ar Ziedot.lv, bija aktīvs līdzdalībnieks projektā, kā rezultātā tika atbalstīti 13 sociālie projekti. Tāpat uzņēmumam būtiski ir darbinieki,

kuriem tiek nodrošināts papildus sociālā aizsardzība, kas nav noteikta *Latvenergo* tiesību aktos un ir uzņēmuma paša iniciatīva.⁷⁵

Jauns posms *Latvenergo* koncerna atbildīgā uzņēmējdarbībā sākās līdz ar Korporatīvās sociālās atbildības politikas izstrādi 2009. gadā. No 2009. gada *Latvenergo* koncerns ikgadēji sagatavo un publisko Ilgtspējas pārskatu atbilstoši Globālās ziņošanas iniciatīvas jaunākajām vadlīnijām. Jāpiemin arī tas, ka vairākas *Latvenergo* koncerna KSA aktivitātes, tajā skaitā Energētikas muzejs, erudīcijas konkurss 8. un 9. klašu skolēniem *Fizmix Eksperiments*, Energoefektivitātes centrs un Zinātnes gada balva, tiek īstenotas jau vairāk nekā 20 gadus.

Latvenergo koncerns jau vairākus gadu desmitus īsteno KSA aktivitātes un nemitīgi pilnveido savu atbildības līmeni. Galvenā motivācija pievērst KSA jautājumiem lielāku uzmanību ir filozofija savā pamatdarbībā radīt produktus un pakalpojumus ar pievienoto vērtību un pēc iespējas mazāku ietekmi uz vidi un sabiedrības labklājību. Galvenie KSA ieguvumi, ko izceļ *Latvenergo* koncerns:

- Paaugstināta reputācija un atpazīstamība;
- Augsta darbinieku motivācija, lojalitāte un produktivitāte;
- Augsta klientu apmierinātība un lojalitāte;
- Ieinteresēto pušu formāls un neformāls pilnvarojums strādāt;
- Iespēja prognozēt riskus;
- Papildu informācija par tirgiem un produktiem;
- Uzņēmuma vērtības pieaugums.

Uzņēmumam ir svarīgi, kā tiek apzināta sabiedrība un tās iesaistīšana ir vēl viens darbības virziens. Uzņēmums strādā pie jauniešu iesaistīšanas un izglītošanas elektroenerģijas jomā, ne tikai veicinot dažādus projektus un programmas, bet arī iesaistās skolu programmas veidošanā ar materiālu palīdzību.

Uzņēmuma pārstāvis sniedza plašu atbildi uz jautājumu par vidi. Latvija ir viena no līderēm Eiropas Savienībā pēc atjaunotās enerģijas īpatsvara elektroenerģijas ražošanā. Savukārt *Latvenergo* koncerns ir viens no videi draudzīgākajiem elektroenerģijas ražotājiem Eiropas Savienībā. 2019. gadā 42% no *Latvenergo* koncerna saražotās elektroenerģijas apjoma tika iegūti no atjaunotajiem energoresursiem. AS “*Latvenergo*” ievērojamu daļu elektroenerģijas saražo Daugavas kaskādes hidroelektrostacijās, kā arī modernizētās koģenerācijas stacijās (TEC-1 un TEC-2), kuras ražo enerģiju no dabasgāzes – videi draudzīgākā fosilā energoresursa.

⁷⁵ *Latvenergo Ilgtspējas un gada pārskats 2019* 16-18.lpp Pieejams: https://latvenergo.lv/storage/app/media/parskati/IGP_2019_LV.pdf [Skatīts 29.08.2020]

AS “Latvenergo” klientiem piedāvā produktu Elektrum Zaļais. Tas apstiprina, ka elektroenerģija tiek ražota 100% no Latvijas atjaunotajiem resursiem.

Latvenergo koncerna produkti un pakalpojumi tiek izstrādāti ņemot vērā klientu daudzveidīgos enerģijas lietošanas paradumus. Koncerns attīsta jaunu mazumtirdzniecības produktu un pakalpojumu pārdošanu Baltijas valstīs:

- Elektrum solārais – saules paneļi elektroenerģijas ražošanai un saules kolektori ūdens sildīšanai;
- *Latvenergo* starp Baltijas valstīm var lepoties, ka ir pirmais enerģētikas uzņēmums, kas ir uzsācis tiešsaistes produktu un pakalpojumu tirdzniecību. Uzņēmums uzsver, ka šis ir nozīmīgs solis, lai turpinātu augt un pilnveidoties, straujajā pārmaiņu pasaulē. Šobrīd interneta veikals www.elektrumveikals.lv piedāvā LED spuldzes, runājot par resursu izmantošanu, veikalā ir iespējams iegādāties saules paneļus. Tāpat veikalā ir pieejami drošības detektori, elektroniskie skrejriteņi un viedās mājas ierīces;
- Veicinot *zaļo* mobilitāti, 2019. gadā koncerns atklāja pirmās ātrās elektro auto uzlādes stacijas Rīgā un Jūrmalā.

