



FICIL Nostāja Nr. 3

Ārvalstu investoru padomes Latvijā nostāja attiecībā uz darbaspēka jautājumiem

2020. gada 10. septembris

Kopsavilkums



Šajā Nostājas ziņojumā par darbaspēka jautājumiem Ārvalstu investoru padome Latvijā (turpmāk – FICIL) uzsver virkni jautājumu, kuru aktualitāte ir nemainīga neatkarīgi no ārkārtējās situācijas valstī un tās iespējamām ekonomiskām sekām. Tāpēc šī gada Nostājas ziņojumā FICIL izvirza priekšlikumus, attiecībā uz esošā darbaspēka profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas iespēju paplašināšanu, kā arī reģionālās nodarbinātības un darbaspēka mobilitātes veicināšanu, kas var kļūt vēl aktuālāki paredzamās ekonomiskās lejupslīdes kontekstā. Lai gan darbaspēka trūkuma jautājumā ārkārtējā situācija valstī un tās iespējamās ekonomiskās sekas var būt ieviesušas zināmas korekcijas, FICIL ieskatā, darbaspēka pieejamības jautājums ir jāskata ilgtermiņa kontekstā, lai laikā, kad ekonomiskā situācija valstī uzlabojas, tā netiek sabremzēta ar nepietiekamu darbaspēka pieejamību. FICIL augsti vērtē to, ka tika pieņemti grozījumi vairākos Ministru kabineta noteikumos, lai mazinātu birokrātiskos šķēršļus ārvalstu darbaspēka uzaicināšanā, kā arī ir sagatavots jauns Imigrācijas likums, kas, domājams, ievērojami atvieglos daudzas formālas procedūras un paātrinās darbinieku piesaistīšanas procesu. Vēl viens būtisks jautājums, kuram FICIL ir pievērsusi uzmanību jau vairāku gadu garumā un kurš joprojām nav ticis atbilstošā veidā risināts, 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 izsniegta 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.

Saturs

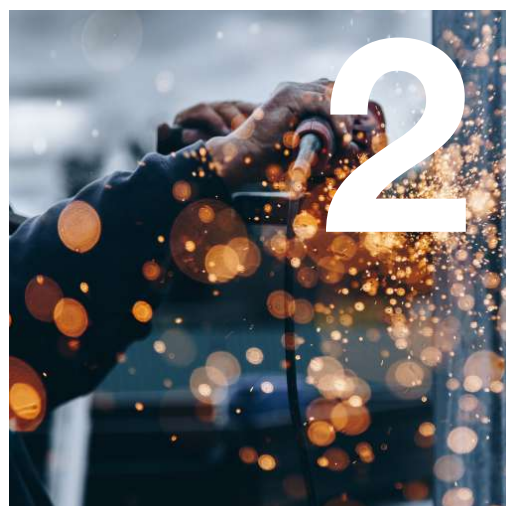


Pasākumi uzņēmējdarbības
veicināšanai un darbaspēka
efektīvākai izmantošanai

5.-7., 11.-15. lpp.

Darbinieku veselības
stāvokļa un darbnespējas
jautājumu risināšana

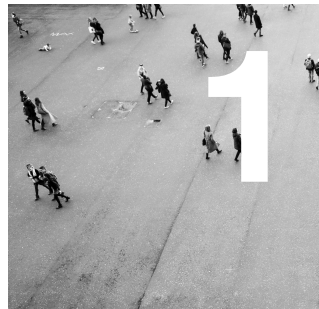
8.-9., 16.-20. lpp.



Grozījumi Darba
likumā

10., 21. lpp.

Rekomendācijas



Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai un darbaspēka efektīvākai izmantošanai

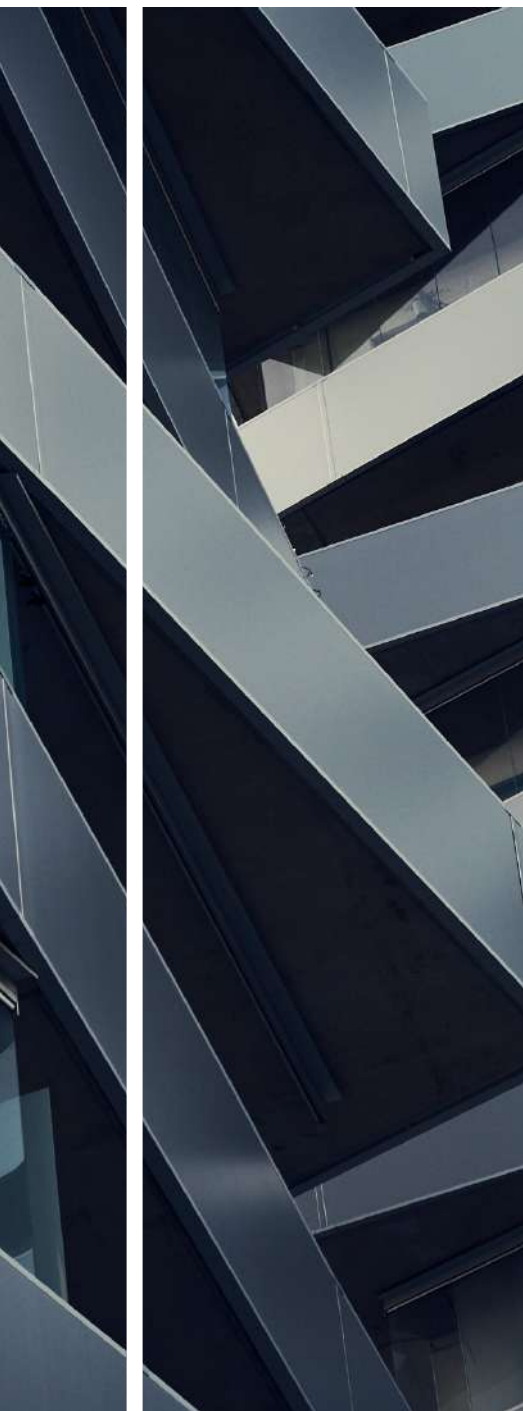
Cilvēkresursu pārvaldības ietvara maiņa – Nodarbinātības Valsts Aģentūra kalpo par vienotu Latvijas cilvēkresursu pārvaldības platformu

