



IFICIL

Nostāja Nr. 2

ĀRVALSTU INVESTORU
PADOMES LATVIJĀ

NOSTĀJA ATTIECĪBĀ UZ CILVĒKKAPITĀLU

02.11.2023

KOPSAVILKUMS

Ekonomikas konkurētspējas ziņā Latvija joprojām atpaliek no tās kaimiņvalstīm. Viens no svarīgiem konkurētspējas uzlabošanas faktoriem ir darbaspēks. Salīdzinājumā ar Igauniju un Lietuvu, saskaņā ar IMD Pasaules konkurētspējas bukletu 2023¹, Latvija ierindojas 52. vietā, kamēr abas mūsu Baltijas kaimiņvalstis ierindojas ievērojami augstāk, tuvu Top-30². Turklāt investori³ pēdējos gados neredz nekādu vai gandrīz nekādu progresu, risinot darbaspēka vai sliktās demogrāfiskās situācijas problēmas Latvijā. Visbeidzot, arī Ekonomikas ministrija savās vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozēs⁴ ir atzinusi, ka darbaspēka trūkums ir sasniedzis kritisko punktu.

Tāpēc FICIL joprojām uzskata, ka ir vajadzīga divpusēja stratēģija. Pirmkārt, jāpievēršas kritiskajām īstermiņa un vidēja termiņa darbaspēka trūkuma problēmām, lai nodrošinātu ekonomisko aktivitāti. Otrkārt, pārdomāti jāievieš efektīva politika, kas nodrošinātu visu iedzīvotāju prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju. FICIL jau iepriekš ir paudusi savas bažas par darbnespējas lapu izsniegšanas un obligātās veselības pārbaudes procesiem. FICIL joprojām uzskata, ka šie jautājumi ir nozīmīgi darbaspēka trūkuma kontekstā, jo tikai zinot patieso darbinieku veselības stāvokli, ir iespējams adekvāti novērtēt visa darba tirgus stāvokli⁵.

1 <https://imd.cld.bz/IMD-World-Competitiveness-Booklet-2023/90/>

2 LT 33; LV 52; EE 34

3 FICIL Ārvalstu investīciju vides indekss 2022: Pārvaldība.

4 Ekonomikas ministrija. Informatīvais ziņojums par darba tirgus prognozēm vidējā termiņā un ilgtermiņā 2022. Labour market | Ekonomikas ministrija (em.gov.lv)

5 Pozīcijas ziņojuma tapšanas laikā, FICIL turpina diskusijas ar valsts pārvaldi, t. sk. Veselības ministriju par šiem jautājumiem. FICIL turpina paust vairākus ieteikumus, lai pilnveidotu darbnespējas lapu kontroles sistēmu un novērstu iespējas sistēmu izmantot ļaunprātīgi.



SATURS

Kopsavilkums	02
--------------	----

Rekomendācijas	04
----------------	----

Rekomendāciju pamatojums	05
--------------------------	----

REKOMENDĀCIJAS

Stiprināt pārvaldību

- ▼ Nodrošināt atbilstošu pilnvarojumu vienai konkrētai struktūrai, kas atbild par cilvēkkapitāla politiku, un stiprināt jaunizveidoto Cilvēkkapitāla attīstības padomi.

Uzlabot darbaspēka pieejamību

- ▼ Risināt darbaspēka pieejamības jautājumus, uzlabojot tiesiskā regulējuma elastīgumu un sniedzot lielākas priekšrocības tiem darba devējiem, kuri ir gatavi ieguldīt sava darbaspēka labklājībā.
- Ieviest nepilnas slodzes summēto darba laiku;
- Iekļaut nulles stundu darba līgumus spēkā esošajā regulējumā;
- Izveidot tiesisko regulējumu attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, padarot tos elastīgākus.
- Pieņemt iespēju darba devējam sazināties ar darbiniekiem, izmantojot oficiāli atzīto elektronisko saziņas kanālu.
- Palielināt arodbiedrību atbildību par nepamatotu atteikumu dot piekrišanu darba attiecību izbeigšanai;
- Palielināt nodokļu atbrīvojuma apjomu, kad tiek veicināta darbinieku labklājība un mobilitāte.

- ▼ Risināt īstermiņa darbaspēka pieejamības problēmu, piesaistot ārvalstu darbaspēku.

- Ieviest vienotu platformu "Darbs Latvijā" ārvalstu darbaspēka un reemigrantu piesaistei, kā arī izveidot vienas pieturas aģentūru.
- Pieņemt "viedās imigrācijas stratēģiju", kas koncentrētos uz darbaspēka piesaisti no noteiktām valstu grupām.
- Samazināt finansiālos un birokrātiskos šķēršļus, ārvalstu darbaspēkam, lai strādātu Latvijā.

