



FICIL  
20

TOMORROW IS  
THE CONSEQUENCE  
OF NOW

Nostāja Nr. 2

2019. gada 30. maijs

## FICIL nostāja attiecībā uz darbaspēka pieejamību un kvalitāti

### 1. Kopsavilkums

Šajā Viedokļa ziņojumā par darbaspēka pieejamību un kvalitāti Ārvalstu investoru padome Latvijā (turpmāk – FICIL) uzsver joprojām pastāvošo akūto darbaspēka trūkumu un atbilstoša risinājuma neesamību, kā arī izsaka ierosinājumus saistībā ar darbinieku obligātās veselības stāvokļa pārbaudes un darbnespējas lapu (turpmāk – DNL) izsniegšanas kārtību.

FICIL augsti vērtē to, ka ir sagatavots jauns Imigrācijas likums, kas, domājams, ievērojami atvieglos daudzas formālas procedūras un paātrinās darbinieku piesaistīšanas procesu. Tajā pašā laikā FICIL vēlas atkārtoti uzsvērt, ka darbaspēka trūkums pēdējos gados kļūst arvien izteiktāks, tas ir vērojams kā augsti kvalificēta, tā zemāk kvalificēta darbaspēka segmentā. Darbaspēka trūkums jau tagad ietekmē un arī turpmāk ietekmēs Latvijas konkurētspēju un var kļūt par nopietnu bremsējošu faktoru valsts attīstībai.

Vēl viens būtisks jautājums, kuram, FICIL ieskatā, būtu nekavējoties jāpievērš uzmanība, ir darbnespējas lapu izsniegšanas kārtības kontrole, kā arī obligātās veselības pārbaudes (turpmāk – OVP) sistēmas uzlabošana. Lai gan nav noliedzams, ka kopējais darbinieku veselības stāvoklis ar katru gadu pasliktinās, nav pieļaujama situācija, ka DNL var tikt izsniegtas bez atbilstoša pamata, kā arī OVP tiek veikta formāli, nenovērtējot patieso darbinieka veselības stāvokli. Iepriekš minētie regulējuma un tā izpildes kvalitātes trūkumi rada ievērojamus zaudējumus darba devējiem, kā arī palielina ar darba drošību saistītos riskus.

### 2. Rekomendācijas

Šajā Viedokļa ziņojumā FICIL izvirza sekojošus būtiskākos ieteikumus darbaspēka trūkuma mazināšanai, kā arī jautājumu saistībā ar DNL izsniegšanu un OVP regulējumu sakārtošanai.

#### 1. Pasākumi darbaspēja trūkuma mazināšanai un uzņēmējdarbības veicināšanai

##### 1.1. Darbaspēka pieejamības jautājumi

FICIL vēlas uzsvērt, ka šobrīd valdības darba plānos neatrod īstermiņa darbaspēka pieejamības risinājumus, kas ir būtiski, lai ne tikai nodrošinātu ekonomikas attīstību tālākā perspektīvā, bet arī risinātu šī brīža aktuālos jautājumus.

### 1.1.1. Darbaspēka piesaiste no trešajām valstīm

FICIL nenoliedz, ka primāri uzmanība būtu jāvelta vietējā darbaspēka piesaistei vakantajām amata vietām, kā arī remigrācijas un dzimstības uzlabošanas pasākumiem. Tomēr pēdējos gados vērojamā tendence pierāda, ka darbaspēka trūkums ir kļuvis par nopietnu šķērslī Latvijas ekonomikas attīstībai. Tāpēc ir nepieciešams rast ātrus un efektīvus risinājumus šī brīža situācijā, līdz kamēr remigrācijas un dzimstības uzlabošanas pasākumu plāni sniedz rezultātu.

Tāpēc FICIL ierosina sekojošās 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.tml.);
- Autopārvadājumi
- Loģistika
- Pārtikas preču ražošana;
- Mazumtirdzniecība (ciktāl darba pienākumu izpildei nav nepieciešamas valsts valodas zināšanas).

### 1.1.2. Darbinieku ar invaliditāti iesaiste darba tirgū

Esošais Darba likuma 109. panta regulējums, kas ierobežo darba devēja tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kas ir persona ar invaliditāti, pretēji sākotnējam mērķim ir nevis veicinājis šādu darbinieku aizsardzību darba tirgū, bet gan atturējis darba devējus no darbinieku ar invaliditāti pieņemšanas darbā. FICIL rosina dzēst šo Darba likumā paredzēto ierobežojumu, darbinieku ar invaliditāti iesaisti darba tirgū veicinot ar efektīvākiem līdzekļiem - paredzot sistēmu darba devēju izdevumu atlīdzināšanai par darba vietas pielāgošanu šādu darbinieku vajadzībām un nodokļu atvieglojumu piešķiršanu, ja darba devējs nodarbina noteiktu skaitu darbinieku ar invaliditāti.

