



FICIL
RAISE THE BAR!



Nostāja Nr. 4

Ārvalstu investoru padomes Latvijā nostāja attiecībā uz darbaspēka jautājumiem

2021. gada 16. septembrī

Kopsavilkums

Apzinoties darbaspēka nozīmi Latvijas ekonomikas izaugsmes veicināšanā, Ārvalstu investoru padome Latvijā (turpmāk - FICIL) šajā ziņojumā atkārtoti izceļ gan iepriekšējo gadu ziņojumos jau aktualizētus jautājumus, gan arī apraksta jaunas rekomendācijas, vēršot uzmanību uz problēmām, ar kurām uzņēmumi saskārušies pēdējā gada laikā.

Jau vairāku gadu garumā FICIL ir vēršusi uzmanību uz problemātiku saistībā ar nepamatoti izsniegtām darbnespējas lapām (DNL). Šajā ziņojumā FICIL dalās ar savu biedru pieredzi un izsaka priekšlikumus Veselības inspekcijas lomas paplašināšanai, lai izskaustu nepamatotu DNL izsniegšanu. Tāpat ziņojumā izteiktās rekomendācijas skar arī datu kvalitātes un datu pieejamības jautājumus saistībā ar DNL informācijas atspoguļošanu EDS sistēmā.

Ņemot vērā pašreizējās obligātās veselības pārbaudes (OVP) sistēmas neviennozīmīgo efektivitāti tās mērķu sasniegšanā, FICIL atkārtoti aicina pārskatīt kārtību, kādā

veicama OVP, īpaši darbos, kas saistīti ar paaugstinātu risku darbiniekiem. Ziņojumā uzsvērts, ka nekvalitatīvi veikta OVP rada risku ne tikai pašam darbiniekam, bet arī darba devējam, citiem darbiniekiem un pat klientiem. Uzņēmumi arī uzsver Darba likuma neatbilstību mūsdienu tirgus prasībām. Tāpēc FICIL nāk klajā ar virkni priekšlikumu Darba likuma elastības veicināšanai. FICIL rekomendē Darba likuma tekstā ieviest skaidrību par nepilnā summētā darba laika piemērošanu, kā arī izsaka priekšlikumus attiecībā uz pagarinātu darbinieka uzteikuma termiņu un nulles darba stundu līgumu.

Visbeidzot, FICIL atkārtoti aktualizē jautājumus par reģionālās nodarbinātības un darbaspēka mobilitātes veicināšanu, kas ir aktuāli gan Covid-19 seku novēršanas un ekonomikas atlabšanas kontekstā, gan arī raugoties ilgtermiņā, lai nodrošinātu, ka laikā, kad ekonomiskā situācija valstī uzlabojas, tā netiek sabremzēta ar nepietiekamu darbaspēka pieejamību.



