



2018. gada 7. jūnijs

FICIL nostāja attiecībā uz darbaspēka pieejamību un kvalitāti

1. Kopsavilkums

Šajā Ārvalstu investoru padomes Latvijā (FICIL) nostājā par darbaspēja pieejamību un kvalitāti FICIL secina, ka Latvijā ir audzis darba spēka trūkums, turklāt ne tikai augsti kvalificētu speciālistu līmenī. Joprojām ir konstatējami tiesiskā regulējuma trūkumi un problēmas ar iespēju uzsākt uzņēmējdarbību reģionos, kuros ir lielāks bezdarba līmenis un tāad lielākas darba spēka rezerves.

FICIL īpaši vēlas uzsvērt akūto darba spēka trūkumu Latvijā un nepieciešamību nekavējoties risināt ar to saistītos jautājumus.

Iepriekšējā FICIL nostājā par darbaspēja pieejamību un kvalitāti, kas sagatavota 2015.gadā, jau tika norādīts uz darbaspēka trūkuma pazīmēm, kā arī zināmām problēmām ar tiesisko regulējumu un reģionu attīstību.

2. Rekomendācijas

FICIL izvirza sekojošus būtiskākos jautājumus un rekomendācijas darbaspēka pieejamības veicināšanai un investīciju vides attīstībai:

1. Darbaspēka pieejamības veicināšana

1.1. Reģionālās nodarbinātības veicināšanu un reģionu attīstība

FICIL uzskata, ka reģionālo nodarbinātību var sekmēt divos veidos – atvieglot darba spēka piesaisti no reģioniem pilsētās, jo īpaši Rīgā, un veicinot pašu reģionu ekonomisko izaugsmi.

Augstais nodokļu slogs padara reģionālā darbaspēka piesaistīšanu pilsētās saimnieciski nepamatotu, jo īpaši zemāk atalgotu darbinieku kategorijām, kas nevar pašas atļauties pilsētā īrēt dzīvokli.

FICIL ierosina valdībai veikt izmaiņas nodokļu normatīvajā regulējumā paredzot, ka par darbinieku apliekamo ienākumu nav uzskatāmi darba devēja veikti maksājumi par darbinieka uzturēšanos pilsētā un transporta izdevumiem nokļūšanai darbā un mājās reģionā. Reģionu darbaspēka nodarbinātības veicināšanai FICIL ierosina valdību izstrādāt atbalsta programmas uzņēmējiem, kuri organizē savu saimniecisko darbību ārpus lielākajām Latvijas pilsētām vai ir izveidojuši sistēmu reģionu darbaspēka nodarināšanai pilsētās.

1.2. Darba spēka piesaiste no trešajām valstīm

Situācijā, kad darba devējiem akūti trūkst darba spēka dažāda kvalifikācijas līmeņa profesijās, Latvijas valstij jādomā par nepieciešamību veicināt arī ārvalstu pilsoņu piesaisti, uzsvāru liekot uz trešo valstu (ārpus ES/Eiropas Ekonomiskās zonas/Šveices) darbaspēka piesaisti.

FICIL ierosina samazināt šajā nostājā konkrēti identificētus birokrātiska rakstura šķēršļus, kas kavē trešo valstu darbaspēka piesaisti.

Lai novērstu akūto darbaspēka trūkumu vairākās industrijās, kurās trūkst zemākas kvalifikācijas darbinieku, FICIL ierosina sekojošas nozarēs samazināt ārvalstniekiem nepieciešamo līdzekļu apmēru, to nosakot ne zemākā līmenī par vidējo bruto darba samaksu ārzemnieka paredzamajā nodarbinātības nozarē:

- viesmīlības nozare (viesnīcas, restorāni u.c.),
- lauksaimniecība,
- autopārvadājumi,
- būvniecība,
- loģistika,
- mazumtirdzniecība (ciktāl darba pienākumu nav nepieciešamas valsts valodas zināšanas).

1.3. Remigrācijas veicināšana

Lai arī remigrācija nav tūlītējs risinājums akūtam darba spēka trūkumam valstī, tomēr FICIL uzskata, ka šim risinājumam ir augstākais potenciāls ilgtermiņā, ja Latvijas diasporas pārstāvji bieži atgriežas Latvijā uz pastāvīgu dzīvesvietu. Latvijas diasporas remigrācijas veicināšanai FICIL rekomendē sekojošu darbības virzienus:

- Remigrācijas pasākumu prioritātes noteikšana un tiem piešķirtā finansējuma palielināšana;
- Pasākumi diasporas iesaistei;
- Publiskās – privātās partnerības stiprināšana remigrācijas veicināšanā.

2. Uzņēmējdarbības izveidei un attīstībai atbilstošas vides radīšana, veicinot atbilstošas infrastruktūras izveidi

Investīciju un darbaspēka piesaistei nepieciešama infrastruktūras uzlabošana, t.sk. mūsdienu prasībām atbilstošu biroja telpu būvniecība, dienesta viesnīcu (hosteļu) attīstība un jaunu dienesta viesnīcu būvniecības veicināšana. FICIL rekomendē veicināt attiecīgas uzņēmējdarbības jomas attīstību:

- atbalstot uzņēmēju pieprasījumu pēc dienesta viesnīcām (atceļot IIN samaksas un sociālā nodokļa samaksas pienākumu par darbinieka īres izdevumiem);
- veicinot piedāvājumu infrastruktūras attīstītājiem (līdzfinansējuma vai nodokļu atvieglojumu un publiski privātās partnerības ceļā).

3. Normatīvā regulējuma sakārtošana un uzlabošana

FICIL rekomendē veikt izmaiņas normatīvo aktu regulējumā nodarbinātības jautājumos, nodrošinot mūsdienu dinamiskajai darba tirgus videi atbilstošu regulējumu. FICIL ir konstatējusi normatīvi tiesiskā regulējuma neelastību, kas neatbilst tirgus vajadzībām un samazina Latvijas konkurētspēju tās tuvāko kaimiņu vidū. FICIL ierosina veikt sekojošus grozījumus normatīvajā regulējumā:

- Darba devēja atbildības ierobežošanas attālināta darba gadījumā
- Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums
- Darba līgumu uzteikuma arodbiedrības biedram ierobežojumu samazināšana
- Darba devēja tiesību atkāpties no konkurences ierobežojuma paplašināšana

- Tiesības saņemt bezdarbnieku pabalstu paralēli kompensācijai par konkurences ierobežojumu
- Darbinieka kvalifikācijas celšanas izdevumu atlīdzināšana
- Aizlieguma uzteikt darba līgumu darbiniekiem ar invaliditāti atcelšana
- Izmaiņas attiecībā uz atlīdzības par piespiedu kavējuma laiku noteikšanu

3. Rekomendāciju pamatojums

FICIL vērs Latvijas valdības uzmanību uz akūto darba spēka trūkumu Latvijā. Saskaņā ar jaunākiem Centrālās Statistikas Pārvaldes datiem 2017. gada 3. ceturksnī bezdarba līmenis turpina samazināties, sasniedzot 8,5% atzīmi.¹ Latvijas iedzīvotāju dabiskais pieaugums joprojām ir ar negatīvu zīmi, turklāt tam ir tendence pazemināties atbilstoši Centrālās Statistikas pārvaldes datiem.² Zemie dzimstības rādītāji ir noveduši pie tā, ka iedzīvotāju skaits vecuma grupā no 15-29 gadiem turpina strauji samazināties. Ja, piemēram, 2010. gadā iedzīvotāju vecuma grupā no 15-19 bija 136 225, tad 2017. gadā tikai 85 799. Tāda pati tendence vērojama vecuma grupā no 20-24, ja 2010. gadā tie bija 163 497, tad 2017. – tikai 102 510.³ Minētie dati pierāda, ka arī nākotnē nav vērojams darba spēka skaita palielinājums uz dabīgā pieauguma rēķina. Attiecīgi Latvijas valdībai būtu jāspēj attiecīgi soļi, lai jau tagad risinātu problēmu, kas kļūs arvien nopietnāka.

Turpinoties akūtam darbaspēka trūkumam, tiks negatīvi ietekmēta arī Latvijas konkurētspēja un pievilcība investoru acīs, izvēloties investēt kādā no pārējām Baltijas valstīm. Apskatot ilgtermiņa risinājumus, viennozīmīgi nepieciešama demogrāfiskās situācijas uzlabošana, veicinot dzimstību. Tomēr šajā ziņojumā FICIL piedāvā risinājumus, kas rezultātu radīs pārskatāmā termiņā, ņemot vērā, ka darba devēji jau šobrīd saskaras ar darbaspēka trūkuma radītām problēmām.

FICIL izvirza sekojošus jautājumus kā būtiskākos saistībā ar darbaspēka pieejamību, kuriem Latvijas valdībai būtu nepieciešams pievērst pastiprinātu uzmanību, lai nodrošinātu Latvijas investīciju vides attīstību:

1. Darba spēka trūkums – darba spēka trūkums ir vērojams ne tikai augsti kvalificētu, bet arī mazāk kvalificēto darbinieku segmentā. Šobrīd darbaspēka trūkumu var atzīt kā kritisku. Tāpēc FICIL aicina vērtēt jautājumus par:
 - 1.1. reģionālās nodarbinātības veicināšanu un reģionu attīstību;
 - 1.2. darba spēka piesaisti no trešajām valstīm;
 - 1.3. remigrācijas veicināšanu.
2. Uzņēmējdarbības izveidei un attīstībai atbilstošas vides radīšana, veicinot atbilstošas infrastruktūras izveidi;
3. Tiesību normu regulējuma sakārtošana un uzlabošana.

REĢIONĀLĀS NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANA

Kā viens no centrālajiem aspektiem darbaspēka trūkuma novēršanai jānorāda reģionālās nodarbinātības veicināšana un vispārēja Latvijas reģionālā attīstība. Proti, bezdarba līmenis atsevišķos Latvijas reģionos joprojām ir augsts. Saskaņā ar Centrālās Statistikas pārvaldes datiem bezdarba līmenis 2017. gadā Latgales reģionā bija 14,5%, Vidzemes reģionā – 9,8% un Zemgales

¹ Centrālā Statistikas Pārvalde. 2017. gada 3. ceturkšņa bezdarba rādītāji. <http://www.csb.gov.lv/notikumi/2017-gada-3-ceturksni-bezdarba-limenis-latvija-samazinajies-par-04-procentpunktiem-47061.ht>.

² Centrālā Statistikas Pārvalde. Iedzīvotāji-galvenie rādītāji. <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/iedzivotaji-galvenie-raditaji-30260.html>.

