



Nostāja Nr. 3

ĀRVALSTU INVESTORU PADOMES LATVIJĀ NOSTĀJA ATTIECĪBĀ UZ DARBASPĒKA IZAICINĀJUMIEM

08.09.2022



Kopsavilkums

Ārvalstu investoru padome Latvijā (turpmāk – FICIL) uzskata, ka darbaspēka politika ir viens no galvenajiem Latvijas ekonomikas attīstības virzītājiem. Darbaspēka pieejamība ir arī viens no svarīgākajiem faktoriem, ko investori ņem vērā, pieņemot lēmumus par ieguldījumiem¹.

Straujās digitalizācijas un strauji mainīgā darba tirgus laikmetā FICIL identificē trīs savstarpēji saistītas kategorijas, kurām nepieciešama politikas veidotāju uzmanība – darbaspēka jautājumu pārvaldība, darbaspēka pieejamība, kā arī prasmju un pārkvalifikācijas politika. Koordinēti centieni ar skaidriem darbības pamatrādītājiem (turpmāk – KPI) šajās kategorijās palīdzēs veicināt Latvijas ekonomisko attīstību un produktivitāti.

To vairākkārt ir uzsvērusi Ekonomikās sadarbības un attīstības organizācija (turpmāk – ESAO), Pasaules Ekonomikas forums un citas starptautiskas organizācijas – ir svarīgi pievērst uzmanību pārkvalifikācijas politikai, jo dažādu valstu, tostarp Latvijas, ekonomiskās izaugsmes centrā būs strauji augošais darba tirgus. FICIL piekrīt un pievienojas

secinājumiem, kas minēti jaunākajā “ESAO ekonomikas apskatā: Latvija, 2022. gads”², kurā uzsvēta ievērojamā prasmju neatbilstība, kas prasa lielāku darba devēju iesaisti apmācībā nekā citās valstīs.

Pēdējo gadu laikā kļuvis skaidrs, ka darbaspēka pieejamība ir politiski grūts jautājums, jo nav notikušas būtiskas politikas izmaiņas, kas visaptveroši risinātu šo problēmu. Šobrīd esam nonākuši situācijā, kad uzņēmējdarbības vidē trūkst gan pieejamā darbaspēka, gan prasmes jau esošajam darbaspēkam. Tā kā darbaspēkam ir centrālā loma Latvijas ekonomikas attīstībā, tad, lai panāktu konkrētu progresu, būtu nepieciešama arī šo jautājumu centralizēta pārvaldība. Pašreizējā sadrumstalotā sistēma nav izrādījusies efektīva, lai risinātu kritiski nepieciešamās darbinieku kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas trūkumu. Visbeidzot, politikas veidotāji nedrīkst aizmirst, ka visai darba tirgus politikai jābūt cieši saistītai ar valsts vidēja termiņa un ilgtermiņa plānošanas dokumentiem un prioritārajām nozarēm.

1 FICIL Ārvalstu investīciju vides indekss 2021. gadā: Vēlēšanu izdevums

2 ESAO ekonomikas apskats: Latvija, 2022. gads





Saturs

Kopsavilkums **02**

Rekomendācijas **04**

Rekomendāciju pamatojums **05**

1. PIELIKUMS. Centrālā
aģentūra kā cilvēkkapitāla
pārvaldības platforma **12**

Rekomendācijas

1. Pārvaldība

- Reformēt un centralizēt darbaspēka politikas pārvaldību, deleģējot vienai atbildīgajai institūcijai skaidras pilnvaras attiecībā uz cilvēkkapitāla jautājumiem (tostarp pārkvalifikācijas, prasmju, darbaspēka pieejamības un likumdošanas politiku).

2. Prasmes un pārkvalifikācija

- Definēt par pārkvalifikācijas politikas īstenošanu atbildīgu iestādi, kas ieviestu visaptverošu pārkvalifikācijas un prasmju uzlabošanas politiku sadarbojoties ar visām ieinteresētajām pusēm, lai izstrādātu, uzraudzītu un īstenotu prasmju paaugstināšanas un pārkvalifikācijas programmas. Atbildīgās iestādes galvenais uzdevums būtu paaugstināt darbaspēka kvalitāti ieviešot efektīvas, atbilstīgas un iesaistošas prasmju paaugstināšanas un pārkvalifikācijas programmas.
- Valdībai jānosaka viena atbildīgā iestāde, kas sniedz norādījumus mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) digitalizācijas izglītības programmu saturā un īstenošanā.

3. Pieejamība

- Risināt īstermiņa darbaspēka izaicinājumus, atverot darba tirgu arī ārvalstu darbaspēkam konkrētās nozarēs.
- Valdībai ir jāizveido vienota "Darbs Latvijā" platforma, lai piesaistītu ārvalstu darbaspēku.
- Jāmazina šķēršļi ārvalstu darbaspēka piesaistei, ts. k. pārskatot ārvalstu darbaspēka vidējo noteikto algu apmērus izvēlētajās nozarēs, likumdošanu u.c.
- Risināt iekšējos darbaspēka jautājumus.
- FICIL iesaka grozīt Darba likumu, lai padarītu to elastīgāku, modernāku un veicinātu darbaspēka pieejamību. FICIL ierosina šādus grozījumus:
 - ieviest nepilnu summēto darba laiku;
 - ieviest nulles stundu darba līgumu spēkā esošajā regulējumā;