Pieejamajam darbaspēkam un darba devējiem ir nepieciešama vienota platforma – cilvēkresursu pārvaldības modelis, lai valsts palīdzētu nenodarbinātajiem ātrāk atgriezties darba tirgū, mazinot pabalstu slogu valsts budžetam. Pašreizējā NVA darba tirgus platforma nav efektīva, jo tā pilnībā neatbilst mūsdienu saziņas platformu prasībām, tai trūkst komunikācijas iespēju un redzamības. Ir nepieciešams izstrādāt spēcīgu stratēģiju, veidojot vienotu platformu un iesaistot publisko un privāto sektoru. Tam jānotiek kontrolētā veidā, sniedzot visaptverošu informāciju par esošajām darba iespējām gan bezdarbniekiem

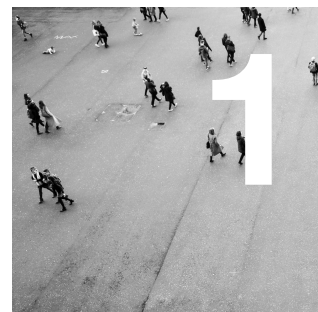
Esošā darbaspēka profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas iespēju paplašināšanu

Straujajā digitalizācijas un robotizācijas laikmetā darbaspēka mūžizglītība un nemītīga kvalifikācijas paaugstināšana ir neatņemama saimnieciskās darbības sastāvdaļa, no kuras ieguvēji ir gan darbinieki, gan darba devēji, veicinot abu grupu konkurētspēju. Vēl jo aktuālāks šis jautājums var kļūt pēc ārkārtējās situācijas beigām un saimnieciskās darbības apjumu atjaunošanās, kad darba devējiem būs nepieciešams darbaspēks un personas, kuras kļuvušas par bezdarbniekiem ārkārtējās situācijas dēļ, meklēs jaunas darba vietas. Tāpēc būtu jāsniedz vairāk iespēju darba devējiem iesaistīties darbinieku apmācībā un kvalifikācijas celšanā, tajā pašā laikā aizsargājot darba devēju intereses.

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 šādi darbinieka konkurētspējas pilnveidošanai nav noteicoša nozīme nolīgta darba izpildei.



Rekomendācijas



Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai un darbaspēka efektīvākai izmantošanai

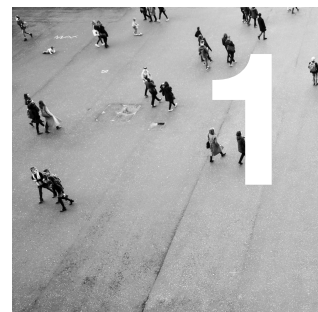
Lai veicinātu darba devēju investīcijas darbinieku tālākapmācībā un salāgotu darba devēju un darbinieku tiesības, FICIL iesaka veikt grozījumus Darba likuma 96.panta otrajā daļā. Šie grozījumi paredzētu, ka tad, ja darbinieki pēc savas iniciatīvas aiziet no darba trīs gadu laikā pēc apmācību beigām, 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.

Esošais likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" (turpmāk – IIN likums) regulējums arī kavē darba devēju vēlmi iesaistīties darbinieku izglītībā, sedzot izdevumus par augstākās izglītības iegūšanu. Proti, IIN likuma 8. panta otrajā daļā paredzēts, ka *par ienākumiem, par kuriem ir jāmaksā algas nodoklis, atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem tiek pieskaitīta darba alga, prēmijas, vienreizēja un sistemātiska atlīdzība un citi ienākumi, ko darbinieks saņem uz pašreizējo vai iepriekšējo darba attiecību pamata komercsabiedrībās (...).* Savukārt Ministru kabineta 21.09.2010. noteikumu Nr. 899 Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība 18.² 3.1. apakšpunktā noteikts, ka, piemērojot likuma 8. panta otro daļu, *ienākumi, par kuriem nav jāmaksā algas nodoklis, ir darba devēja segtie izdevumi par darbinieka apmācību, lai iegūtu, uzlabotu vai paplašinātu darbā, profesijā, amatā vai arodā nepieciešamās iemaņas un zināšanas (izņemot vispārējās izglītības iegūšanu un augstākās izglītības iegūšanu).*

Secināms, ja darba devējs vēlas segt darbinieka izdevumus par augstākās izglītības iegūšanu, šie maksājumi tiks uzskatīti par darbinieka ienākumu un aplikti ar iedzīvotāju ienākuma nodokli un attiecīgo obligāto sociālās apdrošināšanas atskaitījumu. Ņemot vērā to, ka arī Latvijas Republikas valdības nostāja ir pēc iespējas veicināt augstākās izglītības iegūšanu un augstas pievienotās vērtības pakalpojumu sniegšanu, esošais IIN likuma un Ministru kabineta 21.09.2010. noteikumu Nr. 899 Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība regulējums faktiski neveicina iepriekš minēto mērķu sasniegšanu, bet tieši pretēji attur darba devējus no finanšu līdzekļu ieguldīšanas darbinieku augstākās izglītības iegūšanā. Tāpēc FICIL ierosina dzēst Ministru kabineta 21.09.2010. noteikumu Nr. 899 Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība 18.² 3.1. apakšpunktu.



