



ĀRVALSTU INVESTORU PADOMES LATVIJĀ

NOSTĀJA ATTIECĪBĀ UZ CILVĒKKAPITĀLU

FICIL nostāja nr. 2



26.09.2024



KOPSAVILKUMS

Iedzīvotāju prasmes, vēlme iesaistīties pastāvīgā tālākizglītībā/apmācībā, darba kultūra un darbaspēka pieejamība ir būtiski faktori, kas nosaka ekonomikas konkurētspēju. Neapšaubāmi, kvalificēta darbaspēka pieejamība ir galvenais investoru un uzņēmēju apsvērums, lemjot, kur uzsākt uzņēmējdarbību. Viens no galvenajiem izaicinājumiem, kas Latvijai kavē ekonomikas izaugsmi, ir salīdzinoši zemā produktivitāte (zem ES vidējā līmeņa¹), kas saistīta ar darbaspēka kvalifikācijas celšanu atbilstoši nākotnes darba tirgus tendencēm.

Saskaņā ar Starptautiskā vadības attīstības institūta (IMD) Globālās konkurētspējas reitingu Latvija, lai gan pēdējā gada laikā ir uzlabojusi savu pozīciju (no 51. vietas uz 45. vietu), joprojām atpaliek no kaimiņvalstīm, kas atrodas tuvāk 30 labākajām valstīm. Ar nodarbinātību saistītie rādītāji ir vieni no galvenajiem faktoriem, kas veicina nepārtraukti

sliktāku sniegumu reitingā. Tas liecina par darba tirgus un cilvēkkapitāla jautājumu risināšanas neatliekamību Latvijas ekonomiskās konkurētspējas paaugstināšanai.² Uz to bieži ir norādījuši arī ārvalstu investori, jo gadu gaitā tie nav redzējuši reālu progresu.³

FICIL iestājas par duālu pieeju darbaspēka problēmu risināšanai, kas koncentrējas gan uz tūlītēju, un tuvākās nākotnes cilvēkkapitāla trūkumu, gan uz ilgtermiņa un visaptverošākas politikas ieviešanu, kas, domājams, uzlabos visa darbaspēka prasmes. Laikā, kad trūkst darbaspēka, ir svarīgi, lai valdība nodrošinātu augstu veselības aprūpes sistēmas kvalitāti, vienlaikus nodrošinot arī efektīvu darbnespējas lapu administrēšanas sistēmu, lai novērstu to ļaunprātīgu izmantošanu. Situācijā, kad darbnespējas lapu sistēma nav efektīva darba devējiem un valdībai radīsies ievērojamas izmaksas.

1 Par vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozēm līdz 2040. gadam ([saite](#))

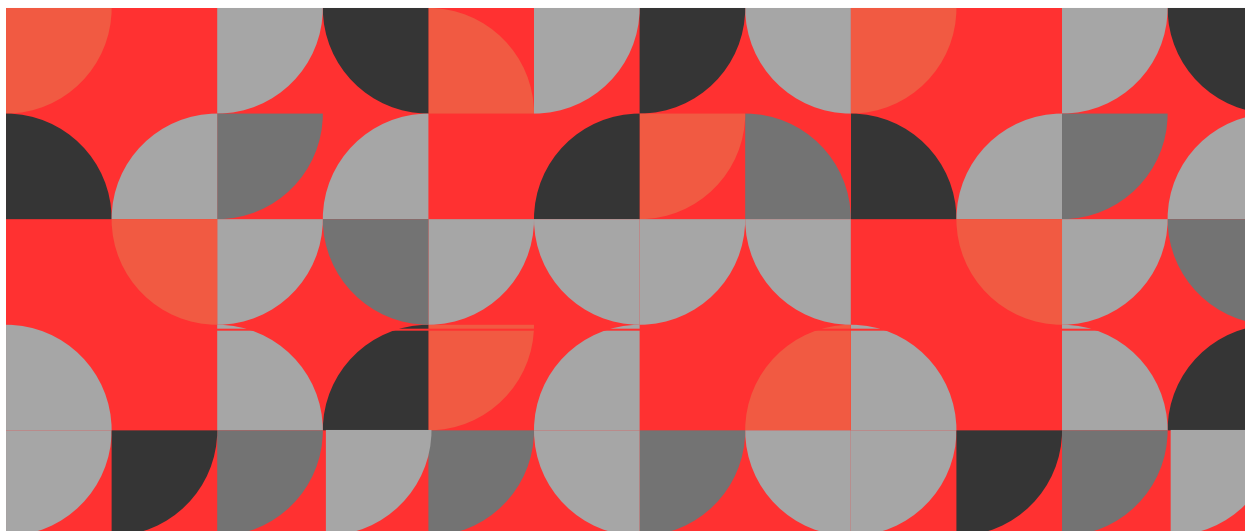
2 IMD Latvijas konkurētspējas reitings ([saite](#))

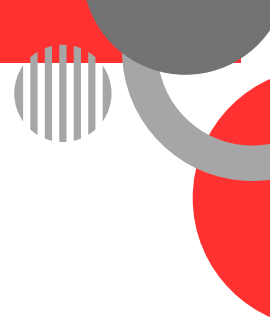
3 FICIL Ārvalstu investīciju vides indekss (2023). Ārvalstu investoru viedoklis par investīciju klimatu Latvijā pēdējo 12 mēnešu laikā ([saite](#))



SATURS

KOPSAVILKUMS	2
REKOMENDĀCIJAS	4
PARVALDĪBU UZLABOŠANA	5
CILVĒKKAPITĀLA PRASMJU PILNVEIDE UN PĀRKVALIFIKĀCIJA	6
DARBASPĒKA PIEEJAMĪBAS UZLABOŠANA	8
PIELIKUMS I	10





REKOMENDĀCIJAS

UZLABOT PĀRVALDĪBU

- | Nodrošināt efektīvu „Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas 2024.–2027. gadam” ieviešanu un noteikt Cilvēkkapitāla attīstības padomi kā atbildīgo iestādi par tās īstenošanu.
- | Piešķirt pietiekamu budžetu Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas ieviešanai.
- | Risināt sadrumstaloto pārvaldību pieaugušo izglītības un pārkvalifikācijas politikā.