### 1.1.3. Virsstundu apmaksas regulējums

FICIL ieskatā, tikko pieņemtie grozījumi Darba likuma 68. pantā, kas paredz iespēju noteikt mazāku piemaksu par virsstundu darbu, ja nozarē ir noslēgta ģenerālvienošana, attieksies tikai uz ierobežotu uzņēmumu loku un ģenerālvienošanās noslēgšana prasīs salīdzinoši ilgu laiku, šāda kārtība attiecīgi nevar tikt uzskatīta par efektīvu risinājumu visām tautsaimniecības nozarēm. FICIL jau vairāku gadu garumā ir uzsvērusi, ka piemaksas apmērs par virsstundu darbu Latvijā ir būtiski lielāks nekā citās Eiropas Savienības valstīs paredzētais, kas negatīvi ietekmē Latvijas konkurētspēju citu valstu vidū.

Tāpēc FICIL rosina atgriezties pie diskusijas par virsstundu darba apmaksas vispārēju samazināšanu. Proti, FICIL jau iepriekš bija rosinājusi grozījumus Darba likumā, kas paredz piemaksas par virsstundu darbu noteikšanu 50% apmērā par pirmajām divām virsstundām normālā darba laika gadījumos un vidēji divdesmit virsstundām mēnesī summētā darba laika uzskaites gadījumos.

## 1.2. Reģionālās nodarbinātības un darbaspēka mobilitātes veicināšana

FICIL ieskatā, viens no centrālajiem līdzekļiem darbaspēka trūkuma risināšanai ir darbaspēka reģionālo resursu efektīvāka izlietošana, veicinot darbaspēka mobilitāti reģionu centros un Rīgā, kur ir visizteiktākais darbaspēka trūkums. Darbaspēka reģionālo mobilitāti būtiski kavē gan augstais nodokļu slogs darba devējiem saistībā ar darba spēka piesaisti no reģioniem, gan ierobežotais kvalitatīvu īres mājokļu un dienesta viesnīcu piedāvājums. Šie ierobežojumi īpaši negatīvi ietekmē zemāk atalgothu darbinieku kategorijas, kas nevar paši atļauties pilsētā īrēt atsevišķu dzīvokli.

FICIL rekomendē veicināt attiecīgās infrastruktūras attīstīšanu un reģionālās mobilitātes veicināšanu sekojošā ceļā:

1. Atbalstot uzņēmēju pieprasījumu pēc dienesta viesnīcām - nosakot, ka ar algas nodokli nav apliekami:
  - a) darba devēja maksājumi, ar kuriem tiek segti darbinieku īres izdevumi, ja darbinieka pastāvīgā dzīvesvieta ir citā pilsētā vai reģionā;
  - b) transporta izdevumi nokļūšanai darbā un mājās reģionā vai citā pilsētā, kurus sedz darba devējs no saviem līdzekļiem.
2. Iespējami drīz praktiski īstenojot programmu, kas paredz atbalstu pašvaldību kapitālsabiedrībām aizņemtās līdzekļus Valsts kasē dzīvojamā fonda izbūves un atjaunošanas veicināšanai.
3. Veicinot piedāvājumu darbaspēka infrastruktūras attīstītājiem līdzfinansējuma, nodokļu atvieglojumu vai publiski privātās partnerības ceļā.

### **1.3.Esošā darbaspēka profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas iespēju paplašināšana, ja šos izdevumus sedz darba devējs**

Straujajā digitalizācijas un robotizācijas laikmetā darbaspēka mūžizglītība un nemitīga kvalifikācijas paaugstināšana ir neatņemama saimnieciskās darbības sastāvdaļa, no kuras ieguvēji ir gan darbinieki, gan darba devēji, veicinot abu grupu konkurētspēju. Tomēr FICIL ieskatā pašreizējais Darba likuma regulējums neefektīvi aizsargā uzņēmēju investīcijas darbinieku kvalifikācijas celšanā, ja neilgi pēc apmācību pabeigšanas darbinieki no darba aiziet. Saskaņā ar šo regulējumu darba devējs var atprasīt apmācību izdevumus tikai tad, ja tie ir saistīti ar darbinieka darbu, taču šādai darbinieka konkurētspējas pilnveidošanai nav noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei.

Lai veicinātu darba devēju investīcijas darbinieku tālākmācībā un salāgotu darba devēju un darbinieku tiesības, FICIL iesaka veikt grozījumus Darba likuma 96.panta otrajā daļā. Šie grozījumi paredzētu, ka tad, ja darbinieki pēc savas iniciatīvas aiziet no darba trīs gadu laikā pēc apmācību beigām, darba devēji apmācību izdevumus var atgūt visos tajos gadījumos, kad tie ir saistīti ar darbinieku pašreizējo vai pēc apmācībām veicamo darbu. Vienlaicīgi Darba likumā būtu saglābjams noteikums, ka atmaksājamā summa samazinās proporcionāli laikam, ko darbinieks nostrādājis pie darba devēja pēc apmācību beigām.