- ieviest tiesisko regulējumu attiecībā uz elastīgākiem darba līgumiem uz noteiktu laiku. Papildināt 44. pantu, ļaujot darbiniekiem noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja tas nepieciešams konkrēta līguma izpildei vai konkrēta projekta īstenošanai;
- nodrošināt iespēju sazināties ar darbiniekiem, izmantojot oficiāli pieņemto elektroniskās saziņas kanālu - e-adresi. Būtu nepieciešams papildināt Darba likuma 40. pantu un grozīt 112.¹ pantu.
- FICIL iesaka uzlabot darbnespējas lapu (DNL) izsniegšanas sistēmu un atbildību par to. FICIL ierosina šādas izmaiņas:
 - paplašināt Veselības inspekcijas tiesības, lai tā varētu efektīvi pieprasīt, saņemt un apstiprināt DNL izsniegšanas pamatojumu;
 - noteikt kritērijus, pēc kādiem ārsti-speciālisti noteiktos apstākļos var izsniegt DNL, kā arī palielināt ārstu/ārsta palīgu atbildību gadījumos, kad tiek atzīts, ka DNL izsniegta nepamatoti;
 - skaidri definēt un grozīt noteikumus, lai atspoguļotu darbinieku atbildību situācijās, kad DNL izsniegšana ir bijusi nepamatota.
- FICIL iesaka uzlabot gan darba devēju, gan darbinieku drošību, pārvērtējot obligātās veselības pārbaudes (OVP) procedūras. FICIL ierosina veikt šādus pasākumus:
 - nodrošināt, ka arodārstiem un speciālistiem, kas iesaistīti OVP procesā, ir pieejama visa nepieciešamā informācija par darbinieku veselības stāvokli. Jābūt pieejamiem visiem reģistriem, kuros ir informācija par darbinieku veselību, tostarp par kritiskām slimībām vai arodslimībām;
 - apsvērt iespēju sastādīt sarakstu OVP kartē sadaļā „Īpaši komentāri un ieteikumi darba devējam” ar komentāriem un ieteikumiem darba devējiem vai prasībām/kritērijiem attiecībā uz šādiem ieteikumiem, lai tie būtu pēc iespējas konkrētāki un to ievērošana būtu viegli saprotama un īstenojama.

Rekomendāciju pamatojums

Pārvaldība

Pasaules Ekonomikas foruma (PEF) 2020. gada "Ziņojumā par nodarbinātības nākotni"³ uzsvērts, ka nākamajos piecos gados 50 % visu darbinieku būs jāpār kvalificējas. Tiek lēsts, ka pat tad, ja darbinieks paliek savā pašreizējā amatā, aptuveni 40 % pamatprasmju, kas nepieciešamas viņa darbam, mainīsies piecu gadu periodā. PEF ziņojumā arī uzsvērts, ka valdībai būs jāuzņemas nozīmīga loma, lai nodrošinātu darbiniekiem iespējas pielāgoties mainīgajam tirgum. Turklāt gan PEF, gan ESAO⁴ skaidri aicina valstis sniegt lielāku atbalstu riskam pakļauto vai darbu zaudējušo darba ņēmēju pār kvalifikācijai un kvalifikācijas celšanai.

Latvija par stratēģisko pamatu ir izvirzījusi viedas industrializācijas veicināšanu. Tas nozīmē tādu tehnoloģiju integrāciju kā digitālā ražošana, robotika, aditīvā ražošana, elastīgā elektronika un fotonika vairākās nozarēs. Tomēr Latvijas darbaspēka izglītības sistēma nav gatava nodrošināt apmācību, kas nepieciešama šo jauno tehnoloģiju ieviešanai un darbībai.

Tāpēc ir būtiski, lai plānotā darbaspēka politika, tostarp kvalifikācijas celšana un pār kvalifikācija, būtu efektīva, pietiekama un mērķtiecīga. Pašlaik, šķiet, nav saiknes vai praktiskas koordinācijas starp valsts ekonomikas attīstības plāniem un darbaspēka un pār kvalifikācijas politiku.

Lai gan Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA), Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras (LIAA) un Nacionālās industriālās politikas pamatnostādņēs 2021-2027. gadam (NIPP2027) prioritāro nozaru noteikšanā ir dažas sakritības, pastāv arī būtiskas atšķirības. Piemēram, nozaru ekspertu padomes, kas veido VIAA piedāvātos kursus, neatspoguļo dažas LIAA prioritārās nozares, piemēram, veselības aprūpi un pārtikas ražošanu. Tajā pašā laikā nav arī skaidras saiknes ar diviem NIPP2027 prioritārajiem virzieniem – bioekonomiku un viedajiem materiāliem. Ja Latvija ir izvēlējusies definēt savus nākotnes mērķus

šajās specifiskajās tautsaimniecības nozarēs, tad ir jābūt arī skaidram ceļam, kā noteikt un nodrošināt pietiekamu skaitu speciālistu, lai īstenotu Latvijas specializāciju.

Prioritāšu neatbilstība rodas tāpēc, ka trūkst centralizētas politikas veidošanas, koordinācijas un datus balstītas lēmumu pieņemšanas. Šīs sadrumstalotības rezultātā nav arī skaidri definēta publiskā sektora atbildība. Tā kā darbaspēka un pār kvalifikācijas politikā ir iesaistītas vairākas ministrijas un aģentūras, ir grūti saskatīt vai sasniegt rezultātus, ja nav kopīgu darbības pamatrādītāju, saskaņotu rīcības plānu vai atbildību par gala rezultātu. Centralizēts pārvaldības modelis noteikti efektīvāk reaģēs uz darba tirgus vajadzībām un nodrošinās skaidru pārskatatbildību. FICIL uzskata, ka pienācīgas centrālās aģentūras izveide ar skaidrām pilnvarām varētu būt viens no iespējamiem veidiem, kā risināt šo problēmu. 1. pielikumā pieejams plašāks pārskats par to, kā šāda centrālā aģentūra varētu darboties kā politikas īstenotājs cilvēk kapitāla jomā.