³ Centrālā Statistikas Pārvalde. Pastāvīgo iedzīvotāju skaits un vecuma struktūra gada sākumā (pa 5 gadu vecuma grupām).

http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala__ikgad__iedz__iedzskaits/IS0022.px/table/tableViewLayout2/?rxid=d543db7b-f122-4e1f-aced-7a7707fd86e7.

reģionā 9,5%. Tajā pašā laikā Rīgas reģionā tas bija tikai 7,9%. Var secināt, ka Latvijas reģionos joprojām ir darba spēka potenciāls, kur darba devēji varētu izmantot.

FICIL uzskata, ka reģionālo nodarbinātību var sekmēt divos veidos – gan atvieglot darba spēka piesaisti no reģioniem pilsētās, jo īpaši Rīgā, gan veicinot pašu reģionu ekonomisko izaugsmi.

Darbaspēka piesaiste no reģioniem

Nodokļi par reģionālā darba spēka mājokļa un transporta izdevumiem

Attiecībā uz darbaspēka piesaisti Rīgā jānorāda, ka to jau dara virkne FICIL biedru⁴, tomēr darba devēji saskaras ar šķēršļiem, kas šādu darbaspēka piesaisti ievērojami apgrūtina. Kā centrālie šķēršļi norādāmi pārmērīgās izmaksas, kas saistītas ar reģionālā darbaspēka piesaisti, kā arī atbilstošas dzīvojamās platības trūkums pilsētās.

Reģionālā darbaspēka piesaistīšanai un nodarbināšanai uzņēmējiem ir jārisina praktiski jautājumi par darbinieku izmitināšanu un transporta izdevumiem. Ja darba devējs šos izdevumus darbiniekam apmaksā, šie maksājumi ir uzskatāmi par darbinieka apliekamo ienākumu, no kura darba devējam ir jāietur gan iedzīvotāju ienākuma nodoklis (IIN) (vismaz 20%), gan ir veicamas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (35,09%). Augstais nodokļu slogs padara reģionālā darbaspēka piesaistīšanu pilsētās saimnieciski nepamatotu.

Ievērojot minēto, FICIL ierosina valdībai veikt izmaiņas nodokļu normatīvajā regulējumā paredzot, kas par darbinieku apliekamo ienākumu nav uzskatāmi darba devēja veikti maksājumi par darbinieka uzturēšanos pilsētā (hostelis, dienesta viesnīca vai īres dzīvoklis) un transporta izdevumiem nokļūšanai darbā un mājās reģionā.

Šāds regulējums pēc būtības atbilstu kārtībai, kas jau pašlaik piemērojama darbinieku komandējumiem saskaņā ar Ministru kabineta 2010.gada 12.oktobra noteikumiem Nr. 969 “Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”. Darbaspēka piesaistei no Latvijas reģioniem arī pēc būtības ir līdzīgas iezīmes ar komandējumiem Latvijas teritorijā.

Vienlaicīgi, piemērojot IIN un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksu atvieglojumu, būtu nepieciešams arī Uzņēmumu ienākuma nodokļa likumā paredzēt, ka šie izdevumi uzskatāmi par ar saimniecisko darbību saistītiem izdevumiem šī likuma 8. panta izpratnē. Pretējā gadījumā netiktu sasniegts atvieglojuma piemērošanas mērķis.

Kā veiksmīgu soli FICIL vēlas atzīmēt no 2017. gada noteikto IIN atbrīvojumu, kas paredz ar IIN neaplikt darba devēja apmaksātos darba koplīgumā noteiktos darbinieka ēdināšanas izdevumus, nepārsniedzot 480 *euro* gadā. Šādi darba devēji var sekmīgāk risināt ar piesaistītā darbaspēka ēdināšanu saistītos jautājumus, tomēr līdzīgs regulējums ir nepieciešams arī attiecībā uz darbinieku izmitināšanas un transporta izdevumiem.

Reģionu attīstība

FICIL vērš uzmanību uz grūtībām, kas traucē uzņēmējiem izvērst saimnieciskos darbību reģionos. No valdības puses būtu jāvērtē jautājumi par to uzņēmēju atbalstīšanu, kuri uzsāk savu saimniecisko darbību reģionos, vismaz pirmajos to darbības gados.

Lai veicinātu darba devēju interesi ne tikai “ievest” darbaspēku no reģioniem Rīgā, kā to jau dara virkne FICIL biedru⁵, bet arī attīstīt uzņēmējdarbību reģionos, būtu nepieciešams valsts atbalsts uzņēmējiem, kuri organizē savu saimniecisko darbību ārpus Rīgas. Labi piemēri, kā ārvalstu investoru finansēti uzņēmumi jau darbojas reģionos, ir piemēram, *Cemex* ar ražotni Brocēnos, *Fortum* ar koģenerācijas staciju Jelgavā. Tomēr ņemot vērā reģionos esošā darba spēka potenciālu,

⁴ FICIL Sentiment Index 2017, p.44. https://www.ficil.lv/wp-content/uploads/2017/04/Ficil_Sentiment_Index_2017_report.pdf

⁵ FICIL Sentiment Index 2017, p.44. https://www.ficil.lv/wp-content/uploads/2017/04/Ficil_Sentiment_Index_2017_report.pdf

valdībai, piesaistot vietējās pašvaldības, būtu jārod risinājumi, kā veicināt uzņēmējdarbības attīstību reģionos.

Ja no valsts puses būtu atbalsts šādiem uzņēmumiem, piemēram, samazinot nodokļu slogu vai piemērojot kādus atvieglojumus, ārvalstu investoriem būtu izdevīgāk dibināt uzņēmumus Latvijas reģionos. Tā tiktu gan veicināta investīciju ieplūšana Latvijā, gan reģionālā bezdarba problēma.

DARBASPĒKA PIESAISTE NO TREŠAJĀM VALSTĪM

Situācijā, kad darba devējiem akūti trūkst darba spēka, Latvijas valstij būtu jāveicina arī ārvalstu pilsoņu piesaiste. Ņemot vērā Latvijas ekonomisko stāvokli un konkurētspēju darbinieku piesaistē ar citām ES/EEZ valstīm, šajā kontekstā īpašs uzsvars liekams uz trešo valstu (ārpus ES/EEZ/Šveices) pilsoņu piesaisti. Eiropas Komisija savā 2018. gada ziņojumā par Latviju jau ir norādījusi, ka darbaspēka trūkums var bremzēt Latvijas ekonomisko attīstību.

Investori turklāt vēlētos izteikt ierosinājumus Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes (turpmāk – PMLP) sniegto pakalpojumu efektīvizācijai.

Procesu efektīvizācija

FICIL ir identificējusi jautājumus attiecībā gan uz zemākas kvalifikācijas trešo valstu darbaspēka nodarbināšanu, gan uz kvalificēta darbaspēka nodarbināšanu, kuros varētu ieviest uzlabojumus. FICIL Viedokļa ziņojuma Pielikumā Nr. 2 ir ietvērusi jautājumus, kuriem būtu nepieciešams rast risinājumus, lai padarītu ātrāku un vienkāršāku darbaspēka piesaistes procesu digitalizācijas ceļā, kā arī novērstu potenciāli diskriminējošu normatīvo aktu noteikumus. .

Vakances reģistrēšana Nodarbinātības valsts aģentūrā

FICIL atzinīgi vērtē Ministru kabineta 2018. gada 7. marta noteikumus Nr. 108 “Specialitātes (profesijas), kurās prognozē būtisku darbaspēka trūkumu un kurās darbā Latvijas Republikā var uzaicināt ārzemniekus”. Tomēr kā šķērslis ārzemnieku nodarbināšanai norādāms pienākums publicēt vakanci Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) datu bāzē. Minētais pienākums tikai pagarina ārzemnieku uzaicināšanas procesu. Turklāt laikā, kad Latvijā trūkst kvalificēta darba spēka, pienākums publicēt vakances sludinājumu, nonāk pretrunā ar pašu faktisko speciālistu trūkuma situāciju, ko arī atzinusi Latvijas valdība.

Profesionālās pieredzes apliecināšana Eiropas Savienības zilās kartes iegūšanai

FICIL ierosina valdībai pievērst uzmanību un sekmēt ātrāku Ekonomikas ministrijas iesniegto grozījumu pieņemšanu Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumos Nr. 564 “Uzturēšanās atļauju noteikumi” attiecībā uz prasībām “zilās kartes” saņemšanai.

Ar šiem noteikumiem plānots paredzēt, ka darba devējs, noformējot izsaukuma pieprasījumu ārzemniekam, kurš vēlas saņemt ES “zilo karti”, bet kuram nav augstākās izglītības attiecīgajā profesijā, PMLP iesniedz apliecinājumu par ārzemnieka profesionālo pieredzi profesijā un nozarē, kurā viņš tiks nodarbināts Latvijā. Ar šādu kārtību tiktu praktiski veicināta augsti kvalificēta darbaspēka piesaiste Latvijas darba tirgum.

Mēneša vidējās bruto darba samaksas prasība

Ministru kabineta (MK) 2017.gada 25. aprīļa noteikumu Nr. 225 5.3. punkts paredz, ka nepieciešamais finanšu līdzekļu apmērs ārzemniekiem, kas Latvijā saņem vīzu un tiesības uz nodarbinātību, ir ne mazāks par Latvijas Republikā strādājošo mēneša vidējo bruto darba samaksu iepriekšējā gadā. Šādiem pašiem ienākumiem saskaņā ar šo noteikumu 11.4. jābūt nodrošinātiem ārzemniekam, kurš Latvijas Republikā pieprasa vai ir saņēmis uzturēšanās atļauju.

Minētā prasība nerada šķēršļus augstas kvalifikācijas profesijās, kurās darba samaksa kopumā ir augstāka par vidējo darba samaksu valstī. Tomēr šī prasība ir grūti izpildāma attiecībā uz zemākas kvalifikācijas profesijām, kurās arī izteikti trūkst darbaspēka, bet kurās samaksa objektīvu tirgus

apstākļu dēļ ir zemāka par vidējo atalgojumu valstī. Atbilstošu nosacījumu lauksaimniekiem, mežsaimniekiem un zivkopjiem ražas sezonas laikā saskaņā ar MK 2017.gada 25.aprīļa noteikumu Nr. 225 5.4. punktu, tomēr nevar atzīt par visaptverošu situācijas risinājumu. FICIL atzinīgi vērtē to, ka jau 2019. gadā tiks pieņemts jauns Imigrācijas likums, tomēr FICIL vēlas uzsvērt, ka valdībai būtu jāveicina tiesiskās vides sakārtošana nepieciešamā darba spēka piesaistei no trešajām valstīm, ņemot vērā arī to, ka trešo valstu darba spēka piesaiste ir daudz ātrāks darba spēka trūkumu novēršanas mehānisms nekā remigrācijas plānu ieviešana.