## **2. Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana**

FICIL biedri jau vairāku gadu garumā ir norādījuši uz trūkumiem DNL izsniegšanas kārtībā un uzraudzībā. Prakses piemēri rāda, ka darbinieki nereti var saņemt DNL, lai gan tam nav objektīvs pamatojums. Līdzīgu situāciju nākas konstatēt arī ar OVP kārtību, kurā darbinieku veselības stāvokļa pārbaudes tiek veiktas formāli, ļaujoties tikai uz darbinieku mutiski sniegto informāciju. Ņemot vērā to, ka nepamatoti izsniegtās DNL un neatbilstoši veiktās OVP rada ne tikai zaudējumus darba devējiem, bet arī darba drošības risku citiem darbiniekiem, FICIL aicina nekavēties pievērst uzmanību šiem jautājumiem un nodrošināt regulējuma uzlabojumu.

### **2.1. EDS sistēmas uzlabošana, lai darba devējs varētu pārliecināties par izsniegto DNL**

Pašlaik EDS sistēmā darba devējiem nav iespējams nekavēties redzēt, ka darbiniekam tikusi izsniegta DNL. Minētais nereti rada grūtības darba devējam noskaidrot, vai darbinieks ir neattaisnoti neieradies darbā vai atrodas pārejošā darbnespējā. Turklāt, ņemot vērā, ka darba devēji nereti monitorē darbinieku darbnespējas cēloņus, EDS būtu svarīgi nošķirt gadījumus, kad DNL izsniegta slima bērna kopšanai.

Automātiska darbnespējas lapu atvēršanas reģistrēšana EDS būtiski uzlabotu darba devēju iespējas operatīvi reaģēt uz darbinieka prombūtni un nodrošināt nepārtrauktu uzņēmuma darbu. Savukārt skaidra informācija par gadījumiem, kad darbnespējas lapa izsniegta slima bērna kopšanai, uzlabotu darba devēja iespējas precīzāk analizēt riskus, kas saistīti ar darbu uzņēmumā.

## **2.2. Skaidra un efektīva kontroles mehānisma izveidošana, nepamatoti izsniegto DNL skaita samazināšanai.**

Nepamatoti izsniegtas DNL rada zaudējumus gan privātajā, gan publiskajā sektorā. Tāpēc FICIL ieskatā, būtu nepieciešams ieviest efektīvus kontroles mehānismus, lai nepieļautu šādas situācijas. Pretējā gadījumā neefektīva DNL izsniegšanas kontroles sistēma, rada tiešus zaudējumus darba devējiem, maksājot par 2.-9. darbnespējas dienu, kā arī apgrūtina pašu uzņēmumu ikdienas darbu. Tāpēc būtu nepieciešams pastiprināt pārbaudes ārstu praksēs un paredzēt administratīvos sodus par nepamatoti izsniegtām DNL.

## **2.3. Obligātās veselības pārbaudes procesa sakārtošana, lai tas sniegtu objektīvus datus par darbinieku veselības stāvokli**

FICIL biedri rosina paredzēt regulējumu vienveidīgas OVP veikšanai, lai nerastos situācijas, ka pie dažādiem arodslimību ārstiem ir atšķirīgi secinājumi par darbinieka piemērotību konkrētā amata izpildei. Arodslimību ārstu "Īpašas piezīmes un ieteikumi darba devējam" būtu jānosaka, kādi konkrēti ieteikumi var tikt ietverti, lai darba devēji varētu tos izpildīt un nebūtu iespējamās dažādas interpretācijas. Visbeidzot, būtu nepieciešams nodrošināt tādu OVP kārtību, lai darbinieki nevarētu noklusēt savas veselības problēmas. Viens no šādiem risinājumiem būtu ģimenes ārstu iesaistīšana šajā procesā.

## **3. Rekomendāciju pamatojums**

### **1. Pasākumi darbaspēka trūkuma mazināšanai un uzņēmējdarbības vides veicināšanai**

#### **1.1. Darbaspēka pieejamības jautājumi**

Darbaspēka pieejamība pēdējos gados ir radījusi ne tikai bažas ārvalstu investoru vidū Latvijas ekonomiskās attīstības kontekstā, bet arī ikdienas grūtības uzņēmējiem saistībā ar darbinieku atrašanu vakantajām amata vietām. FICIL augsti vērtē Ekonomikas ministrijas Ziņojumā par Darba tirgus vidējām un ilgtermiņa prognozēm izvirzītos mērķus strādāt pie remigrācijas un dzimstības veicināšanas, lai risinātu darbaspēka pieejamības jautājumus<sup>1</sup>. Tomēr FICIL vēlas uzsvērt, ka šobrīd valdības darba plānos neatrod īstermiņa darbaspēka pieejamības risinājumus, kas ir būtiski, lai ne tikai nodrošinātu ekonomikas attīstību tālākā perspektīvā, bet arī risinātu šī brīža aktuālos jautājumus. Lai varētu nonākt līdz risinājumiem, kas prasa ilgu laiku, ir nepieciešams arī adekvāti un savlaicīgi reaģēt un piedāvāt īslaicīgus, bet tomēr ātri realizējamus risinājumus.