Veicināt cilvēkkapitāla prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju

- ▼ Pārvērtēt pašreizējo Nozaru ekspertu padomju struktūru, koncentrējoties uz galvenajām nozarēm, kas līdz 2027. gadam ir noteiktas kā prioritāras Nacionālajā attīstības plānā. Reformēt Nozaru ekspertu padomju regulējumu, integrējot tās jaunajā Cilvēkkapitāla attīstības padomē.
- ▼ Grozīt tiesību aktus, lai motivētu darba devējus ieguldīt darbinieku tālākizglītībā, tādējādi veicinot viņu prasmju pilnveidi.
- ▼ Ieviest labāko praksi un procesus no uzņēmumiem, lai plānotu apmācības un pēc tam apmācītu publiskā sektora darbiniekus, vienlaikus pieņemot tādu politiku, kas veicinātu plašāku zināšanu pārnesei no publiskā uz privāto sektoru un otrādi.



REKOMENDĀCIJU PAMATOJUMS

Uzlabot darbaspēka politikas pārvaldību

Lai īstenotu efektīvu nodarbinātības politiku, ir jānostiprina Cilvēkkapitāla attīstības padome un ir jānodrošina, ka vienai atbildīgajai iestādei ir pietiekamas pilnvaras attiecībā uz cilvēkkapitāla jautājumiem (tostarp pārkvalifikāciju, prasmēm, darbaspēka pieejamību un likumdošanas politiku).

Iepriekšējā valdība dokumentā "Par Valdības rīcības plānu Deklarācijas par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai"⁶ noteica Ekonomikas ministriju kā iestādi, kas ir atbildīga par darbaspēka politikas izstrādi Latvijā. Tas bija pirmais nepieciešamais solis, lai darbaspēka politikā nodrošinātu pārskatatbildību un uzlabotu koordinācijas līmeni. Deklarācija arī uzdeva Ekonomikas ministrijai, kopā ar citām iestādēm, izveidot Cilvēkkapitāla attīstības stratēģiju, kas vēl nav publicēta. Stratēģija lielā mērā diktēs turpmāko darbaspēka politiku, tostarp prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju. Tāpēc tai jābūt efektīvai, atbilstoši un mērķorientētai, kā arī saskaņotai ar citiem plāniem, piemēram, Nacionālo attīstības plānu līdz 2027. gadam, koncentrējoties uz tām prioritārajām nozarēm, kas valsts ekonomikai sniegtu vislielāko pievienoto vērtību.

Papildus tika nodibināta arī Cilvēkkapitāla attīstības padome. Padome ir jauna institūcija darbaspēka politikas veidošanai un informācijas apmaiņai. Padome ir izveidota ar mērķi uzlabot starpresoru sadarbību un pieņemt lēmumus nepieciešamo darba tirgus pārkārtojumu plānošanā, izstrādē, īstenošanā un pārraudzībā, veicinot cilvēkresursu attīstību un pieejamību atbilstoši nākotnes darba tirgus pieprasījumam un tautsaimniecības strukturālajām izmaiņām, lai radītu augstāku pievienoto vērtību, kas dotu labumu visai sabiedrībai kopumā⁷. **FICIL iesaka izvairīties no funkciju dublēšanās starp dažādām iestādēm, piemēram, Ekonomikas ministriju, Cilvēkkapitāla attīstības padomi, Valsts izglītības attīstības aģentūru, Nodarbinātības valsts aģentūru un citām, kas ir iesaistītas darbaspēka politikas veidošanā.**

Lai palielinātu nākotnes darbaspēka politikai tik ļoti nepieciešamo ātrumu, efektivitāti un kvalitāti, FICIL iesaka stiprināt Cilvēkkapitāla attīstības padomi, veicot grozījumus Ministru kabineta noteikumos Nr. 290, kas regulē Padomes darbību. Ir svarīgi, lai turpmākajās Padomes sanāksmēs būtu konkrēti turpmākie rīcību soļi (*action points*) un vēlamie rezultāti. FICIL ierosina nomainīt lēmumu pieņemšanas sliekšni no vienprātības uz balsu vairākumu, lai pēc iespējas izvairītos no lēmumu pieņemšanas procesa paralizēšanas⁸. Turklāt FICIL rosina, padomes sanāksmes noturēt atklātas, jo tas uzlabotu pārredzamību un pārskatatbildību⁹. Lai nodrošinātu savlaicīgas atbildes uz problēmām, regularitāti un progresu, FICIL ierosina mainīt sanāksmju biežumu, tās noturot reizi mēnesī, nevis reizi ceturksnī¹⁰.