Ievērojot minēto, FICIL ierosina sekojošās nozarēs samazināt nepieciešamo līdzekļu apmēru, to nosakot ne zemākā līmenī par vidējo bruto darba samaksu ārzemnieka paredzamajā nodarbinātības nozarē:

- Viesmīlības nozare (viesnīcas, restorāni u.c.);
- Lauksaimniecība;
- Autopārvadājumi;
- Būvniecība;
- Loģistika;
- Mazumtirdzniecība (ciktāl darba pienākumu nav nepieciešamas valsts valodas zināšanas).

Ar nodokļiem neapliekamās veselības apdrošināšanas limita paaugstināšana

FICIL ierosina paaugstināt ar nodokļiem neapliekamās veselības apdrošināšanas griestus, kas jau gadiem nav mainījušies un ir 426,50 eiro. Ja Latvijas varas iestādes paceļ ar nodokļiem neapliekamās apdrošināšanas griestus, darba devējam, kas nodarbina personu no kādas ārpuskopienas valsts, ir jāsedz veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanas izmaksas par šo darbinieku, kā arī par viņa dzīvesbiedru un bērniem (ja tādi ir). Šie griesti ir jāpaaugstina, lai darba devēji varētu saviem darbiniekiem piedāvāt labākas apdrošināšanas polises, turklāt tad, ja darbiniekam ir dzīvesbiedrs un/vai bērns/bērni, darba devējam nebūtu par to jāmaksā sociālais nodoklis un arī pašam darbiniekam nebūtu jāmaksā ienākuma nodoklis un sociālais nodoklis. Par pašu apdrošināšanu maksātu pats darba devējs, neapgrūtinot valsts budžetu.

REMIGRĀCIJAS VEICINĀŠANA

Aptaujājot tās biedrus un iepazīstoties ar pētījumiem par darbaspēka trūkumu, kā vienu no risinājumiem, kam pievēršama īpaša uzmanība, FICIL piedāvā veicināt no Latvijas emigrējušās diasporas atgriešanos Latvijā. Pētījumos ir noskaidrots, ka reemigrantu piesaiste var būt efektīvāka par citu valstu pilsoņu darba spēka piesaisti, cita starpā šādu iemeslu dēļ:

- Nav birokrātisko procedūru, kas saistītas ar trešo valstu (jo īpaši ārpus ES) pilsoņu piesaisti
- Mazāk problēmu ar izglītības/kvalifikācijas atzīšanu
- Gan latviešu, gan labas angļu vai citu svešvalodu zināšanas
- Remigranti nereti gatavi piekrist saņemt zemāku algu nekā citu Eiropas valstu pilsoņi (ņemot vērā atgriešanās pievienoto emocionālo vai subjektīvo vērtību)⁶.

Kā galvenie šķēršļi remigrācijas veicināšanai norādāms būtiski zemāks atalgojums, kā arī centralizētas informācijas trūkums par nodarbinātības iespējām Latvijā un atbalsta programmām uzņēmējdarbības uzsākšanai. Atalgojuma līmenis Latvijā, strauji pieaugot ekonomiskajai izaugsmei, tuvojas apmēram, kad remigrācijas pasākumi var sākt kļūt efektīvi. Savukārt informētības pasākumu uzlabošanā valsts institūcijas var sniegt būtisku ieguldījumu.

⁶ Inta Mieriņa, Laura Bužinska, Rasa Jansone, Latvijas darba tirgus informācijas nodrošinājums diasporai, LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs, Rīga:2017, 79.lpp.
Foreign Investors' Council in Latvia
Ph. +371 67217201; Email: ficil@ficil.lv
Web www.ficil.lv

Noderīgs būtu pašvaldības atbalsts dzīvojamās telpas meklēšanā un nodrošināšanā, informācija par ārvalstu un Latvijas sociālās apdrošināšanas sistēmas pakalpojumu salāgošanu un konkrētas atbalsta personas norīkošana atgriešanās jautājumu risināšanā.

Emigrācijas mazināšanas un remigrācijas veicināšanas nozīme Latvijas sociālās sistēmas ilgtspējai un ekonomiskajai konkurētspējai ir nenoliedzama. Tomēr ir vismaz trīs aspekti, kas liecina, ka remigrācijas politikai būtu jāklūst par vienu no valdības prioritātēm jau tagad.

Pirmkārt, šobrīd visā pasaulē jau atrodas – dzīvo, strādā, mācās vairāk kā 370 000 Latvijas diasporas pārstāvju⁷. Tādēļ ir būtiski koncentrēties uz labklājības un ekonomiskās izaugsmes līmeņa celšanu Latvijā, taču jau tagad ir jāstrādā arī pie konsekventas politikas, kas parāda potenciālajiem remigrantiem un viņu bērniem Latvijas priekšrocības globālajā darba tirgū.

Otrkārt, no Latvijas izbraukušie iedzīvotāji ārzemēs iegūst gan darba pieredzi, gan izglītību, kas būtu vērtīgs resurss Latvijas darba devējiem un valsts ekonomikai kopumā. Šo iedzīvotāju iesaiste un eventuāli atgriešanās palīdzētu nodrošināt starptautisku pieredzi ieguvušu darbaspēku ārzemju un vietējiem darba devējiem, nodrošinātu zināšanu pārnesi un stiprinātu inovāciju potenciālu.

Treškārt, jaunākās reemigrantu aptaujas⁸ rāda, ka remigranti uzlabo situāciju Latvijas darba tirgū ne tikai kā darbinieki, bet arī kā darba devēji, palielinot uzņēmēju un pašnodarbināto īpatsvaru. Katrs piektais reemigrants plāno tuvāko 6 mēnešu laikā nodibināt savu uzņēmumu vai praksi, bet starp tiem, kuri jau ir pašnodarbinātie, šī proporcija sasniedz 45%. Šis rezultāts apliecina ļoti augstu uzņēmējdarbības vēlmi un potenciālu re-emigrantu vidū.⁹

Iepazīstoties gan ar iepriekš izstrādātajiem un veiktajiem remigrācijas atbalsta pasākumiem, gan arī jaunākajiem pētījumiem un aptaujām par remigrāciju Latvijā, FICIL izvirza trīs nozīmīgākos punktus, kuru efektīva ieviešana ir iespējama un būtiska, lai jau tuvā nākotnē ārvalstu un vietējie darba devēji varētu rēķināties ar Latvijas diasporu gan kā atbalsta resursu, gan kā reālu potenciālo darbinieku Latvijā.

1. Remigrācijas pasākumu prioritātes noteikšana un tiem piešķirtā finansējuma palielināšana

Šobrīd, kad noslēdzies un izvērtēts Ekonomikas ministrijas pārraudzībā esošais “Remigrācijas atbalsta pasākumu plāns 2013.-2016.gadam”, nav skaidrs, kura ministrija ir atbildīga par tālāko šīs politikas virzību. Nav skaidrs arī, vai un kad tiks izvirzīti konkrēti mērķi, pasākumi un budžets remigrācijas veicināšanai.

FICIL aicina valdību turpināt remigrācijas pasākumu plānošanu un īstenošanu Ekonomikas ministrijas kompetencē, jo tā primāri saskatāma kā Latvijas ekonomiskās konkurētspējas jautājumu. FICIL aicina turpināt iesākto darbu un, konsultējoties ar sociālajiem partneriem un sekojot pētījumiem, turpināt uzlabojumus atbalsta instrumentos gan tiem, kas vēl apsver iespēju atgriezties (efektīvas “vienas pieturas aģentūras” ieviešana, konsultācijas valsts un pašvaldību līmenī), gan tiem, kas ir atgriezušies, palīdzēt uzsākt un stabilizēt dzīvi Latvijā (atbalsts latviešu valodas apguvē, mājokļa atrašanās, bērnu iekārtošanā skolā un bērnudārzā, un citi atbalsta pasākumi).

2. Pasākumi diasporas iesaistei un Diasporas likuma izstrāde un pieņemšana

Latvijas Republikas Ārlietu ministrija izvirzījusi vienotu un koordinētu atbalstu Latvijas diasporai kā vienu no šī gada prioritātēm. Šajā prioritātē iekļauta arī jaunā Diasporas atbalsta likuma izstrāde un pieņemšana šogad. FICIL atbalsta šī likuma izstrādi un ieviešanu un aicina likuma izstrādē

⁷ ĀM 2016.gadā sagatavotais Informatīvais ziņojums par Ārlietu ministrijas aktivitātēm diasporas jomā 2013.-2015.gadā.

⁸ Mihails Hazans, LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs, “Atgriešanās Latvijā: remigrantu aptaujas rezultāti”, Rīga, 2016.

⁹ Mihails Hazans, LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs, “Atgriešanās Latvijā: remigrantu aptaujas rezultāti”, Rīga, 2016.

strādāt cieši kopā ar sociālajiem partneriem – Latvijas diasporas organizācijām un organizācijām, kas apvieno reemigrantus Latvijā. Mēs aicinām izstrādāt un likumā ieviest skaidru un vienkārši saprotamu atbildību sadalījumu un praktiskus, īstermiņā un vidējā termiņā ieviešamus uzdevumus.

3. Publiskās – privātās partnerības stiprināšana remigrācijas veicināšanā

Visbeidzot, FICIL atzīst, ka ne visās jomās valsts piedāvātie risinājumi strādā vienlīdz labi. Iepriekš piedāvātie risinājumi, lai gan pārdomāti un izstrādāti, ir izrādījušies smagnēji un neefektīvi. Jāņem vērā arī, ka īpaši remigrācijas jomā, kas lielā mērā saistīta ar iedzīvotāju ticību valstij un tās izaugsmei, valsts izstrādātas politikas var saskarties ar zemu atsaucības un ticības līmeni.

Remigrācijas kontekstā neapšaubāmi tieši pozitīva citu remigrantu pieredze tiktu uzskatīta par pozitīvu signālu un pārlicinošu argumentu arī citiem atgriezties. Tādēļ FICIL aicina remigrācijas jautājumos izmantot privātās – publiskās partnerības iespējas un risinājumus.

Kā papildu līdzekli izglītības jomā nepieciešams ieviest speciālu skolu integrācijas programmu remigrantu bērniem, lai palīdzētu iekļauties Latvijas izglītības sistēmā. Cita starpā šie integrācijas pasākumi paredzētu iespēju apgūt latviešu valodas intensīvos kursus vēl pirms skolas mācību gada sākuma. Nepieciešama arī vispārējās izglītības sistēmas, jo īpašu augstākās izglītības sistēmas, reforma un attīstība. Detalizēti ar FICIL ierosinājumiem augstākās izglītības jomā iespējams iepazīties FICIL nostāšanās attiecībā uz augstākās izglītības politiku.