Tāpēc FICIL vēlas rosināt valdībai apsvērt priekšlikumus, kuri var uzlabot šī brīža situāciju, lai būtu iespējams piesaistīt darba spēku vakantajām amata vietām un risināt ar darbaspēka trūkumu saistītos jautājumus. FICIL šajā nostājas ziņojumā izvirza praktiskus priekšlikumus darbaspēka trūkuma risināšanai, kuri ir realizējami pārskatāmā nākotnē.

#### **1.1.1. Darbaspēka piesaiste no trešajām valstīm**

<sup>1</sup> Ekonomikas ministrija. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm.  
[https://em.gov.lv/files/tautsaimniecibas\\_attistiba/dsp/EMZino\\_06072018\\_full.pdf](https://em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_06072018_full.pdf).

FICIL vairāku gadu garumā ir uzsvērusi, ka uzņēmējiem trūkst dažādu kvalifikācijas līmeņu darbinieku. Darbaspēka piesaiste no trešajām valstīm (ārpus Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomiskās zonas) līdz šim ir sevi pierādījusi, kā efektīvs un ātrs veids, kā risināt darbaspēka nepietiekamības problēmas. FICIL atzinīgi vērtē jau esošo regulējumu augsti kvalificētā darbaspēka piesaistei, tomēr akūts darbaspēka trūkums ir vērojams arī mazāk kvalificēta darbaspēka segmentā.

Šī brīža Latvijas valdības politika, FICIL ieskatā, neveicina darbaspēka pieejamības uzlabošanu Latvijas tirgū, kā arī neveicina Latvijas iedzīvotāju kvalifikācijas uzlabošanu, lai primāri tieši vietējie iedzīvotāji veiktu augsti kvalificētus darbus ar augstu pievienoto vērtību. Proti, ja no trešajām valstīm tiek piesaistīts tikai augsti kvalificēts darbaspēks, veidojas situācija, ka mazāk kvalificēta darba vietas atliek vietējiem Latvijas iedzīvotājiem. FICIL ieskatā, šāda pieeja nav pareiza un tālredzīga, ja mēs vēlamies tiekties uz Latvijas iedzīvotāju izglītības līmeņa paaugstināšanu un darbu veikšanu ar augstu pievienoto vērtību. Lai varētu izpildīt esošās Valdības deklarācijā norādīto par Latvijas iedzīvotāju iesaistīšanu darbos ar lielāku produktivitāti un augstāku atalgojumu, ir nepieciešams rast risinājumu to vakanto amata vietu aizpildīšanai, kas neprasa speciālu kvalifikāciju vai prasa mazāk kvalificētas prasmes.

Tāpēc FICIL ierosina atsevišķas nozarēs samazināt ārvalstniekiem nepieciešamo līdzekļu apmēru, to nosakot ne zemākā līmenī par vidējo bruto darba samaksu ārzemnieka paredzamajā nodarbinātības nozarē līdzīgi kā tas jau ir noteikts lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivkopības nozarē sezonas laikā. FICIL izsaka priekšlikumu samazināt ārvalstniekam nepieciešamo līdzekļu apmēru sekojošās nozarēs:

- Viesmīlības nozare (viesnīcas, restorāni u.tml.);
- Autopārvadājumi
- Loģistika
- Pārtikas preču ražošana;
- Mazumtirdzniecība (ciktāl darba pienākumu izpildei nav nepieciešamas valsts valodas zināšanas).

Šādā veidā ir iespējams rast pagaidu risinājumu darbaspēka trūkuma mazināšanai arī zemāk kvalificētu darbinieku segmentā un nodrošināt to, ka ekonomiskā attīstība netiek bremzēta, līdz kamēr ir remigrācijas un dzimstības uzlabošanas pasākumi sāk sniegt kādu rezultātu.

Šo regulējumu iespējams ieviest arī ar zināmiem papildu nosacījumiem, lai pasargātu darba tirgu no nekontrolēta darbaspēka pieplūduma. Šādi papildu nosacījumu var būt, piemēram, atkārtotas uzturēšanās atļaujas izsniegšana uz tāda paša pamata tikai pēc noteikta laika pēc iepriekšējās atļaujas termiņa beigām vai regulējuma ieviešana tikai uz laiku, kamēr attiecīgajās nozarēs ir konstatējams akūtais darbaspēka trūkums.

### **1.1.2. Darbinieku ar invaliditāti iekļaušana darba tirgū**

FICIL ļoti pozitīvi vērtē darbības, kas vērstas uz personu ar invaliditāti integrāciju sabiedrībā un iesaisti darba tirgū. Tomēr jau vairāku gadu garumā tiek apsvērts jautājums par nepieciešamību dzēst Darba likumā paredzētos ierobežojumus darba devējiem uzteikt darba līgumu personām ar invaliditāti.