Risināt problēmas ar darbaspēka pieejamību

FICIL turpina atbalstīt tādu politiku, kas palielina produktivitāti un izmaina pašreizējo demogrāfisko lejupslīdi, kā arī veicina reemigrantu atgriešanos. Tomēr rīcībpolitika, kas risina šos jautājumus, parasti dod labumu ilgtermiņā. Pašreizējā situācija prasa tūlītējus risinājumus. Tāpēc politikas veidotājiem ir obligāti aktīvi jāizvērtē un jāmodernizē spēkā esošie tiesību akti, lai risinātu mūsdienu izaicinājumus un tendences darba tirgū. Pretējā gadījumā pastāv liels risks, ka Latvija saskarsies ar nespēju uzturēt esošos ekonomiskās aktivitātes tempus un to turpmāko pieaugumu. Ierosinātie pasākumi veicinātu elastīgumu darba devējiem un darba ņēmējiem un dotu iespējas tiem, kuri vēlas, bet šobrīd nespēj strādāt, sniegt ieguldījumu ekonomiskās aktivitātes palielināšanā. Elastīgums darba attiecību tiesiskajā ietvarā ļautu darba devējiem ātrāk reaģēt uz darbaspēka vajadzībām, kā arī piesaistīt tos, kuri nav gatavi strādāt pilnu darba laiku vai strādāt pastāvīgi, tādējādi palielinot arī darbaspēka rezervju iesaistīšanos darba tirgū.

⁶ <https://likumi.lv/ta/en/en/id/341317>

⁷ <https://likumi.lv/ta/id/342561-cilvekkapitala-attistibas-padomes-nolikums>

⁸ Nr. 9 MK noteikumos

⁹ Nr. 11 MK noteikumos

¹⁰ Nr. 15 MK noteikumos

Līdz ar to FICIL piedāvā četrus konkrētus grozījumus Darba likumā, kas plašāk skaidroti iepriekšējā gadā, kā arī konkrētu priekšlikumu par arodbiedrību pienākumiem darba attiecību izbeigšanas gadījumā un darbinieku labklājības veicināšanai darba attiecību laikā:¹¹

- Ieviest nepilnas slodzes summēto darba laiku¹²;
- Atļaut nulles stundu darba līgumus esošajā regulējumā¹³;
- Ieviest tiesisko regulējumu darba līgumiem uz noteiktu laiku, padarot tos elastīgākus. Papildināt 44. pantu, ļaujot darbiniekiem noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja viņi ir nepieciešami konkrēta līguma vai konkrēta projekta izpildei¹⁴;
- Izveidot iespēju sazināties ar darbiniekiem, izmantojot oficiāli atzītu elektroniskās saziņas kanālu - "e-adresi". Papildināt Darba likuma 40. pantu un grozīt 112.¹ pantu¹⁵;
- Līdzšinējā darba devēju pieredze norāda uz nepieciešamību palielināt arodbiedrību atbildības līmeni gadījumos, kad darba devējam ir nepieciešams saņemt arodbiedrību piekrišanu darba attiecību izbeigšanai. Samērā bieži darba devēji saskaras ar situācijām, kad arodbiedrības bez jebkāda pamatojuma atsakās dot piekrišanu darba attiecību izbeigšanai. Tāpēc būtu īpaši būtiski nodrošināt to, ka arodbiedrībām ir pienākums skaidrot savu atteikumu un ka tās tiek sauktas pie atbildības arī gadījumā, ja darba devēju izvirzītās prasības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiek apmierinātas. Laikā, kad pastāv akūts darbaspēka trūkums un darba devējiem ir jākoncentrējas uz kvalitatīva darbaspēka piesaistīšanu, ir ārkārtīgi svarīgi, lai darba devēji netērētu laiku tiesvedībai lietās, kurās arodbiedrības ir rīkojušās bezatbildīgi un bez objektīva iemesla atteikušās piekrist darba attiecību izbeigšanai.

Bez tam, FICIL aicina izstrādāt jaunus iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumus darba devējiem, kas uzlabotu vispārējo darbinieku labklājību un veicinātu mazāk aizsargātu darbinieku iekļaušanos uzņēmumā. Tas ļautu šādiem darba devējiem izmantot augstākus limitus dažādiem neapliekamajiem izdevumiem, piemēram, palielināt limitu izdevumiem par pārtiku un veselības aprūpi darba vietā no 480 EUR līdz 780 EUR¹⁶. Tāpat, lai sekmētu lielāku mobilitāti un piesaistītu vietējos darbiniekus no dažādiem reģioniem, FICIL ierosina ieviest iespēju darba devējam maksāt darbiniekam neapliekamās piemaksas par braucienu uz darbu no attālākas dzīvesvietas, piemēram, ja faktiskā dzīvesvieta ir vairāk nekā 30 km attālumā no darba vietas. Tāpat FICIL iesaka ieviest iespēju darba devējiem nodrošināt ar nodokļiem neapliekamus transporta pakalpojumus tiem darbiniekiem, kurus darba devēji nogādā līdz darbvietai¹⁷. Atsaucoties uz nostājas dokumentu par vienlīdzīgiem konkurences apstākļiem¹⁸, mēs vēlētos pievērst uzmanību arī problēmām, kas ir saistītas ar parādniekiem un viņu iespējām atgriezties darba tirgū. Ir ļoti svarīgi atrast līdzsvaru starp viņu pienākumu atmaksāt parādus un iespējām oficiāli strādāt, neizmantojot lielāko daļu ienākumu savu parādu atmaksai, bet gan darot to pakāpeniski.