AS “*Latvenergo*” 2020. gadā izstrādāja jaunu pakalpojumu Energo pulss. Tas sniedz iespēju salīdzināt klienta mājokļa elektroenerģijas patēriņu ar līdzīga veida māsaimniecībām Latvijā, piedāvājot mājokļa elektroenerģijas patēriņa novērtējumu un energoefektivitātes padomus enerģijas resursu efektīvākai izmantošanai, nemazinot klientam ierasto komforta līmeni.

Turpinot veiksmīgi uzsāktās obligāciju emisijas, AS “*Latvenergo*” 2020. gadā emitēs zaļās obligācijas ar kopējo nominālvērtību līdz 200 miljoniem eiro. Saskaņā ar *Latvenergo* koncerna stratēģiskajiem mērķiem piesaistītie līdzekļi tiks ieguldīti videi draudzīgu projektu īstenošanā. Plānots, ka līdz 50% no piesaistītajiem līdzekļiem tiks atvēlēti Daugavas kaskādes hidroelektrostaciju rekonstrukcijai, kas papildus to jaudas un efektivitātes palielināšanai mazinās koncerna ietekmi uz klimata izmaiņām, jo katra megavatstunda, kas saražota, izmantojot atjaunojamus energoresursus, samazina CO2 izmešu apjomu. Līdz 50% no ieņēmumiem plānots atvēlēt sadales tīkla modernizācijai, lai veicinātu augstas kvalitātes un drošu elektroenerģijas piegādi, samazinātu elektroenerģijas piegādes pārtraukumu biežumu un ilgumu un nodrošinātu efektīvu elektroenerģijas tīklu pārvaldību. Un līdz 1% ir plānots ieguldīt bioloģiskās daudzveidības saglabāšanas projektos.

Runājot par darbiniekiem - gan teorijā, gan praksē- organizācijas darbinieki ir viena no būtiskākajām ieinteresētajām pusēm. Papildus regulārām apmācībām un drošai darba videi, koncerns īsteno virkni KSA aktivitāšu dažādos virzienos ar darbinieku iesaisti, piemēram, zivju nārsta ligzdu ielaišanu Daugavā un talkas Daugavas baseina upju attīrīšanai. Lai attīstītu

darbinieku kompetences un īstenotu uzņēmumam svarīgus projektus, 2018. gada jūnijā AS "Latvenergo" ir uzsākta Izcilības programma. Programmas dalībnieki snieguši idejas darba vides un iekšējās komunikācijas pilnveidei, mācību materiālu izstrādei, procesu digitalizēšanai kā arī ražošanas iekārtu darbības optimizēšanai. Saviem darbiniekiem koncerns nodrošina arī papildu sociālo aizsardzību, kas tika minēta jau iepriekš.

Viens no instrumentiem sociālās atbildības novērtēšanā ir Ilgtspējas indekss. Pēdējo gadu laikā pieaug dalībnieku skaits Ilgtspējas indeksā kopumā un arī palielinās to organizāciju skaits, kuras saņem Ilgtspējas indeksa Platīna (augstāko) novērtējumu. Tādējādi var secināt, ka Latvijā kopumā pieaug uzņēmumu, pašvaldību, augstskolu, valsts iestāžu un citu organizāciju izpratne par KSA un tiek īstenota plašāka atbildīgas uzņēmējdarbības principu iekļaušana organizāciju stratēģijās un ikdienas darbā. Tomēr vēl ir daudz darba, lai sasniegtu attīstītāko Ziemeļvalstu, piemēram, Zviedrijas KSA līmeni. Uzņēmuma pārstāvis izcēla arī to, ka Latvijā pieaug to organizāciju skaits, kas sniedz nefinanšu informāciju ieinteresētajām pusēm atbilstoši starptautiskiem standartiem (*GRI*). Kopumā vērtējot, ka Latvijā KSA jautājumi arvien vairāk tiek aktualizēti.

3.3. Korporatīvās sociālās atbildības prakse AAS "Balta"

Apdrošināšanas Akciju Sabiedrības "Balta" KSA ir ļoti nozīmīga.

Pēc uzņēmuma darbinieka skatījuma, KSA ir uzņēmuma politika un veiktās darbības, kā tas iedarbojas un kāda ir tā ietekme uz darbiniekiem un klientiem, sabiedrību, apkārtējo vidi, tirgu un nozari kopumā.

Uzņēmumā KSA tiek integrēta pilnīgi visos aspektos – gan attiecībā pret stratēģiju un tirgu, gan darba vidi, klientiem, partneriem, vidi. Uzņēmuma politiku KSA jomā nosaka dažādas politikas un vadlīnijas, kas tiek apstiprinātas uzņēmuma augstākajā vadībā.