Pašreizējais Darba likuma 109.panta otrās daļas regulējums ierobežo darba devēja tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kas ir persona ar invaliditāti, gadījumos, kad tiek veikta darbinieku skaita samazināšana. Šis ierobežojums rada grūtības gan darba devējiem, gan darbiniekiem – personām ar invaliditāti. Pretēji sākotnējam mērķim esošais tiesiskais regulējums nevis aizsargā darbiniekus ar invaliditāti, bet attur darba devējus no šādu darbinieku nodarbināšanas,

jo darba devēji nevēlas uzņemties risku, ka nepieciešamības gadījumā nebūs iespējams izbeigt darba tiesiskās attiecības Darba likuma 109. panta otrajā daļā paredzēto ierobežojumu dēļ.

Citās Eiropas Savienības valstīs nepastāv šādi ierobežojumi darba tiesisko attiecību izbeigšanai personām ar invaliditāti (piemēram, šādu ierobežojumu nav Vācijā, Beļģijā, Somijā, pārējās Baltijas valstīs u.c. valstīs). Tajā pašā laikā citās Eiropas Savienības valstīs ir atbalsta pasākumi darba devējiem, lai veicinātu šādu darbinieku nodarbināšanu. Attiecīgi FICIL ieskatā, būtu nepieciešams pievērsties šādiem pasākumiem, lai veicinātu darbinieku ar invaliditāti iesaisti darba tirgū un atbalstītu darba devējus, kuri nodarbina šādus darbiniekus. Būtu jāparedz skaidra sistēma, kā darba devējiem tiek atlīdzināti izdevumi, piemēram, par atbilstošas darba vietas iekārtošanu darbiniekam ar invaliditāti.

Tāpat būtu ieteicams vērtēt jautājumu par nodokļu atvieglojumiem tiem darba devējiem, kuri nodarbina zināmu skaitu darbinieku ar invaliditāti attiecībā pret kopējo darbinieku skaitu. Piemēram, darba devējs nodarbina vairāk nekā 5 darbiniekus ar invaliditāti, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina mazāk nekā 50 darbiniekus; vismaz 10 darbiniekus ar invaliditāti, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vairāk nekā 51 darbiniekus, bet mazāk nekā 100; vismaz 10 procenti no darbinieku skaita ir darbinieki ar invaliditāti, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darbiniekus u.tml.

### **1.1.3. Virsstundu apmaksas regulējums**

Virsstundu apmaksas regulējums jau vairāku gadu garumā tiek norādīts kā viens no jautājumiem, kurš mazina Latvijas konkurētspēju pārējo Baltijas valstu vidū. Lai gan tikko tika pieņemti grozījumi Darba likumā attiecībā uz iespēju maksāt mazāku piemaksu par virsstundu darbu, ja nozarē ir noslēgta ģenerālvienošana, kas paredz minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu vismaz 50% apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, FICIL vērs uzmanību uz to, ka jautājums par vispārējo piemaksu samazināšanu par virsstundu darbu joprojām ir aktuāls.

Proti, Latvijā ģenerālvienošana nozarē nav izplatīts tiesiskais rīks savstarpējo jautājumu noregulēšanai darba devēju un darbinieku starpā. Lai gan FICIL viennozīmīgi piekrīt, ka ģenerālvienošana nozarē var kļūt par efektīvu līdzekli darbinieku darba apstākļu uzlabošanai, ir jāņem vērā, ka nevar gaidīt ātrus rezultātus šajā jomā. Turklāt daudzi uzņēmumi darbojas dažādās nozarēs un ne vienmēr ir iespējams tos pieskaitīt kādai konkrētai tautsaimniecības nozarei. Attiecīgi ģenerālvienošana noslēgšana nav ātrs un efektīvs līdzeklis virsstundu darba apmaksas sistēmas uzlabošanai (minēto pierāda Latvijas būvuzņēmēju ģenerālvienošana noslēgšanas ilgais process), kas jau šobrīd ir nopietns trūkums Latvijas darba tirgus regulējumā attiecībā pret citu Baltijas valstu tiesisko regulējumu virsstundu apmaksas sakarā.

Tāpēc FICIL rosina atgriezties pie diskusijas par virsstundu darba apmaksas vispārēju samazināšanu. Proti, FICIL jau iepriekš bija rosinājusi grozījumus Darba likumā, kas paredz piemaksas par virsstundu darbu noteikšanu 50% apmērā par pirmajām divām virsstundām normālā darba laika gadījumos un vidēji divdesmit virsstundām mēnesī summētā darba laika uzskaites gadījumos. Šāds regulējums varētu attiekties uz tautsaimniecības nozarēm, kurās nav noslēgta ģenerālvienošana, kas paredz minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu vismaz 50% apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes.