Prasmes un pār kvalifikācija

FICIL saprot, ka Latvija nepārtraukti iegulda līdzekļus kvalifikācijas celšanas programmās ar dažādu aģentūru un iestāžu starpniecību. Tomēr pašreizējā sistēma ir pārāk sadrumstalota, ar nesaskaņotiem mērķiem un vien minimālu nozares iesaisti. Digitālā transformācija lielākajā daļā nozaru un citas globālās tendences ir izaicinājums pašreizējam darba tirgum un nosaka nākotnes darba tirgum nepieciešamo, vēl vairāk uzsverot nepieciešamību pēc atbilstošām kvalifikācijas celšanas stratēģijām.

PEF "Ziņojumā par nodarbinātības nākotni" uzsvērts, ka automatizācija kopā ar Covid-19 ir ietekmējusi darba ņēmējus un arī turpmāk vēl vairāk palielinās darbavietu, uzdevumu un prasmju pārveides ātrumu. Ir ārkārtīgi svarīgi, lai mēs neatpaliktu. Pašreizējā situācijā, kad veidojas daudzas jaunas nozares un tiek pārveidotas jau esošās, ir būtiski, lai Latvija ne tikai censtos saglabāt konkurētspēju, bet

³ WEF 2020. gada Ziņojums par nodarbinātības nākotni

⁴ ESAO Nodarbinātības perspektīvas 2021. gadam



arī izmantotu iespēju noteikt standartus un kļūt par reģionālo līderi, iegūstot tādu darbaspēku, kam ir mūsdienu un nākotnes darba tirgum nepieciešamās prasmes. Ņemot vērā drūmās demogrāfiskās perspektīvas, jābūt skaidrai stratēģijai, kas vērsta uz produktivitātes paaugstināšanu un pievienotās vērtības prasmju vairošanu, kas piemīt iedzīvotājiem, kuru skaits samazinās. Lai to panāktu, būtiska nozīme būs pārkvalifikācijas un mūžizglītības sistēmai, kas nodrošinās jauno paaudzi ar atbilstošām prasmēm, lai tā spētu pielāgoties dinamiskam darba tirgum, un pašreizējam aktīvajam darbaspēkam sniegs iespējas un stimulus paaugstināt kvalifikāciju.

Zināms, ka efektīvai pārkvalifikācijas sistēmai nepieciešamas četras īpašības:

- spēcīgs pieejamo datu kopums, lai objektīvi novērtētu darba tirgus vajadzības, kā arī papildu dati no izglītības nozares;
- elastība, izstrādājot un īstenojot ieguldījumus kvalifikācijas celšanā;
- spēja uzraudzīt kvalifikācijas celšanas programmas;
- spēja nodrošināt stimulus darbaspēkam.

Digitālās prasmes

Attiecībā uz digitālo prasmju uzlabošanas stratēģiju mēs iesakām izstrādāt uz nākotni vērstu stratēģiju, kurā ņemtas vērā šādas problēmas:

- jebkura apmācība digitalizācijas prasmēs nozīmē sarežģītu sadarbību starp daudziem dalībniekiem: skolām, akadēmijām, universitātēm, rūpniecību, tiešsaistes pakalpojumu sniedzējiem utt.;
- pastāv atšķirīgas definīcijas tam, kas ir digitālās prasmes un kas būtu jāiekļauj programmās rezultātu ziņā. Ir svarīgi turpināt programmu saturu pārvērtēšanu atbilstoši tehnoloģiju attīstībai un nozares atzītiem diplomiem;
- pašreizējā sadrumstalotā un nepietiekami finansētā profesionālās izglītības sistēma sarežģī darba tirgū orientētas kopējas programmas izstrādi;
- Nepieciešams ieguldīt pūles, lai palīdzētu gan pasniedzējiem, gan skolotājiem apgūt jauno tehnoloģiju mācīšanas prasmes;

- studentu atbirums vienmēr ir problēma, tāpēc ir svarīgi censties, lai studenti pabeigtu mācību programmas, neatkarīgi no tā, vai tās ir īstermiņa kvalifikācijas apliecības vai akadēmiskie grādi.


FICIL arī ieteiktu pārskatīt kursu saturu (kas tiek nodrošināts no valsts līdzekļiem), jo tas palīdzētu pārliecināties, ka piedāvātās mācības atbilst valsts ekonomiskās attīstības ambīcijām un gaidāmajai ekonomikas digitalizācijai. Piemēram, IKT nozare liecina, ka formālā augstākā izglītība nespēj sagatavot pietiekami daudz speciālistu, un nozarei trūkst vairāk nekā 2000 papildu IKT absolventu gadā⁵. Augstas kvalitātes kvalifikācijas celšanas kursi var palīdzēt mazināt šo plaisu. Šādiem augstas kvalitātes kursiem nepieciešama cieša sadarbība ar nozari, lai noteiktu konkrētas trūkstošās prasmes, izstrādātu kursu piedāvājumu un piesaistītu kvalificētus pasniedzējus.

Lai izvairītos no iepriekš identificētas situācijas, kad pārāk daudz dalībnieku uzņemas pārkvalifikācijas un kvalifikācijas celšanas politikas īstenošanas lomu, FICIL iesaka valdībai noteikt vienu atbildīgo struktūru, kas sniegtu norādījumus par mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) digitalizācijas izglītības programmu saturu un īstenošanu. Tas palīdzētu MVU centieniem panākt turpmāku digitalizāciju, jo īpaši saņemot norādījumus, ar kuru palīdzību tie varētu izstrādāt skaidru darbinieku apmācības plānu. Turklāt, lai motivētu MVU investēt digitālo prasmju apmācībā, ir vērts apspriest ideju par digitalizācijas centienu KPI sasaistīšanu ar nodokļu atlaidēm. Viens no KPI šajā gadījumā varētu būt, piemēram, darbinieku produktivitātes pieaugums, ko mēra kā ieņēmumus uz vienu darbinieku. Ja uzņēmums uzrāda produktivitātes pieaugumu, izmaksu ietaupījumu utt., tiek piemērotas uzņēmumu ienākuma nodokļa atlaides.