Rekomendācijas



Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai un darbaspēka efektīvākai izmantošanai

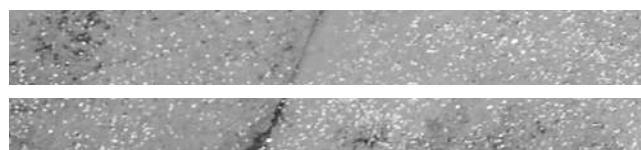
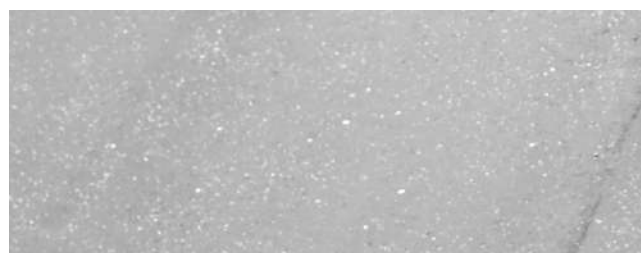
Reģionālās nodarbinātības un darbaspēka mobilitātes veicināšana

FICIL ieskatā, reģionālās mobilitātes un nodarbinātības jautājumi ir bijuši aktuāli jau vairāku gadu garumā, tomēr, ņemot vērā arī esošo situāciju, viens no centrālajiem līdzekļiem ārkārtējā stāvokļa seku mazināšanai varētu būt tieši reģionālās nodarbinātības un mobilitātes veicināšana. 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 atalgotu darbinieku kategorijas, kas nevar paši atļauties pilsētā īrēt atsevišķu dzīvokli.

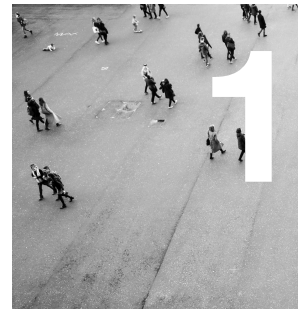
FICIL rekomendē veicināt attiecīgās infrastruktūras attīstīšanu un reģionālās mobilitātes veicināšanu sekojošā ceļā:

1. Atbalstot uzņēmēju pieprasījumu pēc dienesta viesnīcām - nosakot, ka ar algas nodokļiem nav apliekami:
 - a. darba devēja maksājumi, ar kuriem tiek segti darbinieku īres izdevumi, ja darbinieka pastāvīgā dzīvesvieta ir citā pilsētā vai reģionā;
3. Veicinot piedāvājumu darbaspēka infrastruktūras attīstītājiem līdzfinansējuma, nodokļu atvieglojumu vai publiski privātās partnerības ceļā.

Šie risinājumi no FICIL puses ir tikuši piedāvāti vairāku gadu garumā un par tiem ir bijusi diskusija ar dažādām valsts iestādēm, tomēr kādi ievērojami uzlabojumi nav konstatējami. Tāpēc esošās situācijas kontekstā, būtu jo īpaši svarīgi sniegt papildu iespējas darba devējiem piesaistīt darbaspēku no reģioniem ar zemāku nodarbinātības līmeni, lai veicinātu ekonomikas attīstību.



Rekomendācijas



Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai un darbaspēka efektīvākai izmantošanai

Darbaspēka pieejamības regulējums

Laikā, kad darbaspēka pieejamības problēma uz kādu laiku ir mazinājusies ārkārtējās situācijas dēļ, FICIL aicina joprojām risināt jautājumu par atbilstošāka regulējuma ieviešanu ārvalstu darbaspēka piesaistei. Savlaicīgu mehānismu ieviešana ārvalstu darbaspēka piesaistei būtu tālredzīgs risinājums, lai brīdī, kad ekonomiskās attīstība ir nonākusi fāzē, kad ir nepieciešamas papildu darba rokas, darba devēji tās ātri un vienkārši varētu piesaistīt, tai skaitā no trešajām valstīm. Tādā veidā netiktu arī nevajadzīgi bremsēta valsts ekonomiskā attīstība, kas jau faktiski bija noticis 2019. gada beigās/2020. gada sākumā, kad atbilstoši ekonomistu vērtējumam ekonomiskā attīstība sāka palēnināties, kā vienu no iemesliem minot, tieši darbaspēka trūkumu.

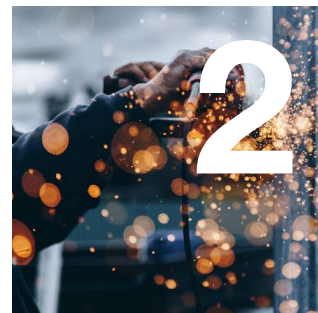
FICIL nenoliedz, ka primāri uzmanība būtu jāvelta vietējā darbaspēka piesaistei vakantajām amata vietām, tāpēc arī Viedokļa ziņojumā tiek piedāvāti risinājumi darba devēju iesaistei darbinieku apmācībā un kvalifikācijas paaugstināšanā, tāpat ir nepieciešami risinājumi remigrācijas un dzimstības uzlabošanas pasākumiem. Tomēr pēdējo gadu pieredze pierādīja, ka darbaspēka trūkums bija kļuvis par nopietnu šķērslī Latvijas ekonomikas attīstībai. Tāpēc joprojām ir nepieciešams domāt par tālredzīgiem risinājumiem trešo valstu darbaspēka piesaistei, lai izvairītos no nevajadzīgas ekonomiskās attīstības bremsēšanās, kas būs jo īpaši svarīgi periodā pēc ārkārtējās situācijas beigām.

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).