## **1.2. Reģionālās nodarbinātības un darbaspēka mobilitātes veicināšana**

### *Nodokļi par reģionālā darba spēka mājokļa un transporta izdevumiem*

Virktne FICIL biedru jau pašlaik veic darbaspēka reģionālās mobilitātes veicināšanas pasākumus, darbaspēka resursus piesaistot reģionālajiem centriem. Tomēr praksē uzņēmēji saskaras ar šķēršļiem, kas šādu darbaspēka mobilitāti būtiski apgrūtina. Kā centrālie šķēršļi norādāmas pārmērīgās izmaksas, kas saistītas ar reģionālā darbaspēka piesaisti, kā arī atbilstošas dzīvojamās platības trūkums reģionālajos centros un piepilsētās.

Ja darba devējs darbiniekam apmaksā transporta un mājokļa izdevumus, šie maksājumi ir uzskatāmi par darbinieka ar algas nodokli 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%). Šāds reģionālā darbaspēka piesaistes pasākumiem piemērojama nodokļu slogs padara mobilitātes pasākumus par saimnieciski nepamatotiem, kavējot darbaspēka piesaisti un samazinot uzņēmumu konkurētspēju.

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

### *Dzīvojamā fonda izbūves veicināšana*

Otrs būtiskais, darbaspēka piesaisti kavējošais apstāklis ir nepietiekamais dzīvojamais fonds reģionālajos centros. Turgus pašlaik šo problēmu neatrisina, jo investīcijām dzīvojamo namu būvniecībā ir ilgs atmaksas termiņš, iedzīvotāju maksāspējai esot salīdzinoši zemi. Ievērojot minēto, nepieciešama arī valsts un pašvaldību iesaiste situācijas risināšanā.

FICIL pozitīvi vērtē valdības izstrādāto programmu, kas paredz iespēju pašvaldību kapitālsabiedrībām aizņemt līdzekļus Valsts kasē un atbalstīt dzīvojamo īres māju celtniecību, atjaunošanu, pārbūvi vai jaunuzceltu, atjaunotu vai pārbūvētu dzīvojamo īres namu iegādi. Tomēr līdz programmas praktiskai ieviešanai nepieciešams veikt izmaiņas normatīvajā regulējumā - likumā "Par palīdzību dzīvokļa jautājumu risināšanā" un citos normatīvajos aktos. Tāpat nepieciešams saņemt Eiropas Komisijas saskaņojumu. Ņemot vērā akūto darbaspēka trūkumu, šīs programmas īstenošanai piešķirama izteikta prioritāte.

FICIL uzskata, ka valdība dzīvojamā fonda izbūvi un atjaunošanu var efektīvi veicināt arī ar citiem līdzekļiem. Pieprasījumu pēc īres namiem veicinātu iepriekš norādītās izmaiņas nodokļu regulējumā attiecībā uz darba devēju maksājumiem par darbinieku transporta un mājokļa izdevumiem. Vienlaicīgi darbaspēka piesaistei nepieciešamās dzīvojamās platības izbūves attīstību iespējams veicināt, stimulējot šādas dzīvojamās platības piedāvājumu. Tas panākams, ieviešot un īstenojot programmas, kas paredz līdzfinansējuma, nodokļu atvieglojumu piešķiršanu vai publiski privātās partnerības ceļā.

## **1.3. Esošā darbaspēka profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas iespēju paplašināšana, ja šos izdevumus sedz darba devējs**

DL 96. panta otrajā daļā pašlaik noteikts, ka vienošanos par darbinieka kvalifikācijas celšanas izdevumu atgūšanu darba devējs ar darbinieku var slēgt tikai tad, ja kvalifikācijas celšanas pasākumi ir saistīti ar darba pienākumu veikšanu, bet tiem nav noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei. Tādējādi pašreizēja regulējuma ietvaros rodas situācija, kurā darba devējs nav tiesīgs atprasīt tādus darbinieka kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumus, kuru nepieciešamību noteic konkrētā darba raksturs.

FICIL ieskatā šim DL 96. panta otrajā noteiktajam ierobežojumam, 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, darba devēji ir spiesti meklēt darbaspēku ārvalstīs vai vismaz daļēji pārcelt uz tām saimniecisko darbību.

DL 96. panta ceturtajā daļā noteikti papildu kritēriji, kas jāievēro, lai darba devēja un darbinieka vienošanās par apmācībām būtu pieļaujama. Viens no šādiem kritērijiem būtiski aizsargā darbinieku intereses, paredzot, ka atprasāmie apmācību izdevumu proporcionāli samazinās atbilstoši laikam, ko darbinieks nostrādājis pie darba devēja pēc apmācību beigām. FICIL uzskata, ka šāds darbinieku tiesības aizsargājošs mehānisms DL būtu saglabājams.