UZLABOT DARBASPĒKA PIEEJAMĪBU

- | Uzlabot darbaspēka pieejamību, grozot Darba likumu, un radot elastīgākus nodarbinātības noteikumus.
- | Izstrādāt ārvalstu darbaspēka piesaistes stratēģiju un pielāgot attiecīgos noteikumus, lai veicinātu viņu integrāciju darba tirgū.

VEICINĀT CILVĒKKAPITĀLA PRASMJU PILNVEIDI UN PĀRKVALIFIKĀCIJU

- | Izveidot regulāru augstākās izglītības reformas pārskatīšanas procesu, kas nepieciešamības gadījumā koriģē rīcībpolitiku un uzrauga, vai tiek sasniegti izvirzītie mērķi.
- | Saskaņot valsts stratēģisko virzienu ar profesionālās izglītības prioritātēm, lai nodrošinātu kvalificēta darbaspēka pieejamību, kas atbilst darba tirgus vajadzībām vidējā termiņā un ilgtermiņā. Cieši sadarboties ar privāto sektoru, lai izstrādātu risinājumus, kas saistīti ar mācību kvalitāti, skolotāju pieejamību un atalgojumu.



REKOMENDĀCIJU SKAIDROJUMS

UZLABOT PĀRVALDĪBU

I Nodrošināt efektīvu „Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas 2024.–2027. gadam” ieviešanu un noteikt Cilvēkkapitāla attīstības padomi kā atbildīgo iestādi par tās īstenošanu

Iepriekšējos gados FICIL ir izskatījusi dažādas Ekonomikas ministrijas izstrādātās Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas (turpmāk – Stratēģija) versijas. Lai gan laika gaitā Stratēģija ir uzlabota, FICIL ierosina turpināt grozīt stratēģijas pārvaldības sadaļu, lai noteiktu vienu institūciju, kas virzīs uz priekšu un pārraudzīs tās īstenošanu, kā arī detalizēti aprakstītu uzraudzības sistēmu.

FICIL iesaka nodot Stratēģijas īstenošanu Cilvēkkapitāla attīstības padomei. Šai padomei, kuru augstākajā politiskajā līmenī pārstāv Izglītības un zinātnes, Ekonomikas un Labklājības ministrijas, ir pilnvaras izvirzīt mērķus un īstenot lēmumus.⁴ Mēs iesakām uzlabot padomes lēmumu pieņemšanas spējas, piemēram, ļaujot tai pieņemt lēmumus pēc vairākuma balsojuma principa.⁵ Turklāt FICIL atzinīgi vērtē galveno ieinteresēto pušu pastāvīgu dalību padomes darbā, pildot padomdevēja lomu, jo sagaidāms, ka tas veicinās veiksmīgāku Stratēģijas īstenošanu.⁶

I Piešķirt pietiekamu budžetu Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas ieviešanai

Lai sasniegtu Stratēģijā izvirzītos ambiciozos mērķus, tostarp vairāk nekā 50 000 cilvēku kvalifikācijas paaugstināšanu nākamajos gados, ir ļoti svarīgi piešķirt pietiekamu finansējumu. Stratēģijas pašreizējā versijā trūkst detalizētas informācijas par kopējo budžetu, kas plānots katram darbības virzienam un konkrētām aktivitātēm. Tas ir satraucoši, jo nepietiekams finansējums var apdraudēt Stratēģijas sekmīgu īstenošanu.

Gadiem ilgi Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD) ir uzsvērusi nepietiekamu valsts finanšu resursu pievēršanu aktīvajām darba tirgus rīcībpolitikām,⁷ kamēr ES strukturālie fondu līdzekļi ir izmantoti kā galvenie avoti dažādu izglītības/apmācību aktivitāšu īstenošanai. Šāda pieeja nav efektīva vai ilgtspējīga, jo investīcijas cilvēkkapitālā ir ieguldījums valsts nākotnē.

Publiskajā telpā jau šobrīd notiek diskusijas par pašreizējiem budžeta ierobežojumiem un iespējamu negatīvu fiskālo telpu.⁸ Tas rada nopietnas bažas par pietiekamu resursu piešķiršanu Stratēģijas īstenošanai turpmākajos plānošanas periodos. **FICIL aicina valdību cilvēkkapitāla attīstību noteikt par valsts prioritāti, tādējādi piešķirot Stratēģijas īstenošanai atbilstošu nacionālo finansējumu, kā arī iekļaut Stratēģijā sadaļu, kurā sniegti aprēķini par kopējo pieprasīto budžetu, detalizēti norādot resursu sadalījumu katram darbības virzienam un konkrētām aktivitātēm.**

I Risināt sadrumstaloto pārvaldību pieaugušo izglītības un pārkvalifikācijas politikā

FICIL aicina atcelt sadrumstalotu pārvaldību pieaugušo izglītības un pārkvalifikācijas politikā, iestājoties par atbilstošu mandātu katrai iestādei, vienlaikus nodrošinot, ka vadība tiek uzticēta vienai valsts iestādei. FICIL kopā ar Valsts kontroli jau ilgstoši ir akcentējusi nepieciešamību novērst funkciju dublēšanos pieaugušo izglītības pārvaldībā starp Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA) un Valsts izglītības attīstības aģentūru (VIAA).⁹ Tomēr joprojām nav skaidrs, kādas izmaiņas tiek plānotas, lai risinātu šo problēmu un sakārtotu pārkvalifikāciju un pieaugušo izglītību Latvijā. FICIL uzskata, ka vairāku darba grupu apvienošana vienā Pieaugušo izglītības koordinācijas komisijā varētu nerisināt esošo funkciju pārklāšanos.