Uzņēmuma pārstāvei bija grūti sniegt precīzu atbildi, kad uzņēmums sāka pievērst lielāku uzmanību KSA jautājumiem, jo BALTA vienmēr bijis sociāli atbildīgs uzņēmums, tomēr pastiprināti KSA jautājumiem uzmanību pievēršana ir notikusi pēdējos sešos gadus, jo šajā laikā uzņēmums ir veicis visaptverošu ilgtspējas pašvērtējumu, piedaloties "Ilgtspējas indeksā".

Motivācija pievērsties KSA bija pārliecība par to, ka uzņēmuma veiksmes pamatā, pirmkārt, ir atbildīga darbība pret visām ietekmes pusēm, bez kā uzņēmuma ilgtspējīga attīstība un sasniegumi, mūsdiā, nav iespējami.

Vides jautājuma aktualizēšana uzņēmumam arī ir nozīmīga. Uzņēmums pievērš šim jautājumam lielu uzmanību un veic ikgadēju uzņēmuma ietekmes uz vidi rādītāju monitoringu ar mērķi pastāvīgi mazināt uzņēmuma darbības ietekmi it visās monitoringā noteiktajās jomās.

Tajā skaitā uzņēmums digitalizē savus pakalpojumus, izvēlās dabai draudzīgas tehnoloģijas, veic ergonomiskus pielāgojumus birojā un citas līdzīgas darbības.

Uzņēmums uzsver, ka darbinieki ir uzņēmuma prioritāte, tāpēc tie ir arī KSA aktivitāšu centrā. Uzņēmums stādā ar darbiniekiem vispusīgi, sākot no visu veidu apmācībām, beidzot ar atbalstu ģimenēm, elastīgā un attālinātā darba pielāgošanu, atbalstu veselīga dzīvesveida popularizēšanai darbinieku vidū, darbinieku iesaisti sabiedrības atbalsta aktivitātēs u.tml.

Uzņēmuma pārstāvis uzsver, ka ir patīss prieks, ka Latvijā KSA jautājumi gūst arvien lielāku vērību. Pats uzņēmums lepojas jau otro gadu saņemt "Ilgtspējas indeksa" augstāko – platīna – vērtējumu un mācās un iedvesmojas no tādiem ilgtspējīgiem uzņēmumiem un kolēģiem platīna kategorijā kā Schwenk Latvija, Cēsu alus, Swedbank u.c.

Uzņēmums atbilde par to, kā tiek ieviests KSA Latvijā un kā tā jautājumi tiek popularizēti, ir pozitīva un kopumā tiek uzskatīts, ka KSA Latvijā tiek ieviests labi.

3.4. Korporatīvi sociālās atbildības prakse SIA "ZAAO"

Uzņēmumam KSA ir diez gan nozīmīga.

Korporatīvi sociālā atbildība uzņēmumā izšķir piecus galvenos aspektus – izglītība, darbinieki, vides aizsardzība, atkritumu apsaimniekošana un inovācijas. Vēl uzņēmums par vadlīnijām ņem "Ilgtspējas indekss" definētās.

Uzņēmums KSA integrē piedaloties ikgadējā novērtējumā, kā rezultātā saņemot atgriezenisko saiti, lai zinātu, kas ir jāuzlabo un pie, kā vēl jāpiestrādā. Principā uzņēmums šo pieeju jau izmanto kopš 2011.gada.

Teorētiski uzņēmums pievērš uzmanību šiem principiem kopš tā dibināšanas brīža, 1998.gadā, kad tika izstrādāti stratēģiskie mērķi. Vēl lielāku uzmanību pievērst šiem jautājumiem motivēja uzņēmuma filozofija, vīzija un stratēģija. Uzņēmuma vīzija ir - Būt Latvijā atzītam paraugam atkritumu apsaimniekošanas jomā, ko atzīst partneri un sabiedrība

Runājot par vides problēmām uzņēmums ir ISO 14001 sertificēts. ISO 14001 ir vispāratzīts vides vadības sistēmas standarts. Balstīts uz kvalitātes vadības principiem, tas ir universāli pielietojams katra atsevišķa uzņēmuma vai organizācijas specifiskajām prasībām.

Darbinieki ir uzņēmuma vērtība. Tiek nodrošināta patīkama darba vide, darbinieku apmācība un tiek investēts apmācībās un pieredzes gūšanā, piemēram, pagājušajā gadā tika investēti pāri par 10000 eiro apmācībām un pieredzes gūšanai ārpus Latvijas robežām. Tiek veidoti saliedēšanās pasākumi, tiek motivēts veselīgs dzīves veids un ir izstrādāts koplīgums.