Visbeidzot, ir nepieciešams pārskatīt mērķus, ko Latvija ir izvirzījusi attiecībā uz digitālo prasmju uzlabošanu. Latvijas Atveseļošanas un noturības mehānisma (RRF) izmantošanas plānā ir paredzēti ieguldījumi iedzīvotāju digitālo pamatprasmju uzlabošanā, lai līdz 2027. gadam palielinātu iedzīvotāju ar šādām prasmēm īpatsvaru no 43 % līdz 70 %⁶. Tomēr dažādām publiskā sektora ieinteresētajām personām ir ļoti atšķirīgi priekšstati par to, kas būtu jāuzskata par „digitālajām pamatprasmēm”. Šobrīd ir vairākas ministrijas,

⁵ http://certusdomnica.lv/wp-content/uploads/2017/10/web_CertusZinojums_2017_1dala_Latvija2022-2.pdf

⁶ https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/digitalas-transformacijas-pamatnostadnes-_2021-27.pdf



kas plāno iesaistīties šajā prasmju pilnveidošanā, tomēr RRF plānā nav norādīti konkrēti KPI, ko katra ministrija plāno sasniegt. Rezultātā šāda sadrumstalota pieeja, visticamāk, novedīs pie darbību pārklāšanās un neskaidras atbildības. Viena no iespējamām stratēģijām ir izpētīt un koncentrēties uz pamatprasmēm, kas būs nepieciešamas digitālajā sabiedrībā, bet pārsniedz formālās izglītības sistēmā apgūstamās prasmes.

Pieejamība

Ārvalstu darbaspēks

Lai izvairītos no ilgstoša darbaspēka trūkuma atsevišķās nozarēs, tostarp nozarēs, kurās trūkst zemākas kvalifikācijas darbaspēka, un novērstu ekonomikas lejupslīdi darbaspēka trūkuma dēļ, FICIL iesaka vienkāršot esošos procesus, tādējādi piesaistot ārvalstu darbaspēku. FICIL nenoliedz, ka darba devēju galvenajām rūpēm vajadzētu būt spējīgu un kvalificētu vietējo darbinieku piesaistīšana brīvajām darba vietām. Šī pozīcija ir atkārtoti uzsvēta nostājas dokumentā, uzsverot nepieciešamību apmācīt darbiniekus un celt to kvalifikāciju, lai paaugstinātu Latvijas produktivitātes līmeni un risinātu strukturālā bezdarba problēmas.

Tomēr pēdējo gadu pieredze liecina, ka darbaspēka trūkums ir kļuvis par nopietnu šķērslī Latvijas ekonomikas attīstībai. Tāpēc, lai izvairītos no nevajadzīgas ekonomiskās attīstības palēnināšanās, joprojām ir jādome par tālredzīgiem risinājumiem, tai skaitā ārvalstu darbaspēka piesaisti. FICIL koncentrējas uz šādiem risinājumiem.

Valdībai ir jāmazina šķēršļi ārvalstu darbaspēka piesaistei, ts. k. pārskatot ārvalstu darbaspēka vidējo noteikto algas apmēru izvēlētajās nozarēs, likumdošanu u.c. FICIL ierosina konkrētas izmaiņas.

- **Valdībai būtu jāapsver vienotas platformas "Darbs Latvijā" izveide, lai piesaistītu ārvalstu darbaspēku.**

Platforma darbotos kā starpnieks starp kvalificētiem ārvalstu darba ņēmējiem un darba devējiem Latvijā, lai piesaistītu ārvalstu darbaspēku esošajām vakancēm, kuras netiek aizpildītas pašreizējos darba tirgus apstākļos. Šādā platformā būtu jāparedz iespēja darba devējiem dalīties ar savu pieredzi, lai veicinātu plašāku informācijas apmaiņu un atvieglotu dalību šajā sistēmā citiem darba devējiem, kuri ir ieinteresēti. FICIL ieteiktu valdībai spert vēl soli tālāk un organizēt vienotu centru, kurā darbaspēks

no trešajām valstīm varētu saņemt konsultācijas un palīdzību par visām būtiskākajām prasībām, lai uzturētos Latvijā. Turklāt, pašlaik personām, kas ierodas no trešajām valstīm, bieži vien ir jāveic ļoti garš process, lai saņemtu visus nepieciešamos dokumentus, kas uzņēmumiem rada neskaidrības un apgrūtina plānošanu. Kā risinājumu FICIL ierosina ieviest maksimālo termiņu pieteikumu izvērtēšanai un apstrādei, piemēram, 30 dienas, tādējādi uzņēmumi varētu būt droši, ka jaunā darbinieka dokumenti tiks apstrādāti, vēlākais, 30 dienu laikā.

- **Ierosināt, lai ārvalstu darbaspēka algas apmērs izvēlētajās nozarēs atbilstu vidējai bruto algai attiecīgajās nozarēs: viesmīlības nozare (viesnīcas, restorāni utt.); autotransports; loģistika; pārtikas ražošana; mazumtirdzniecība (ja darba pienākumu veikšanai nav nepieciešamas valsts valodas zināšanas).**

Samazinot noteiktās nozarēs ārvalstniekiem nepieciešamo līdzekļu apjomu, būtu iespējams rast pagaidu risinājumu, lai mazinātu darbaspēka trūkumu mazāk kvalificētu darbinieku segmentā un nodrošinātu, ka netiek palēnināta ekonomikas attīstība. Lai pasargātu darba tirgu no nekontrolēta darbaspēka piedāvājuma, šādu regulējumu ir iespējams arī ieviest ar noteiktiem papildu nosacījumiem.