⁴ Ministru kabineta Noteikumi Nr. 290. 2.2. sadaļa

⁵ Cilvēkkapitāla attīstības padomes nolikums (saite)

⁶ Grozījumi Ministru kabineta 2023. gada 6. jūnija Noteikumos Nr. 290 „Cilvēkkapitāla attīstības padomes nolikums” (saite)

⁷ OECD „Latvijas ekonomikas apskats, 2024. gads” (saite), 59. lpp

⁸ Finanšu ministrs: Situācija ar nākamā gada budžetu ir saspringta; fiskālā telpa draud būt negatīva (saite)

⁹ Vai pieaugušo izglītība sasniedz izvirzītos mērķus un atbilst darba tirgus vajadzībām? (saite)



Starp pozitīvajām norisēm šajā ziņā jāmin Valsts izglītības satura un inovāciju aģentūras izveide, kas konsolidēs dažādas funkcijas un mazinās sadrumstaloto pieeju izglītības politikai.¹⁰

VEICINĀT CILVĒKKAPITĀLA PRASMJU PILNVEIDI UN PĀRKVALIFIKĀCIJU

I Izveidot regulāru augstākās izglītības reformas pārskatīšanas procesu, kas nepieciešamības gadījumā koriģē rīcībpolitiku un uzrauga, vai tiek sasniegti izvirzītie mērķi

Nesenā augstākās izglītības reforma Latvijā iezīmē būtisku pāreju uz iekļaujošāku un efektīvāku sistēmu, kas ir vērsta uz Latvijas attīstības vajadzību prioritātēm, nevis institucionāliem mērķiem. Šī transformācija ietver vairākus galvenos aspektus: izmaiņas pārvaldībā, lai uzsvērtu Latvijas stratēģiskos mērķus; akadēmisko karjeru ceļu pārveidi, veicinot pastāvīgo amatu izveidi jaunajai paaudzei; elastīgu finansēšanas modeli, kas dod iespēju iestādēm atbalstīt programmas un piešķirt finansējumu; stratēģisku iestāžu konsolidāciju, lai uzlabotu to kapacitāti. Lai gan šīs reformas ir progresīvs augstākās izglītības plāns, to īstenošana nav notikusi bez problēmām.

Viens no galvenajiem šķēršļiem ir nepietiekams finansējums augstākajai izglītībai, kas joprojām nevar pilnībā atbalstīt reformas vērienīgos mērķus. Kā liecina Eiropas Komisijas dati, 2022. gadā valdības kopējie izdevumi augstākajai izglītībai bija nedaudz virs ES vidējā līmeņa (0,9 pret 0,8).¹¹ Taču tas bija zemāks nekā citās reģiona valstīs (Igaunijai, Somijai un Zviedrijai), ar kurām Latvija konkurē darbaspēka un investīciju piesaistē. Turklāt iestāžu konsolidācijas temps ir bijis lēnāks, nekā paredzēts, valsts pārvaldīto augstskolu skaitam samazinoties no 29 (2020. gads) līdz 23 (2024. gads).

Šis lēnais temps potenciāli kavē iecerēto universitāšu kapacitātes stiprināšanu. Turklāt reformas vēl nav devušas redzamus īstermiņa ieguvumus, raisot skepsi starp ieinteresētajām

pusēm un sabiedrībā kopumā. Internacionalizācijas ziņā Latvijas augstskolas ir darījušas daudz, taču turpina saskarties ar izaicinājumiem. Saskaņā ar *Times Higher Education* augstākās izglītības reitingu Rīgas Tehniskā universitāte (RTU) un Latvijas Universitāte (LU) 2024. gada Pasaules universitāšu reitingā ierindojas 1001.–1200. vietā. Tas liecina par pieaugošu atpazīstamību starptautiskajā arēnā, lai gan ir iespējams vēl uzlabot globālo konkurētspēju un atpazīstamību. Saskaņā ar *Times Higher Education* datiem Latvijas institūciju rādītāji ir samazinājušies arī STEM (zinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātņu un matemātikas) jomās, piemēram, datorzinātnēs, dzīvības zinātnēs (bioloģijā, medicīnā u.tml.), fizikas zinātnēs un inženierzinātnēs.¹² Turklāt pēdējo četru gadu laikā Latvijas iestāžu salīdzinošais sniegums pasaules līmenī ir pasliktinājies svarīgās ar inovācijām saistītās jomās, piemēram, patentos un pētniecības izcīlībā. Šī statistika uzsver nepieciešamību pēc efektīviem un tūlītējiem pasākumiem, lai uzlabotu Latvijas augstākās izglītības pievilcību un atbalsta sistēmas.

Ņemot vērā visus izaicinājumus, **ir svarīgi izveidot regulāru reformas pārskatīšanas procesu.** Šajā procesā aktīvi jāiesaista visas galvenās ieinteresētās personas, tostarp valdības pārstāvji, izglītības iestādes, nozares partneri un pilsoniskā sabiedrība. Šāds iekļaujošs pārskatīšanas process ļautu visiem apspriest nepieciešamās izmaiņas un identificēt jaunas potenciālas problēmas, nodrošinot, ka reforma joprojām ir efektīva. Augstākās izglītības reforma Latvijā kalpo kā piemērs vienprātības virzītu pārmaiņu spēkam, kas ir valdības, izglītības iestāžu un nozares dialoga rezultāts. **Lai saglabātu dinamiku, ir ļoti svarīgi veicināt pastāvīgas un regulāras diskusijas par reformas procesu.**

I Saskaņot valsts stratēģisko virzienu ar profesionālās izglītības prioritātēm, lai nodrošinātu kvalificēta darbaspēka pieejamību, kas atbilst darba tirgus vajadzībām vidējā termiņā un ilgtermiņā. Cieši sadarboties ar privāto sektoru, lai izstrādātu risinājumus, kas saistīti ar mācību kvalitāti, skolotāju pieejamību un atalgojumu

¹⁰ Izglītības un zinātnes ministrija ir izstrādājusi risinājumu bērnu, jauniešu un pieaugušo spēju un talantu izaugsmei, atbalstam un attīstībai ([saite](#))