Risināt darbaspēka īstermiņa pieejamības problēmu, piesaistot ārvalstu darbaspēku.

FICIL jau daudzus gadus atbalsta vietējo darbinieku pārapmācību (pārkvalifikāciju), efektīvu nodarbinātību un produktivitātes celšanu. Tomēr laika gaitā darbaspēka pieejamība ir kļuvusi par arvien būtiskāku problēmu uzņēmējdarbības turpmākajai attīstībai. Saskaņā ar jaunākajiem Nodarbinātības valsts aģentūras datiem, bezdarba līmenis Latvijā 2023. gada pirmajā pusgadā ir 5,5% (Rīgas pilsētā sasniedzot 4,3%). Šāds, zems bezdarba līmenis signalizē, ka Latvijā pieejamais darbaspēks jau vairākus gadus ir maksimāli izmantots.

11 https://www.ficil.lv/wp-content/uploads/2022/09/FICIL_PP_Labour-Force-Challenges_EN_2022.pdf

12 Lai garantētu darbinieku tiesību aizsardzību, varētu noteikt prasību, ka nepilnas slodzes summētā darba laika gadījumā ir jānosaka minimālais garantētais stundu skaits darbiniekam, kas nedrīkst būt mazāks par, piemēram, piecām stundām nedēļā (vidēji pārskata periodā).

13 No vienas puses, darba devējam tiktu dota iespēja nodibināt līgumattiecības ar darbinieku, negarantējot noteiktas 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.

14 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 nav saderīgi ar mūsdienu ekonomiskajām attiecībām, kas galvenokārt balstās un tiek saprastas kā konkrētu līgumu izpilde un projektu īstenošana.

15 FICIL ierosina papildināt Darba likuma 40. pantu, ieviešot darba līgumos papildu punktu - darbinieku oficiāli pieņemto elektroniskās saziņas adresi (e-pastu), uz kuru var tikt nosūtīta visa darba devēja saziņa par darba attiecībām. Turklāt, un saistībā ar iepriekšējo priekšlikumu, tiek ierosināts grozīt 112.¹ pantu, nosakot, ka arī elektroniski parakstīta uzteikuma nosūtīšana uz darbinieka e-pastu ir viena no iespējām pēc noklusējuma (t.i., ka īpaša vienošanās ar darbinieku šajā jautājumā nav nepieciešama).

16 Grozījumi, lai mazinātu ierobežojumus Uzņēmumu ienākumu nodokļa likumā, 8. pants, 5. daļa, 1.

17 Grozījumi, lai mazinātu ierobežojumus Uzņēmumu ienākumu nodokļa likumā, 8. pants, 5. daļa, 2.

18 Pieejams <https://www.ficil.lv/position-papers/>

Pamatojoties uz veiktu analīzi, darbaspēka trūkums var kļūt akūts sākot ar 2023. vai 2024. gadu¹⁹. Lai mazinātu darbaspēka trūkumu, FICIL ierosina īstenot politiku ar mērķi atvieglot ārvalstu darbaspēka piesaisti Latvijai. Tāpat, lai gan FICIL atbalsta reemigrācijas veicināšanu, ir svarīgi saprast, ka šāda politika neatrisinās darbaspēka trūkumu īstermiņā vai vidējā termiņā. Lielāka reemigrācija ir tikai citu veiksmīgu politiku sekas, un tā nevar būt adekvāts risinājums pašreizējai darbaspēka trūkuma problēmai. FICIL rekomendācijas ir šādas:

▼ Vienotas platformas “Darbs Latvijā” ieviešana ārvalstu darbaspēka un reemigrantu piesaistei, kā arī “vienas pieturas aģentūras” principā balstīta apkalpošanas centra izveidošana, lai ārvalstu darbaspēkam un reemigrantiem vienviet būtu pieejama visa aktuālā informācija par darbu un dzīvi Latvijā.