- **Izvērtēt un analizēt imigrācijas tiesību aktus un noteikumus un atjaunināt tos, lai tie būtu elastīgi un atspoguļotu pašreizējās un nākotnes darba tirgus vajadzības.**

Tāpat kā iepriekš, FICIL turpina uzsvērt nepieciešamību uzlabot ārvalstu darbaspēka piesaistes procesu un samazināt birokrātijas līmeni tajā, tostarp grozīt noteikumus un likumus. Lai gan FICIL atzinīgi vērtē veiktos grozījumus imigrācijas likumos, tostarp t. s. digitālā nomada vīzas iespējas ieviešanu, kas veicinās vairāk augsti kvalificētu darbinieku ierašanos Latvijā no trešajām valstīm, tomēr FICIL turpina iestāties par turpmāku spēkā esošo tiesību aktu izvērtēšanu, lai vienkāršotu un paātrinātu procesu, kad persona ierodas Latvijā un tiek nodarbināta, ja tas ir nepieciešams vietējiem darba devējiem.

Īstermiņā nav iespējams atrisināt visas darbaspēka pieejamības problēmas, tāpēc ir ārkārtīgi svarīgi pieņemt un īstenot efektīvu politiku, kas vērsta uz turpmāku Latvijas produktivitātes paaugstināšanu. Ja netiks ņemta vērā demogrāfiskās situācijas

pasliktināšanās un iedzīvotāju novecošanās tendence līdz ar darbaspēka izmaksu pieaugumu, ilgtermiņā radīsies nopietnas sekas darbaspēka pieejamībai. Tomēr politikas veidotājiem jānodrošina, ka spēkā esošie tiesību akti tiek aktīvi izvērtēti un atjaunināti, lai labāk risinātu visus mūsdienu izaicinājumus, ar ko saskaras darba tirgus. Tas palielinātu elastīgumu gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem un ļautu tiem, kuri vēlas, bet nespēj strādāt, piedalīties ekonomiskās aktivitātes celšanā. FICIL ierosina skaidrus un konkrētus grozījumus Darba likumā⁷, lai veicinātu lielāku darbaspēka pieejamību.

■ **ievieš nulles stundu darba līgumu spēkā esošajā regulējumā.**

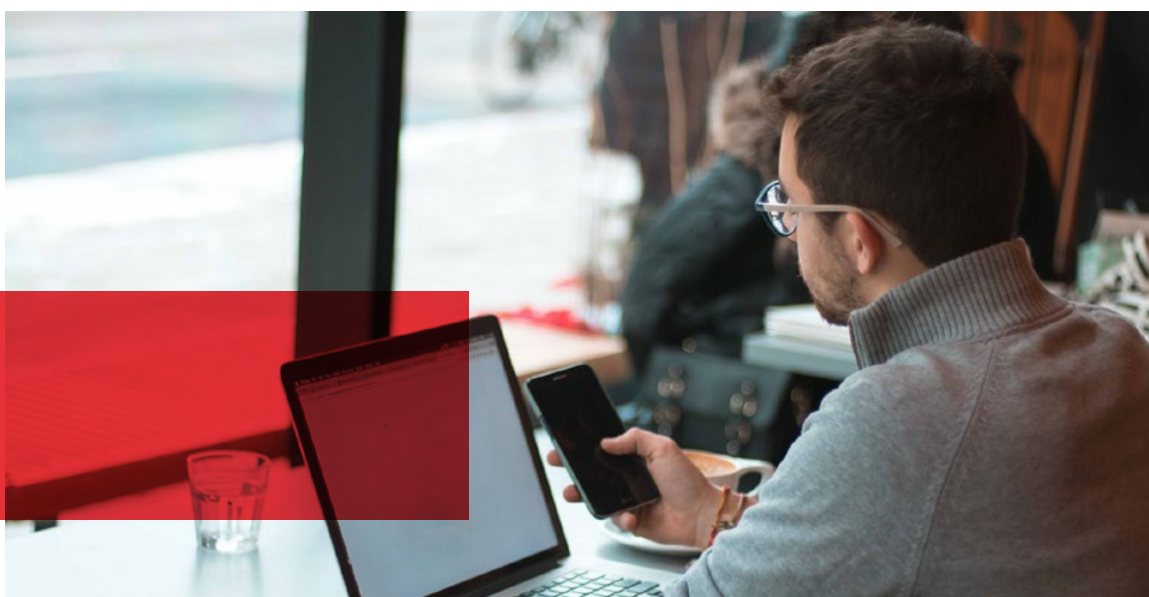
Pašlaik publiskā sektora iestādes publiski pauž atšķirīgu interpretāciju un nostāju attiecībā uz nepilna summētā darba laika piemērošanu. FICIL uzskata, ka šāda nenoteiktība būtiski ierobežo darba devēju un darbinieku iespējas vienoties par abpusēji pieņemamu darba laika organizācijas modeli. Ņemot vērā pretrunīgo tiesu praksi šajā jautājumā un juridisko profesiju pārstāvju atšķirīgos viedokļus, būtu nepieciešams precizēt Darba likumu, nosakot, ka summētā darba laika organizācija ir pieņemama arī nepilna darba laika nodarbinātajiem. Lai garantētu darbinieku tiesību nodrošināšanu, varētu noteikt prasību, ka nepilna summētā darba laika gadījumā darbiniekam ir jānosaka minimālais garantētais stundu skaits, kas nedrīkst būt mazāks par, piemēram, piecām stundām nedēļā (vidēji pārskata periodā).