¹¹ Eurostat (2022) „Valdības izdevumi izglītībai” ([saite](#))

¹² Times Higher Education 2024. gada aprīļa prezentācija „Latvija – reitinga sniegums” (Latvia – Ranking Performance)



Profesionālajai izglītībai (arodizglītībai) ir izšķiroša nozīme ekonomikas izaugsmes un inovācijas veicināšanā. Tā nodrošina indivīdus ar praktiskajām iemaņām un zināšanām, kas nepieciešamas konkrētām profesijām, tādējādi uzlabojot nodarbinātības iespējas un lielākus ienākumus. Lai gan Latvija ir sasniegusi pozitīvu progresu, tā joprojām saskaras ar izaicinājumiem profesionālās izglītības jomā.¹³ Profesionālās izglītības problēma joprojām ir nepietiekams finansējums. Neskatoties uz to, Latvija prognozē ievērojamu cilvēku ar specifisku profesionālo izglītību trūkumu.¹⁴ Šis prasmju trūkums draud kavēt ekonomisko izaugsmi un inovācijas, un, lai risinātu šo problēmu, ir jāpieliek saskaņoti centieni, lai stiprinātu un modernizētu profesionālās izglītības sistēmu.

Valsts līmenī trūkst vienprātības par prioritējām nozarēm vai jomām, uz kurām Latvijai būtu jākoncentrējas visvairāk. Šis skaidra stratēģiskā virziena trūkums kavē Izglītības un zinātnes ministrijas spēju izvirzīt profesionālās izglītības prioritāros ilgtermiņa mērķus un efektīvi sadalīt resursus. Lai gan komersanti var sniegt īstermiņa skatījumu par viņu pārstāvētajai nozarei nepieciešamajiem speciālistiem, viņi nav atbildīgi par valsts stratēģiskā redzējuma noteikšanu, kas savukārt ietekmē ilgtermiņā nepieciešamo speciālistu kategorijas. **Nepieciešama skaidra saikne starp profesionālās izglītības stratēģiju un valsts attīstības stratēģiju, to jāapvieno ar atklātas un konsekventas komunikācijas veicināšanu starp valdību, uzņēmumiem un izglītības iestādēm.**

Savā jaunajā ziņojumā par Latviju Eiropas Komisija uzsver, ka ieguldījumi izglītības, it īpaši profesionālās izglītības, kvalifikācijas paaugstināšanā un kvalitātes uzlabošanā arī turpmākajos gados būs viena no investīciju prioritātēm.¹⁵ Lai gan izdevumi profesionālajai izglītībai (uz vienu audzēkni) ir lielāki nekā vispārējā plūsmā, Latvijas izdevumi par personālu uz vienu pilna laika audzēkni profesionālajā izglītībā ir zemāki par OECD un pat ES

vidējiem rādītājiem.¹⁶ **Lai gan ES fondiem ir bijusi svarīga loma profesionālās izglītības atbalstīšanā, pārmērīga paļaušanās uz šiem fondiem rada bažas par nozares finansiālo ilgtspēju (ilgtermiņā). Ir nepieciešama lielāka apņemšanās nodrošināt ilgtspējīgu finansējumu tieši no valsts budžeta, tas sekmētu pastāvīgu un paredzamu atbalstu profesionālajai izglītībai.** Turklāt FICIL uzskata, ka pašreizējais finansējuma līmenis ir nepietiekams, lai pilnībā sasniegtu mērķus – attīstīt modernas, labi aprīkotas telpas un nodrošināt konkurētspējīgu atalgojumu, lai piesaistītu un noturētu kvalificētu mācītbspēku, kas jau tagad būtisks izaicinājums profesionālās izglītības sektorā.

Kopumā Latvija saskaras ar problēmu piesaistīt pietiekami daudz skolotāju, un vienai trešdaļai valstī esošo skolotāju tuvojas pensijas vecums.¹⁷ Zems atalgojums kopā ar darbaspēka novecošanu veicina pieredzējušu pedagogu trūkumu. **Šī situācija prasa visaptverošu atalgojuma struktūras pārskatīšanu profesionālās izglītības sektorā, lai nodrošinātu mācītbspēku konkurētspēju un atspoguļotu kvalitatīvu pedagogu piesaistes un noturēšanas nozīmi. Ierobežotu resursu vidē daudz ciešāka sadarbība ar privātā sektora profesionāļiem (kur ekspertu atalgojums ir daudz lielāks) ir kritiska.**

UZLABOT DARBASPĒKA PIEEJAMĪBU

I Uzlabot darbaspēka pieejamību, grozot Darba likumu, un radot elastīgākus nodarbinātības noteikumus.

FICIL vairākkārt ir paudusi bažas par slimības atvaļinājuma piešķiršanas un obligāto veselības pārbauzu veikšanas kārtību. Šie jautājumi joprojām ir svarīgi, ņemot vērā pašreizējo darbaspēka trūkumu un valdības solījumus pārskatīt pašreizējo slimības lapu apmaksas kārtību.¹⁸ FICIL uzskata, ka precīzu kopējā darba tirgus novērtējumu var iegūt tikai tad, ja ir skaidra izpratne par darbinieku patieso veselības stāvokli.

¹³ CEDEFOP (2023) „Īss politikas pārskats: Profesionālā izglītība un apmācība” (saite)

¹⁴ CEDEFOP (2023) „2023. gada prasmju prognoze Latvijai” (saite), 9. lpp.

¹⁵ Eiropas Komisija (2024) „2024. gada Valsts apskats – Latvija” (saite)

¹⁶ ESAO (2023) „Izglītība isumā 2023. g.” (saite), 274. lpp.