Kopējā KSA integrācija Latvijā ir pozitīvi vērtējama, uzņēmums uzteica Labklājības Ministrijas veidotās iniciatīvas un uzsvēra, ka no katra uzņēmuma iekšējās kultūras ir atkarīgs, cik daudz tas vēlas darīt un pilnveidoties un doties uz priekšu. Uzņēmuma pārstāve gan izteica, ka no valdības puses būtu nepieciešams pielāgot normatīvos aktus, kas ļautu uzņēmumam

attiecīgi elastīgāk pielāgot KSA principus. Un par citu uzņēmumu pieredzi, uzņēmuma pārstāve izsakās atzinīgi un izteica, ka tas ir veids kā mācīties un doties uz priekšu, observējot, kā citi uzņēmumi integrē KSA.

3.5. Korporatīvi sociālās atbildības prakse “LMT”

Latvijas Mobilais Telefons ir telekomunikāciju sniedzējs Latvijā. Uzņēmumam KSA ir ļoti nozīmīga

Uzņēmuma pārvaldība, kas balstīta uz ilgtspējīgiem sociāliem, ekonomiskiem un videi draudzīgiem komercdarbības principiem.

LMT ir noteiktas būtiskākās ieinteresētās puses (Dalībnieki, klienti, darbinieki, sabiedrība, konkurenti, uzraugošās institūcijas, sadarbības partneri) un to vajadzību izzināšanai, izpratnei un uzraudzībai/monitoringam nepieciešamie pasākumi. Ieinteresēto pušu viedokļi tiek aktīvi izzināti ikvienā komunikācijas procesa etapā, analizējot un precizējot veidus, kā uzņēmuma darbību salāgot ar ietekmes pušu interesēm. LMT izturas ar augstu atbildību ne tikai pret darbiniekiem, sadarbības partneriem, klientiem un sabiedrību, bet arī pret nākamajām paaudzēm, saudzīgi rīkojoties ar planētas resursiem. LMT Integrētā kvalitātes, vides un informācijas drošības vadības sistēma akreditēta atbilstoši ISO 9001, ISO 14001 un ISO/IEC 27001 standartu prasībām.

Kopš dibināšanas 1992.gadā LMT veiksmīgas ilgtermiņa darbības stūrakmens ir godīga un ētiska komercdarbības prakse. Profesionāli, motivēti un veseli darbinieki ir LMT veiksmes atslēga, tādēļ LMT vienmēr ir bijis mērķis būt par vienu no labākajiem darba devējiem Latvijā. 28 gadu laikā LMT Latvijas sportam, kultūrai, izglītībai un labdarībai ziedojis un sponsorējis vairāk nekā 28 miljonus eiro.

Lai nostiprinātu LMT kā ilgtspējīga un sociāli atbildīga uzņēmuma reputāciju, tika sagatavots Ilgtspējas ziņojums 2016, 2018.gadā LMT Integrētā kvalitātes, vides un informācijas drošības vadības sistēma tika akreditēta atbilstoši ISO 9001, ISO 14001 un ISO/IEC 27001 standartu prasībām.

LMT veicina vides piesārņojuma ierobežošanu ar jaunu vidi saudzējošu tehnoloģiju ieviešanu, resursu efektīvu izmantošanu, nevajadzīgo iekārtu šķirošanu un nodošanu pārstrādei. Uzņēmums sniedz pakalpojumus, kas samazina negatīvo ietekmi uz vidi, uzņēmums aktīvi iestājas par resursu izmantošanu efektīvā veidā un samazina arī izmaksas par resursu izmantošanu.

Personāla vadīšanas sistēma maksimāli samazina subjektivitāti gan personāla atlasē, pieņemot darbā cilvēkus atbilstoši kompetencēm, gan līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanā darba vietā. Nepārtraukti ieguldām apmācībās un attīstībā, darba vides un ergonomikas uzlabošanā, veicinām fizisko un psiholoģisko veselību un labsajūtu uzlabojošus pasākumus. LMT pastāv

vienota atalgojuma sistēma. Atalgojums tiek noteikts katram amatam pēc Fontes atalgojuma metodoloģijas neatkarīgi no darbinieka dzimuma, vecuma vai kādiem citiem diskriminējošiem aspektiem. Darbiniekiem ir tiesības no brīvas gribas, bez jebkādiem diskriminējošiem ierobežojumiem apvienoties vai pievienoties dažādām organizācijām, biedrībām, lai varētu aizstāvēt savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses, kā arī izmantot visus labumus, ko tās sniedz. LMT ir darba koplīgums, kas attiecas uz visiem darbiniekiem, un LMT darbinieku arodbiedrība.

2011.gadā dibinātais Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts ir sniedzis lielu ieguldījumu sabiedrības izglītošanā un izpratnes veicināšanā par atbildīgu un tālredzīgu rīcību.