FICIL ieskatā par samērīgu darba devēju un darbinieku tiesību salāgojumu būtu uzskatāms risinājums, ka darba devējs var atprasīt arī tos izdevumus, kas veikti par kvalifikācijas celšanas pasākumiem, ka nepieciešami attiecīgā darba izpildei. Turklāt šādas vienošanās maksimālais termiņš, kurā darba devējs ir tiesīgs vismaz daļēji atgūt savas investīcijas, būtu pagarināms līdz 3 gadiem.

Līdz ar to, lai nodrošinātu iespēju īstenot apmācību izdevumu atlīdzināšanas iespējas, kā arī lai veicinātu darba devējus ieguldīt darbinieku tālākapmācībā un salāgotu darba devēju un darbinieku tiesības, 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;*

[..]

## **2. Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana**

FICIL biedri jau vairāku gadu garumā ir norādījuši uz trūkumiem DNL izsniegšanas kārtībā un uzraudzībā. Prakses piemēri rāda, ka darbinieki nereti var saņemt DNL, lai gan tam nav objektīvs pamatojums. Atbildīgo iestāžu, tai skaitā Labklājības ministrijas un Veselības inspekcijas, veiktā uzraudzība ir acīmredzami nepietiekama un nesavlaicīga. Ārsti, kuri nepamatoti izsniedz DNL, faktiski nekādā veidā netiek sodīti, attiecīgi nepamatotu DNL izsniegšanas kontroles mehānisms nedarbojas. Nepamatoti izsniegtas DNL rada finansiālus zaudējumus darba devējiem, jo darba devējam ir jāmaksā par 2.-9. darbnespējas dienu.

Līdzīgu situāciju nākas konstatēt arī ar OVP kārtību, kurā darbinieku veselības stāvokļa pārbaudes tiek veiktas formāli, paļaujoties tikai uz darbinieku mutiski sniegto informāciju. FICIL biedri ir saskārušies ar situācijām, ka darbinieki noklusē nopietnas veselības problēmas, lai saņemtu pozitīvu



atzinumu OVP. Arī šāda situācija ir nepieļaujama un rada būtisku darba drošības risku ne tikai negodprātīgam darbiniekam, bet arī darba devējam un citiem darbiniekiem.

## 2.1. EDS sistēmas uzlabošana, lai darba devējs varētu pārliecināties par izsniegto DNL

Darba devēju biežāk konstatētie sarežģījumi, kas saistīti ar darbnespējas lapu ("DNL") izsniegšanu, ir šādi:

- Šobrīd EDS sistēmā darbnespējas lapas izsniegšanu var redzēt tikai tad, kad ārsts DNL ir "slēdzis". DNL atvēršanas faktu darba devējs var uzzināt tikai tad, ja darbinieks pats par to informē.

Praksē tas rada daudzus sarežģījumus darba devējam. Piemēram, ja darbinieks neierodas darbā un nepaziņo darba devējam par prombūtnes iemeslu, darba devējam nav iespējams operatīvi plānot darbus uzņēmumā, jo nav skaidrs, vai darbinieks ir saslimis, vai ļaunprātīgi nenāk uz darbu. Pēdējā gadījumā darba devējam ir tiesības atbrīvot šādu darbinieku no darba un meklēt vietā citu. Nezinot darbinieka prombūtnes iemeslu, uzņēmumam nav iespēju operatīvi pielāgot uzņēmuma darbību, lai pēc iespējas novērstu darbinieka prombūtnes dēļ radušos sarežģījumus.

- Izsniedzot darbnespējas lapu B personai, kas kopj slimu bērnu vecumā līdz 14 gadiem, pēc DNL noslēgšanas darba devējs EDS darbinieka prombūtnes iemeslu redz kā "cits cēlonis".

Ņemot vērā, ka darba devēji analizē darbinieku darbnespējas cēloņus un izstrādā pasākumu plānus, lai pēc iespējas uzlabotu darba apstākļus un novērstu potenciālus riskus darbinieku veselībai, darba devējam ir svarīgi zināt, ka konkrētā darbinieka darbnespēja nav saistīta ar paša darbinieka saslimšanu (attiecīgi – apstākļiem darba vietā). Iztrūkstot informācijai par to, ka darbinieka prombūtne nav saistīta ar viņa paša saslimšanu, darba devējs nevar pilnvērtīgi analizēt datus par riska faktoriem uzņēmumā un atbilstoši reaģēt.

Automātiska darbnespējas lapu atvēršanas reģistrēšana EDS būtiski uzlabotu darba devēju iespējas operatīvi reaģēt uz darbinieka prombūtni un nodrošināt nepārtrauktu uzņēmuma darbu. Savukārt skaidra informācija par gadījumiem, kad darbnespējas lapa izsniegta slima bērna kopšanai, uzlabotu darba devēja iespējas precīzāk analizēt riskus, kas saistīti ar darbu uzņēmumā.