Saturs

02

Kopsavilkums



04

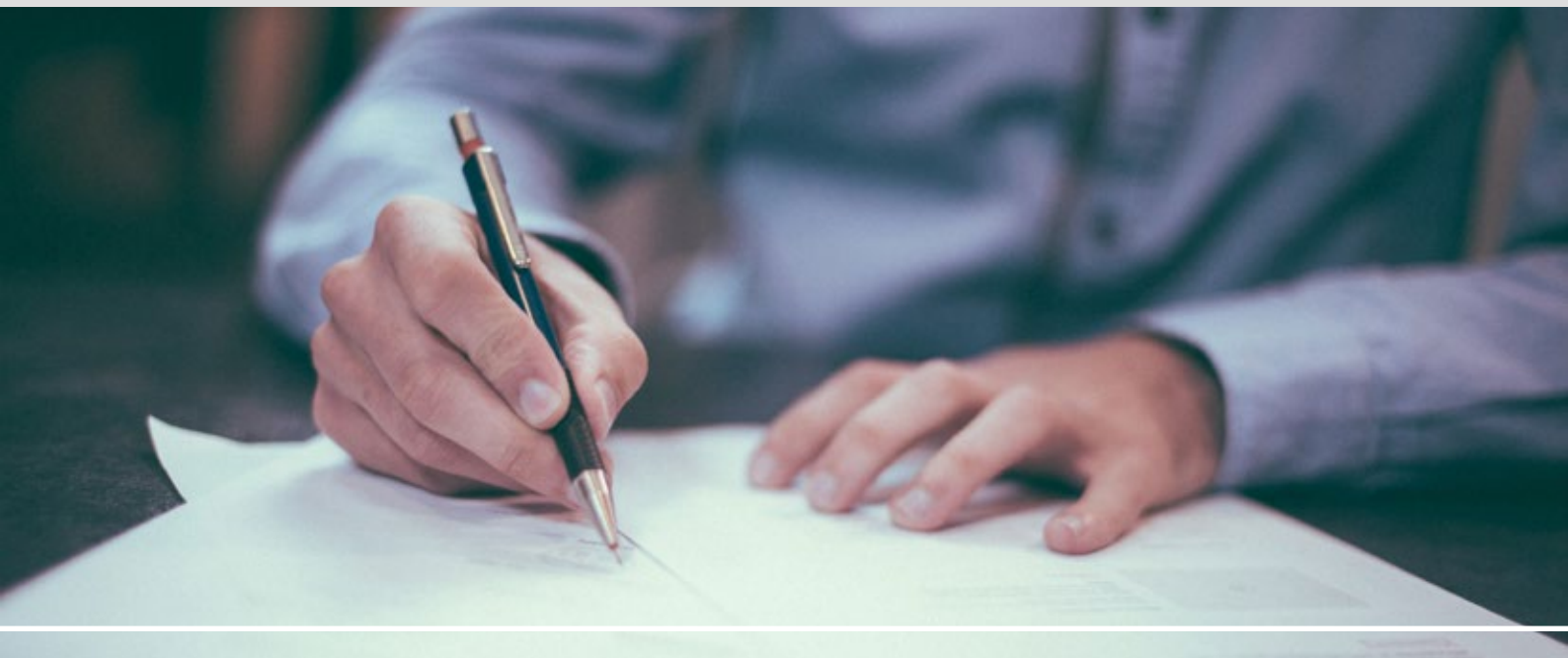
Rekomendācijas



07

Rekomendāciju pamatojums



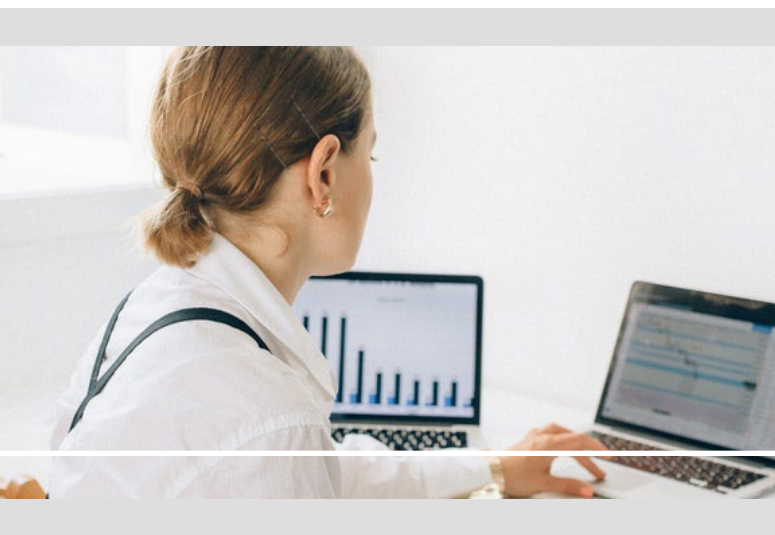


Rekomendācijas

Darbspējas lapu izsniegšanas un obligātās veselības pārbaudes jautājumi

► Darbspējas lapu izsniegšanas jautājumi

Problēmas, kas ir saistītas ar DNL izsniegšanu, tai skaitā, gadījumi, kad ir pamatotas aizdomas par nepamatotu DNL izsniegšanu, rada ne tikai zaudējumus darba devējiem, bet arī neuzticību visai sistēmai kopumā.



Tāpēc FICIL izsaka šādus priekšlikumus šo jautājumu sakārtošanai:

1. Veselības inspekcijastiesību paplašināšana, vērtējot jautājumus par DNL izsniegšanas pamatotību.
2. Ārstu/ārsta palīgu atbildības palielināšana gadījumos, ja DNL tiek atzīta par nepamatoti izsniegtu.
3. Priekšlikumi uzlabojumiem EDS sistēmā:
 - a) informācijas iekļaušana par datumu un laiku, kad ir izsniegta DNL (laiks, cikos darbinieks ir bijis pieņemšanā pie ārsta/ārsta palīga), lai darba devējs varētu patstāvīgi pārliecināties, vai DNL ir tikusi izsniegta pirms vai pēc disciplinārsoda piemērošanas vai uzteikuma izsniegšanas;
 - b) informācijas iekļaušana par darbiniekam noteikto ārstēšanās režīmu;
 - c) informācijas iekļaušana par ārstniecības iestādi un ārstu/ārsta palīgu, kurš izsniedzis DNL;
 - d) informācijas iekļaušana par arodslimības noteikšanu darbiniekam;
 - e) ārsta/ārsta pienākums reģistrēt atvērto DNL pirmajā darbaspējas dienā.

▶ Obligātās veselības pārbaudes jautājumi

Tā kā dažādi uzņēmumi ir saskārušies ar situācijām, ka darbinieki OVP procesā nesniedz patiesas ziņas par savu veselības stāvokli, būtu nepieciešami uzlabojumi tajā, lai izvairītos no iespējamiem riskiem, kas rodas darbiniekam, veicot viņa veselības stāvoklim neatbilstošus darba pienākumus.

FICIL izsaka šādus priekšlikumus OVP procesa uzlabošanai:

1. Darbiniekiem, kurus paredzēts nodarbināt darbos īpašos apstākļos noteikt OVP kārtību līdzīgu, kāda ir paredzēta Ministru kabineta 01.11.2016. noteikumos Nr. 698 "Civilās aviācijas personāla veselības pārbaudes veikšanas, veselības apliecības izsniegšanas, aviācijas medicīnas ekspertu un aviācijas medicīnas centru sertificēšanas kārtība".
2. Ģimenes ārsta atzinuma izmantošana OVP procesā, paredzot iespēju, ka ģimenes ārsts šo atzinumu sniedz elektroniski, to reģistrējot E-veselības sistēmā.
3. Izvērtēt iespēju sagatavot piezīmju un ieteikumu darba devējiem sarakstu vai prasības/kritērijus šāda veida ieteikumiem OVP kartes sadaļai "Īpašās piezīmēs un ieteikumi darba devējam", lai tie būtu pēc iespējas konkrētāki un būtu skaidrs, kā tos izpildīt.
4. Nodrošināt, ka OVP procesā arodārstam un citu specializāciju ārstiem, kuri iesaistīti OVP procesā, ir pieejama papildu informācija par darbinieka veselības stāvokli. Proti, ir pieejami cita veida reģistri, kuros arī tiek fiksēta informācija par darbinieka veselības stāvokli, piemēram, par kritiskajām saslimšanām vai arodslimību.
5. Nodrošināt, ka informācija par darbinieka darba stāžu veselībai kaitīgos darba vides apstākļos un īpašajos darba apstākļos ir pieejama arodārstam OVP procesā, turklāt tā saglabājas, mainot darba devēju vai amatu.

Grozījumi Darba likumā

▶ Nepilna summētā darba laika ieviešana

Šobrīd pastāv dažādas valsts iestāžu interpretācijas un publiski paustās pozīcijas attiecībā uz nepilnā summētā darba laika piemērošanu. Pēc FICIL biedru domām, šī neskaidrība 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. Lai garantētu darbinieku tiesību aizsardzību, varētu paredzēt, ka nepilna summētā darba laika gadījumā ir nepieciešams noteikt darbiniekam minimāli garantēto stundu skaitu, kas nevar būt mazāks par, piemēram, piecām stundām nedēļā (vidēji pārskata periodā).