Platforma darbotos kā starpnieks starp kvalificētiem ārvalstu darba ņēmējiem, reemigrantiem un darba devējiem Latvijā, ar mērķi piesaistīt starptautisko darbaspēku, lai aizpildītu esošās vakances, kuras pašreizējos darba tirgus apstākļos nav iespējams aizpildīt. Šādai platformai ir jābūt interaktīvai un jāpiedāvā funkcija, kas ļauj darba devējiem dalīties ar savām atziņām, veicinot plašāku informācijas apmaiņu un atvieglot procesu citiem darba devējiem, kuri ir ieinteresēti šīs sistēmas izmantošanā. Būtu arī jāapsver iespēja aktīvi ļaut ārvalstniekiem un reemigrantiem augšupielādēt savus CV šādā platformā, lai iepriekš pieteiktos uz jebkādam gaidāmajām vakancēm. FICIL iesaka valdībai šo ideju attīstīt tālāk, izveidojot “vienas pieturas aģentūras” principā balstītu apkalpošanas centru, kas sniegtu padomus un atbalstu darbaspēkam no ārvalstīm saistībā ar visām tām pamatprasībām, kas noteiktas, lai uzturētos Latvijā - tostarp gan saistībā ar juridiskajām prasībām, gan ikdienas jautājumiem.

▼ Pieņemt “viedās imigrācijas stratēģiju”, kas, sadarbojoties ar augstākās izglītības iestādēm un uzņēmēju asociācijām, koncentrējas uz darbaspēka piesaisti no konkrētām valstu grupām.

Papildus iepriekš minētajam ir svarīgi pieņemtskaidru imigrācijas stratēģiju, kurā būtu norādīti konkrēti mērķi un mērķvalstis. Lai Latvija nostiprinātos kā starptautiski pieprasīta vieta talantīgiem cilvēkiem, ir īpaši svarīgi veikt apzinātu un mērķtiecīgu darbaspēka rekrutēšanu izvēlētās, konkrētās valstīs²⁰. Tāpēc FICIL ierosina ieviest vispusīgu viedās imigrācijas stratēģiju, sadarbojoties ar dažādām augstākās izglītības iestādēm, uzņēmēju asociācijām

un citiem partneriem ārvalstīs, lai izvērtētu un lemtu par tām konkrētām, specifiskām valstu grupām, kurās mērķtiecīgi centieni piesaistīt ārvalstu talantus dotu vislabākos rezultātus. Visbeidzot, ir izšķiroši svarīgi atcerēties, ka katras personas izvērtēšana/u n/par uzņemšana/u Latvijā ir jāveic atsevišķi/individuāli.

▼ Minētajās nozarēs strādājošo ārvalstnieku algas apmēram būtu jāatbilst vidējai bruto algai attiecīgajā nozarē.

Pašreizējais regulējums veicina nevienlīdzību atalgojumā, kas liek darba devējiem noteiktos amatos strādājošajiem ārvalstniekiem maksāt vairāk (vidējo algu valstī) nekā vietējiem darbiniekiem. Esošais regulējums, noteiktās nozarēs, mākslīgi palielina minimālo algu, kas ir jāsaņem ārvalstu darbiniekiem. Samazinot algas apmēru ārvalstu darba ņēmējiem konkrētās nozarēs, atbilstoši vidējai bruto algai viņu nodarbinātajā attiecīgajā nozarē, varētu uz laiku novērst darbaspēka trūkumu mazāk kvalificētu darbinieku vidū, tādējādi nodrošinot to, ka nenotiek ekonomikas izaugsmes stagnācija. Kopumā FICIL aicina šādu pieeju piemērot ne tikai vienā vai divās nozarēs, bet gan visās nozarēs. Tomēr, ja ir jānorāda konkrētas nozares, tad būtu jākoncentrējas uz plašāku nozaru loku, piemēram, viesmīlības nozari (viesnīcas, restorāni utt.); ceļu transportu; loģistiku; pārtikas ražošanu; mazumtirdzniecību (ciktāl darba pienākumu veikšanai nav nepieciešamas valsts valodas zināšanas).

▼ Ieviest īsāku maksimālo termiņu imigrācijas pieteikumu izvērtēšanai un apstrādei, piemēram, 30 dienas.

Pašlaik personām no trešām valstīm bieži vien ir jāsakaras ar vērienīgu procesu, lai iegūtu visus nepieciešamos dokumentus, kas savukārt rada neskaidrības un apgrūtina plānošanu uzņēmumiem. Kā risinājumu FICIL ierosina ieviest īsāku maksimālo termiņu īstermiņa un ilgtermiņa vīzu pieteikumu izvērtēšanai un apstrādei, piemēram, 30 dienas (ieskaitot rūpīgo pārbaudi) pašreizējā maksimālā 60 dienu termiņa vietā²¹. Tāpat ir svarīgi nodrošināt to, lai uzturēšanās atļauju pieteikumi tiešām faktiski tiktu izskatīti ne ilgāk kā 30 dienu laikā, bet uzturēšanās atļauju parastais (ierastais) izskatīšanas laiks varētu būt 15 dienas, kā tas jau ir vīzu gadījumā. Kopumā īsākstermiņš uzņēmumiem sniegtu lielāku noteiktību. Turklāt FICIL atkārtoti uzsver, ka Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldei ir jāpiešķir atbilstoši resursi un jāpalielina tās veikspēja, vienlaikus pievēršot uzmanību arī apmācībai un vispārīgo prasmju (*soft skills*) un klientu apkalpošanas uzlabošanai.