⁷ <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

■ **ievieš nulles stundu darba līgumu spēkā esošajā regulējumā.**

Atsevišķās nozarēs ir neregulāri īstermiņa periodi, kad vērojams paaugstināts darbinieku pieprasījums, tomēr šis pieprasījums parasti nepārsniedz pāris stundas vai dienas. Šādi gadījumi visbiežāk sastopami viesmīlības nozarē, piemēram, organizējot un apkalpojot pasākumus. Darba devēji uzskata, ka šobrīd Darba likumā trūkst elastīga un viegli administrējama risinājuma, tādējādi apgrūtinot nepieciešamā darbaspēka piesaisti šādos īslaicīgos gadījumos. Lai padarītu Darba likumu elastīgāku gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem, FICIL aicina paredzēt iespēju esošajā regulējumā ievieš nulles stundu līgumu. Šādi līgumi ļauj uzņēmumiem piesaistīt darbiniekus, kuri jau iepriekš ir izrādījuši gatavību veikt kompensējamu īslaicīgu darbu savā brīvajā laikā, tomēr nav ieinteresēti uzņemties ilgtermiņa saistības ar konkrētu darba devēju. No vienas puses, darba devējam tiktu dota iespēja nodibināt līgumattiecības ar darbinieku, negarantējot noteiktu darba laiku, bet piedāvājot viņam iespēju veikt darbu īstermiņā un neregulāra pieprasījuma gadījumā. No otras puses, darbinieki varētu pieņemt vai noraidīt konkrētu darba devēja piedāvājumu attiecībā uz konkrētiem uzdevumiem.

■ **ievieš tiesisko regulējumu attiecībā uz elastīgākiem darba līgumiem uz noteiktu laiku.**



Pašreizējais tiesiskais regulējums attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku (44. pants) ir novecojis un nav elastīgs. Lai gan pastāv iespēja slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku īslaicīga darba slodzes vai ražošanas apjoma pieauguma gadījumā, tas neatbilst mūsdienu ekonomiskajām attiecībām, kuru pamatā galvenokārt ir konkrētu līgumu izpilde un projektu īstenošana. Tāpēc FICIL ierosina papildināt Darba likuma 44. pantu, ļaujot darbiniekiem un darba devējiem slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, ja tie ir nepieciešami konkrēta līguma izpildei vai konkrēta projekta īstenošanai.

- **Nodrošināt iespēju sazināties ar darbiniekiem, izmantojot oficiāli pieņemto elektroniskās saziņas kanālu - e-adresi.**

Lai veicinātu efektīvu saziņu ar darbiniekiem mūsdienu digitālajā laikmetā, FICIL uzskata, ka ir īstais laiks modernizēt iespējamās saziņas kanālus ar darbinieku. Pirmkārt, FICIL ierosina papildināt Darba likuma 40. pantu, ieviešot darba līgumos papildus nosakāmu punktu - darbinieku oficiāli pieņemto elektroniskās saziņas adresi (e-pasta adresi), uz kuru var tikt nosūtīta visa darba devēja saziņa par darba attiecībām. Turklāt, saistībā ar iepriekšējo priekšlikumu tiek ierosināts grozīt 112.¹ pantu, nosakot, ka arī elektroniski parakstīta uzteikuma nosūtīšana uz darbinieka e-pastu ir viena no noklusējuma iespējām (tas nozīmē, ka īpaša vienošanās ar darbinieku šajā sakarā nav nepieciešama).

Darbnespējas lapu (DNL) un obligāto veselības pārbauci (OVP) process

FICIL uzskata, ka jautājumi, kas saistīti ar DNL un OVP procesu, ir būtiski arī darbaspēka trūkuma kontekstā, jo, tikai zinot patieso darbinieku veselības stāvokli, ir iespējams adekvāti novērtēt darba tirgus stāvokli kopumā. Tāpēc ir svarīgi, lai DNL sistēma un OVP process netiktu ļaunprātīgi izmantoti un būtu uzticami.

FICIL ir pateicīga par aktīvu sadarbību ar Veselības ministriju, Labklājības ministriju, Veselības inspekciju un Nacionālo veselības dienestu un diskusijām par problēmām, kas saistītas ar DNL un OVP. Tomēr FICIL vēlas paust bažas par DNL izsniegšanas procesu un kontroli, kā arī par OVP procesu, kas nenodrošina pienācīgu darbinieku veselības stāvokļa novērtēšanu.

DNL

Problēmas, kas saistītas ar DNL izsniegšanu, tostarp gadījumi, kad ir pamatotas aizdomas, ka DNL izsniegta, norādot nepatiesu iemeslu, ne tikai rada zaudējumus darba devējiem, bet arī vieš šaubas par visu sistēmu kopumā. Vienlaikus FICIL atzinīgi vērtē to, ka tikšanās laikā ar Veselības inspekciju tika panākta vienošanās, ka gadījumos, kad tiek iesniegts pieprasījums pārbaudīt DNL derīgumu saistībā ar darba attiecību izbeigšanu, darba devēji var atsevišķi norādīt šos apstākļus, kā rezultātā Veselības inspekcija šādus pieprasījumus izskatīs prioritārā kārtībā. Tāpēc FICIL sagatavojis vairākus ieteikumus.



- **Paplašināt Veselības inspekcijas tiesības, izskatot jautājumus par DNL pamatotību.**

Lai gan Veselības inspekcijas darbības efektivitāte ir nedaudz uzlabojusies, uzņēmēju pieredze liecina, ka nereti Veselības inspekcija nav tik efektīva, cik varētu būt, ja tās tiesības un pilnvaras tiktu paplašinātas.

Ir bijuši gadījumi, kad Veselības inspekcijai ir nācies aprobežoties tikai ar formālu medicīnisko dokumentu pārbaudi, lai gan tā būtu varējusi iedziļināties DNL izsniegšanas apstākļos, tostarp pieprasot informāciju, piemēram, no apdrošināšanas sabiedrībām vai pieprasot grāmatvedības datus no pašas ārstniecības iestādes, lai noskaidrotu, vai konsultācija ar medicīnas speciālistu, kuras laikā it kā tika atvērta DNL, patiešām ir notikusi. Veselības inspekcijai jābūt iestādei, kas spēj kontrolēt visus DNL izsniegšanas procesus, tādējādi nodrošinot, ka izveidotā sistēma ir efektīva un uzticama.