▶ Pagarināts darbinieka uzteikuma termiņš

FICIL biedru ieskatā būtu nepieciešami grozījumi Darba likumā, kas pieļautu jau darba līguma noslēgšanas laikā pusēm vienoties par garāku darbinieka uzteikuma termiņu, piemēram, divi vai trīs mēneši, pašreizējā viena mēneša vietā. Šī būtu abu pušu vienošanās darba līguma noslēgšanas brīdī, kas būtiski pasargātu darba devēja iespējas nodrošināt procesu nepārtrauktību darbinieka uzteikuma gadījumā, ja darbinieks ieņem amatu, kas pieprasa specifiskas zināšanas un kurā nav iespējams īsā termiņā apmācīt vai atrast jaunu darbinieku.

▶ Nulles darba stundu darba līgums

Noteiktās tautsaimniecības nozarēs pastāv neregulāri īstermiņa periodi, kuru laikā vērojams paaugstināts pieprasījums pēc darbiniekiem, tomēr šis pieprasījums parasti neilgst vairāk par pāris stundām vai dienām. Vispilgtāk šādi gadījumi redzami apkalpojošajā sfērā, piemēram, rīkojot un apkalpojot konferences vai cita veida pasākumus. Darba devēju skatījumā, šobrīd trūkst elastīga un viegli administrējama risinājuma, kā šādos īstermiņa gadījumos vienkārši piesaistīt nepieciešamo darbaspēku. Lai Darba likumu padarītu elastīgāku gan darba devējiem, gan darbiniekiem, FICIL aicina izskatīt iespēju pašreizējā regulējumā ieviest nulles darba stundu līguma formātu. Šādi līgumi ļauj uzņēmumam piesaistīt darbiniekus, kuri iepriekš ir pauduši vēlmi savā brīvajā laikā veikt īstermiņa darbu, tomēr nevēlas veidot saistības ar konkrēto darba devēju. No vienas puses, darba devējam tiktu sniegta iespēja veidot līgumattiecības ar darbinieku, negarantējot noteiktas darba stundas, bet piedāvājot iespēju veikt darbu īslaicīga, neregulāra pieprasījuma gadījumos. No otras puses, darbiniekam būtu izvēles iespēja konkrēto darba devēja piedāvājumu pieņemt vai noraidīt.

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.

FICIL rekomendē attiecīgās infrastruktūras attīstīšanu un reģionālās mobilitātes veicināšanu šādā ceļā:

1. Atbalstīt 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;
 - b) darba devēja maksājumi, ar kuriem tiek segti transporta izdevumi nokļūšanai darbā un mājās, ja darbinieka pastāvīgā dzīvesvieta ir citā pilsētā vai reģionā.
2. Veicinot piedāvājumu infrastruktūras (jo īpaši dzīvojamā fonda) attīstītājiem līdzfinansējuma vai publiski privātās partnerības ceļā.

Par šiem FICIL ierosinājumiem ir bijusi diskusija ar dažādām valsts iestādēm jau vairāku gadu garumā, tomēr ievērojami uzlabojumi nav konstatēti. 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.

Darbaspēka pieejamības regulējums

Laikā, kad darbaspēka pieejamības problēma uz kādu laiku ir mazinājusies pandēmijas dēļ, FICIL joprojām aicina risināt jautājumu par atbilstoša regulējuma ieviešanu ārvalstu darbaspēka piesaistei. Savlaicīgu mehānismu ieviešana ārvalstu darbaspēka piesaistei būtu tālredzīgs risinājums. Brīdī, kad ekonomiskā attīstība būs nonākusi fāzē, kad ir nepieciešamas papildu darba rokas, darba devējiem būtu jābūt iespējām tās ātri un vienkārši piesaistīt, tai skaitā no trešajām valstīm. Tādā veidā netiktu arī nevajadzīgi bremsēta valsts ekonomiskā attīstība, kas jau faktiski bija noticis 2019. gada beigās un 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 brīvajām amata vietām. Tāpēc FICIL pozīcijas ziņojumā par izglītības un pārkvalifikācijas politiku tiek piedāvāti risinājumi darba devēju piesaistei darbinieku apmācībā un kvalifikācijas paaugstināšanā. Tomēr pēdējo gadu pieredze rāda, ka darbaspēka trūkums bija kļuvis par nopietnu šķērslī Latvijas ekonomikas attīstībai. Tāpēc joprojām ir nepieciešams domāt par tālredzīgiem risinājumiem, tai skaitā trešo valstu darbaspēka piesaisti, lai izvairītos no nevajadzīgas ekonomiskās attīstības bremsēšanās, kas būs jo īpaši svarīgi periodā pēc ārkārtējās situācijas beigām.

Tāpēc FICIL šādās nozarēs ierosina 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).

Rekomendāciju pamatojums

Darbnespējas lapu izsniegšanas jautājumi un obligātās veselības pārbaudes kārtība

► DNL izsniegšanas kārtība

FICIL biedri jau vairāku gadu garumā ir norādījuši uz trūkumiem DNL izsniegšanas kārtībā un uzraudzībā, jo ir nereti saskaršies ar situācijām, ka darbinieki saņem DNL bez objektīva pamatojuma, piemēram, tiklīdz rodas disciplinārtbildības vai uzteikuma risks, ja ir kādas cita veida domstarpības ar darba devēju. FICIL biedru sniegtie dati rāda, ka ik mēnesi DNL saņem 10-30 % no visiem darbiniekiem, kas būtiski ietekmē uzņēmumu ikdienas darbu. Nepamatoti izsniegtas DNL rada tiešus zaudējumus ne tikai darba devējiem, bet arī valsts budžetam, turklāt tas ietekmē kā darba devējus un valsts un pašvaldību iestādes, tā arī darba devējus. Šāda situācija raisa arī sabiedrības neuzticību visai sistēmai kopumā. FICIL ir pateicīga par organizētām telefonkonferencēm gan ar Veselības ministrijas, gan Nacionālā veselības dienesta pārstāvjiem, tomēr tās ir arī pierādījušas nepieciešamību uzlabot DNL izsniegšanas kārtību. Covid-19 izraisītā pandēmija ir pierādījusi to, ka DNL izsniegšanas jautājumi ir būtiski uzņēmumu ikdienas darbā, ne tikai Covid-19 infekcijas dēļ, bet arī tās veselībai izraisīto seku dēļ.