¹⁹ <https://titania.saeima.lv/livs/saeimasnotikumi.nsf/0/883AFE15695EC4ECC225897A0032F1E4?OpenDocument>

²⁰ Latvijas investīciju un attīstības aģentūra and PwC (2023) “Ārvalstu talantu piesaistes prakses apkopojums un praktiski ieteikumi ieviešanai Latvijā”.

²¹ Imigrācijas likums, 15. pants.

Atļaut iesniegt uzturēšanās atļaujas dokumentus pa pastu (kā tas tika darīts Covid-19 laikā).

Covid-19 laikā tika ieviesta prakse, kas ļāva ārvalstniekiem nosūtīt TUA (termiņuzturēšanās atļaujas) dokumentus pa pastu. Pēc Covid-19 beigām šie noteikumi ārvalstniekiem vairs netiek piemēroti, un dokumentu iesniegšana ir iespējama tikai pēc ierašanās Latvijā vai arī Latvijas vēstniecībā ārvalstīs. Daudzās valstīs nav Latvijas vēstniecību, tāpēc ārvalstniekiem ir fiziski jāatbrauc uz Latviju, lai iesniegtu dokumentus klātienē (pat nezinot, cik ilgi ir vērts uzturēties un gaidīt izskatīšanu, jo termiņi bieži vien tiek pagarināti), vai arī jādodas uz citu valsti, kurā ir Latvijas vēstniecība. Tas viss sarežģī dokumentu iesniegšanas procesu, kā arī rada nevajadzīgus izdevumus utt. FICIL iesaka atļaut ārvalstniekiem sūtīt dokumentus pa pastu vai ar kurjerpastu, norādot e-pasta adresi saziņai ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi.

Atcelt prasību par iepriekšēju darba sludinājuma publicēšanu Nodarbinātības valsts aģentūrā uzņēmumiem, kas tiek objektīvi novērtēti kā "labie nodokļu maksātāji".

Uzņēmumi sākotnēji meklē darbiniekus vietējā tirgū, un ārvalstu darbaspēka piesaiste ir ārkārtas pasākums gadījumos, kad nav iespējams atrast piemērotus speciālistus vietējā tirgū. Tāpēc prasība iepriekš publicēt darba sludinājumu Nodarbinātības valsts aģentūrā ir formalitāte, kas bez nepieciešamības palēnina darbā pieņemšanas procesu. Pasākumus, ar kuriem tiktu atcelta prasība par darba sludinājuma iepriekšēju publicēšanu, varētu piemērot, piemēram, attiecībā uz tiem uzņēmumiem, kuri meklē darbiniekus un ir objektīvi novērtēti kā "labie nodokļu maksātāji".

Veicināt cilvēkkapitāla prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju

Gandrīz 60 % uzņēmumu uzskata, ka vietējā darba tirgus prasmju nepietiekamība ir vislielākais šķērslis uzņēmējdarbības transformācijai, savukārt 44 % darba devēju lēš, ka nākamo piecu gadu laikā darba ņēmēju prasmēm būs jāmainās/jāpielāgojas²². Tas izceļ vēl arvien aktuālo nepieciešamību pēc skaidras ilgtermiņa stratēģijas, kas nodrošinātu efektīvu darbaspēka prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju, lai izvairītos no darbaspēka prasmju neatbilstības un palēninātas ekonomiskās izaugsmes. Gandrīz puse

aptaujāto organizāciju apliecina, ka pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides finansēšana ir pareizā valsts politika, lai palielinātu talantu pieejamību nākamajos piecos gados²³. Tomēr pastāvīgi zemā, zem ES vidējā līmeņa (zem 10 %²⁴) cilvēku līdzdalība pieaugušo izglītībā Latvijā, apvienojumā ar prognozēto augsti kvalificēta darbaspēka trūkumu IKT, dabaszinātņu un inženierzinātņu jomā²⁵, nozīmē, ka ir ārkārtīgi svarīgi pieņemt efektīvu politiku, kas gan motivētu darba devējus celt darbaspēka kvalifikāciju, gan nodrošinātu, ka gan bezdarbniekiem, gan nodarbinātajiem ir pieejami atbilstoši (nepieciešami) augstas kvalitātes pārkvalifikācijas kursi, lai gan pārkvalificētos, gan celtu esošās prasmes.