INFRASTRUKTŪRAS ATTĪSTĪBA

FICIL biedri ir konstatējuši ne tikai darba spēka cilvēkresursu trūkumu, bet arī atbilstošas infrastruktūras problēmas Latvijā. Proti, ir izteikts komercplatību, jo īpaši biroja telpu, trūkums. Lai uzņēmēji vērtētu Latviju kā potenciālu vietu uzņēmuma dibināšanai, ir nepieciešams arī nodrošināt, ka sabiedrības dibināšana ir ātra un vienkārša. Iespēja ātri atrast piemērotas komercplatības ir viens no aspektiem, kas tiek ņemts vērā pirms sabiedrības dibināšanas.

Arī Eiropas Komisija 2018. gada ziņojumā par Latviju ir norādījusi, ka reģionālo mobilitāti, īpaši Rīgas virzienā, traucē ierobežotais kvalitatīvu īres mājokļu piedāvājums. Ierobežotā tirgus dēļ īres maksas cenas ir cēlušās ievērojami. Arī FICIL vēlas uzsvērt, ka Latvijā ir ne tikai komercplatību trūkums, bet arī dzīvojamā fonda trūkums, jo īpaši zemāk atalgotu darbinieku kategorijām, kas nevar atļauties pilsētā īrēt dzīvokli. Pat ja darba devējam izdodas piesaistīt darbiniekus no reģioniem, ir grūti un nesamērīgi dārgi nodrošināt viņus ar dzīvojamo platību. Darba devējiem ir finansiāli neizdevīgi pašiem izveidot un uzturēt tādus sociālos objektus kā kopmītnes, bērnudārzus darbiniekiem un viņu bērniem. Tāpēc, ja valdība vēlas veicināt reģionu mobilitāti, ir nepieciešams nodrošināt, ka ir pietiekams sociālo objektu daudzums.

Darbinieku piesaistei nepieciešama dienesta viesnīcu (hosteļu) attīstība un būvniecības veicināšana. FICIL neuzskata, ka valstij tikai ar saviem resursiem būtu jāizvērs masveida dienesta viesnīcu būvniecība, tomēr valsts var veicināt attiecīgas uzņēmējdarbības jomas attīstību. To var panākt gan veicinot pieprasījumu pēc dienesta viesnīcām (atceļot IIN samaksas un sociālā nodokļa samaksas pienākumu par darbinieka īres izdevumiem), gan veicinot piedāvājumu, piemēram, līdzfinansējuma vai nodokļu atvieglojumu ceļā.

Tādēļ valdības uzmanībai jābūt pievērsta tiešajiem ieguldījumiem un ieguldījumu veicināšanai nodarbinātības infrastruktūras attīstībā. Šobrīd nodrošinājums ir viens no lielākajiem šķēršļiem, kas attur lielus uzņēmumus no uzņēmējdarbības īstenošanas Latvijā.

Piemēram, *Ober-Haus* sagatavotajā Komercplatību tirgus pārskatā par 2017. gada 4. ceturksni atzīmēts, ka 2018. gadā A un B klases biroju segmentos brīvo telpu īpatsvars turpinās samazināties.¹⁰ Tas pats ir atzīts *Latio* Biroju Tirgus pārskatā par 2017. gada 4. ceturksni. Proti,

¹⁰ Ober-Haus Real Estate Advisers. Komercplatību tirgus pārskats 2017. gada 4. ceturksnis. <http://www.ober-haus.lv/tirgus-apskat/komercplatibu-tirgus-parskats-q4-2017/>
Foreign Investors' Council in Latvia
Ph. +371 67217201; Email: ficil@ficil.lv
Web www.ficil.lv

“kvalitatīvu, mūsdienu tirgus prasībām atbilstošu biroja telpu segmentā piedāvājums ir nepietiekams”, “biroju platību segments ir nepietiekamā apmērā”¹¹. Komerceplatību, to starpā biroja telpu, trūkuma novēršana nav tiešs Latvijas Republikas valdības uzdevums, tomēr Latvijas valdībai būtu jāveicina gan būvniecības procesi, gan attiecīgi arī infrastruktūras attīstība komercplatību segmentā. Pretējā gadījumā tas var novest pie tā, ka investori nebūs ieinteresēti Latvijas kā investīciju tirgū.

Komerceplatību trūkums rada arī nepamatotu nomas maksas sadārdzinājumu. Minētais arī negatīvi ietekmē konkurētspēju un kavē ārvalstu investorus izvēlēties Latviju kā piemērotu vietu investīcijām un saimnieciskās darbības attīstībai Latvijā. Tā, piemēram, Colliers International veiktajā pētījumā par tirgu Baltijas valstīs norādīts, ka ir paredzamas nomas maksas cenu palielinājums biroju telpām Latvijā. Savukārt Lietuvā ir vērojama tendence, ka nomas maksas cenas samazinās (piemēram, A klases birojiem). Ja salīdzina Latviju un Lietuvu 2016.-2017. gada periodā, tad Lietuvā ir ievērojami lielāks no jauna uzbūvēto telpu īpatsvars, kā arī vēl plānoto biroju telpu būvniecības projekti.¹² Attiecīgi var secināt, ka Lietuva ir pievilcīgāka investoriem arī no jaunu biroju ēku būvniecības viedokļa, kas secīgi nodrošina arī zemākas nomas maksas un pievilcīgāku vidi investīcijām un jaunu sabiedrību dibināšanai.

Latvijas Darba devēju konfederācija arī ir atzīmējusi, ka infrastruktūras attīstība ir viens no būtiskākajiem aspektiem, kas kavē jaunu investīciju piesaisti. Infrastruktūras pieejamība ir būtisks šķērslis, no vienas puses, jaunu investīciju piesaistei, bet, no otras puses, arī esošās uzņēmējdarbības izaugsmei. Tas attiecas kā uz ceļu infrastruktūru, tā inženierkomunikāciju pieejamību.¹³ Arī FICIL piekrīt, ka komercplatību trūkums ir tikai viens no aspektiem infrastruktūras attīstības jautājumā, jo arī neapmierinošas kvalitātes ceļi traucē uzņēmējdarbības izaugsmi, tai skaitā, reģionālo izaugsmi, kas varētu nodrošināt arī reģionos esošā darba spēka nodarbināšanu, “nepārviotot” iedzīvotājus teritorijās ar Rīgu.

FICIL infrastruktūras kontekstā vēlas arī atzīmēt, ka īstenotā nodokļu politika, ir izrādījusies ārkārtīgi sarežģīta un nodokļu slogs, kas uzlikts darba devējam var kavēt valsts konkurētspēju. Arī Eiropas Komisija 2018. gada ziņojumā par Latviju norādīja, ka strauji augošās darbaspēka izmaksas rada arī bažas par Latvijas cenu konkurētspēju.

NEPIECIEŠAMIE GROZĪJUMI TIESĪBU NORMĀS

FICIL ir konstatējusi, ka joprojām pastāv tiesiskā regulējuma trūkumi, tai skaitā, tie, par kuriem nebija vienojušies sociālie partneri jaunāko grozījumu Darba likumā izstrādes gaitā un kuri tika nodoti atkārtotai izvērtēšanai Nacionālajai Trīspusējai Sadarbības padomei. FICIL ir konstatējusi normatīvi tiesiskā regulējuma neelasību, kas neatbilst tirgus vajadzībām un samazina Latvijas konkurētspēju tās tuvāko kaimiņu vidū.

FICIL vēlas uzsvērt, ka tiesību normu grozījumu jautājumos var būt arī situācijas, kad valdībai ir jāizdara izšķiršanās, jo īpaši tajos jautājumos, kuri jau gadiem ir tikuši norādīti, kā problemātiski, piemēram, arodbiedrību piekrišanas nepieciešamība uzteikuma gadījumā, virsstundu darba samaksa un personu ar invaliditāti tiesības darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā. Tāpēc FICIL atkārtoti norāda uz tiesību normu trūkumiem iepriekš minētajos jautājumos, kā arī aicina izvērtēt vēl citus priekšlikumus tiesību normu regulējuma uzlabošanai.

¹¹ SIA Biroju Tirgus pārskatā par 2017. gada 4. ceturksni. <http://latio.lv/lv/pakalpojumi/tirgus-analize/komercipasumu-tirgus/152/latio-biroju-tirgus-parskats-2017-4-ceturksnis.pdf>.

¹² Colliers International. Research&Forecast Report, Latvia, Lithuania, Estonia, 2017. http://www.colliers.com/-/media/files/emea/latvia/research/2017/real_estate_market_overview_2017_lq_sf.pdf?la=en-LV

¹³ Latvijas Darba devēju konfederācija. Pētījums „Uzņēmējdarbība reģionos Latvijā: aktivitāte, sadarbība, konkurētspēja”. http://www.iddk.lv/wp-content/uploads/2015/03/Re%C4%A3ionu-p%C4%93t%C4%ABjums_Rel%C4%ABze.docx.

FICIL ierosinājumi grozījumiem tiesību normās ietver šādus jautājumus (detalizēts grozījumu nepieciešamības pamatojums un tiesību normu redakciju priekšlikumi ietverti Pielikumā Nr. 1)

1. Darba devēja atbildības ierobežošana attālināta darba gadījumā
2. Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums
3. Konkurences ierobežojums
 - 3.1. Darba devēja tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās
 - 3.2. Konkurences ierobežojuma regulējums likumā "Par valsts sociālo apdrošināšanu"
4. Darba devēja apmācību izdevumu atlīdzināšana
5. Aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam ar invaliditāti
6. Darba devēja uzteikums arodbiedrības biedram
7. Izmaiņas attiecībā uz atlīdzības par piespiedu kavējuma laiku noteikšanu

FICIL IEROSINĀJUMI GROZĪJUMIEM TIESĪBU NORMĀS

1. Darba devēja atbildības ierobežošana attālināta darba gadījumā

DL (turpmāk – DL) noteic darba devēja pienākumu nodrošināt darbiniekiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, savukārt Darba aizsardzības likums detalizēti nosaka darba devēja pienākumus un tiesības, nodrošinot darba drošību. Darba devējam ir pienākums organizēt darba aizsardzības sistēmu, kas cita starpā ietver darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides risku novērtēšanu. Darba devējam jānodrošina pasākumi, kas nepieciešami pirmās palīdzības sniegšanai, ugunsdzēsšanai, nodarbināto un citu personu evakuēšanai.

Minētos pienākumus darba devējs var izpildīt tikai tad, ja darbinieks atrodas tā “kontrolē”, proti, strādā darba devēja norādītajā darba vietā, telpās. Situācijās, kad darbinieks darbu veic attālināti, ārpus darba devēja telpām un tam nav fiksēta darba vieta (tā sauktais “mobilais birojs”), darba devējam nav reālu iespēju izvērtēt darba veikšanas vietu un novērtēt, vai pastāv kādi riski. Tāpat darba devējs nevar nodrošināt pasākumus pirmās palīdzības sniegšanai, darbinieka evakuēšanai, ja darbinieks atrodas darba devējam nezināmā un/vai nerasniedzamā vietā. Taču formāli uz darba devēju turpina attiekties pienākums nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, nodrošināt darba aizsardzības pasākumus.