Veicot intervijas, autore secina, ka visiem iepriekš minētajiem uzņēmumiem, KSA integrēšana ir dienas kārtībā un gandrīz visi uzņēmumi uzsver, ka KSA integrēšana ir ļoti nozīmīga. Lai arī intervijās parādās atbilde, ka uzņēmumi KSA principus adaptē jau kopš dibināšanas, taču dienas kārtībā un definējot tos kā KSA principus, adaptācija tika veikta ap 2010.gadu, vai aktīvi iesaistoties "Ilgspējas indekss" iniciatīvā. Pēc autores domām, uzņēmumi izstrādā veidus kā informēt sabiedrību un veicina tās informēšanu, tiek veidotas aktivitātes, tiek iesaistītas dažādas vecuma grupas un arī izstrādāti informatīvi materiāli un dažādi informatīvi materiāli izglītības iestādē. Šis ir būtiski, tieši sabiedrības iesaistīšana un informēšana, jo kā tika apskatīts darba otrajā daļā, ne tikai Latvijā, bet arī Polijā un Čehijā ir sabiedrības zināšanu trūkums attiecībā uz jautājumiem par KSA.

Autore intervijā izcēla jautājumu par darbiniekiem, jo KSA viena no iesaistītajām pusēm ir darbinieki un tie ir katra uzņēmuma vērtība, kas tika arī izcelts no uzņēmumu puses intervijās. Darbiniekiem galvenokārt tiek dotas iespējas papildināt savas zināšanas, celt savu kvalifikāciju un apgūt jaunākās tendences attiecīgi no nozares. Darbinieku izglītošana ir būtiska ikkatram uzņēmumam un arī intervētie uzņēmumi uzsvēra to, cik nozīmīgi ir ieguldīt uzņēmuma darbinieku apmācībā. Tāpat ir svarīgi darbinieku motivācijas sistēma kādi ir ieguvumi no tā, ka tiek strādāts attiecīgās nozares tieši tajā uzņēmumā un ar, ko tas izceļas starp citiem savas nozares uzņēmumiem. Uzņēmumi piedāvā atbalsta sistēmu veselīgam un aktīvam dzīves veidam, piemēram, atbalstot dalību dažādos maratonos – skriešanas un braukšanas. Vēl uzņēmumi izcēla koplīgumus, kas tiek noslēgti starp darbiniekiem, kas ietver dažādus papildus bonusus darbiniekiem.

Vides jautājums, kas ir aktuāls mūsdienās, arī katrā no uzņēmumiem tam tiek pievērsta uzmanība. Uzņēmumi izvērtē savu rīcību un darbības rezultātus, kā tie var ietekmēt vidi. Uzņēmumi domā par resursu efektīvu izmantošanu un videi draudzīgu vai draudzīgāku

produktu izmantošanu darba vidē un draudzīgāku pakalpojuma un preces piedāvāšanu patērētājiem. Uzņēmumi darba vietās veicina arī dažādas aktivitātes, kas tā darba telpās mazina elektrības un ūdens daudzuma patēriņa samazināšanu, sekmē atkritumu šķirošanu un izmanto savās darba telpās produktus/pakalpojumus, kuru ietekme uz vidi nav tik liela.

SECINĀJUMI

1. Korporatīvās sociālās atbildības jēdziens, sasaistot ar globālajām problēmām, cieši tiek sasaistīts kopā ar ilgtspējību un tieši caur jēdzienu “ilgtspējība” izcelts arī starptautiskajā vidē.
2. Pēc dažādu autoru definīcijām, vēl joprojām netiek izšķirta viena galvenā korporatīvās sociālās atbildības definīcija, taču visas no šīm definīcijām uzsver atbildīgu uzņēmuma rīcību pret vidi un sabiedrību.
3. Peļņas gūšana ir galvenais mērķis uz ko tiecas ikkatrs uzņēmums, taču adaptējot KSA, finansiālo labumu var saskatīt tikai ilgtermiņā, kas ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc tiek kavēta KSA integrēšana tieši mazajos un vidējajos uzņēmumos.
4. Mazo un vidējo uzņēmumu motivēšanai vajadzētu izstrādāt programmas, kas veicinātu KSA principu adaptēšanu.
5. Latvijā, korporatīvās sociālās atbildības attīstības problēma ir informācijas trūkums ne tikai sabiedrībā, bet arī uzņēmēju vidē, tieši runājot par mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Ir nepieciešamība pēc plašākas informācijas pieejamības latviešu valodā par ieguvumiem un reāliem finansiālajiem ieguvumiem, kas atspoguļojas ilgtermiņā.
6. Korporatīvi sociālās atbildības attīstības problēmas Latvijā iemesls ir finansiālo pārskatu reālais guvums no KSA ieviešanas uzņēmumā. Lielai daļai uzņēmumu nav izpratnes par finansiālo labumu.
7. Kopīgās iezīmes Latvijā, Polijā un Čehijā KSA integrācijas tendencēs ir to pievienošanās ES. Kļūšana par ES dalībvalstīm mudināja veikt izmaiņas un adaptēt ES izstrādātās direktīvas.
8. Darbā apskatītās valsts kopīgi iezīmē to, ka KSA integrēšanai uzņēmumos ir izstrādātas iniciatīvas un platformas uzņēmumiem, kas sniedz labāku ieskatu par KSA principiem un, kā tos adaptēt. Tāpat tās atspoguļo arī ieguvumus.
9. Polijā, Čehijā un Latvijā integrācijas tendences lēnā attīstība ir skaidrojama ar informācijas trūkumu.
10. Par galveno atšķirību, kas sekmējusi KSA integrāciju valstī un tālāk uzņēmumos var uzskatīt iniciatīvas valsts līmenī, jo Polijas piemērs atspoguļo to, ka iniciatīvu rezultātā, KSA ir izplatītāka nekā Latvijā un Čehijā.
11. Apskatot valstu situācijas, neparādās finansiālie guvumi, tāpēc ir grūti izprast reālos skaitļus un to, kāds ir patiesais guvums.
12. Izvērtējot uzņēmumu intervijas, KSA attīstībai Latvijā nozīmīga bija “Ilgtspējas indeksa” izveidošana.