¹⁷ Eiropas Komisija (2024) „2024. gada Valsts apskats – Latvija” (saite)

¹⁸ Valdības rīcības plāns Deklarācijas par Evikas Siliņas vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai. O29. punkts (saite)

GROZĪJUMI DARBA LIKUMĀ

- FICIL jau sen ir uzsvērusi nepieciešamību **pēc elastīgāka nodarbinātības regulējuma**, ļaujot darba devējiem ātrāk reaģēt uz darbaspēka pieprasījuma izmaiņām, veidojot mūsdienīgāku tiesisko regulējumu, kā arī atvieglojot darbinieku piesaisti. Lai gan nav steidzami jāveido jauns Darba likums, ņemot vērā jau izveidotās pieejas, tostarp tiesu praksi, esošie Darba likuma punkti dažos jautājumos ir novecojuši, savukārt citos tie nenodrošina pietiekamu elastību, it īpaši attiecībā uz īslaicīgu vai neregulāru nodarbinātību.
- FICIL ir sagatavojusi savus priekšlikumus **grozījumiem Darba likumā**, kas nosūtīti Labklājības ministrijai un Ekonomikas ministrijai (1 pielikums). No Labklājības ministrijas atbildes saprotam, ka šobrīd tiek izstrādāti diezgan apjomīgi grozījumi Darba likumā, kas daļēji ietver arī FICIL priekšlikumus. Vienlaikus FICIL vēlas uzsvērt, ka, neskatoties uz sociālo partneru esamību, grozījumi, kas skar ļoti plašu darba devēju loku, būtu jāapspriež ar pēc iespējas vairāk darba devējus pārstāvošajām organizācijām, lai nodrošinātu caurskatāmību un demokrātisku procesu, kā arī lai izvairītos no situācijām, kad grozījumi pēc to pieņemšanas ir jāpārskata.
- FICIL uzsver nepieciešamību apspriest arī elektroniskās saziņas ar darbiniekiem ietvara izveidi, kā arī līgumu slēgšanas uz noteiktu laiku gadījumu paplašināšanu. FICIL pozitīvi vērtē Ekonomikas ministrijas kā Latvijas cilvēkkapitāla politikas galvenās valsts iestādes gatavību un atvērtību apspriest Darba likuma ietvara pilnveidošanu. **Tādēļ aicinām pārējās iesaistītās ministrijas, it īpaši Labklājības ministriju, atklāti apspriest nepieciešamos grozījumus, iesaistot plašāku darba devējus pārstāvošo organizāciju loku.**

I Izstrādāt ārvalstu darbaspēka piesaistes stratēģiju un pielāgot attiecīgos noteikumus, lai veicinātu viņu integrāciju darba tirgū

Lai gan esošā darbaspēka kvalifikācijas un prasmju uzlabošana ir cilvēkkapitāla politikas stūrakmens, FICIL uzsver, ka bez ārvalstu darbaspēka piesaistes Latvijas ekonomika nevarēs attīstīties, un daudzi uzņēmumi, ņemot vērā pašreizējo darbaspēka trūkumu, varētu tikt pakļauti likvidācijas riskam. Kā jau vairākkārt norādīts, ir būtiski šai problēmai rast risinājumus. Tādēļ, lai gan **FICIL piekrīt, ka Latvijai primāri jākoncentrējas uz augsti kvalificēta darbaspēka piesaisti, jāatzīst arī tas, ka vairākas nozares cieš no akūta zemāk kvalificēta darbaspēka trūkuma.** Tādās nozarēs kā mazumtirdzniecība, viesmīlības pakalpojumi, loģistika, ražošana, autotransports utt. nav vajadzīgs tikai augsti kvalificēts darbaspēks.

FICIL atzinīgi vērtē likuma grozījumu pieņemšanu, kas jau tagad ļauj ārzemniekiem maksāt pēc vidējās darba samaksas attiecīgajā nozarē, nevis pēc valsts vidējā līmeņa, un atcelt prasību ārzemniekiem apliecināt savu kvalifikāciju nereglamentētās profesijās.¹⁹ Tomēr FICIL rosinātu pārskatīt regulu, lai paredzētu izņēmumu ārvalstu studentiem, kuri pabeiguši studijas Latvijā. Bieži vien šie studenti Latvijā ir nodzīvojuši vairāk nekā četrus gadus un izvēlas strādāt ar IT vai profesionālajiem, zinātniskajiem vai tehniskajiem pakalpojumiem saistītās jomās.²⁰ Tāpat kā visos sākuma līmeņa darbos (*entry level*), alga parasti ir zem nozares vidējā līmeņa. Šobrīd spēkā esošais regulējums neveicina (nemotivē) šādu ārvalstu studentu nodarbinātību, negatīvi ietekmējot darbaspēka pieejamību. Pārskatīta pieeja atbilstu arī vienam no „Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas 2024.–2027. gadam” mērķiem par ārvalstu studentu piesaisti (skatīt zemāk).

„Zaļā koridora” jeb vienkāršotas kārtības ieviešana darbinieku atlasei atsevišķās profesijās ir pozitīva iniciatīva. Vienlaikus bažas rada Latvijas Investīciju un attīstības aģentūrai (LIAA) izvirzītā prasība darba devēja atbildības apstiprināšanai vienkāršotā kārtībā sniegt atzinumu par tā investīcijām vai eksporta projektu. Jo īpaši nav skaidrs, vai LIAA būs vajadzīgās iespējas un zināšanas, lai sniegtu ātrus un atbilstošus novērtējumus.