Ņemot vērā topošo Cilvēkkapitāla attīstības stratēģiju, FICIL atkārtoti uzsver, ka efektīvai pārkvalifikācijas sistēmai līdztekus skaidri nospraustiem mērķiem un uzdevumiem ir nepieciešamas četras raksturīpašības:

- spēcīgs pieejamo datu kopums, lai objektīvi novērtētu darba tirgus vajadzības, t. sk. papilddati no izglītības nozares;
- elastība, izstrādājot un īstenojot veicamos ieguldījumus prasmju pilnveidē;
- spēja efektīvi uzraudzīt prasmju pilnveides programmas;
- spēja piedāvāt motivācijās pasākumus darbaspēkam.

Pārvērtēt pašreizējo nozaru ekspertu padomju²⁶ struktūru, koncentrējoties uz galvenajām nozarēm, kas Nacionālajā attīstības plānā līdz 2027.²⁷ gadam tika noteiktas kā prioritāras, lai radītu vislielāko pievienoto vērtību ekonomikai. Reformēt Nozaru ekspertu padomju regulējumu, integrējot tās jaunajā Cilvēkkapitāla attīstības padomē, izvairoties no funkciju pārkļāšanās, nodrošinot skaidru pārskatatbildību un saskaņotību starp profesionālās izglītības stratēģiju un svarīgākajām darba tirgus attīstības prioritātēm.

Jau iepriekšējos gados, FICIL norādīja uz neatbilstībām starp prioritārajām nozarēm. Piemēram, nozaru ekspertu padomes, kas ietekmē Valsts izglītības attīstības aģentūras piedāvātos kursus, neatspoguļo vairākas Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras prioritārās nozares, piemēram, veselības aprūpi un pārtikas ražošanu²⁸.

22 https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

23 https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

24 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics

25 <https://www.em.gov.lv/lv/media/15413/download?attachment>

26 <https://likumi.lv/ta/id/283737-nozaru-ekspertu-padomju-izveidošanas-darbibas-un-darbibas-koordinācijas-kartiba>

27 Atbalsta fokuss uz piecām viedās specializācijas jomām – zināšanu ietilpīga bioekonomika; biomedicīna, medicīnas tehnoloģijas, biofarmācija un biotehnoloģijas; viedie materiāli, tehnoloģijas un inženiersistēmas; viedā enerģētika; informācijas un komunikācijas tehnoloģijas – prioritāri paredz investīcijas aktivitātēs ar lielāko strukturālo izmaiņu efektu augstas pievienotās vērtības virzienā.

28 https://www.ficil.lv/wp-content/uploads/2022/09/FICIL_PP_Labour-Force-Challenges_EN_2022.pdf

Turklāt, ņemot vērā pašreizējo Nozaru ekspertu padomju izveidi, FICIL iesaka divpusēju pieeju to darbības efektīvizēšanai. Pirmkārt, pašreizējās 13 darba grupas būtu jāpārvērtē un jāpielāgo galvenajām nozarēm atbilstoši Nacionālajā attīstības plānā 2027. gadam un citos augsta līmeņa politikas plānošanas dokumentos minētajām galvenajām attīstības nozarēm, lai tādējādi pievērstos tām galvenajām nozarēm, kas sniegs vislielāko labumu Latvijas ekonomikai. Lēmumu pieņemšanai ir jābalstās uz politikas plānošanas pamatnostādņiem un jābūt datos balstītai. Otrkārt, lai uzlabotu koordināciju un palielinātu iesaistīto uzņēmumu daudzveidību, FICIL iesaka reformēt Nozaru ekspertu padomju regulējumu, integrējot tās jaunajā Cilvēkkapitāla attīstības padomē, tādējādi novēršot funkciju pārklāšanos, nodrošinot skaidru pārskatatbildību un saskaņotību starp profesionālās izglītības stratēģiju un galvenajām darba tirgus attīstības prioritātēm.

▼ Grozīt likumdošanas aktus, lai motivētu darba devējus ieguldīt darbinieku tālākizglītībā, tādējādi veicinot viņu kvalifikācijas celšanu.

FICIL uzskata, ka Darba likuma ietvars efektīvi neaizsargā un nemotivē uzņēmumus veikt ieguldījumus darbinieku prasmju pilnveidē. Darba likums neparedz darba devēju tiesības pieprasīt atlīdzināt apmācību izdevumus, kas ir saistīti ar darbinieka amata maiņu pie tā paša darba devēja (piemēram, paaugstināšanas amatā vai pārejas uz citu amatu (pār kvalificēšanās) gadījumā). Darba likums arī neparedz tiesības slēgt vienošanās par darbinieku apmācību ilgāk par diviem gadiem situācijās, kad darba devējs ir ieguldījis ievērojamus līdzekļus darbinieku apmācībā.