FICIL arī apzinās, ka nereti ir sarežģīti konstatēt, vai DNL ir tikusi izsniegta nepamatoti. Tomēr FICIL biedru pieredzē ir bijušas situācijas, kas liek domāt, ka būtu nepieciešams paplašināt Veselības inspekcijas tiesības un pienākumus jautājumos par DNL izsniegšanas pamatotības izvērtēšanu. Piemēram, FICIL biedrs ir saskāries ar situāciju, ka pirmo izsniegto DNL Veselības inspekcija atzina par nepamatoti izsniegtu un tā tika anulēta. Darbinieks nekavējoties saņēma citu DNL citā iestādē, kuru Veselības inspekcija atzina par pamatotu. Konkrētajā situācijā aizdomas radīja fakts, ka otru DNL izsniedza tas pats ārsts, kurš pirmo DNL, tikai jau savā privātpraksē. FICIL biedrs aicināja Veselības inspekciju pieprasīt veselības apdrošināšanas sabiedrības datus, lai noskaidrotu, vai darbinieks tiešām ārstējas, kā arī grāmatvedības datus no privātprakses, lai pārliecinātos, vai darbinieks tik tiešām bija vizītē pie ārstā nevis tikai izmantoja pazīstama ārsta palīdzību. Veselības inspekcija attiecībā uz šiem rīcības piedāvājumiem norādīja, ka šādas informācijas pieprasīšana iziet ārpus tās kompetences. Lai arī finanšu dokumentācijas pārbaude nebūtu primārais Veselības inspekcijas uzdevums, tomēr situācijās, kad ir nepieciešams pārbaudīt, vai DNL ir tikusi izsniegta pamatoti, Veselības inspekcijas pienākumos būtu jāietilpst visām iespējamām darbībām, lai

pārliecinātos, vai pacients tik tiešām ir apmeklējis ārstu un vai tiek ārstēta apgalvotā saslimšana, kas var kalpot kā papildu pierādījumi DNL izsniegšanas pamatotībai. Pretējā gadījumā veidojas situācija, ka Veselības inspekcija aprobežojas ar medicīnas dokumentācijas formālu pārbaudi, lai gan tās darbības primārais mērķis ir pārbaudīt, vai DNL ir tikusi izsniegta pamatoti, nevis izvērtēt medicīniskās dokumentācijas aizpildīšanas kārtību.

Jautājumā par Veselības inspekcijas tiesību un pienākumu paplašināšanu, FICIL arī rosina Veselības inspekciju nākt klajā ar priekšlikumiem, kāda vēl informācija šai iestādei būtu nepieciešama, lai varētu objektīvi izvērtēt DNL izsniegšanas pamatotību. Iespējams, ka būtu jāizvirza kādi papildus pārbaudāmi veselības stāvokļa izvērtēšanas kritēriji, lai ārsts/ārsta palīgs būtu tiesīgs izsniegt DNL.

Ņemot vērā, ka nepamatoti izsniegtas DNL rada ievērojamus zaudējumus darba devējiem un valsts budžetam, kā arī ietekmē uzņēmumu ikdienas darbu, gadījumos, kad DNL tiek atzīta par nepamatoti izsniegtu, būtu jānosaka stingrāka ārstu/ārstu palīgu atbildība. Nebūtu pieļaujamas situācijas, ka DNL tiek izsniegtas, ārstam/ārstu palīgam nepārliecinoties par pacienta veselības stāvokli un DNL nepieciešamību konkrētajā situācijā. Stingrāka administratīvā atbildība par nepamatoti izsniegtām DNL varētu disciplinēt ārstus/ārstu palīgus un liktu rūpīgāk izvērtēt, DNL izsniegšanas nepieciešamību. Ārstniecības likumā paredzēts, ka par DNL izsniegšanas un anulēšanas kārtības neievērošanu piemēro naudas sodu no divdesmit astoņām līdz divsimt astoņdesmit naudas soda vienībām. Lai gan šāda administratīvā atbildība ir augstāka nekā Administratīvo pārkāpumu kodeksā iepriekš paredzētā atbildība, tomēr šobrīd maksimāli paredzētās divsimt astoņdesmit naudas soda vienības (1400 EUR) veido apmēram trīs minimālās algas valstī, kas nevar tikt uzskatītas par pietiekami ievērojamu naudas summu par šāda veida pārkāpumiem, ņemot vērā zaudējumus, kas tiek radīti ar nepamatoti izsniegtām DNL. FICIL ieskatā būtu izvērtējams arī jautājums par ārsta/ārsta palīga sertifikāta anulēšanu gadījumā, ja ārsta/ārsta palīga izsniegtā DNL atkārtoti tiek atzīta par nepamatoti izsniegtu. Tā, piemēram, Zviedrijā par nepamatoti izsniegtu DNL var tikt atņemta ārsta licence. Lai gan ārsta/ārsta palīga

sertifikāta anulēšana būtu uzskatāma par galējo risinājumu, FICIL uzsver, ka administratīvās atbildības palielināšana ir vērtējama kā risinājums situācijā, kad sabiedrībā ir vērojama neuzticība DNL izsniegšanas procesam kopumā, kā arī ir konstatēta DNL izsniegšanas nepamatotība, neskatoties uz sarežģīto pierādīšanas procesu.

► DNL datu reģistrēšana EDS

FICIL atkārtoti izsaka pateicību par EDS uzlabojumiem, nodrošinot iespēju darba devējiem redzēt informāciju arī par atvērtajām DNL. Minētie uzlabojumi ir neatsverami uzņēmēju ikdienas darbā un jau šobrīd FICIL biedri ir atzinuši, ka ieviestās izmaiņas sistēmā darbojas labi.

FICIL ieskatā EDS (vai jebkurai citai sistēmai, ja EDS tiks aizvietota ar tādu) ir jābūt pašinformatīvai – darba devējam būtu jābūt iespējai patstāvīgi iegūt visu nepieciešamo informāciju par darbiniekam izsniegto DNL, uz kuru darba devējs ir tiesīgs. Nereti ir gadījumi, ka darbinieks nesniedz savlaicīgi vai nesniedz vispār informāciju par atvērtu DNL, vai arī sniegtā informācija ir kļūdaina vai neprecīza. Šādās situācijās darba devējam nākas tērēt savus administratīvos resursus, tai skaitā vērsties atbildīgajās iestādēs ar iesniegumu, lai noskaidrotu faktisko situāciju. Bieži tas rada nevajadzīgu nenoteiktību darba tiesiskajās attiecībās.