Šādā situācijā darba devējam izvirzītās prasības ir nesamērīgas un faktiski nav realizējamas. Pateicoties moderno tehnoloģiju sniegtajām iespējām, arvien vairāk darba pienākumu veikšana ir iespējama bez darbinieka fiziskas klātbūtnes darba devēja telpās. Attālināta darba gadījumā darbinieks veic savus darba pienākumus no jebkuras darbiniekam ērtas vietas, visbiežāk izmantojot tikai mobilās sakaru ierīces (telefons, portatīvais dators), un pats izvēlas un nosaka darba veikšanas apstākļus. Tādēļ uz pašiem nodarbinātajiem ir jāgulstas paaugstinātai atbildībai par darba drošības un veselības aizsardzības noteikumu ievērošanu. Savukārt darba devējs izpilda savu no likuma izrietošo pienākumu, veicot organizatoriskus pasākumus un sniedzot darbiniekiem skaidras instrukcijas (piemēram, izstrādājot iekšējos noteikumus par atpūtas laiku, darbu pie monitora u.c. attālināta darba gadījumā), par kuru tālāku ievērošanu atbild pats darbinieks.

Ņemot vērā visu minēto, ir nepieciešams veikt attiecīgus grozījumus likumos, lai ierobežotu darba devēja atbildību par darba drošību.

Ierosinām izdarīt šādus grozījumus:

1) DL 28. panta otrajā daļā:

28. pants. Darba tiesiskās attiecības un darba līgums

(...)

(2) Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs — maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Attālināta darba gadījumā, kad darbinieks darbu veic ārpus darba devēja telpām, brīvi nosakot sava darba veikšanas vietu un veidu, darba devējs nodrošina darbinieka informēšanu par drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, bet darbinieks uzņemas pilnu atbildību par darba devēja instrukciju ievērošanu.

2) Darba aizsardzības likuma 3. pantā:

3. pants. Likuma piemērošanas joma

Likums piemērojams visās nodarbinātības jomās, ja citos likumos nav noteikts citādi. Attālināta darba gadījumā, kad darbinieks darbu veic ārpus darba devēja telpām, brīvi nosakot sava darba veikšanas vietu un veidu, šā likuma noteikumi nav piemērojami.

a. DL 40. panta otrās daļas 7. punkta precizēšana

DL 40. pantā ietvertā prasība darba līgumā norādīt nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku rada neviennozīmīgas interpretācijas risku situācijās, kad darbinieki nodarbināti atbilstoši darba grafikam ar summēto darba laika uzskaiti.

Apkalpojošajā sfērā un, jo īpaši, mazumtirdzniecības nozarē summētais darba laiks tiek noteikts, jo lielai daļai darbinieku nav iespējams norādīt darba laika ilgumu ne dienas, ne nedēļas ietvaros. Šādu izvēli nosaka apstākļi, ka mazumtirdzniecības uzņēmumiem, plānojot veikalu un noliktavu darbinieku darba grafikus, jāievēro sezonālitate, pircēju iepirkšanās paradumi un citi aspekti, kas ietekmē to, cik darbinieki vienlaicīgi nepieciešami, lai nodrošinātu normālu veikala vai noliktavas funkcionēšanu. Piemēram, jāņem vērā, ka pirmssvētku laikā patērētāji veic iepirkumus intensīvāk, tāpat jāņem vērā, ka rīta stundās patērētāji iepērkas mazāk nekā laikā, kad tradicionāli beidzas darba laiks iestādēs un komercsabiedrībās, nevar ignorēt arī mārketinga akciju ietekmi uz patērētāju uzvedību, kad izsludinātas atlaižu akcijas rezultātā pieaug apmeklētāju skaits.

Šāds darba laika un darba laika uzskaites modelis cita starpā ļauj nodarbināt lielākajās pilsētās darbiniekus no attālākiem reģioniem. Darba devējs nodrošina darbiniekiem naktsmītni pilsētā, tomēr darbinieku pastāvīgā dzīves vieta saglabājas reģionā. Tādējādi darbinieki ir ieinteresēti strādāt vairāk stundu laikā, kad ir atbraukuši uz pilsētu, kurā tiek nodarbināti, un saņemt vairāk brīvas dienas pēc kārtas (atpūtas laiku), lai mazāk laika pavadītu ceļā no savas dzīvesvietas uz darba vietu un vairāk laika bez pārtraukumiem pavadītu savā pastāvīgajā dzīves vietā. Turklāt šāds darba laika modelis ļauj nodarbināt mazumtirdzniecībā tādu grupu darbiniekus, kam svarīgs elastīgs darba grafiks, piemēram, studentus.

DL pašlaik tieši neparedz izņēmumu attiecībā uz darba līgumā norādāmo informāciju tiem darbiniekiem, kas nodarbināti atbilstoši darba grafikam ar summēto darba laika uzskaiti, tai pat laikā FICIL ieskatā DL normas, ņemot vērā teleoloģisko un sistēmisko metodi, pieļauj nenoteikt dienas vai nedēļas darba laiku šo darbinieku darba līgumā.

Tomēr, praksē nākas saskarties ar situācijām, kad valsts amatpersonas tiesību normas piemēro ļoti burtiski un izvirza prasību darba līgumā norādīt precīzu nedēļas vai dienas darba laiku arī attiecībā uz darbiniekiem, kas nodarbināti atbilstoši darba grafikam ar summēto darba laika uzskaiti, neskatoties uz to, ka augstāk aprakstīto iemeslu dēļ tas nav iespējams. Šajās situācijās mazumtirdzniecības uzņēmumam nākas tērēt administratīvo resursu sava viedokļa pierādīšanai un nepamatotu administratīvo aktu pārsūdzēšanai.

Tiesiskai noteiktībai un darba tiesiskās attiecībās iesaistīto pušu pārliecībai par savām tiesībām aprakstītā situācijā būtu atbalstāms precīzāks un skaidrāks normatīvais regulējums, kas ietvertu skaidru un viennozīmīgu norādi uz to, kuras DL normas darba attiecībās ar darbiniekiem, kas nodarbināti atbilstoši darba grafikam ar summēto darba laika uzskaiti, jāpiemēro ar korekcijām vai ar izņēmumiem.

Tāpēc FICIL ierosina izteikt DL 40. panta pirmās daļas 7. punktu šādā redakcijā:

“7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, bet vai summētā darba laiku strādājošiem darbiniekiem - vidējo darba stundu skaitu pārskata periodā.”

2. Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums

FICIL iesaka uzsākt dialogu ar sociālajiem partneriem par likumā noteiktās minimālās piemaksas par virsstundu darbu samazinājumu. Šobrīd saskaņā ar DL 68. panta pirmo daļu šī piemaksa nevar būt mazāka par 100 procentiem no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes vai akordalgas.

Tā kā pašreizēja DL redakcija paredz, ka piemaksas apmērs par virsstundu darbu ir 100% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes vai akordalgas, nereti ir gadījumi, kad virsstundu darba uzskaitē atbilstoši normatīvo aktu prasībām pat netiek veikta, domājams, tieši darba devējam uzliktā finansiālā sloga dēļ. Viennozīmīgi, ka tas neveicina nedz konkurētspēju, nedz uzņēmējdarbības vides attīstību valstī, jo ārvalstu investoram kā darba devējam, pirmkārt, nākas rēķināties ar šīm finanšu izmaksām, otrkārt, ārvalstu investori nereti tiek nostādīti nevienlīdzīgākā situācijā ar tiem uzņēmumiem, kuri neveic virsstundu darba uzskaiti.

Piemēram, Lietuvā, Igaunijā, Polijā piemaksa par virsstundu darbu ir 50% apmērā attiecībā pret normālo darba samaksu, savukārt Vācijā tiek piemērota parastā darba samaksas likme par virsstundu darbu.

Lai veicinātu darba devēju konkurētspējas uzlabošanos un uzņēmējdarbības vides attīstību, ieteicams samazināt piemaksu par virsstundu darbu līdz 50% no darbinieka algas. Attiecīgi ar piedāvāto ierosinājumu Latvijas regulējums tiktu pielīdzināts pārējo Baltijas valstu regulējumam. Tas attīstītu Latvijas uzņēmēju konkurētspēju ne tikai Latvijas, bet visas Baltijas līmenī.

Vienlaikus FICIL gribētu atzīmēt, ka, lai veicinātu darbinieku sociālo aizsardzību, valdībai vajadzētu pievērst īpašu uzmanību, lai nodrošinātu, ka darba devēji labā ticībā un saskaņā ar normatīvo aktu prasībām veiktu darbinieku veiktā virsstundu darba uzskaiti. To varētu panākt, piemēram, organizējot informatīvas kampaņas darbiniekiem par viņu tiesībām saņemt piemaksu par visu virsstundu darbu, kā arī iedrošinot darbiniekus ziņot Valsts darba inspekcijai par visiem neuzskaitītiem virsstundu darba gadījumiem.

Tas veicinātu konkurenci darba devēju vidū, jo visi darba devēji būtu vienādās pozīcijās. Šobrīd darba devēji, kuri neveic pienācīgu virsstundu darba uzskaiti, izmanto negodīgas priekšrocības salīdzinājumā ar konkurentiem, kuri pienācīgi ievēro normatīvo aktu prasības.

FICIL norāda, ka pašlaik Saeimā ir iesniegts Darba likuma grozījumu likumprojekts, kas paredz, ka piemaksu par virsstundu darbu var noteikt 50% apmērā, ja nozarē ir noslēgta ģenerālvienošana. FICIL ieskatā šāds regulējums ir nepietiekams un ierobežojums ir nosakāms kā vispārējs noteikums, ņemot vērā nenozīmīgo ģenerālvienošanu skaitu Latvijā. Citās Baltijas valstīs šāda selektīva pieeja virsstundu darba apmaksas apmēra noteikšanai nepastāv.

Šajā sakarā ierosinām:

1. grozīt DL 68. pantu, samazinot piemaksas par virsstundu darbu summu līdz 50% apmēram.

Ierosinām grozīt DL 68. panta pirmo daļu, izsakot to šādā redakcijā:

“Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne

mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.”