## 2.2. Skaidra un efektīva kontroles mehānisma, tai skaitā, preventīva, izveidošana, lai samazinātu nepamatoti izsniegtās DNL

Lai pēc iespējas mazinātu nepamatoti izsniegto darbnespējas lapu skaitu, kas rada zaudējumus gan privātajā, gan publiskajā sektorā, FICIL pārstāvošo darba devēju ieskatā būtu nepieciešams ieviest kontroles mehānismu. Ņemot vērā, ka līdz ar e-veselības ieviešanu ir būtiski uzlabojušās iespējas veikt analīzi par izsniegtajām DNL, tiek ierosināti šādi konkrēti pasākumi:

- **Regulāras pārbaudes ārstu praksēs.** Katru gadu tiek veiktas noteikta skaita pārbaudes izlases veidā (pēc nejaušības principa), kā arī mērķtiecīgas pārbaudes tajās ārstu praksēs, kurās saskaņā ar e-veselībā pieejamiem datiem ir izsniegts ievērojami lielāks skaits DNL kā citur. Papildu pārbaudes veicamas tajās ārstu praksēs, kurās iepriekš konstatētas nepamatoti izsniegtas DNL un/vai konstatēti pārkāpumi DNL izsniegšanā.
- **Administratīvā soda noteikšana ārstniecības personai par nepamatoti izsniegtu DNL.** Sods būtu diferencējams, nosakot to lielāku par atkārtotu nepamatotas DNL gadījumu.
- Pacienti adresēti informatīvi plakāti ārstu praksēs ar viegli uztveramu informāciju par pacienta pienākumu sniegt patiesu informāciju par savu veselības stāvokli.

### **2.3.Obligātās veselības pārbaudes procesa sakārtošana, lai tas sniegtu objektīvus datus par darbinieku veselības stāvokli**

FICIL biedri ir vairākkārtīgi norādījuši uz situāciju, ka OVP nesniedz objektīvu priekšstatu par darbinieku veselības stāvokli. Tāpēc FICIL ierosina vērtēt jautājumu par OVP pārbaudes procesa izmaiņām vai arī ģimenes ārsta iesaistīšanu šajā procesā, jo nereti darbinieki arodslimību ārstu neinformē par hroniskām saslimšanām vai to apzināti noklusē.

Kārtību, kādā veicama obligātā veselības pārbaude tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgi darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi reglamentē Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumi Nr.219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”. Lai gan noteikumos ir noteikta kārtība obligāto veselības pārbažu veikšanai, praksē ir radušies vairāki jautājumi par OVP veikšanas kārtību un to lietderību, tāpēc FICIL izsaka sekojošus priekšlikumus OVP procesa uzlabošanai:

1. Būtu nepieciešams vienots reģistrs, kur atrodama informācija par darbinieka veselības stāvokļa atbilstību un piezīmes, jo praksē ir konstatēti gadījumi, kad darbinieks vizītē pie viena arodslimību ārsta tiek novērtēts ar vērtējumu “neatbilst” kādā no punktiem, bet pie cita arodslimību ārsta – ar vērtējumu “atbilst”.
2. Arodslimību ārstu “Īpašas piezīmes un ieteikumi darba devējam” (12.punkts OVP kartē) bieži ir ļoti nekonkrētas un neviennozīmīgi interpretējamās, kas rada sarežģījumus darba devējiem, lai izpildītu arodslimību ārsta rekomendācijas darba vides pielāgošanai konkrētajam nodarbinātajam.
3. Reģionos un ārpus lielākajām pilsētām konstatējamās ierobežotas OVP pakalpojuma saņemšanas iespējas un termiņi, kas kavē darbinieka darba uzsākšanu. Citviet process var aizņemt pat vairākas nedēļas, kamēr tiek veikti visi nepieciešamie izmeklējumi, kā arī tiek tērēts darbinieka laiks un līdzekļi (pirmreizējā OVP). Pēc būtības šādā situācijā darba devējs nevar darbinieku nodarbināt, jo nav zināma darbinieka veselības stāvokļa atbilstība veicamajam darbam. Piemēram, iesaistot ģimenes ārstus šajā atbilstības novērtēšanas procesā, rezultāts varētu tikt sasniegts ievērojami ātrāk un, iespējams, objektīvāk, jo ģimenes ārstam ir pieejama plašāka informācija par personu.
4. Lai nodrošinātu to, ka darbinieks neslēpj patieso informāciju par savu veselības stāvokli, OVP procesā būtu jāiesaista ģimenes ārsti, kuri varētu sniegt papildu informāciju par darbinieka veselības stāvokli, veiktajām pārbaudēm un hroniskām saslimšanām. Otra alternatīva varētu būtu OVP procesa uzlabošana, lai neveidotos situācijas, ka darbinieks var noklusēt savas veselības problēmas un tās netiek atklātas arī pašā OVP procesā. Piemēram, nosakot papildu pārbaudes vai pieprasot jau veikto veselības pārbažu rezultātus, ja tādas ir veiktas iepriekšējā pusgadā vai gadā.