Tāpēc, ievērojot savu biedru pieredzi, FICIL ierosina veikt šādus uzlabojumus EDS:

1. FICIL biedri ir saskārušies ar situāciju, ka darbinieks atver DNL dienā, kad viņam tiek piemērota disciplināratbildība vai izsniegts uzteikums. Attiecīgi rodas potenciāla strīdus situācija, jo atbilstoši Darba likumam laikā, kad darbinieks atrodas pārejošā darbnespējā, nevar piemērot disciplināratbildību vai izbeigt darba tiesiskās attiecības (Darba likuma 90. panta trešā daļa un 109. panta trešā daļa). Šādos gadījumos darba devējs ir spiests vērsties Veselības inspekcijā, lai tā noskaidro DNL izsniegšanas apstākļus, kas rada arī papildu noslogojumu valsts iestādei. Piemēram, FICIL ir zināma situācija, kad darbiniekam 9.00 no rīta tika izsniegts uzteikums. Darbinieks neinformēja darba devēju, ka atrastos pārejošā darbnespējā. Savukārt tās pašas dienas vakarā darbinieks nosūtīja darba devējam DNL ar piebildi, ka esot darba devēju informējis par atrašanos pārejošā darbnespējā. Darba devējs vērsās Veselības inspekcijā, kas konstatēja, ka konkrētais ģimenes ārsts, kurš izsniedza DNL, strādāja tikai pēcpusdienā. Attiecīgi DNL nevarēja tikt izsniegta pirms darba devēja uzteikuma izsniegšanas plkst. 9.00 no rīta. Lai izvairītos no šādām situācijām, FICIL ierosina iekļaut EDS sistēmā informāciju par datumu un laiku, kad ir tikusi izsniegta DNL (laiks, cikos darbinieks ir

bijis pieņemšanā pie ārsta/ārsta palīga), lai darba devējs varētu patstāvīgi pārliecināties, vai DNL ir tikusi izsniegta pirms vai pēc disciplinārsoda piemērošanas vai uzteikuma izsniegšanas. Šādā veidā tiktu atslogota arī Veselības inspekcija, jo nebūs nepieciešams tajā vērsties ar tādiem iesniegumiem kā norādīts iepriekš.

2. Mūsdienās arvien biežāk darbiniekiem tiek konstatētas saslimšanas, kuras neprasa ārstēšanos stacionārā vai mājas režīmu. Minētais nozīmē, ka pārejošas darbnespējas laikā darbinieks var turpināt apmeklēt sociālus vai sporta pasākumus, dodas ceļojumos u. tml. Situācijās, kad darba devējs konstatē, ka, darbiniekam atrodies pārejošā darbnespējā, viņš turpina aktīvu sociālo, sporta u. tml. dzīvi, var rasties pārpratumi attiecībā uz izsniegtās DNL pamatotību. Tāpēc iepriekš aprakstītajos gadījumos darba devēji ir spiesti vērsties Veselības inspekcijā ar lūgumu pārbaudīt DNL izsniegšanas pamatotību. No šādām situācijām varētu izvairīties, ja EDS sistēmā tiktu iekļauta informācija par darbiniekam noteikto ārstēšanās režīmu. Tādā veidā tiktu arī atslogota Veselības inspekcija.

3. Saskaņā ar Ministru kabineta 03.04.2001. noteikumiem Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība" ārsts/ārsta palīgs tiesīgs veikt atzīmes par noteiktā ārstēšanās režīma pārkāpumiem. Visbiežāk tieši darba devēji ir tie, kuri var konstatēt, ka ir noticis ārstēšanās režīma pārkāpumi. Tāpēc būtu saprātīgi, ja līdz ar DNL reģistrāciju tiktu iekļauta arī informācija par ārstniecības iestādi un ārstu/ārsta palīgu, kurš izsniedzis DNL. Tādā veidā tiktu arī nodrošināta efektīvāka šīs Ministru kabineta noteikumos paredzētās kārtības ievērošana.

4. FICIL biedri ir saskārušies arī ar situācijām, ka darbinieki savlaicīgi nesniedz vai nesniedz vispār informāciju par arodslimības diagnozes esamību. Tomēr šāda diagnoze rada virkni pienākumu un ierobežojumu darba devējiem. Piemēram, Darba likumā ir paredzētas aizsardzības garantijas darbiniekiem ar arodslimībām. Lai izvairītos no situācijām, ka darba devējam nav informācijas par darbiniekam noteikto arodslimību vai tā tiek saņemta novēloti, būtu ieteicams šo informāciju reģistrēt EDS.

5. Visbeidzot, lai gan saskaņā ar Ministru kabineta 03.04.2001. noteikumiem Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība" DNL jāreģistrē pirmajā darbnespējas perioda dienā, un tikai tehnisku iemeslu dēļ tās reģistrēšanu var veikt piecu darba dienu laikā, prakse rāda, ka diezgan bieži DNL netiek reģistrētas pirmajā darbnespējas perioda dienā, turklāt ne vienmēr tehnisku iemeslu dēļ. FICIL ieskatā laikā, kad elektronisko tehnoloģiju iespējas kļūst arvien attīstītākas, nebūtu pieļaujama



situācija, ka DNL var tikt reģistrēta ar piecu darba dienu novēlošanos, jo tas var radīt arī diezgan ievērojamu nenoteiktības periodu darba devējam, kurš nevar pārliecināties par DNL izsniegšanas faktu. Būtu ieteicams Ministru kabineta noteikumos paredzēt skaidru ārsta/ārsta palīga pienākumu reģistrēt DNL pirmajā darbnespējas dienā, savukārt tikai ievērojamu tehnisku iemeslu dēļ šādu reģistrāciju varētu veikt nākamajā darba dienā.