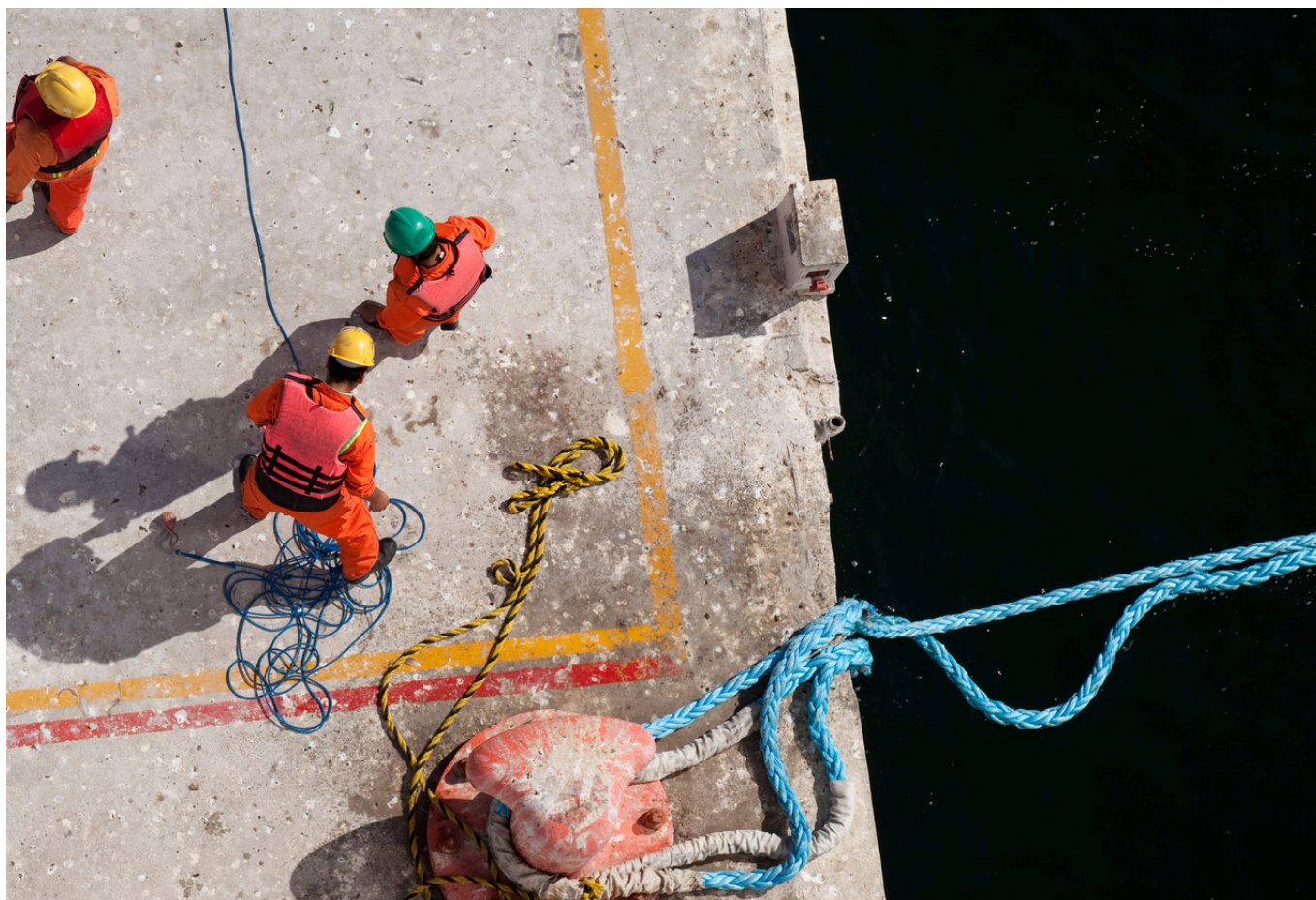
¹⁹ Grozījumi 2017. gada 25. aprīļa Ministru kabineta Noteikumos Nr. 225 „Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu” ([saite](#))

²⁰ 37% par savu nodarbinātības jomu izvēlas IT un profesionālos, zinātniskos un tehniskos pakalpojumus. Saskaņā ar „Absolventu monitorings, 2022. gada monitoringa gads” ([saite](#))

Tāpat bažas rada grozījumi saistībā ar NVA atzinuma nepieciešamību pirms ārzemnieku nodarbināšanas. Lai gan ir izskanējis viedoklis, ka šāds regulējums nepaildzinātu procedūru vai neradītu papildu nenoteiktību procesā, **FICIL ieskatā, ņemot vērā pašreizējo situāciju darbaspēka pieejamības jomā, šāda regulējuma ieviešana objektīvi nav nepieciešama, kas nozīmētu pārmērīgu subjektivitāti tā īstenošanā, jo kritēriji šādu atzinumu sniegšanai nav līdz galam skaidri.**

FICIL lūdz izskatīt prasību atcelt NVA mājaslapā pirmām kārtām publicēt darba sludinājumus tiem uzņēmumiem, kuri objektīvi novērtēti kā „labi nodokļu maksātāji”, t. i., reitinga sistēmā kā „A” kategorijas uzņēmumi. Uzņēmumi sākotnēji meklē darbiniekus vietējā tirgū, tāpēc ārvalstu darbaspēka piesaiste ir izņēmuma pasākums gadījumos, kad nav iespējams atrast piemērotus vietējos speciālistus. Tāpēc šāda prasība ir formalitāte, kas nevajadzīgi bremzē personāla atlases procesu.

„Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijā 2024.–2027. gadam” ir ietverti daži priekšlikumi ārvalstu studentu un Latvijas studentu, kuri studē ārvalstīs, piesaistei darbam Latvijā. Tomēr jāatzīst, ka **šobrīd nav skaidru soļu plašākas „viedās migrācijas” programmas ieviešanas un īstenošanas virzienā.** Studenti nav vienīgā mērķa grupa, kas būtu jāpiesaista darbam Latvijā. Kā pērn norādīja FICIL, ir nepieciešamas vienotas platformas, kas sniedz skaidru, aktuālu informāciju ne tikai par darba iespējām Latvijā, bet arī par jebkuriem jautājumiem, kas potenciāli varētu interesēt topošos (ārvalstīs dzīvojošos) darbiniekus.



PIELIKUMS I

PRIEKŠLIKUMI GROZĪJUMIEM DARBA LIKUMĀ (DL)

1 PRIEKŠLIKUMS

I Atļaut nulles stundu darba līgumus esošajā regulējumā.