Rekomendācijas



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 saņem 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. FICIL rosināja tikšanās gan ar Veselības ministrijas un Labklājības ministrijas pārstāvjiem, gan Veselības inspekcijas un ģimenes ārstu asociāciju pārstāvjiem, lai kopīgi rastu risinājumu esošajai situācijai. Tikšanos laikā tika atzīts, ka ir virkne problēmu šajos jautājumos, kuras būtu nepieciešams risināt.

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.

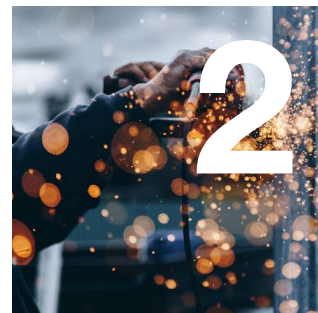
EDS sistēmas uzlabošana, lai darba devējs varētu pārliecināties par izsniegto DNL

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.

Automātiska darbnespējas lapu atvēršanas reģistrēšana EDS būtiski uzlabotu darba devēju iespējas operatīvi reaģēt uz darbinieka prombūtni un nodrošināt nepārtrauktu uzņēmuma darbu. Tāpēc, lai gan FICIL apzinās esošās problēmas ar e-veselības sistēmu, FICIL ieskatā, informācijas iekļaušana par atvērto DNL EDS sistēmā ir ne mazāk akūta nepieciešamība. Papildu minētajam FICIL ierosina EDS sistēmā vienlaicīgi iekļaut arī informāciju ne tikai par datumu, kad DNL atvērta, bet arī precīzu laiku, kad DNL izsniegta, kā arī darbiniekam noteikto ārstēšanās režīmu.



Rekomendācijas



Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana

Skaidra un efektīva kontroles mehānisma izveidošana, nepamatoti izsniegto DNL skaity samazināšanai

Nepamatoti izsniegtas DNL rada zaudējumus gan privātajā, gan publiskajā sektorā. Tāpēc FICIL ieskatā, būtu nepieciešams ieviest efektīvākus 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 veikt regulārākas pārbaudes ārstu praksēs un paredzēt nopietnākus administratīvos sodus par nepamatoti izsniegtām DNL.

Obligātās veselības pārbaudes procesa sakārtošana, lai tas sniegtu objektīvus datus par darbinieku veselības stāvokli

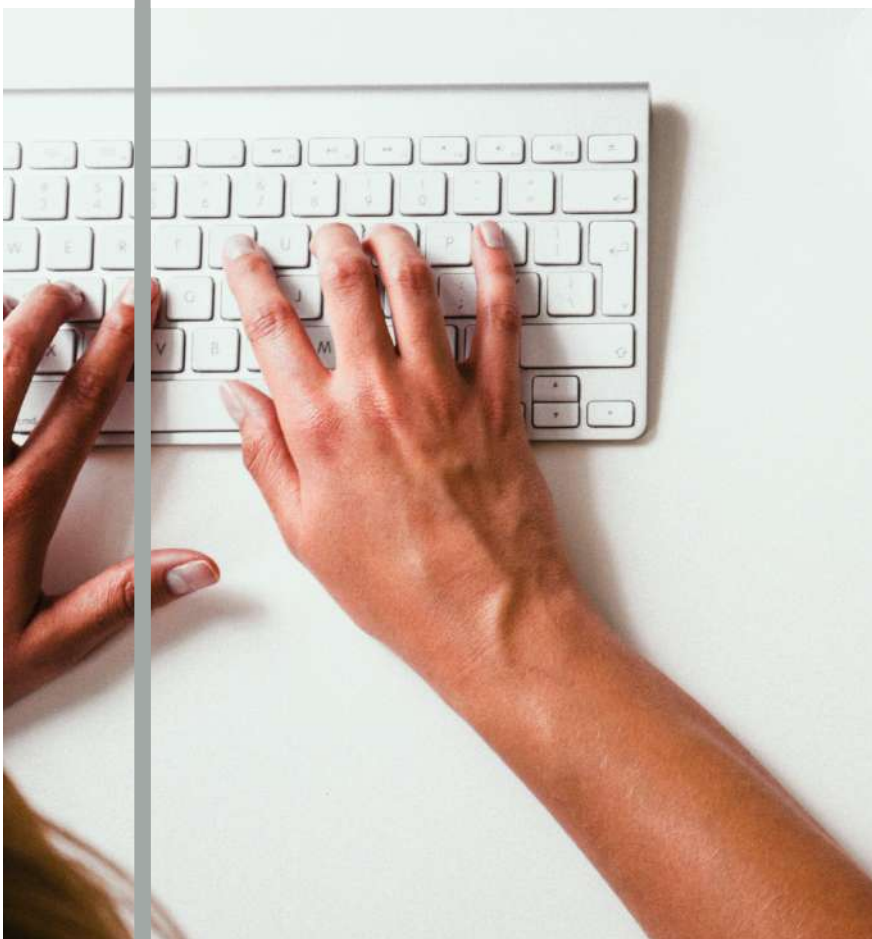
FICIL biedri rosina paredzēt regulējumu vienveidīgas OVP veikšanai, lai nerastos situācijas, ka pie dažādiem arodslimību ārstiem ir atšķirīgi secinājumi par darbinieka piemērotību konkrētā amata izpildei, jo īpaši tas ir svarīgi darbu īpašos apstākļos gadījumā. Arodslimību ārstu "Īpašas piezīmes un ieteikumi 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, vismaz saņemot atzinumu par pacienta vispārējo veselības stāvokli vai iepriekš veikto izmeklējumu iesniegšana OVP procesā.