13. Latvijā ir nepieciešamība pēc uzņēmumu pārskatiem, kas atspoguļo reālos ieguvumus no KSA integrēšanas.

14. Vides aspekts un ilgtspējība ir būtiska uzņēmumiem un tie strādā pie dažādiem risinājumiem, lai rīkotos dabai draudzīgākā virzienā.

PRIEKŠLIKUMI

1. LR Labklājības ministrijai būtu nepieciešams pieprasīt, lai uzņēmumu sagatavo KSA ziņojumu valstiskā līmenī, kas dotu iespēju izprast galvenās KSA problēmas Latvijā un to, kam nepieciešams pievērst uzmanību.
2. Izglītības un zinātnes ministrijai būtu nepieciešams izstrādāt izglītības programmas, kas aktualizē jautājumus par ilgtspējīgumu un korporatīvo sociālo atbildību.
3. Lielajiem uzņēmumiem Latvijā būtu savu darbu kārtībā jāiekļauj finanšu ziņojumu sagatavošanu, kas atspoguļo kādu labumu uzņēmums gūst ilgtermiņā no KSA adaptēšanas.
4. Latvijas pašvaldībās būtu jāizstrādā projekti, kas veicinātu mazo un vidējo uzņēmumu apzināšanu par KSA un motivētu tos darboties ievērojot KSA principus. Iespējams būtu nepieciešams finansiālais atbalsts, lai to veiksmīgāk uzņēmumi izdarītu.
5. Centrālās statistikas pārvaldei būtu nepieciešams veidot statistiku par sociāli atbildīgiem uzņēmumiem nozarēs.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

Likumi un normatīvie akti

1. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/95/ES, ar ko groza Direktīvu 2013/34/ES attiecībā uz noteiktu lielu uzņēmumu un grupu nefinanšu un daudzveidības informācijas atklāšanu, pieņemts 22.10.2014

Grāmatas

2. Cragg W., Schwartz M., Weitzner D. *Corporate Social Responsibility* Routledge, London 2009. p 19-21

3. Habisch A., Jonker J., Wegner M. *Corporate Social Responsibility across Europe* Springer Berlin 2005. p. 156-162

4. Moratis L., Cochius T. *ISO 26000: The Business Guide to the New Standard on Social Responsibility* Routledge 2017 p. 5

5. Mullerat R. *International Corporate Social Responsibility: The Role of Corporations in the Economic Order of the 21st Century* Kluwer Law International B.V., 2010 p. 236-238

6. Pētersons A., Pavāre L. *Korporatīvi Sociālā atbildība Jauns veids, kā pelnīt.* Biznesa augstskola Turība 2005 16-17 lpp.; 80.lpp

Raksti zinātniskos izdevumos un periodikā

7. Abramuszkinová Pavlíková E., Kuřitková I. *CERTIFICATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE CZECH REPUBLIC* Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis, 2013, LXI, No. 7 p. 1938-1939

8. Buchner L.M. *Corporate Social Responsibility and Sustainability from a Global, European and Corporate Perspective. Corporate Social Responsibility and Sustainable Governance.* Germany: Eurolimes, Vol. 13, 2012. 45.lpp

9. Carroll A. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices* Oxford University Press 2008. p 34-40

10. Carroll A. *Carroll's pyramid of CSR: taking another look* International Journal of Corporate Social Responsibility volume 1, Article number: 3 (2016) Pieejams: <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-016-0004-6> [Skatīts 22.07.2020]

11. Carroll A. *Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct* 1999 p.279-283 Pieejams: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/000765039903800303> [Skatīts 22.07.2020]