3. Konkurences ierobežojums

3.1. Darba devēja tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas

Saskaņā ar pašreizējo DL redakciju darba devējs ir tiesīgs vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu tikai pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās: darba devēja uzteikuma gadījumā – pirms vai vienlaicīgi ar uzteikumu, bet citos gadījumos - pirms darba līguma izbeigšanās (redakcija ar grozījumiem, kas stājās spēkā 2017. gada 16. augustā). Tomēr praksē ir iespējamas vairākas situācijas, kad nebūtu taisnīgi pieprasīt no darba devēja turpināt atlīdzības izmaksu, pat ja darbinieks formāli ievēro vienošanos par konkurences ierobežojumu, it īpaši situācijās, kad ir noteikts garākais iespējamais konkurences ierobežojuma termiņš:

- darba devējs nolēm j neturpināt attiecīgo komercdarbības virzienu;
- darba devējs ir ārvalsts komersanta filiāle, kura pārtrauc savu darbību Latvijā;
- tiek uzsākta darba devēja likvidācija;
- darba devējs ir nomainījis tehnoloģijas, darba metodes un zinātību, līdz ar ko konkurences ierobežojums vairs nav aktuāls.

Jānorāda, ka Igaunijas Darba līgumu likuma 25. pants paredz darba devējiem daudz labvēlīgāku risinājumu, t.i., darba devējam ir pienākums paziņot darbiniekam par vienpusēju atkāpšanos no vienošanās par konkurences ierobežojumu ne vēlā kā 30 dienas iepriekš, tai skaitā arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās.

Ņemot vērā iepriekš minēto, arī Latvijā būtu nepieciešams ieviest līdzīgu regulējumu, veicot grozījumus DL 85. pantā, tomēr nosakot garāku atkāpšanās periodu, lai dotu iespēju darbiniekam savlaicīgi atrast jaunu darbu, ja darbinieks nav bijis nodarbināts konkurences ierobežojuma spēkā esamības laikā. Ievērojot minēto, ierosinām izteikt Darba likuma 85.panta pirmo daļu šādā redakcijā:

“85.pants. Vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu

(1) Darba devēja uzteikuma gadījumā darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu tikai pirms uzteikuma vai vienlaikus ar to, bet citos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos — pirms darba līguma izbeigšanās. Pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu, paziņojot par to darbiniekam rakstveidā ne vēlāk kā trīs mēnešus iepriekš.”

3.2. Konkurences ierobežojuma regulējums likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu”

Saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu bezdarbnieka statusu un darba meklētāja statusu un ar šādiem statusiem saistītus labumus var iegūt personas, kuras cita starpā nestrādā (nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu"). Savukārt atbilstoši likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 1. panta 2. punkta o. apakšpunktu darba ņēmējs ir arī persona, kurai pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās ir vienošanās par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu (konkurences ierobežojums).

Jāuzsver, ka konkurences ierobežojuma mērķis nav darba devēja aizsardzība pret konkurenci kā tādu, kas liegtu bijušajam darbiniekam meklēt citas nodarbinātības iespējas, bet gan aizsardzības

nodrošināšana pret tādu iespējamo konkurenci, kuras pamatā ir darbinieka rīcībā esošā darba devēja aizsargājamā informācija. Tādejādi esošā darba ņēmēja definīcija nepamatoti liedz personai, kas piekritusi konkurences ierobežojumam, iegūt atbalstu, kādu saņem citi darba meklētāji un bezdarbnieki. Darba devēja atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu nav paredzēta, lai sniegtu tās iespējas un labumus, kurus būtu pienākums nodrošināt valstij.

Turklāt norādām, ka Darba likumā nav noteikts konkurences ierobežojuma kompensācijas apmērs. Šauri piemērojama ierobežojuma gadījumos kompensācijas apmērs var būt samērā neliels, piemēram, 10% apmērā no personas iepriekšējās darba samaksas. Šādā situācijā kompensācijas nevar nodrošināt darbinieka iztiku pēc darba attiecību beigām, bet bezdarbnieka pabalstu persona saņemt nevar.

Pašreizējais regulējums turklāt nostāda izteikti nevienlīdzīgā situācijā darbiniekus, kas pēc darba attiecību izbeigšanas ar iepriekšējo darba devēju drīz uzsāk jaunas darba attiecības un darbiniekus, kas jaunu darbu uzreiz neatrod. Tie darbinieki, kas uzsāk jaunas darba attiecības papildus jaunajai darba algai saņem arī konkurences ierobežojuma kompensāciju, bet darbu meklējošās personas ir tiesīgas saņemt tikai kompensāciju, nesaņemot bezdarbnieku pabalstu.

Pašreizējais regulējums ierobežo ne tikai darbinieku tiesības saņemt atbalstu no valsts, bet arī darba ņēmējus efektīvi piemērot konkurences ierobežojuma piemērošanu, tādejādi arī ierobežojot darba devēju ikdienas darbību, tiesības uz komercnoslēpuma aizsardzību un konkurētspēju tirgū.

Lai novērstu šo netaisnīgo situāciju, ierosinām izslēgt no likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 1. panta 2. punkta o. apakšpunktu.

4. Darba devēja apmācību izdevumu atlīdzināšana

DL 96. panta otrajā daļā pašlaik noteikts, ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi uzskatāmi par tādiem, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veicamo darbu, **taču šādai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai (darbinieka konkurētspējas pilnveidošana) nav noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei**, darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu (turpmāk — vienošanās par apmācību).

DL 96. panta otrajā daļā paredzētam ierobežojumam, ka Darba devēji nedrīkst atprasīt profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumus, ja tiem ir noteicošā nozīme nolīgtā darba izpildei, nav rodams tiesiskais pamatojums. Tieši pretēji, tas nevajadzīgi kavē iespēju darbiniekiem iegūt darbam nepieciešamo kvalifikāciju. Faktiski šajā situācijā cieš tieši darbinieki, jo darba devēji nevēlas riskēt un apmaksāt šāda veida mācības bez garantijas, ka izdevumus būs iespējams atgūt, ja darbinieks uzteiks darba līgumu. Ja darba devēji nevar Latvijā pārkvalificēt esošos darbiniekus, rezultātā darba devēji ir spiesti meklēt darba spēku ārvalstīs. Tāpēc DL 96. panta otrajā daļā paredzētā ierobežojuma dzēšana veicinātu arī Latvijā esošā darba spēka pārkvalifikāciju tā vietā, lai aicinātu ārzemniekus.

DL 96. panta ceturtajā daļā noteikti kritēriji, kas jāievēro, lai darba devēja un darbinieka vienošanās par apmācībām, kam nav noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei, būtu pieļaujama. Tādējādi, vienlaikus paredzot formālu iespēju, darba devējam pieprasīt kompensāciju no darbinieka, ja minētie kritēriji ir izpildīti. Taču minētā panta ceturtais daļas 4. punkts, kopsakarā ar tā septīto daļu būtiski ierobežo darba devēja tiesības arī faktiski atgūt izdevumus par apmācībām. Nereti darba devējs ir ierobežots tiktāl, ka izdevumu atlīdzināšanas iespēja nav piemērojama vispār vai atgūstamā summa ir ļoti neliela.

Būtiski atzīmēt, ka izdevumu atlīdzināšanas iespēja Darba likumā ir jau ierobežota ne tikai apmēra ziņā, bet arī pamatojoties uz apmācību veidu, proti nav iespējams atgūt apmācību izdevumus par apmācībām, kam ir noteicoša nozīme darba izpildē, neatkarīgi no termiņa vai darba attiecību izbeigšanas pamata pēc šo apmācību saņemšanas. Tādējādi rodas situācija, kad darba devējs, nākot pretī darbiniekam, iegulda darbinieka apmācībās, no kurām darba devējs negūst tiešu labumu, taču darba attiecībām priekšlaicīgi izbeidzoties darba devējs negūst ekonomisko atdevi, jo segtie mācību izdevumi un izmaksātā darba alga apmācību laikā ir bijis lielāks ieguldījums nekā atdeve, ko darbinieks ir spējis sniegt darba devējam pēc apmācību pabeigšanas.

Saskaņā ar DL 96. panta ceturtais daļas 4. punktu atlīdzināmā naudas summa nevar pārsniegt 70% no profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu kopsummas. Lai darba devēji būtu ieinteresēti darbinieku apmācībā un uzņemtos segt izdevumus par šādām apmācībām, atgūstamo izdevumu apmērām būtu jābūt piesaistītam darbinieka nostrādātajam laika periodam, tādējādi mazinot risku, ka darbinieks, kura zināšanu un iemaņu attīstībā ir ieguldīti līdzekļi, izbeidz darba attiecības īsā laika posmā pēc apmaksātajām apmācībām.

Vienlaikus šobrīd pastāv atšķirīgas DL 96. panta septītās daļas interpretācijas iespējas. Minētā norma cita starpā nosaka: “Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas kopējie izdevumi gada laikā pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devējam to izdevumu daļu, kas pārsniedz valstī noteikto minimālo mēneša darba algu”. Attiecīgi pie esošā DL 96. panta ceturtais daļas 4. punkta regulējuma nav noteiktības vai 70% ir aprēķināmi no kopējās izdevumu summas pilnā apmērā, savukārt no atlikušās summas tiek vēl papildus atskaitīta minimālā alga vai arī no summas, kas iegūta no izdevumu kopsummas atņemot minimālo darba algu. Ņemot vērā, ka DL 96. panta septītās daļas mērķis ir nodrošināt, ka darbiniekam nav pienākums atlīdzināt izdevumus minimālās algas apmērā, tad arī attiecīgi veicot atlīdzināmo izdevumu aprēķinu, sākotnēji no kopējā izdevumu apmēra būtu jāatskaita minimālā darba alga un tikai tad jāpiemēro procentu aprēķins.

Līdz ar to, lai nodrošinātu iespēju īstenot apmācību izdevumu atlīdzināšanas iespējas, kā arī, lai veicinātu darba devējus ieguldīt darbinieku tālākāpmācībā, ierosinām veikt sekojošus grozījumus DL 96. panta otrajā un ceturtajā daļā:

96.pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana

[..]
(2) Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi uzskatāmi par tādiem, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veicamo darbu vai darbu, kuru paredzēts veikt, darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu (turpmāk — vienošanās par apmācību).

(4) Darba devēja un darbinieka vienošanās par apmācību ir pieļaujama vienīgi tad, ja minētā vienošanās atbilst šādām pazīmēm:

[..]
2) vienošanās termiņš nav ilgāks par trīs gadiem, skaitot no dienas, kad izdots izglītības dokuments, kas apliecina profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu;

[..]

5. Aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam ar invaliditāti

DL 109. panta otrā daļa paredz, ka Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. un 10.punktā.

Pašreizējais normas formulējums ierobežo darba devēja tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kas ir persona ar invaliditāti, gadījumos, kad tiek veikta darbinieku skaita samazināšana. Praksē ir bijuši vairāki gadījumi, kad darbinieki ar invaliditāti ļaunprātīgi izmanto DL paredzēto aizliegumu. Proti, darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, nepiekrītot grozīt amatu, kā rezultātā darba devējs ir spiests maksāt šiem darbiniekiem darba samaksu, lai gan šo darbinieku amats ir ticis likvidēts sabiedrībā. Šādā gadījumā darba devēji ir spiesti vērsties tiesā ar prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kas ir ilgs process, kas prasa arī papildu līdzekļus.