► OVP veikšanas kārtība

Saskaņā ar Ministru kabineta 10.03.2009. noteikumiem Nr. 219 "Kārtībā, kādā veicama obligātā veselības pārbaude", veicot veselības pārbaudi, arodslimību ārsts izvaicā personu, kuras veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam izvērtē, un aizpilda aptaujas veidlapu par personas veselības stāvokli. Arodslimību ārsts var lūgt izmeklējamās personas ģimenes ārstam papildu informāciju, lai precizētu aptaujas veidlapā sniegtās ziņas. Tomēr prakse rāda, ka arodslimību ārsti gandrīz nekad neizmanto iespēju iegūt papildu informāciju par personas veselības stāvokli un faktiski paļaujas tikai uz darbinieka paša sniegto informāciju.

FICIL biedri ir saskārušies ar situācijām, ka darbinieki ir snieguši nepatiesas vai nepilnīgas ziņas arodslimību ārstam par savu veselības stāvokli. Piemēram, FICIL biedrs ir saskāries ar situāciju, ka darbiniekam tiek

piedāvāts grozīt darba līgumu, pamatojoties uz OVP norādīto. Nākamajā dienā darbinieks iesniedz jaunu OVP atzinumu bez jebkādiem aizrādījumiem par darba spējām. Citi piemēri rāda, ka darbinieki gadiem darba procesā lieto optiskās brilles vai brilles darbam ar datoru, savukārt OVP pārbaudes kartes tiek saņemtas bez jebkādam piezīmēm šajā sakarā. Šādā veidā potenciāli var tikt radīti riski ne tikai pašam darbiniekam, veicot darbu, kuru atbilstoši viņa veselības stāvoklim viņš nevarētu veikt, bet arī darba devējam, citiem darbiniekiem un pat klientiem.

Ja darbinieku ir paredzēts nodarbināt darbos īpašos apstākļos šādi riski tikai palielinās un kļūst nopietnāki. FICIL ieskatā gadījumos, kad darbinieku ir paredzēts nodarbināt īpašos apstākļos, nebūtu pieļaujama situācija, ka OVP tiek veikta paļaujoties tikai uz paša darbinieka sniegto informāciju. Tāpēc FICIL ierosina šādiem darbiniekiem noteikt OVP kārtību līdzīgu, kāda ir paredzēta Ministru kabineta 01.11.2016. noteikumos Nr. 698 "Civilās aviācijas personāla veselības pārbaudes veikšanas, veselības apliecības izsniegšanas, aviācijas medicīnas ekspertu un aviācijas medicīnas centru sertificēšanas kārtība". Proti, gadījumos, kad darbinieku nodarbina īpašos apstākļos, OVP būtu veicama īpaši sertificētos medicīnas centros vai sertificētiem arodslimību ārstiem ekspertiem, kā arī darbiniekam būtu jāiesniedz arī ģimenes ārsta atzinums, kurā norādīti medicīniskie fakti par darbinieka vispārējo veselības

stāvokli. Šādā veidā varētu izvairīties no situācijām, ka darbam īpašos apstākļos tiek nodarbinātas personas, kuru veselības stāvoklis nav atbilstošs konkrētai amata pozīcijai.

Ņemot vērā mūsdienu tehnoloģiju attīstību un lai izvairītos no situācijām, ka OVP process kļūst ilgšs un sarežģīts, FICIL ierosina nodrošināt tehnisku iespēju, ka ģimenes ārsti var iesniegt iepriekšējā rindkopā minēto atzinumu elektroniski E-veselības sistēmā. Attiecīgi darbiniekam nebūtu iepriekš jānodod vizītē pie ģimenes ārsta, lai iegūtu atzinumu pirms OVP veikšanas.

FICIL biedri ir saskārušies ar gadījumiem, ka arodslimību ārstu norādījumi OVP kartes sadaļā "Īpašās piezīmēs un ieteikumi darba devējam" ir neskaidri vai dažādi interpretējami, atsevišķos gadījumos pat neizpildāmi.

Piemēram:

- ▶ "darbā jānēsā brilles" – nav skaidrs, par kādām brillēm ir runa (redzi korigējošām vai kā aizsardzības līdzekli);
- ▶ "ne vairāk kā 65 % no 1,0 slodzes pēc darba stundu likmes" – ir neskaidri, par kādām stundas likmēm ir runa un kāpēc arrodārsts to nosaka;
- ▶ "nedrīkst uzturēties sildelementu tuvumā" – nav skaidrs, ko minētā piezīme nozīmē un kā tā realizējama, cik grādiem jābūt, lai nedrīkstētu atrasties sildelementa tuvumā, vai radiators arī tiek uzskatīts par šādu sildelementu;
- ▶ "lūdz samazināt nakts maiņu skaitu" – neskaidri, par cik ir jāsamazina nakts maiņas;
- ▶ vienu gadu darbiniekam OVP pārbaudes kartē norādīts, ka "kontrindicēts darbs aukstumā", savukārt nākamajā gadā, ka "kontrindicēts darbs augstumā virs 0,5 m".

Lai izvairītos no šādām situācijām un nodrošinātu darbiniekiem nepieciešamos darba apstākļus, būtu ieteicams izvērtēt iespēju sagatavot piezīmju un ieteikumu sarakstu darba devējiem vai izstrādāt prasības/kritērijus šāda veida ieteikumiem, lai tie būtu pēc iespējas konkrētāki un būtu skaidrs, kā tos izpildīt.

Kā jau minēts, darbinieki nereti nesniedz pilnīgu informāciju par savu veselības stāvokli. Lai izvairītos no šādām situācijām (neatkarīgi no tā, vai darbinieku plānots nodarbināt darbos īpašos apstākļos vai nē), būtu nepieciešams paredzēt, ka arrodārstam, kā arī citiem ārstiem speciālistiem, kuri piedalās OVP procesā, ir pieejama papildu informācija par darbinieka veselības stāvokli. Proti, ir pieejami cita veida reģistri, kuros tiek fiksēta informācija par darbinieka veselības stāvokli, piemēram, par kritiskajām saslimšanām vai arodslimību. Būtu nepieciešams nodrošināt, ka informācija no citiem reģistriem, kuri indikatīvi var sniegt papildu informāciju par darbinieka veselības stāvokli, būtu pieejama

ārstiem OVP procesā. Ir bijušas situācijas, ka personai ar onkoloģisku saslimšanu un darbaspēju daļēju zudumu OVP pārbaudes kartē nebija nekādu papildu piezīmju par darbinieka atbilstību veicamajam darbam.