12. Carroll A., B. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices.* Oxford Handbooks 2009. p.2-7

13. Davídsdóttir B., Jóhannsdóttir L. *A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility* 2019 Pieejams: <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-018-0039-y> [Skatīts 27.07.2020]
14. Delchet-Cochet K., Linh-Chi V. Classification of CSR standards in the light of ISO 26000 *Society and Business Review* Volume 8 Issue 2 2013 p. 134-135
15. Długopolska-Mikonowicz A., Przytuła S., Stehr C. *Corporate Social Responsibility in Poland: Strategies, Opportunities and Challenges* Springer Nature Switzerland 2019 p. 20-25
16. Garriga, E., Mele D. Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory *Journal of Business Ethics* vol. 53, 2004 p. 51-58
17. Habisch A., Jonker J. *Corporate Social Responsibility Across Europe* Springer Science & Business Media 2005. p 174
18. Hys K., Hawrysz L. CSR in Poland as an Important Foundation of Modern Society *Management Studies Vol.1*, Nr. 1, December 2013
19. Miller D. *INTRODUCTORY NOTE TO ILO TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY* International Legal Materials , JANUARY 2002, Vol. 41, No. 1 Pieejams: <https://datubazes.lanet.lv:2151/stable/pdf/20694221.pdf> [Skatīts 25.07.2020]
20. Montiel I. *Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability: Separate Pasts, Common Futures* 2008 p.253 Pieejams: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1086026608321329> [Skatīts 20.07.2020]
21. Okoye A. Theorising Corporate Social Responsibility as an Essentially Contested Concept: Is a Definition Necessary? *Journal of Business Ethics* 2009. p 614-617 Pieejams: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-0021-9> [Skatīts 04.08.2020]
22. Pless M., Voegtlin C. *Global Governance: CSR and the Role of the UN Global Compact* Pieejams: <https://datubazes.lanet.lv:5301/article/10.1007/s10551-014-2214-8#Sec2> [Skatīts 27.07.2020]
23. Robins F. The Future of Corporate Social Responsibility *Asian Business & Management* 2005 vol 4. doi:10.1057 p 110-113.

Elektroniskie informācijas avoti

24. Business for Society *New Deal for Europe: Towards a sustainable future in the world* Pieejams: <https://byznysprospolecnost.cz/odpovedne-2030/> [Skatīts 23.08.2020]
25. Business Leaders Forum *Business Leaders Forum* Pieejams: <https://www.csr-online.cz/en/> [Skatīts 23.08.2020]

26. Eiropas Revīzijas palāta *Ātrais stāvokļa apskats Ziņošana par ilgtspēju:ES iestāžu un aģentūru stāvokļa izvērtējums* 2019 Pieejams: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/RCR_Reporting_on_sustainability/RCR_Reporting_on_sustainability_LV.pdf [Skatīts 05.08.2020]
27. European Commission *Corporate Social Responsibility National public policies in the European Union* 2007 Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/ec_csr_national_policies_2007_en.pdf [Skatīts 23.08.2020]
28. European Commission Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights. Overview of Progress 2019 Pieejams: https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupMeetingDoc&do_cid=34866 [Skatīts 04.08.2020]
29. Flash Eurobarometer 363 *How Companies Influence Our Society: Citizens' View* Pieejams: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_363_en.pdf [Skatīts 26.08.2020]
30. International Labour Organization *What is the ILO MNE Declaration?* Pieejams: https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-en/index.htm#banner [Skatīts 25.07.2020]
31. International Labour Organization *Corporate social responsibility* Pieejams: <https://libguides.ilo.org/corporate-social-responsibility-en> [Skatīts 25.07.2020]
32. ISO 26000 and OECD Guidelines Practical overview of the linkages Pieejams: <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100418.pdf> [Skatīts 01.08.2020]
33. Kampania 17 Celow. *Impact Barometer* Pieejams: <https://kampania17celow.pl/barometrwpolywu/#> [Skatīts 24.08.2020]
34. Kampania 17 Celow. *The 17 Campaign* Pieejams: <https://kampania17celow.pl/the-17-goals-campaign> [Skatīts 24.08.2020]
35. Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts *Ilgspējas indekss* Pieejams: <https://www.incsr.eu/novertejumi/ilgtspejas-indekss/> [Skatīts 28.08.2020]
36. Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts *Par mums* Pieejams: <https://www.incsr.eu/par-mums/> [Skatīts 28.08.2020]
37. Latvenergo *Ilgspējas un gada pārskats 2019* 16-18.lpp Pieejams: https://latvenergo.lv/storage/app/media/parskati/IGP_2019_LV.pdf [Skatīts 29.08.2020]
38. Latvijas autoceļu uzturētājs *Apraksts un vēsture* Pieejams: <https://lau.lv/apraksts-un-vesture> [Skatīts 28.08.2020]