- **Noteikt kritērijus, pēc kuriem ārsti-speciālisti var izsniegt DNL noteiktu veselības stāvokļu gadījumā, un palielināt ārstu/ārsta palīgu atbildību gadījumos, kad tiek atzīts, ka DNL ir izsniegta nepamatoti.**

Uzņēmējdarbības nozare ir saskārusies ar situācijām, kad ārsti izsniedz DNL par apstākļiem, kas nav saistīti ar konkrētā ārsta specialitāti, piemēram, ortopēds traumatologs izsniedz DNL par psihiska rakstura slimību. Šādas situācijas ne tikai rada risku, ka DNL tiek izsniegtas neatbilstoši, bet arī mazina uzticību sistēmai kopumā.

FICIL atkārtoti uzsver, ka ieteikums, kas jau tika piedāvāts iepriekšējos gados un kas būtu jāpārskata, ir ārsta/ārsta palīga sertifikāta anulēšana gadījumā, ja ārsta/ārsta palīga izsniegtā DNL tiek atkārtoti atzīta par nepamatoti izsniegtu. Piemēram, Zviedrijā ārsta apliecību var anulēt, ja DNL ir nepamatoti izsniegta. Lai gan ārsta/ārsta palīga sertifikāta anulēšana būtu jāuzskata par galīgo risinājumu, FICIL uzsver, ka administratīvās atbildības palielināšanu varētu uzskatīt par risinājumu situācijā, ja DNL ir izsniegta nepamatoti.

- **Noteikt darbinieku atbildību nepamatotas DNL izsniegšanas gadījumā.**

Lai gan galvenā atbildība par kļūdaini izsniegtu darbnespējas lapu būtu jāuzņemas mediķiem, gadījumos, kad var konstatēt, ka darbinieks ir sniedzis

nepatiesu informāciju par savu darbnespēju, būtu jāparedz arī darbinieku atbildība.

OVP process

Tā kā dažādi uzņēmumi ir saskārusies ar situācijām, kad darbinieki OVP sniedz nepatiesu informāciju par savu veselības stāvokli, šajā procesā būtu nepieciešami uzlabojumi, lai izvairītos no iespējamiem riskiem, ar kuriem darbinieki saskaras, veicot pienākumus, kas neatbilst viņu veselības stāvoklim. FICIL izsaka pateicību Veselības ministrijai, Labklājības ministrijai, Veselības inspekcijai un arodslimību ārstu pārstāvjiem par sadarbību un apņemšanos uzlabot OVP procesu. FICIL joprojām uzskata, ka ir nepieciešams uzlabot OVP procesu, lai izvairītos no situācijām, kad darbinieki sniedz nepatiesu informāciju par veselības stāvokli vai kad arodslimību ārstu sniegtie norādījumi nav izpildāmi vai saprotami darba devējiem.

FICIL ierosina vairākus OVP procesa uzlabojumus.

- **Nodrošināt, lai OVP procesā arodslimību ārstam un citiem OVP iesaistītajiem ārstiem speciālistiem būtu pieejama informācija par darbinieku veselības stāvokli.**

Proti, lai būtu pieejami arī citi reģistri, kuros ir informācija par darbinieku veselības stāvokli, piemēram, par kritiskām slimībām vai arodslimībām. FICIL saprot, ka šāda iespēja var prasīt izmaiņas OVP procesā un elektroniskajā veselības sistēmā, tomēr to varētu noteikt kā mērķi, ko sasniegt elektroniskās veselības sistēmas uzlabošanas procesā.

- **Nodrošināt, lai OVP procesa laikā arodslimību ārstam būtu pieejama informācija par to, cik gadus darbinieki nostrādājuši veselībai kaitīgos darba apstākļos vai citos īpašos darba apstākļos.**

Turklāt, šī informācija būtu jā saglabā, ja darbinieks maina darba devēju vai amatu, jo tai var būt svarīga nozīme darbinieka veselības stāvokļa novērtēšanā, un tā var būt nozīmīga darbinieka veselības aizsardzībā.

Priekšlikumi uzlabojumiem Elektroniskās deklarēšanas sistēmā (EDS)

Lai risinātu gadījumus, kad darbinieki nezināmu iemeslu dēļ nesadarbojas ar darba devēju, sniedzot

prasīto informāciju, FICIL ierosina paredzēt, ka EDS tiek iekļauta papildu informācija. Tādā veidā darba devēji varētu pārbaudīt apstākļus, kādos izsniegta DNL, neiesaistot valsts iestādes. Tas varētu ietaupīt laiku gan darba devējam, gan Veselības inspekcijai.

- Ārsta/ārsta palīga pienākums reģistrēt atvērto DNL pirmajā darbnespējīgā darbinieka darbnespējas dienā. No FICIL viedokļa, tā kā ir attīstījušās tehnoloģiju sniegtās iespējas, DNL reģistrēšanai ar vairāku darba dienu kavēšanos, ko pašlaik pieļauj likums, nevajadzētu būt pieņemamai. Tas rada ilgu nenoteiktības periodu darba devējam, kurš nevar noteikt, vai DNL ir izsniegta. Tā vietā FICIL iesaka Ministru kabineta noteikumos noteikt skaidru pienākumu ārstam/ārsta palīgam reģistrēt DNL pirmajā darbinieka darbnespējas dienā, pieļaujot kavēšanos tikai par vienu darba dienu tehnisku iemeslu dēļ.
- Informācijas iekļaušana par darbiniekam noteikto ārstēšanas režīmu. FICIL biedri norāda, ka ir situācijas, kad darbinieks pārejošas darbnespējas laikā turpina apmeklēt sabiedriskus, sporta pasākumus vai ceļot. FICIL saprot, ka ne visu DNL gadījumā ir nepieciešams, lai persona paliktu mājās, bet uzskata, ka, dodot iespēju darba devējam apskatīt darbiniekam noteikto ārstēšanās režīmu, tiktu ievērojami palielināta darbinieka atbildība un samazināts uz nepatiesa pamata izsniegto DNL skaits.