OVP pārbaudes kartes 8. un 9. punktā ir prasīts norādīt informāciju par darbinieka darba stāžu veselībai kaitīgos darba vides apstākļos un īpašajos darba apstākļos. Šādu informāciju var iegūt, tikai ļaujoties uz darbinieka sniegto informāciju, un OVP procesā arrodārsts to nevar pārbaudīt. Tāpēc būtu nepieciešams nodrošināt, ka šāda informācija tiek fiksēta elektroniski un arrodārstam OVP procesā tā ir pieejama. Turklāt ir svarīgi, ka šāda informācija saglabājas, mainot darba devējus un darbus.

Grozījumi Darba likumā

▶ Nepilna summētā darba laika ieviešana

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.

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. Šāds grozījums 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."

▶ Pagarināts darbinieka uzteikuma termiņš

Darbos, kuriem ir sezonāls raksturs vai ir ierasts regulārs būtisks darba apjoma palielinājums, darba devējiem ir ārkārtīgi svarīgi, lai tiktu nodrošināta darba procesa

nepārtrauktība. Īpaši svarīgi tas ir situācijās, kad darba veikšanai ir nepieciešamas kādas specifiskas zināšanas, kuru iegūšana prasa laiku. Šādās situācijās, gadījumos, ja darbinieks uzsaka darba līgumu, atrast jaunu darbinieku īsā termiņā ir praktiski neiespējami. Grozījumi Darba likumā, kas pieļautu jau darba līguma noslēgšanas laikā pusēm vienoties par garāku darbinieka uzteikuma termiņu (piemēram, divi vai trīs mēneši), būtiski atvieglotu darba devēju iespējas veikt adekvātu resursu plānošanu saspringtākajos darba periodos, kā arī pasargātu uzņēmumu veiktās investīcijas darbinieka prasmju apguvē. Šāda vienošanās būtu pieļaujama tikai pie darba līguma noslēgšanas, paredzot noteikumu, ka darba devējs var no šīs vienošanās atkāpties, samaksājot kompensāciju par šiem mēnešiem, t. i., visu laika periodu, kas ir virs standarta viena mēneša uzteikuma termiņa. Tāpēc FICIL ierosina papildināt Darba likuma 100. pantu ar sesto daļu, nosakot, ka *“Darbinieks un darba devējs pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas var vienoties par garāku uzteikuma termiņu nekā norādīts šā panta pirmajā daļā. Šāda darbinieka uzteikuma gadījumā darba devējs ir tiesīgs atkāpties no pušu noteiktā uzteikuma termiņa, izmaksājot darbiniekam kompensāciju vidējās izpēšanas apmērā par laika periodu, kas ir virs viena mēneša uzteikuma termiņa.”*

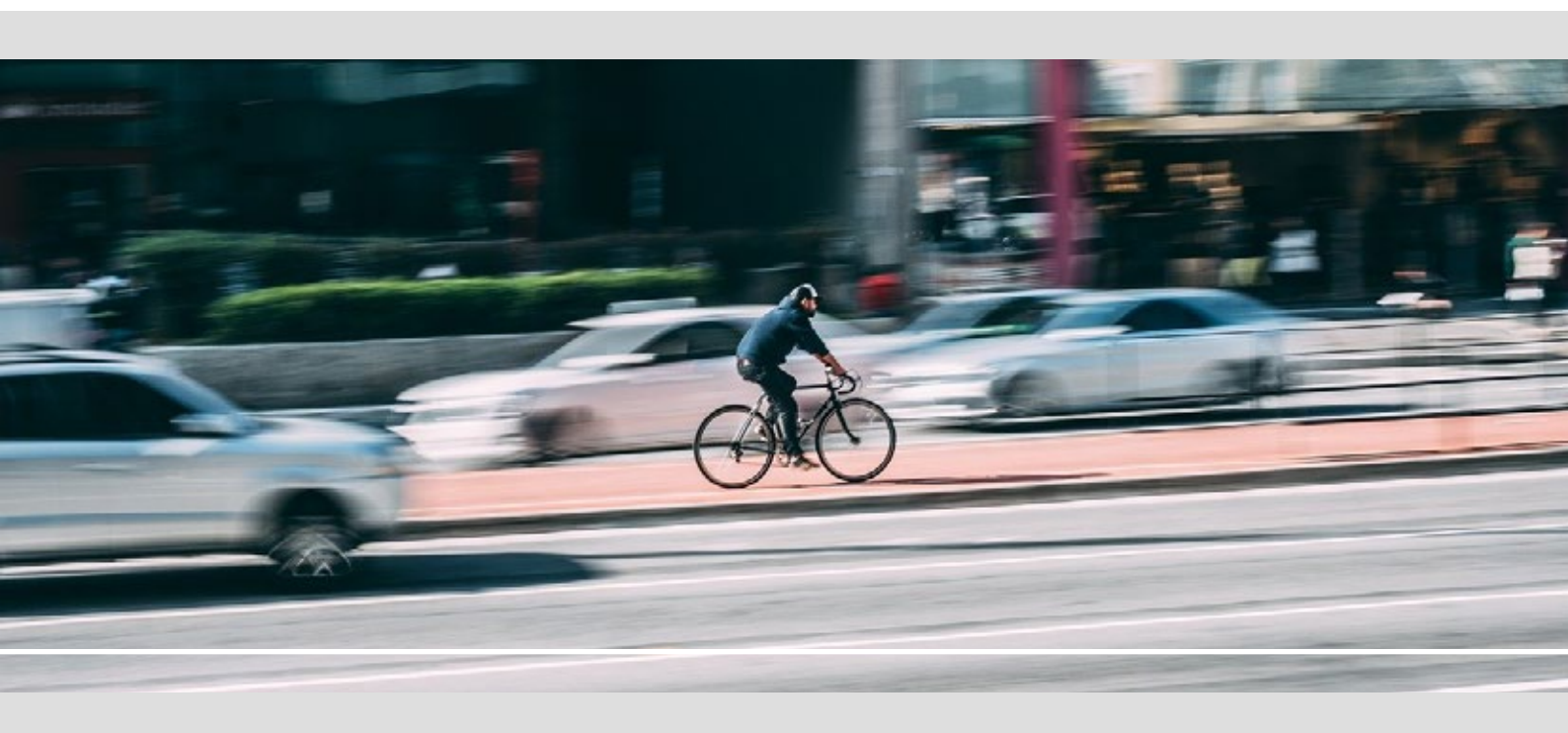
► Nulles darba stundu darba līgums

Atsevišķās tautsaimniecības nozarēs un it īpaši apkalpojošajā sfērā – viesmīlība, restorāni, ēdināšana, pasākumu organizēšana, mazumtirdzniecība, uzkopšana