39. Latvijas Darba devēju konfederācija *Korporatīvās sociālās atbildības platforma*
Pieejams: <http://www.lddk.lv/pakalpojums/korporativas-socialas-atbildibas-platforma/>
[Skatīts 22.08.2020]
40. Latvijas Darba devēju konfederācija *Par LDDK* Pieejams:
<http://www.lddk.lv/lapa/par-lddk/> [Skatīts 22.08.2020]
41. Latvijas Darba Devēju Konfederācija *UN Global Compact* Pieejams:
<http://www.lddk.lv/lapa/global-compact/> [Skatīts:27.07.2020]
42. Latvijas Republikas Labklājības Ministrija *Korporatīvā sociālā atbildība*
Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/darba-devejiem/korporativa-sociala-atbildiba/ano-globalais-ligums-un-korporativa-sociala-atbildiba> [Skatīts 29.08.2020]
43. Ministry of Industry and Trade *National Action Plan for Corporate Social Responsibility in the Czech Republic* Pieejams: <https://www.mpo.cz/en/business/corporate-social-responsibility/national-action-plan-for-corporate-social-responsibility-in-the-czech-republic--148817/#:~:text=The%20aim%20of%20the%20%22National,Government%20approved%20in%20Resolution%20No.> [Skatīts 24.08.2020]
44. Ministry of Trade and Industry *Corporate Social Responsibility* Pieejams:
<https://www.mpo.cz/en/business/corporate-social-responsibility/> [Skatīts 26.08.2020]
45. Office of the Government of the Czech Republic *National Report on the Implementation of*
46. Ranking of Responsible Companies 2019 - industry results Pieejams:
<http://rankingodpowiedzialnychfirm.pl/2019/06/ranking-odpowiedzialnych-firm-2019-wyniki-branzowe/> [Skatīts 26.08.2020]
47. Responsible Business Forum *REPORT Responsible business in Poland 2018*
Pieejams: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/07/Raport2018-ANG.pdf>
[Skatīts 25.08.2020]
48. Schematic overview of ISO 26000 Pieejams:
<https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100260.pdf> [Skatīts 01.08.2020]
49. *the 2030 Agenda for Sustainable Development* Pieejams:
https://www.mzv.cz/file/2680262/CZE_VNR_to_HLPF_2017_National_Report.pdf [Skatīts 26.08.2020]
50. The World Bank *Public Expectations for Corporate Social Responsibility in Poland* Pieejams: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentredirects?url=/curated/en> [Skatīts 24.08.2020]

51. United Nations *Corporate social responsibility* Pieejams:
<https://www.un.org/esa/socdev/rwss/docs/2001/20%20Corporate%20social%20responsibilities.pdf> [Skatīts 04.08.2020]

52. United Nations Global Compact *Global Goals for people and planet* Pieejams:
<https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about> [Skatīts 01.08.2020]

PIELIKUMI

1.Pielikums

Pēc LR Labklājības Ministrijas, korporatīvā sociālā atbildība (KSA) tiek definēta kā: “komersantu brīvprātīgas aktivitātes sabiedrības labklājības un apkārtējās vides uzlabošanai sadarbībā ar ieinteresētajām pusēm”.

Lūdzu novērtējiet skalā no 1 līdz 5, cik nozīmīga ir korporatīvi sociālā atbildība Jūsu uzņēmumā

1 – Ļoti nozīmīga	2 – Diezgan nozīmīga	3 – Grūti pateikt	4 – Ne īpaši nozīmīga	5 – nepavisam nav nozīmīga

- 1) Kas, Jūsaprāt, ir korporatīvi sociālā atbildība ?
- 2) Kā uzņēmums integrē KSA, kādas darbības veic ?
- 3) Lai arī KSA tiek attīstīta kopš 1990.gadiem, kad aptuveni Jūsu uzņēmums sāka pievērst šiem jautājumiem uzmanību?
- 4) Kas motivēja Jūsu uzņēmumu pievērst KSA jautājumiem lielāku uzmanību?
- 5) Mūsdienās, plaši tiek runāts par vides problēmām, vai Jūsu uzņēmums pilnveido savu produktu/pakalpojumu, lai risinātu vides problēmu aktualitātes ?
- 6) Darbinieki ir ļoti nozīmīgi ikkatrā uzņēmumā, tāpēc vēlējos noskaidrot, kā KSA integrēšana ir palīdzējusi darbiniekiem Jūsu uzņēmumā ? (apmācības, veselīga darba vide u.c.)
- 7) Kā kopumā vērtējat korporatīvi sociālās atbildības pilnveidošanu un integrēšanu Latvijā ? Vai ir kādi konkrēti pozitīvie vai negatīvie piemēri ?

Bakalaura darbs “Korporatīvā sociālā atbildība – Polijas, Čehijas un Latvijas analīze”
izstrādāts LU Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Renāte Audere

01.09.2020.

Rekomendēju / nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: prof. Ērika Šumilo (personiskais paraksts) ____ .09.2020.

Recenzents: docents Dr.oec., prof. Baiba Šavriņa

Darbs iesniegts LU

Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātes Studiju centrā

.09.2020.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Larisa Staņuka _____

Darbs aizstāvēts Bakalaura studiju programmas ”Starptautiskā ekonomika un komercdiplomātija” gala pārbaudījuma komisijas sēdē ____ .06.2020. protokola Nr. ____ .

Komisijas sekretārs: Mg.,lektors E.Fortiņš _____

(personiskais paraksts un atšifrējums)