Rekomendācijas



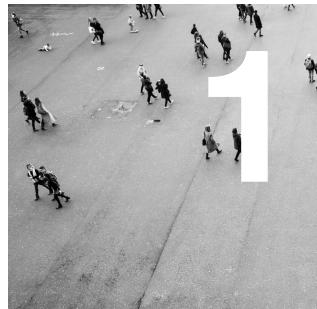
Grozījumi Darba likumā



Nepilna summētā darba laika ieviešana

Šī brīža Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) publiski paustā pozīcija ir, ka nepilns summētais darba laiks ir aizliegts. FICIL biedru ieskatā šāda nostāja būtiski ierobežo darba devēju un darbinieku iespējas vienoties par savstarpēji pieņemamu darba laika plānošanas modeli. Ņemot vērā pretrunīgo tiesu praksi šajā jautājumā un atšķirīgos juristu viedokļus, būtu nepieciešams precizēt Darba likumu, nosakot, ka summētā darba laika organizācija ir pieļaujama arī nepilna laika darbiniekiem.

Pamatojums Rekomendācijām



Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai un darbaspēka efektīvākai izmantošanai



Nemot vērā ārkārtējo situāciju Latvijas Republikā un pasaulē, FICIL vērš uzmanību uz ilgtermiņa mērķiem, lai ne tikai novērstu ārkārtējās situācijas sekas ekonomikas kontekstā, bet nodrošinātu arī atbilstoši apmācīta un kvalificēta darbaspēka esamību Latvijas Republikā, kā arī tā piesaisti nepieciešamības gadījumā. Mūdienu apstākļi pieprasa un arī turpmāk pieprasīs darbaspēka nepārtrauktu apmācību un kvalifikācijas celšanu, lai pielāgotos ikdienas dzīves izmaiņām. Situācijā, kad liels skaits personu ir kļuvušas par bezdarbniekiem ārkārtējās situācijas dēļ, apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanas regulējums ir kļuvis vēl būtiskāks. Tāpēc FICIL darbinieku apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanas regulējumu izvirza kā vienu no prioritāriem ierosinājumiem savā Viedokļa ziņojumā.

Esošā darbaspēka profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas iespēju paplašināšana

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 nolīgta darba izpildei. Tādejādi 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.

Pamatojums Rekomendācijām



Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai
un darbaspēka efektīvākai izmantošanai



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:





Pamatojums Rekomendācijām

Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai
un darbaspēka efektīvākai izmantošanai

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 veikamo 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:

[..]

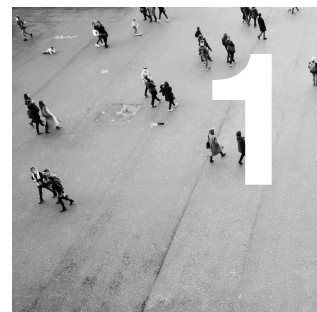
2) vienošanās termiņš nav ilgāks par trīs gadiem, skaitot no dienas, kad izdots izglītības dokuments, kas apliecina profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu;

[..]

IIN likuma regulējums kavē darba devēju vēlmi iesaistīties darbinieku izglītībā, sedzot izdevumus par augstākās izglītības iegūšanu. Proti, IIN likuma 8. panta otrajā daļā paredzēts, ka par ienākumiem, par kuriem ir jāmaksā algas nodoklis, atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem tiek pieskaitīta darba alga, prēmijas, vienreizēja un sistemātiska atlīdzība un citi ienākumi, ko darbinieks saņem uz pašreizējo vai iepriekšējo darba attiecību pamata komercsabiedrībās (...). Savukārt Ministru kabineta 21.09.2010. noteikumu Nr. 899 Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība 18.2 3.1. apakšpunktā noteikts, ka, piemērojot likuma 8. panta otro daļu, ienākumi, par kuriem nav jāmaksā algas nodoklis, ir darba devēja segtie izdevumi par darbinieka apmācību, lai iegūtu, uzlabotu vai paplašinātu darbā, profesijā, amatā vai arodā nepieciešamās iemaņas un zināšanas (izņemot vispārējās izglītības iegūšanu un augstākās izglītības iegūšanu).

Tātad, ja darba devējs vēlas segt darbinieka izdevumus par augstākās izglītības iegūšanu, šie maksājumi tiks uzskatīti par darbinieka ienākumu un aplikti ar iedzīvotāju ienākuma nodokli un attiecīgo obligāto sociālās apdrošināšanas atskaitījumu.

Ņemot vērā to, ka arī Latvijas Republikas valdības nostāja jau vairāku gadu garumā ir pēc iespējas veicināt augstākās izglītības iegūšanu un augstas pievienotās vērtības pakalpojumu sniegšanu, esošais IIN likuma un Ministru kabineta 21.09.2010. noteikumu Nr. 899 Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība regulējums faktiski neveicina iepriekš minēto mērķu sasniegšanu, bet tieši pretēji attur darba devējus no finanšu līdzekļu ieguldīšanas darbinieku augstākās izglītības iegūšanā. Tāpēc FICIL ierosina dzēst Ministru kabineta 21.09.2010. noteikumu Nr. 899 Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība 18.2 3.1. apakšpunktu.



Pamatojums Rekomendācijām

Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai un darbaspēka efektīvākai izmantošanai

Reģionālās nodarbinātības un darbaspēka mobilitātes veicināšana

Darbaspēka piesaiste no mazāk ekonomiski aktīviem Latvijas reģioniem ir nemainīga aktualitāte jau vairāku gadu garumā. Arī ekonomiskās situācijas pasliktināšanās nemazina tās nozīmīgumu, jo ir jārēķinās arī ar iespējamu emigrācijas vilni, kā rezultātā darbaspēka pieejamības jautājums joprojām būs būtisks. Tāpēc FICIL tāpat kā iepriekšējos gados aicina veicināt reģionālo nodarbinātību un darbaspēka mobilitāti, lai netiktu kavēta ekonomiskā attīstība valstī.