Tāpat DL 109. panta otrajā daļā paredzētais aizliegums uzteikt darbu personai ar invaliditāti, ja ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, nevajadzīgi rada papildu izdevumus darba devējam. Ir neskaidrs šāda ierobežojuma mērķis, kā rezultātā darba devējs kļūst par situācijas ķīlnieku, jo ir nepieciešams atrast darbiniekam ar invaliditāti citu amatu sabiedrībā, kurš turklāt būs atbilstošs viņa spējām. DL 109. panta otrajā daļā paredzētais aizliegums uzteikt darbu personai ar invaliditāti, ja šis darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā 6 mēnešus (..), arī neveicina darbinieku ar invaliditāti iesaisti darba tirgū, jo darba devējiem parasti rodas grūtības atrast pagaidu darbinieku, kurš būtu gatavs pildīt darbinieka pienākumus pārejošas darba nespējas laikā, kuras ilgumu darbinieku ar invaliditāti gadījumā turklāt nav iespējams paredzēt, jo DL nepieļauj darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc 6 mēnešiem.

Citās Eiropas Savienības valstīs nepastāv šādi ierobežojumi darba tiesisko attiecību izbeigšanai personām ar invaliditāti (piemēram, šādu ierobežojumu nav Vācijā, Beļģijā, Somijā u.c. valstīs). Tajā pašā laikā citās Eiropas Savienības valstīs ir atbalsta pasākumi darba devējiem, lai veicinātu šādu darbinieku nodarbināšanu, piemēram, Zviedrijā ir gan valstiskas, gan nevalstiskas programmas, ar kuru finansējuma palīdzību tiek pielāgota darba vide šādiem darbiniekiem; Beļģijā ir programma, kas sniedz dotācijas darba devējiem izdevumiem par darba vietas pielāgošanu, kā arī sedz daļu izmaksājamās darba samaksas personai ar invaliditāti saistībā ar produktivitātes samazinājumu. Attiecīgi ĀIP ieskatā, būtu nepieciešams pievērsties pasākumiem, lai veicinātu darbinieku ar invaliditāti iesaisti darba tirgū un atbalstītu darba devējus, kuri nodarbina šādus darbiniekus.

Secināms, ka šis ierobežojums rada grūtības gan darba devējiem, gan darbiniekiem – personām ar invaliditāti. Turklāt pretēji sākotnējam mērķim esošais tiesiskais regulējums nevis aizsargā darbiniekus ar invaliditāti, bet tieši pretēji attur darba devējus no šādu darbinieku nodarbināšanas, jo darba devēji nevēlas uzņemties risku, ka nepieciešamības gadījumā nebūs iespējams izbeigt darba tiesiskās attiecības DL 109. panta otrajā daļā paredzēto ierobežojumu dēļ.

Nacionālās Trīspusējās Sadarbības padomes 12.04.2018. sēdē tika lemts turpināt diskusiju NTSP apakšpadomē par grozījumu ieviešanu šajā pantā. FICIL uzsver, ka grozījumu nepieciešamība DL 109. panta otrajā daļā tiek uzsvērta jau vairāku gadu garumā, turklāt šie ierobežojumi ir būtisks kavēklis personu ar invaliditāti nodarbināšanai. FICIL rosina meklēt citus risinājumus darbinieku ar invaliditāti aizsardzībai, atsakoties no regulējuma, kas nesasniedz sākotnējo mērķi un nepamatoti ierobežo darba devēju tiesības.

Tāpēc FICIL ierosina dzēst DL 109. panta otro daļu.

6. Darba līguma uzteikums arodbiedrības biedram

Saskaņā ar DL 110.pantu darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas. Izņēmumi ir paredzēti šādos gadījumos: (i) izdotot uzteikumu darbinieka pārbaudes laikā, (ii) sakarā ar darbinieka atrašanos reibuma stāvoklī, (iii) sakarā ar iepriekšējā darbinieka atjaunošanu darbā vai (iv) darba devēja likvidāciju.

Praksē FICIL biedri nereti saskaras ar situācijām, kurās darbinieku arodbiedrības šīs tiesības izmanto negodprātīgi, bez pamatota iemesla liedzot piekrišanu uzteikuma došanai darbinieku izdarīto pārkāpumu un darbinieku skaita samazināšanas gadījumos, vai arī - izmantojot šīs tiesības, lai „santažētu” darba devēju, cenšoties panākt ievērojamu atlaišanas kompensāciju izmaksu darbiniekiem pat gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības plānots izbeigt sakarā ar būtiskiem darba līguma pārkāpumiem.

Šādos gadījumos, kad arodbiedrības liedz piekrišanu darba devēja uzteikuma, vienīgā DL paredzētā alternatīva darba devējam ir vērsties tiesā, ceļot prasību par darba līguma izbeigšanu. Arodbiedrības atteikums ir iemesls ne tikai ilgstošām tiesvedībām, bet arī darba devējiem radītiem finansiāliem zaudējumiem, ko sastāda gan darba samaksa, kas darbiniekam tiek maksāta pa tiesvedības laiku, gan tiesāšanās izdevumi.

FICIL uzskata, ka pašlaik DL noteic pārmērīgi augstu aizsardzības līmeni arodbiedrības biedriem. Šādu regulējumu attiecībā uz ikvienu arodbiedrības biedru neparedz citu valstu, t.sk. citu Baltijas valstu, darba tiesības regulējošie normatīvie akti.

FICIL uzskata, ka DL pašlaik noteiktais aizsardzības līmenis būtu attiecināms tikai uz pilnvarotajām arodbiedrību amatpersonām, kurām ir tiesības un kuras faktiski pārstāv arodbiedrības un to biedru tiesības un intereses attiecībā ar darba devējiem. Šādas personas ir ievērojami vairāk apdraudētas pret darba devēju patvaļu un nelabvēlīgu seku radīšanu. Tomēr attiecīgā aizsardzības līmenim nav jābūt attiecināmam uz citiem arodbiedrības biedriem.

FICIL vienlaicīgi uzskata, ka īpašā aizsardzība arodbiedrību biedriem (vai pilnvarotajām personām) nav attiecināma uz darba līguma izbeigšanu DL 101.p.pirmās daļas 11.punktā noteiktajā gadījumā, jo šis darba attiecību izbeigšanas pamats nekādi nevar būt saistāms ar darba devēja iespējamo patvaļīgo vērsanos pret darbinieku – arodbiedrības biedru (amatpersonu).

Ierosinātie grozījumi vienlaicīgi paredz arodbiedrības pienākumu motivēt atteikumu dot piekrišanu darba līguma izbeigšanai, kā arī paredzēt arodbiedrības atbildību par nepamatotu atteikumu.

FICIL norāda, ka Nacionālās Trīspusējās Sadarbības padomes 12.04.2018. sēdē tika lemts virzīt tālāk apstiprināšanai Saeimā grozījumus šajā pantā, saskaņā ar kuru piekrišana ir nepieciešama darba līgumu uzteikšanai tādiem arodbiedrības biedriem, kuri ir bijuši arodbiedrības biedri vairāk nekā sešus mēnešus. FICIL ieskatā, šāds regulējums ir nepietiekams, jo neatrisina izteikto līdzsvara trūkumu starp darba devēja un darbinieku – arodbiedrības biedru tiesībām darba līguma izbeigšanas gadījumā. Būtisks nav laika posms, cik ilgi darbinieks ir bijis arodbiedrības biedrs (lai arī tas samazina negodprātīgas tiesību izlietošanas risku), bet pats nesamērīgais tiesību aizsardzības apjoms kā tāds un fakts, ka arodbiedrībai nav nepieciešams motivēt savu atteikumu sniegt piekrišanu uzteikuma izsniegšanai un par nepamatotiem atteikumiem arodbiedrībām nav paredzēta nekāda atbildība.

Šajā sakarā ierosinām:

- 1) ierobežot DL 110.pantā paredzēto papildu tiesisko aizsardzību vienīgi attiecībā uz vēlētiem arodbiedrības pārstāvjiem, kuri pārstāv darbinieku intereses attiecībās ar darba devēju;
- 2) izslēgt no DL 110.panta paredzēto gadījumu uzskaitījuma, kad nepieciešama arodbiedrības iepriekšēja piekrišana, DL 101.panta pirmās daļas 11.punktu, kad darba devēja uzteikums tiek izdots sakarā ar darbinieka ilgstošu darbnespēju (jo šādā gadījumā vienīgais nosacījums šāda uzteikuma izdošanai ir konkrēts darbinieka darbnespējas ilgums);
- 3) paredzēt arodbiedrībām pienākumu sniegt motivētu atteikumu gadījumos, kad darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba devēja uzteikumam;
- 4) paredzēt arodbiedrības atbildību (piemēram, par darba devēja zaudējumiem) gadījumos, kad tiesvedības procesa rezultātā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, tādejādi faktiski ar tiesas spriedumu konstatējot, ka arodbiedrības atteikums bijis nepamatots.

Ierosinām izteikt Darba likumā 110.pantu šādā redakcijā:

“110.pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai,

(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai Arodbiedrību likuma 13.panta izpratnē — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. 10. un 11.punktā.

(2) Darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam. Arodbiedrības atteikumam dot piekrišanu darba līguma uzteikšanai jābūt motivētam.

(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.

(4) Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu. Ja ar spēkā stājušos nolēmumu tiesa apmierina darba devēja prasību par darba līguma izbeigšanu, arodbiedrība, kas nepamatoti atteikusi piekrišanu darba līguma uzteikumam, atlīdzina darba devējam radītos zaudējumus, t.sk. darba samaksu darbiniekam par tiesvedības laiku.”

7. IZMAIŅAS ATTIECĪBĀ UZ ATLĪDZĪBAS PAR PIESPIEDU KAVĒJUMA LAIKU NOTEIKŠANU

Augstākās tiesas 2014. gada apkopojumā „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesā strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” ir skaidrots, ka darbinieka labā atlīdzību par darba piespiedu kavējumu ir pamats piedzīt tikai par laiku no par prettiesisku atzītās atlaišanas dienas līdz strīda izšķiršanas dienai tiesā, ja šajā laika periodā darbinieks nav strādājis pie cita darba devēja. Savukārt, ja šajā laika periodā darbinieks pie cita darba devēja ir strādājis par mazāku darba samaksu nekā iepriekšējā darbā (no kura tas ir ticis prettiesiski atlaists), par attiecīgo laiku darbinieka labā ir piedzenama vidējās izpeļņas starpība starp darbinieka gūtajiem ienākumiem no cita darba devēja un ienākumiem, ko darbinieks varēja gūt no sava iepriekšējā darba devēja, ja nebūtu prettiesiski atbrīvots no darba šī darba devēja labā.