- Informācijas iekļaušana par ārstniecības iestādi un ārstu/ārsta palīgu, kas izsniedzis DNL, - saskaņā ar Ministru kabineta 2001. gada 3. aprīļa noteikumiem Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība" ārstam/ārsta palīgam ir tiesības izteikt komentārus par visiem noteiktā ārstēšanās režīma pārkāpumiem. Tomēr visbiežāk tieši darba devēji ir tie, kas var konstatēt ārstēšanās režīma pārkāpumus, tāpēc būtu lietderīgi kopā ar DNL ierakstu iekļaut informāciju par ārstniecības iestādi un ārstu/ārsta palīgu, kas izsniedzis DNL. Tas nodrošinātu arī efektīvāku Ministru kabineta noteikumos paredzētās kārtības ievērošanu.
- Informācijas iekļaušana par darbinieka arodslimības konstatēšanu - FICIL biedri ir saskārušies arī ar situācijām, kad darbinieki savlaicīgi vai vispār nesniedz informāciju par diagnosticētas arodslimības esamību. Tomēr šāda diagnoze uzliek darba devējiem virkni pienākumu un ierobežojumu. Piemēram, Darba likums paredz drošības garantijas darbiniekiem ar arodslimībām. Lai izvairītos no situācijām, kad darba devējam nav informācijas par diagnosticēto arodslimību vai šī informācija tiek saņemta ar novēlošanos, ieteicams šādu informāciju reģistrēt EDS.



1. PIELIKUMS. Centrālā aģentūra kā cilvēkkapitāla pārvaldības platforma

Cilvēkkapitāls ir viens no galvenajiem Latvijas ekonomikas virzītājiem, tāpēc darbaspēka politikai ir ļoti liela nozīme Latvijas kā investīcijām pievilcīgas vietas veidošanā. Fragmentāri politikas veidošanas un īstenošanas procesi noved pie lēniem lēmumiem, neskaidrām prioritātēm un pārvaldības trūkuma attiecībā uz nepieciešamajām darbībām un gaidāmajiem rezultātiem. Ir būtiski centralizēt lēmumu pieņemšanas un īstenošanas procesus šajā politikas jomā, lai Latvija spētu proaktīvi reaģēt uz strauji mainīgajām darba tirgus vajadzībām.

FICIL ir identificējusi Centrālās aģentūras izveidi kā potenciālo galveno struktūru darbaspēka politikas īstenošanā. Šādai attīstībai būtu nepieciešams šai aģentūrai piešķirt pilnvaras un resursus padziļinātas analīzes veikšanai, tostarp datu analīzei. Tādējādi Latvijā būtu kompetences centrs, kas varētu veikt atbilstošus stratēģiskus pasākumus, pamatojoties uz rūpīgu prasmju trūkuma analīzi un savlaicīgu nepieciešamo prasmju apzināšanu. Līdz ar to izglītības piedāvājumu varētu pārprofilēt, lai tas atbilstu darba tirgus vajadzībām un ilgtermiņa valsts un starptautiskajām tendencēm.

Uzlabojot pieeju cilvēkkapitāla jautājumiem, Latvija ārvalstu investoru acīs varētu pozicionēties kā valsts ar stabilu, pārdomātu un uz datiem balstītu darbaspēka politiku. Ilgtermiņa panākumiem, kas balstīti uz datiem un pētījumiem, nepieciešams, lai cilvēkkapitāla attīstības tēmai Latvijā tiktu piešķirta visaugstākā politiskā prioritāte un tā tiktu attiecīgi atbalstīta.

Centrālās aģentūras kā galvenā spēlētāja noteikšana un politikas īstenošanas centralizācija ļautu arī paaugstināt kvalifikācijas celšanas kursu piedāvājumu efektivitāti. Ir acīmredzams, ka pārkvalifikācijas un mūžizglītības jomā Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) un Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA) funkcijas pārklājas. Abas aģentūras piedāvā pārkvalifikācijas kursus ar gandrīz identiskiem kursu un pasniedzēju atlases kritērijiem. FICIL uzskata, ka valsts finansētajiem kursiem ir jākalpo kvalitatīvu kvalifikācijas celšanas iespēju nodrošināšanai cilvēkiem, kuri vēlas papildināt savas zināšanas un prasmes, lai tās turpmāk izmantotu darba tirgū. Tāpēc šis priekšlikums varētu uzlabot darbinieku profilēšanu, kursu piedāvājumu pārvaldību, kā arī ļaut noteikt skaidrus mērķus un atbildību par šiem mērķiem.

Citu valstu piemēri ir Dānijas Darba tirgus un darbā pieņemšanas aģentūra (STAR)⁸. STAR ir atbildīga par darba politikas īstenošanu un uzraudzību Dānijā, vienlaikus cieši sadarbojoties ar attiecīgo ministriju politikas formulēšanā un tiesību aktu izstrādē. Turklāt STAR darbojas kā centralizēts zināšanu centrs, kas atbalsta citas ministrijas, parlamentu un citus politikas veidotājus. STAR īpaši pievēršas nākotnes darba tirgus iespējām un problēmām.

8 <https://star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/>



Nostāja Nr. 3

ĀRVALSTU INVESTORU
PADOMES LATVIJĀ
NOSTĀJA ATTIECĪBĀ
UZ DARBASPĒKA
IZAICINĀJUMIEM

08.09.2022

www.ficil.lv