Nodokļi par reģionālā darba spēka mājokļa un transporta izdevumiem

Virkne 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 apgrūtinā. Kā centrālie šķēršļi norādāmas pārmērīgās izmaksas, kas saistītas ar reģionālā darbaspēka piesaisti, kā arī atbilstošas dzīvojamās platības trūkums reģionālajos centros un piepilsētās.

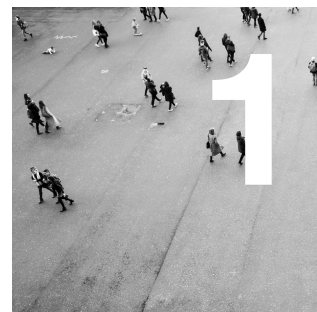
Ja darba devējs darbiniekam apmaksā transporta un mājokļa izdevumus, šie maksājumi ir uzskatāmi par darbinieka ar algas nodokli apliekamo ienākumu, no kura darba devējam ir jāietur gan iedzīvotāju ienākuma nodoklis (IIN), gan ir veicamas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Šāds reģionālā darbaspēka piesaistes pasākumiem piemērojams 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. Tīrīgus pašlaik šo problēmu neatrisina, jo investīcijām dzīvojamo namu būvniecībā ir ilgs atmaksas termiņš, iedzīvotāju maksātspējai esot salīdzinoši zema. Ievērojot minēto, nepieciešama arī valsts un pašvaldību iesaiste situācijas risināšanā.

FICIL pozitīvi vērtē valdības izstrādāto programmu, kas paredz iespēju pašvaldību kapitālsabiedrībām aizņemties līdzekļus Valsts kasē un atbalstīt dzīvojamo īres māju celtniecību, atjaunošanu, pārbūvi vai jaunuzceltu, atjaunotu vai pārbūvētu dzīvojamo īres namu iegādi. 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 veicina publiski privāto partnerību.



Pamatojums Rekomendācijām

Pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai un darbaspēka efektīvākai izmantošanai

Darbaspēka pieejamības regulējums

Darbaspēka pieejamības jautājums no FICIL ir ticis uzsvērts jau vairāku gadu garumā. Lai gan darbaspēka pieejamības jautājumā ārkārtējā situācija un tās sekas var iesviest zināmas korekcijas, FICIL joprojām aicina vērtēt šo jautājumu ilgtermiņa kontekstā un uzskata, ka tas nebūs zaudējis savu aktualitāti. Lai gan FICIL atzinīgi vērtē veiktos grozījumus virknē Ministru kabineta noteikumu, kas atvieglo trešo valstu darbaspēka piesaisti, kā arī tiek gaidīts jaunā Imigrācijas likuma projekts, kas varētu vienkāršot dažādus ar imigrāciju saistītus jautājumus, trešo valstu darbaspēka piesaiste joprojām ir uzskatāma par ātru un vienkāršu veidu darbaspēka piesaistei, kad tā ir nepieciešama darba devējiem.

Lai gan ir saprotama Latvijas valdības nostāja veicināt tieši augsti kvalificēta darbaspēka piesaisti, tomēr darba devējiem ir nepieciešams arī mazāk kvalificēts darbaspēks un, ņemot vērā iespējamo emigrācijas vilni pēc ārkārtējās situācijas beigām, šis jautājums ir jāvērtē ilgtermiņa perspektīvā.

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.

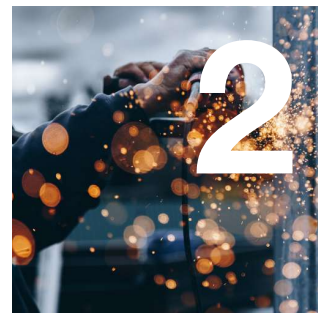
Tāpēc FICIL ierosina atsevišķas nozarēs samazināt ārvalstniekiem nepieciešamo līdzekļu apmēru, to nosakot ne zemākā līmenī par vidējo bruto darba samaksu ārzemnieka paredzamajā nodarbinātības nozarē līdzīgi kā tas jau ir noteikts lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivkopības nozarē sezonas laikā.

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 bremsēta, 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.

Pamatojums Rekomendācijām



Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana

Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana

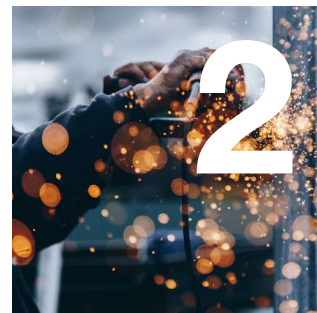
FICIL biedri jau vairāku gadu garumā ir norādījuši uz trūkumiem DNL izsniegšanas kārtībā un uzraudzībā. Prakses piemēri rāda, ka darbinieki nereti var saņemt DNL, lai gan tam nav objektīvs pamatojums. Atbildīgo iestāžu, tai skaitā Labklājības ministrijas un Veselības inspekcijas, veiktā uzraudzība ir 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.

FICIL tikšanās ar Veselības ministrijas, Labklājības ministrijas, Veselības inspekcijas un ģimenes ārstu asociāciju pārstāvjiem bija noderīgas un tikai apliecināja, ka DNL izsniegšanas jautājumam ir jāpievērš pastiprināta uzmanība. FICIL uzsver, ka DNL jautājums ir akūts jau vairāku gadu garumā un, neskatoties uz problēmām ar esošo e-veselības sistēmu, tas būtu jārisina tuvākā nākotnē. Sarunās ar Veselības ministriju bija panākta vienošanās, ka informācija par atvērtām DNL būs redzama darba devējiem, sākot ar 2021. gada 1. janvāri. Ja atklāto problēmu dēļ e-veselības sistēmā nebūs iespējams šo solījumu izpildīt, FICIL aicina rast vismaz pagaidu risinājumu, lai darba devēji pēc iespējas ātrāk varētu patstāvīgi uzzināt par izsniegtajām DNL un nebūtu atkarīgi no darbinieku pretimnākšanas.