Komentārs. DL neparedz iespēju slēgt nulles stundu darba līgumus. No vienas puses, darba devējam tiktu dota iespēja nodibināt līgumattiecības ar darbinieku, negarantējot noteiktu darba laiku, bet piedāvājot iespēju veikt darbu īstermiņā un neregulāra pieprasījuma gadījumā. No otras puses, darbinieki varētu pieņemt vai noraidīt konkrētu darba devēja piedāvājumu attiecībā uz konkrētiem uzdevumiem.

2 PRIEKŠLIKUMS

I Koplīgumu spēkā laiks.

19.pants. Darba koplīguma spēks laikā. (3) Pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot šā likuma 17.panta otrās daļas 1.punktā noteikto pienākumu, ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja puses nav vienojušās citādi. Papildināt 19.panta trešo daļu pēc vārdiem „spēkā stāšanās laikam” ar vārdiem „bet ne ilgāk kā vienu gadu kopš koplīguma izbeigšanās”. Papildināt Darba likuma 140. panta trešo daļu ar teikumu: “Ja darba koplīgums paredzēja pārskata periodu ilgāku par 3 mēnešiem un ir izbeidzies, pārskata periods ir 3 mēneši.

Komentārs. Ievērojot to, ka darba devējiem ir grūtības vienoties par izmaiņām koplīgumā pēc tā termiņa beigām (pat ja koplīguma normas uzņēmuma rada nesamērīgu slogu, piemēram, papildus nodokļu jomā), Darba likuma 19.pantā ir jāparedz, ka koplīgums zaudē spēku gadu pēc koplīguma termiņa notecējuma, ja netiek noslēgts jauns koplīgums. Tas motivētu abus sociālos partnerus vienoties par koplīguma noteikumiem. Tajā pašā laikā, lai izvairītos no situācijām, ka pēc koplīguma izbeigšanās automātiski tiek piemērots

minimālais pārskata periods, būtu jāparedz, ka pēc darba koplīguma izbeigšanās, pārskata periods nav īsāks par 3 mēnešiem (vai citu maksimāli pieļaujamo pārskata perioda ilgumu, ja tas tiek arī grozīts, sk. turpmākos priekšlikumus).

3 PRIEKŠLIKUMS

I Virsstundas

68.pants Virsstundas. 68.panta pirmajā daļā noteikt piemaksu par virsstundu darbu 50% apmērā. 68.panta trešajā daļā noteikt, ka ar ģenerālvienošanos – piemaksu par virsstundu darbu var noteikt līdz 20%.

Komentārs. Nepieciešams samazināt piemaksu par virsstundu darbu visās tautsaimniecības nozarēs. Atbilstoši Ģenerālvienošanās būvniecības nozarē minimālā darba alga tajā sākot ar 2024. gada 1. janvāri ir EUR 930 (5,57 EUR/h). Attiecīgi būvniecības ģenerālvienošanās nepieļauj virsstundu piemaksu piemērošanu 50% apmērā atbilstoši Darba likuma 68. panta trešajai daļai, jo minimālā darba alga būvniecības nozarē nepārsniedz 50% virs valsts noteiktās minimālās algas. Šobrīd pie minimālās darba algas valstī 700 EUR mēnesī nozares minimālajai algai ir jābūt virs 1050EUR mēnesī. Tātad, darba tiesību regulējums Latvijā ir tāds, ka faktiski visās nozarēs jāmaksā virsstundu piemaksa 100% apmērā. Ja reālā situācija parāda to, ka arī ar ģenerālvienošanos netiek nodrošināta augstāka minimālā darba alga atsevišķas nozarēs, tad nav pamata šāda izņēmuma regulējuma paredzēšanai, un ir jāparedz vispārēja piemaksu apmēra samazinājums. Ja netiek veikti grozījumi Darba likuma 68.panta pirmajā daļā, nepieciešams grozīt trešās daļas redakciju, svītrojot vārdus “vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes”.

4 PRIEKŠLIKUMS

- I** Papildināt 44. pantu, ļaujot darbiniekiem **noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja viņi ir nepieciešami konkrēta līguma vai konkrēta projekta izpildei.**

Komentārs. Jāievieš tiesisko regulējumu darba līgumiem uz noteiktu laiku, padarot tos elastīgākus. 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 uz konkrētu līgumu izpildi un projektu īstenošanu.

5 PRIEKŠLIKUMS

- I** Precizēt DL, nosakot, ka **summētā darba laika organizācija ir pieņemama arī nepilna darba laika nodarbinātajiem.**

Komentārs. 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. 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).

6 PRIEKŠLIKUMS

- I Arodbiedrības biedru atlaišana.**

110.pants (1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Ja darba līgumu paredzēts uzteikt šā likuma 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to. Izslēgt normu no DL.

Komentārs. Neskatoties uz 2018.gada Darba likuma grozījumiem, darba devējiem vēl joprojām jāsapņo arodbiedrības biedru atlaišana, piemēram, ja tie ir pieļāvuši pārkāpumus vai tiek samazināts darbinieku skaits. Nepieciešams svītrot šo pantu, jo visiem darbiniekiem ir jābūt vienādi atlaišanas kārtībai. Daļība arodbiedrībā pati par sevi nekādā veidā nedrīkst būt par iemeslu – atklātu vai slēptu – priekšrocībai turpināt darba attiecības vai atšķirīgas prakses piemērošanu pārkāpumu gadījumā.

7 PRIEKŠLIKUMS

- I 140.pants (3) Summētā darba laika pārskata periods.**

Pēc noklusējuma – 3 mēneši. Darba līgumā – līdz 3 mēnešiem. Koplīgumā – ne ilgāk par 12 mēnešiem. Noteikt, ka darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par arī par īsāku pārskata periodu vai, piemēram, līdz 6 mēnešiem.

Komentārs. Aktuāla problēma, īpaši sezonālā darba veicējiem, pārskata periods līdz 3 mēnešiem pārāk mazs – neļauj "izlīdzināt" virsstundas. Pēc noklusējuma pārskata periods varētu būt 3 mēneši. Īsāku pārskata periodu varētu atstāt, ja vienojas darbinieks ar darba devēju.