u. c. mēdz būt ļoti īslaicīgi, neregulāri, augsta pieprasījuma periodi, kā piemēram, konkrēta pasākuma apkalpošana, kam nepieciešams liels darbinieku skaits uz vienu dienu, notikumu vai pasākumu. Pašreizējā situācijā Darba likuma normas nav pietiekoši elastīgas, lai atbalstītu šādas darba devēju vajadzības. Turklāt, minimālo iemaksu prasības valsts sociālajā apdrošināšanā no 2021. gada 1. jūlija vēl vairāk pasliktina iepriekš minēto nozaru darba devēju situāciju.

Aplūkojot Skandināvijas, konkrēti Zviedrijas pieredzi, var secināt, ka, piemēram, viesnīcās un restorānos, paralēli pilna vai nepilna darba laika, kā arī uz noteiktu vai nenoteiktu laiku slēgtajiem darba līgumiem, ir iespēja piemērot t. s. nulles darba stundu līgumus. Šādi līgumi tiek slēgti ar personām, kuri vēlas būt darba attiecībās bez saistībām ar konkrēto darba devēju, bet izmantot iespēju brīvajā laikā īslaicīgi piestrādāt. Līdz ar to minēto nozaru uzņēmumiem ir datubāzes ar šādiem darbiniekiem, kuri ir izrādījuši vēlmi saņemt uzaicinājumu piestrādāt. Nulles darba stundu līguma robežās darba devējs negarantē darba stundas, bet piedāvā ne mazāk kā trīs darba stundas īslaicīga, neregulāra pieprasījuma gadījumos. Savukārt darbiniekam ir iespēja konkrētajā dienā un laikā piedāvātās darba stundas akceptēt vai noraidīt.

Nulles darba stundu līgumam nav beigu termiņa, bet darba devējs var to vienpusīgi pārtraukt, ja darbinieks mēnešiem ilgi noraida piedāvātās darba stundas vai arī pārtrauc ar darba devēju kontaktēties. Savukārt gadījumā,



ja konkrētā darbinieka un darba devēja sadarbības apjoms pieaug līdz vismaz 15 stundām nedēļā vismaz divu mēnešu periodā, ir jāizskata abu pušu vēlme un vajadzība slēgt darba līgumu jau ar daudz saistošākiem noteikumiem.

Nulles darba stundu līgumā samaksa par darbu nedrīkst būt zemāka par valstī noteikto minimālo stundas likmi, un tajā ieskaitāma arī samaksa par nopelnīto atvaļinājumu proporcionāli nostrādātajam laikam. Turklāt darbinieks nepretendē uz slimības pabalstu vai jebkādiem citiem darba devēja labumiem.

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 jāreķinās 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 apgrūtina. Kā būtiskākie šķēršļi norādāmi 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 veicama 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 vai cits) un transporta izdevumi nokļūšanai darbā un mājās reģionā.



► Dzīvojamā fonda izbūves veicināšana

Otrs nozīmīgais apstāklis, kas kavē darbaspēka piesaisti, ir nepietiekamais dzīvojamais fonds reģionālajos centros. Tirgus 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 aizņemt 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 piešķiršanu vai veicina publiski privāto partnerību.

Darbaspēka pieejamības regulējums

Darbaspēka pieejamības jautājums no FICIL puses ir ticis uzsvērts jau vairāku gadu garumā. Lai gan šajā jautājumā pandēmija un tās sekas ieviesa zināmas korekcijas, FICIL joprojām aicina vērtēt šo jautājumu ilgtermiņa kontekstā un uzskata, ka tas nav zaudējis savu aktualitāti. Lai gan FICIL atzinīgi vērtē veiktos grozījumus virknē Ministru kabineta noteikumu, kas atvieglo trešo valstu darbaspēka piesaisti, kā arī tiek gaidīta jaunā Imigrācijas likuma pieņemšana, kas varētu vienkāršot dažādus ar imigrāciju saistītus jautājumus, trešo valstu darbaspēks joprojām ir uzskatāms 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 šis jautājums ir jāvērtē ilgtermiņā.

Ja no trešajām valstīm tiek piesaistīts tikai augsti kvalificēts darbaspēks, veidojas situācija, ka mazāk kvalificētas 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.

Samazinot ārvalstniekam nepieciešamo līdzekļu apmēru noteiktās nozarēs, ir iespējams rast pagaidu risinājumu darbaspēka trūkuma mazināšanai arī zemāk kvalificētu darbinieku segmentā un nodrošināt to, ka ekonomiskā attīstība netiek bremsēta, līdz kamēr valdības ieviestie remigrācijas un dzimstību uzlabojoši pasākumi sāk sniegt kādu rezultātu. Šo regulējumu iespējams ieviest arī ar zināmiem papildu nosacījumiem, lai pasargātu darba tirgu no nekontrolēta darbaspēka pieplūduma.



Nostāja Nr. 4

Ārvalstu investoru padomes Latvijā nostāja attiecībā uz darbaspēka jautājumiem

FICIL ir nevalstiska organizācija, kas apvieno 38 lielākos ārvalstu uzņēmumus no dažādām nozarēm, 10 ārējās tirdzniecības palātas, Francijas ārējās tirdzniecības konsultantus un Rīgas Ekonomikas augstskolu (SSE Rīga). FICIL misija ir uzlabot Latvijas uzņēmējdarbības vidi un konkurētspēju ārvalstu investīciju piesaistē, izmantojot tās biedru pieredzi un zināšanas, lai sniegtu rekomendācijas valdībai

www.ficil.lv