Lai gan pēdējā laikā tiesas konsekventi ievēro šo atziņu, saskaroties ar šādiem prasījumiem, uzņēmumiem rodas praktiskas grūtības un neērtības piemērot iepriekš minēto tiesas atziņu, kas noved pie netaisnīga rezultātā visās lietās, kurās tiek skatīta darbinieka prasība par kompensācijas izmaksu piespiedu kavējuma laikā.

Pirmkārt, ne visiem uzņēmumiem šī tiesu prakse ir zināma. Līdz ar to, ņemot vērā, ka tiesai nav pienākums pašai noskaidrot informāciju par darbinieka ienākumiem piespiedu kavējuma laikā, kā arī,

ievērojot sacīkstes principu, kas paredzēts Civilprocesa likumā, ne visās lietās, nosakot darbiniekam piespīestās kompensācijas par piespīedu kavējuma laiku apmēru, darbinieka ienākumi, kas gūti piespīedu kavējuma laikā no cita darba devēja, tiek ņemti vērā.

Otrkārt, informācijas par darbinieka ienākumiem no citiem darba devējiem tiesvedības laikā iegūšana prasa ievērojamu resursu patēriņu. Proti, uzņēmumam ir jālūdz tiesa izprasīt šo informāciju no darbinieka vai Valsts ieņēmuma dienesta. Līdz ar to tiesai ir jāatliek lietas izskatīšana. Tādējādi tiek lieki vilcināts tiesas process, kas rada darbiniekam, tiesai un uzņēmumam liekus izdevumus un pāildzina tiesiskās neskaidrības periodu attiecībā uz izskatāmajā strīdā risināto jautājumu.

Treškārt, ir grūtības iegūt aktuālāko informāciju. Piemēram, pierādījumi (informācija par citiem darbinieka ienākumiem tiesvedības laikā) ir jāiesniedz tiesā vismaz 14 dienas pirms tiesas sēdes; tiesa taisa pilno spriedumu viena mēneša laikā no pēdējās tiesas sēdes datuma, utt. No brīža, kad iegūta informācija par darbinieka alternatīvajiem ienākumiem, līdz brīdim, kad tiek sastādīts pilns tiesas spriedums, jau ir mainījies darbinieka saņemto ienākumu apjoms. Tādējādi tiesas spriedumā, nosakot darbiniekam izmaksājamās kompensācijas par piespīedu kavējuma laiku apmēru, praktisku šķēršļu dēļ nav iespējams ņemt vērā faktiskos darbinieka ienākumus no citiem darba devējiem. Rezultātā no uzņēmuma tiek piedzīta netaisnīgi liela kompensācija par piespīedu kavējuma laiku, kas iekļauj arī kompensācijas daļu, kuru darbinieks jau ir saņēmis (no cita darba devēja). Līdz ar to darbinieks saņem šo kompensācijas daļu dubultā apmērā.

Jāņem vērā, ka mūsu kaimiņvalstīs – Lietuvā un Igaunijā – šī jautājuma regulējums ir skaidri noteikts šo valstu DL analogajos likumos.

Piemēram, Igaunijā darbinieka atlaišanas gadījumā tikai ļoti limitēta darbinieku kategorija (darbinieku pārstāvji, grūtnieces, darbinieki bērnu kopšanas laikā) var prasīt atjaunošanu darbā kā tādu. Turklāt, ja šāds darbinieks saskaņā ar tiesas spriedumu tiek atjaunots darbā iepriekšējā amatā, no tam pienākošās kompensācijas par piespīedu dīkstāvi tiek atņemti ienākumi (darba alga vai ienākumi, ko darbinieks guvis uz pakalpojuma līguma pamata), ko darbinieks guvis piespīedu dīkstāves laikā. To paredz Igaunijas Darba Līgumu likuma 108. pants.

Savukārt Lietuvā ir noteikts vispārējs limits atlīdzībai, ko darbinieks ir tiesīgs saņemt kā kompensāciju par nestrādāšanu piespīedu dīkstāves laikā – 12 darbinieka mēnešalgu apmērā (Lietuvas Darba Kodeksa 2018. pants). Papildus tam saskaņā ar Lietuvas Augstākās tiesas praksi no kompensācijas, kas maksājama darbiniekam par nestrādāšanu piespīedu dīkstāves laikā, atņemami citi darbinieka šajā laikā gūtie ienākumi.

Lai novērstu šo netaisnīgo situāciju, ir nepieciešams veikt grozījumus DL 126. pantā, izsakot tā otro un trešo daļu šādā jaunā redakcijā:

126. pants. Atlīdzība par darba piespīedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu

“(2) Darbiniekam, kas prettiesiski pārcelts citā, mazāk apmaksātā darbā, vai darbiniekam, kas darba piespīedu kavējuma laikā guvis citus ienākumus par algotu darbu vai pakalpojumu sniegšanu citai personai uz jebkāda līguma pamata un pēc tam atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējās izpeļņas starpība par to laiku, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu.

(3) Tiesa pirms sprieduma taisīšanas lietā iegūst no Valsts ieņēmumu dienesta informāciju par šā panta otrajā daļā minētajiem darbinieka ienākumiem darba piespīedu kavējuma laikā, un saskaņā ar tiesas spriedumu darbiniekam izmaksājamā vidējā izpeļņa par darba piespīedu kavējuma laiku tiek samazināta par Valsts ieņēmumu dienesta paziņojumā norādīto summu.”

FICIL KONSTATĒTIE JAUTĀJUMI DARBASPĒKA PIESAISTES NO TREŠAJĀM VALSTĪM EFEKTIVIZĀCIJAI

1. Elektronisko pakalpojumu efektivizācija

FICIL uzsver, ka mūsdienās elektronisko pakalpojumu izmantošana kļūst arvien izplatītāka. Tāpēc arī valsts iestādēm būtu jāveicina iespēja sniegt savus pakalpojumus tiešsaistē. Lai gan jau šobrīd ir nodrošināta iespēja PMLP dokumentus iesniegt elektroniskā veidā, proti, parakstītus ar drošu elektronisko parakstu, tomēr FICIL rosina valdību rast risinājumus vienotas digitalizētas sistēmas izveidei, kas samazinātu personiskas klātesamības nepieciešamību PMLP un efektivizētu darbaspēka piesaistes procesu.

Šīs sistēmas ietvaros FICIL ierosina nodrošināt sekojošas funkcionalitātes iespējas:

- a. Ielūgumu iesniegšanai un sākotnējā apstrāde tiešsaistē.
- b. Iespēja uzņēmumiem reģistrēties tiešsaistes sistēmā, lai PMLP būtu pieejama informācija par paraksta tiesībām (pilnvara) utt. Šādā gadījumā PMLP darbiniekiem būtu iespēja efektīvi pārbaudīt uzņēmuma un pilnvarojuma atbilstību darbaspēka piesaisti regulējošo normatīvo aktu prasībām.
- c. Veidlapa, kurai ir automātiskās kontroles funkcija, t.i., ielūgumu nav iespējams iesniegt, ja piedāvātais atalgojums ir zemāks par minimālo attiecīgajai amata pozīcijai noteikto.
- d. Iespēju PMLP tiešsaistes režīmā pārbaudīt, vai darba devējam nav nodokļu un obligāto sociālo iemaksu parādu, kā arī vai par darbinieku ir veiktas attiecīgās iemaksas normatīvajos aktos noteiktajā apjomā. PMLP tiesības veikt attiecīgu automatizētu pārbaudi nostiprināmas normatīvajos aktos.
- e. Atvieglots process, kas PMLP jāveic, lai noskaidrotu attiecīgo NVA publicēto vakanci. Pašlaik PMLP konsultantam jāpārbauda tiešsaistē, pārlūkojot ievērojama apjoma sludinājumu skaitu. PMLP tiesības veikt attiecīgu automatizētu pārbaudi nostiprināmas normatīvajos aktos.
- f. Iespēju maksājumus veikt maksājumu tiešsaistes sistēmas ietvaros.
- g. Ikgadējai ielūgumu “atjaunošana” tiešsaistē. Tostarp iespēja tiešsaistē reģistrēt arī darbinieka paaugstināšanu amatā bez nepieciešamības atkārtot visu reģistrācijas procedūru.

2. Neapmaksāta atvaļinājuma iespējamības nodrošināšana piesaistītajam darbaspēkam

Ministru kabineta noteikumu Nr. 564 „Uzturēšanās atļauju noteikumi” 87.punktā ir paredzēts, ka tad, ja „uzturēšanās Latvijas Republikā ir saistīta ar nodarbinātību vai komercdarbību vai ārzemnieks ir pašnodarbināta persona, pārvalde pārbauda informāciju par iedzīvotāju ienākuma nodokļa samaksu un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanu un to apmēru. Iedzīvotāju ienākuma nodoklim un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksām jābūt samaksātām no ienākuma, kādu ārzemnieks norādījis, iesniedzot dokumentus uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai”.

Pastāvot šādai kārtībai, ārpuskopienas valstu pilsoņiem nav praktiskas iespējas saņemt neapmaksātu atvaļinājumu (piemēram, mācību atvaļinājumu), nepametot Latvijas teritoriju, jo šādās situācijās viņu ienākumi noteiktu laiku būtu zemāki par norādīto ikmēneša ienākumu apjomu.

Būtiski, ka saskaņā ar PMLP praksi šajā normā netiek diferencēti gada kopējie ienākumi un tā vienlīdz attiecas gan uz ārzemniekiem, kas saņem minimālo pieļaujamo algu, gan uz tiem ārzemniekiem, kas saņem daudzkārt vairāk. Neapmaksāta atvaļinājuma laikā par ārzemnieku

netiks maksāts ne iedzīvotāju ienākuma nodoklis, ne sociālās apdrošināšanas iemaksas, un tādējādi netiks ievērota Ministru kabineta noteikumos Nr. 564 noteiktā prasība, ka šiem maksājumiem jābūt veiktiem „no ienākuma, kādu ārzemnieks norādījis, iesniedzot dokumentus uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai”.

Lai novērstu šo nevienlīdzību starp Latvijas un ES/EEZ pilsoņiem un trešo valstu iedzīvotājiem, FICIL ierosina grozīt Ministru kabineta noteikumu Nr.564 87. pantu, paredzot, ka PMLP ir pienākums pārlicināties, vai gada laikā par ārzemnieku ir veikti iedzīvotāju ienākuma nodokļa un sociālās apdrošināšanas maksājumi tādā apjomā, kas nav mazāks par ārzemniekam noteikto maksājumu minimumu gadā. Šāds noteikums liegtu iespēju ļaunprātīgi izmantot tiesības, vienlaikus novēršot ārzemnieku diskrimināciju.