Lai mudinātu darba devējus veikt ieguldījumus darbinieku tālākizglītībā, FICIL ierosina grozījumus Darba likuma 96. panta otrajā daļā, paredzot, ka vienošanos par mācību izdevumiem var slēgt arī gadījumos, kad mācības ir saistītas ar darbinieka amata maiņu pie tā paša darba devēja. Tāpat FICIL ierosina grozīt Darba likuma 96. pantu, paredzot, ka atsevišķos izņēmuma gadījumos līguma par profesionālo apmācību termiņš var būt arī trīs gadi, īpaši, ja šādas apmācības izmaksas pārsniedz 20 valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas. Vienlaikus Darba likumā tiktu saglabāts noteikums par to, ka atmaksājamā summa tiek samazināta proporcionāli laikam, ko darbinieks nostrādājis pie darba devēja pēc apmācības pabeigšanas.

Ņemot vērā to, ka valdība vēlas sekmēt augstāko izglītību, pašreizējais likuma «Par iedzīvotāju ienākuma nodokli» (IIN likums) regulējums un MK noteikumu Nr. 899 «Likuma «Par iedzīvotāju ienākuma nodokli» normu piemērošanas kārtība»

regulējums neveicina šāda mērķa sasniegšanu, bet faktiski dara tieši pretējo: liedz darba devējiem iespējas ieguldīt finanšu līdzekļus savu darbinieku augstākās izglītības iegūšanā. Līdz ar to FICIL iesaka svītrot Ministru kabineta 21.09.2010. noteikumu Nr. 899 «Likuma «Par iedzīvotāju ienākuma nodokli» normu piemērošanas kārtība» 18.² panta 3.1. apakšpunktu.

▼ Ieviest labāko praksi un procesus no uzņēmumiem, lai plānotu apmācības un pēc tam apmācītu publiskā sektora darbiniekus, vienlaikus pieņemot tādu politiku, kas veicinātu plašāku zināšanu pārnesei no publiskā uz privāto sektoru un otrādi.

Uzņēmumiem ir izšķiroša nozīme darbaspēka kvalifikācijas celšanā. Saskaņā ar pasaules mēroga aptaujas datiem, 40 % darbinieku norādīja, ka viņu pārstāvētajā uzņēmumā tiek pilnveidotas darbaspēka prasmes²⁹. Turklāt privātais sektors saprot, ka, darba tirgum kļūstot arvien ierobežotākam un pieaugot konkurencei, ir acīmredzams, ka privātajam sektoram būs jāuzņemas vēl lielāka loma savu darbinieku kvalifikācijas celšanā. Tā kā lielie uzņēmumi iegulda savos darbiniekos ievērojamus līdzekļus, ir svarīgi, lai šāda zināšanu pārnese tiktu nodrošināta arī publiskajā sektorā un otrādi. FICIL aicina izskatīt politiku, kas veicinātu plašāku zināšanu apmaiņu, un tiektos panākt to, lai publiskais sektors pārņemtu uzņēmumu labāko praksi un procesus, lai apmācītu savus darbiniekus un sekmētu mācību procesu, koncentrējoties ne tikai uz speciālām prasmēm (*hard skills*), bet vajadzības gadījumā arī uz vispārīgām prasmēm (*soft skills*).

Uzņēmumu labākā prakse ietver sekojošo:

- ▼ Skaidru galveno darbības rādītāju noteikšana attiecībā uz darbinieku mācību iznākumiem, pamatojoties uz rezultātiem, nevis procesiem;
- ▼ Darbu gan ar speciālajām, gan ar vispārīgajām prasmēm;
- ▼ Veicot atbalsta funkciju centralizācijas uzdevumu, valsts pārvaldei būtu jāizveido visaptveroša un vienota e-mācību platforma;
- ▼ Mērķtiecīgi izmantot prasmju pilnveidi pašā pienākumu izpildes sākumā, lai izvairītos no tā, ka persona sāk darbu vienkāršākajā (viszemāk apmaksātajā) amatā;
- ▼ Katra gada sākumā skaidri noteikti visa gada apmācību plānu un tam nepieciešamo budžetu;
- ▼ Ieviest konkrētu stundu skaitu gadā, ko nepieciešams īstenot katram darbiniekam prasmju uzlabošanai.

29 <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears-2022.html>



ĀRVALSTU INVESTORU PADOMES LATVIJĀ NOSTĀJA ATTIECĪBĀ UZ CILVĒKKAPITĀLU

Nostāja Nr. 2
02.11.2023