Līdzīgu situāciju nākas konstatēt arī ar OVP kārtību, kurā FICIL biedru pieredze rāda, ka darbinieku obligātās 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 vai pat klientiem.



Pamatojums Rekomendācijām



Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana

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. Tāpēc ir akūti nepieciešams grozīt esošo regulējumu un EDS sistēmas funkcionalitāti, lai darba devēji patstāvīgi varētu pārliecināties par izsniegto DNL.

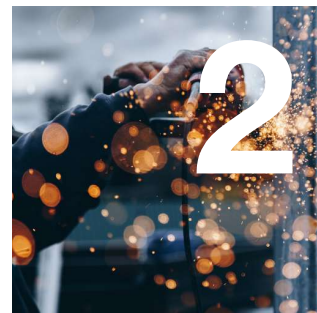
-FICIL biedri ir saskārušies ar darbinieku ļaunprātīgu rīcību pēc disciplinārsoda vai uzteikuma saņemšanas no darba devēja, tajā pašā dienā nokārtojot DNL atvēršanu.

Lai izvairītos no šāda veida situācijām, ka pēc disciplinārsoda vai uzteikuma izsniegšanas darbinieks dodas pie ārsta un saņem DNL, EDS sistēmā būtu jāietver informācija ne tikai par DNL atvēršanas un slēgšanas faktu, bet arī tās izsniegšanas laiku. FICIL biedru pieredze ar iesniegumiem Veselības inspekcijai rāda, ka ir bijuši gadījumi, kad pēc pārbaudes veikšanas atklājas, ka DNL izsniegta vēlāk nekā, piemēram, uzteikums. Šāda situācija, ka darbinieki ļaunprātīgi izmanto sistēmas nepilnības nav pieļaujama. Tāpēc efektīvs veids, kā izvairīties no šādām situācijām, būtu paredzēt, ka EDS sistēmā ir redzams arī DNL izsniegšanas laiks. Tādā veidā varētu arī izvairīties no Veselības inspekcijas iesaistes šādu jautājumu noskaidrošanā, tā atvieglojot valsts iestādes darbu.

-Darbiniekam noteiktā ārstēšanās režīma norādīšana EDS sistēmā.

Pēdējos gados arvien vairāk darbiniekiem tiek konstatēts saslimšanas, kas neprasa atrašanos stacionārā vai mājas režīmā. Nereti darba devēji konstatē, ka darbinieks darbnespējas laikā piedalās sociālās aktivitātēs, sporto vai veic līdzīgas darbības. Bez šaubām, ka minētais darba devējam rada jautājumus par DNL izsniegšanas pamatotību.

Pamatojums Rekomendācijām



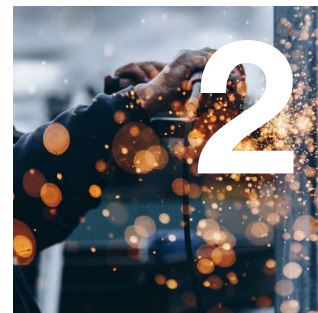
Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana

Ministru kabineta 03.04.2001. noteikumu Nr. 152 Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība 16. punkts paredz, ka ārsts vai ārsta palīgs var veikt atzīmi par noteiktā režīma pārkāpumu DNL. Tomēr FICIL biedru pieredze rāda, ka tieši darba devēji ir tie, kuri nereti saskaras ar situācijām, kad darbiniekam ir izsniegta DNL, bet viņš aktīvi ceļo, piedalās pasākumos vai sporto. Attiecīgi, ja pašam darba devējam būtu iespējams patstāvīgi pārliecināties par darbiniekam noteikto ārstēšanās režīmu, nelūdzot darbiniekam iesniegt veidlapu Nr.27/u "Izraksts no stacionāra pacienta/ambulatorā pacienta medicīniskās kartes" vai nevēršoties Veselības inspekcijā ar attiecīgu iesniegumu par DNL izsniegšanas pamatotības pārbaudi, minētais palīdzētu izvairīties no nevajadzīgiem pārpratumiem darba devēju un darbinieku starpā, kā arī nevajadzīgi netiktu apgrūtināta Veselības inspekcijas darbība. Papildu tam darba devējs varētu informēt ārstu, kurš izsniedzis DNL, par ārstēšanās režīma pārkāpumiem, ja tādi tiktu konstatēti. FICIL ieskatā, minētais ierosinājums arī neaizskar darbinieka tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību, jo DNL izsniegšanas pamatotība un noteiktā ārstēšanās režīma ievērošana ir būtiski arī darba devējiem.

-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.





Pamatojums Rekomendācijām

Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana

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

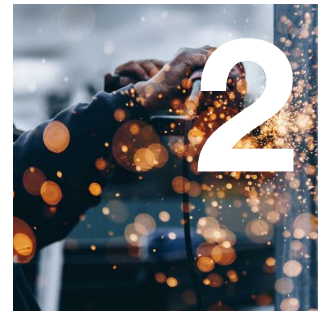
Lai pēc iespējas mazinātu nepamatoti izsniegto DNL skaitu, kas rada zaudējumus gan privātajā, gan publiskajā sektorā, FICIL biedru ieskatā būtu nepieciešams ieviest efektīvākus kontroles mehānismus. Lai gan saskaņā ar Veselības ministrijas un Veselības inspekcijas sniegto informāciju dati par izsniegtajām DNL tiek apkopoti un ir tikuši pārbaudīti ārsti, kuri ir izsnieguši visvairāk DNL, FICIL ieskatā, šādām pārbaudēm ir jābūt regulārām, lai ne tikai apkopotu informāciju par DNL izsniegšanas statistiku, bet arī ārsti atbildīgāk izturētos pret DNL izsniegšanas pamatojumu.