8 PRIEKŠLIKUMS

I Papildināt DL ar šādu pantu:

"Dežūras gatavības" (stand by) režīmā darbiniekam ir jāatrodas darba devēja norādītajā laikā un norādītajā vietā un nekavējoties jāuzsāk darbs, kad darba devējs to pieprasa. Savukārt "izsaukuma gatavības" (on call) režīmā darbiniekam ir pienākums nodrošināt pastāvīgu pieejamību darba devēja noteiktajā laikā (ārpus viņa parastā darba laika), bet viņš var atrasties paša izraudzītā vietā, no kuras viņam pēc vajadzības ir jāiesaistās darba pienākumu veikšanā. Par laiku, kad darbinieks atrodas dežūrgatavībā darbiniekam tiek maksāta darba alga, savukārt par laiku, kad darbinieks atrodas izsaukuma gatavībā, bet nepilda tiešos darba pienākumus, darba devējs maksā piemaksu par darbu apmērā, kas nav mazāka par ____.

Komentārs. Uzskatām, ka ir vajadzīgs arī skaidrs nacionālais regulējums, kas attiecas uz darbinieku pieejamību un elastīga darba laika noteikšanu, minēto ir arī vairākkārtīgi akcentējusi EST savos spriedumos, ka dežūrgatavības un izsaukuma gatavības regulējums attiecas uz nacionālajām tiesību normām un ir paredzams tajā. Ir nepieciešams skaidrs dežūras gatavības (stand by) un izsaukuma gatavības (on call) formulējums par laiku, kurā darbiniekam ir jāatrodas darba devēja norādītajā laikā un vietā un nekavējoties jāuzsāk darbs un kurā gadījumā tas nav nepieciešams, kā arī par šo darba režīmu apmaksas noteikumiem. Atlīdzība var būt darba samaksas veidā vai tā var būt darba stundu kompensācija. Šīs atlīdzības apmēru nosaka kopīgums vai atsevišķa vienošanās kas tiek noslēgta ar darba devēju.

Dežūrrežīms ir laiks kurā darbiniekam ir jāatbild uz darba devēja izsaukumu, bet kura laikā darbiniekam nav jāatrodas savā darba vietā, netiek uzskatīts par darba laiku. Izsaukuma gatavības režīmā darbiniekam ir pienākums nodrošināt pastāvīgu pieejamību darba devēja noteiktajā laikā (ārpus viņa parastā darba laika), bet viņš var atrasties paša izraudzītā vietā, no kuras viņam pēc vajadzības ir jāiesaistās darba pienākumu veikšanā.

Piemēram, citās valstīs prakse paredz, ka *on call* tiek kompensēts aptuveni 20% no darbinieku stundas likmes, tāpat tiek ierobežots stundu skaits mēnesī, cik darbinieks var atrasties *on call*, piemēram, Lietuvā tās ir 168h mēnesī. *On call* ir skaidri definēts dežūrlaiks no – līdz, un tas nav abstrakts laiks, jo šajā laikā ir paredzēts, ka darbiniekam ir jābūt gatavam pildīt darba devēja uzdevumu, kas ierobežo daļēji darbinieka brīvību un par šo ierobežojumu darba devējs, piemēram, varētu maksāt zināmu kompensāciju.

9 PRIEKŠLIKUMS

I Darba likuma 74. panta otrā daļa:

(2) Darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt 50% no šā panta trešajā daļā noteiktās atlīdzības arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesaņem.

Komentārs. Jāizstrādā mehānisms, kā tiek kompensēts dīkstāves laiks. Dīkstāves laiks ir laika periods, kurā darbinieks ir gatavs un pieejams, bet nedara neko produktīvu. Tāpēc dīkstāves laiku dažkārt sauc par gaidīšanas laiku.

10 PRIEKŠLIKUMS

I DL 79. panta trešā daļa:

Ja darbinieka lietošanā bija nodoti darba devēja aktīvi, kurus darbinieks nav atgriezis darba devējam pēdējā darba dienā, darba devējs ir tiesīgs ieturēt šo aktīvu grāmatvedības vērtību no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, neievērojot Darba likuma 80. Panta pirmās daļas noteikumus.

Komentārs. Ieturējumi, lai kompensētu darba devējam nodarītos zaudējumus:

Darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamo atlīdzību par zaudējumiem, kas tam nodarīti darbinieka prettiesiskas vai negodīgas rīcības dēļ. Šāda atskaitījuma veikšanai nepieciešama

darbinieka rakstiska piekrišana. Jāizstrādā mehānisms, kā darba devējs var kompensēt darbiniekam iepriekš piešķirto aprīkojumu (atskaitīt no algas aprēķina), ja darbinieks pēdējā darba dienā neatdod aktīvus (piemēram, klēpj datoru, mobilo ierīci, monitoru, krēslu utt.).

11 PRIEKŠLIKUMS

I Grozīt DL 70.pantu.

Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

Komentārs. Spēkā esošais Darba likums kā primāro algas izmaksas veidu ir noteicis atalgojuma izmaksu skaidrā naudā un bezskaidras naudas maksājumi tiek pieņemti, pamatojoties uz vienošanos. Skaidra naudas aprīte veicina ēnu ekonomiku un mūsdienīgu ekonomikā nebūtu jānosaka par noteicošo darba samaksas veidu.

12 PRIEKŠLIKUMS

I Papildināt Darba likuma 40. pantu un grozīt 112.1 pantu, izveidojot iespēju sazināties ar darbiniekiem, **izmantojot oficiāli atzītu elektroniskās saziņas kanālu – “e-adresi”**.





ĀRVALSTU INVESTORU
PADOMES LATVIJĀ

NOSTĀJA ATTIECĪBĀ UZ CILVĒKKAPITĀLU

FICIL nostāja nr. 2
26.09.2024

www.ficil.lv