-Regulāras pārbaudes ārstu praksēs. Katru gadu tiek veiktas noteikta skaita pārbaudes izlases veidā (randomizētas), 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. Šobrīd Administratīvo pārkāpumu kodeksa 45.¹ pantā ir paredzēts administratīvais sods ārstniecības iestādei vai ārstniecības personai par veselības aprūpes pārkāpumu - brīdinājums vai naudas sods līdz EUR 350. FICIL ieskatā, šāds administratīvais sods nekalpo kā preventīvs līdzeklis, lai atturētu ārstniecības personas no nepamatotu DNL izsniegšanas. Tāpēc Administratīvo pārkāpumu kodeksā paredzētais sods būtu palielināms vismaz trīs reizes, proti, vismaz līdz EUR 1050. Sods būtu diferencējams, nosakot to lielāku par atkārtotu nepamatotas DNL izsniegšanas gadījumu.

FICIL aicina arī paredzēt administratīvo sodu personām, ja tās ir sniegušas ārstniecības personai nepatiesu informāciju par savu veselības stāvokli, kā rezultātā ir tikusi nepamatoti izsniegta DNL.

-Pacienti adresēti informatīvi plakāti ārstu praksēs ar viegli uztveramu informāciju par pacienta pienākumu sniegt patiesu informāciju par savu veselības stāvokli.



Pamatojums Rekomendācijām

Darbinieku veselības stāvokļa un darbnespējas jautājumu risināšana

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 iesaistišanu 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 kaitīgie 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 interpretējamas, kas rada sarežģījumus darba devējiem, lai izpildītu arodslimību ārsta rekomendācijas darba vides pielāgošanai konkrētajam nodarbinātajam.
3. Reģionos un ārpus lielākajām pilsētām konstatējamas 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.



Pamatojums Rekomendācijām

Grozījumi Darba likumā

Nepilna summētā darba laika paredzēšana

Šobrīd pastāv neskaidra situācija attiecībā uz iespēju piemērot summētā darba laika režīmu nepilnu darba laiku strādājošiem darbiniekiem. Tas ir īpaši svarīgi klientu apkalpošanas jomā strādājošiem uzņēmumiem (viesnīcas, kafejnīcas, restorāni, veikali, klientu apkalpošanas centri, citas mazumtirdzniecības vietas). Šādos darbos bieži tiek nodarbināti studenti, kuri strādāšanu apvieno ar mācībām, kā arī citas iedzīvotāju kategorijas, kuras nevēlas strādāt pilnu darba laiku. Darbi parasti tiek veikti, nosakot nestandarta dienas darba laiku atbilstoši attiecīgā darbinieka vēlmēm konkrētajā laika periodā, kā arī veicamā darba specifikai (piemēram, restorāna darba laiks). Līdz ar to darba devējiem ir nepieciešams efektīvs, elastīgs darba laika plānošanas mehānisms, kas ļautu plānot darba laiku, ņemot vērā darbinieku vēlmes un iespējas, kas tiek samērotas ar darba devēja vajadzībām. Nepilna summētā darba laika režīms paredz iespēju elastīgi un efektīvi plānot darba laiku. Turklāt, ja darba līgumā tiek noteikts minimālais garantētais nepilna darba laika stundu skaits, tad tas izslēdz iespēju darba devējam šo režīmu izmantot negodprātīgi.

Šī brīža Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) publiski paustā pozīcija ir, ka nepilns summētais darba laiks ir aizliegts. VDI pamato šo viedokli ar Senāta spriedumos Nr. SKC-2735/2015 un Nr. SKC-1818/2014 paustajām atziņām. Par šajos spriedumos izdarīto secinājumu attiecībā uz nepilnā summētā darba laika pieļaujamību interpretāciju juristu vidū pastāv strīdi. Līdz ar to šobrīd tiesiskā situācija ir neskaidra.

Vairāki uzņēmumi turpina pielietot summētā darba laika sistēmu nepilna laika darbiniekiem, lai gan valsts iestāde šādai praksei iebilst.

Lai izbeigtu tiesisko neskaidrību un ļautu uzņēmumiem efektīvi un elastīgi nodarbināt darbiniekus, nepieciešams veikt grozījumus Darba likumā, nepārprotami norādot, ka summētā darba laika organizācijas sistēmu iespējams lietot arī nepilnu laiku strādājošiem darbiniekiem. Šādus grozījumus varētu veikt, papildinot Darba likuma 140. pantu ar astoto daļu: “(8) Summēto darba laiku var noteikt normālo vai nepilno darba laiku strādājošiem darbiniekiem. Ja summētais darba laiks ir noteikts nepilnu darba laiku strādājošam darbiniekam, tad darba līgumā norāda minimālo garantēto stundu skaitu nedēļā, kas tiek aprēķināts vidēji par pārskata periodu.”



FICIL Nostāja Nr. 3

Ārvalstu investoru padomes Latvijā nostāja attiecībā uz darbaspēka jautājumiem

FICIL ir nevalstiska organizācija, kas apvieno 37 lielākos ārvalstu uzņēmumus no dažādām nozarēm, 10 ārējās tirdzniecības palātas, Francijas ārējās tirdzniecības konsultantus un Rīgas Ekonomikas augstskolu (SSE Rīga). FICIL mīcija ir uzlabot Latvijas uzņēmējdarbības vidi un konkurētspēju ārvalstu investīciju piesaistē, izmantojot tās biedru pieredzi un zināšanas, lai sniegtu rekomendācijas valdībai.