



ĀRVALSTU INVESTORU PADOMES LATVIJĀ

NOSTĀJA ATTIECĪBĀ UZ CILVĒKKAPITĀLU

FICIL nostāja nr. 2



30.10.2025

KOPSAVILKUMS

Latvijas iedzīvotāji ir valsts lielākā vērtība, taču demogrāfiskā lejupslīde, ilgstoša darbinieku prasmju neatbilstība darba tirgus vajadzībām un novecojis darba tiesību regulējums arvien vairāk grauj izaugsmes un investīciju pamatus. 2025. gada sākumā iedzīvotāju skaits bija tikai 1,9 miljoni, piedzīvojot zemāko dzimstību pēdējā gadsimta laikā (2024. gadā reģistrēti vien 15 500 jaundzimušo; CSP), turklāt emigrācija joprojām pārsniedza imigrāciju (2024. gadā neto migrācija saglabājās negatīva – 18 300 aizbraukušo un 13 700 iebrukušo; CSP). Vienlaikus samazinās studējošo skaits STEM un profesionālajās studiju programmās, lai gan pieprasījums pēc šādu nozaru speciālistiem turpina pieaugt. Šī plaisa rada draudus ilgtermiņa produktivitātei un investoru uzticībai.

Vienlaikus Latvijai ir arī stipri pamati, uz kuriem balstīties – uzlabojas izglītības kvalitāte skolās, pieaug izpratne par pārkvalificēšanās nepieciešamību un tiek īstenotas pirmās iniciatīvas mākslīgā intelekta un digitalizācijas jomā. Lai gan Nacionālajā attīstības plānā 2021 – 2027 *cilvēkkapitāla attīstība ir atzīta par prioritāti, tā vēl nav pārtapusi reālā rīcībā, un progresu joprojām kavē institucionālā sadrumstalotība,*

taču, ja cilvēkkapitāla attīstība netiks izvirzīta kā politiska prioritāte un netiks noteikti skaidri pārvaldības un koordinācijas mehānismi, nozīmīgas pārmaiņas netiks panāktas.

Tādēļ FICIL izvirza četras prioritārās rekomendācijas, lai stiprinātu Latvijas cilvēkkapitāla stratēģiju:

1. **Stiprināt stratēģisko pārvaldību**, apvienojot atbildību par cilvēkkapitāla politiku ar skaidru vadību un izmērāmiem rezultātiem;
2. **Saskaņot izglītību ar darba tirgus vajadzībām**, palielinot darba devēju iesaisti, paplašinot darba vidē balstītas mācīšanās iespējas un veicinot iesaisti STEM jomās;
3. **Izmantot mākslīgo intelektu prasmju attīstībai un mācību procesos**, lai paātrinātu pārkvalificēšanos un nodrošinātu personalizētu mācību gaitu;
4. **Reformēt Darba likumu**, lai līdzsvarotu darbinieku aizsardzību un iespējas darba devējiem elastīgi organizēt procesus, nodrošinot gan taisnīgumu, gan konkurētspēju.



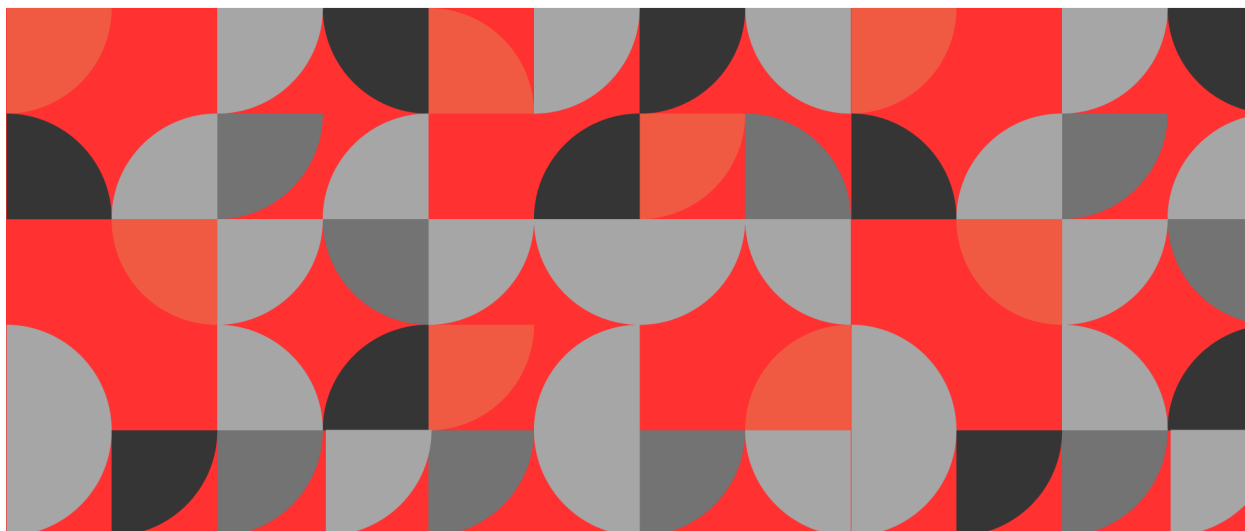
SATURS

KOPSAVILKUMS	2
--------------	---

REKOMENDĀCIJAS	4
----------------	---

REKOMENDĀCIJU PAMATOJUMS	5
--------------------------	---

PIELIKUMS 1	9
-------------	---





REKOMENDĀCIJAS

| Stiprināt stratēģisko cilvēkkapitāla pārvaldību

- Novērst institūciju funkciju pārklāšanos un noteikt skaidru atbildību par cilvēkkapitāla politiku;
- Pārskatīt Cilvēkkapitāla attīstības padomes (CAP) lomu un noteikt to kā vienīgo koordinējošo institūciju, lai nodrošinātu vienotu vadību un uzraudzību;
- Izstrādāt visaptverošu Cilvēkkapitāla attīstības plānu, kas balstīts izmēramos veiktspējas rādītājos, lai sekotu progresam un nodrošinātu atbildību par rezultātiem;
- Nodrošināt stabilu finansējumu un noteikt ministrijām obligātu savstarpēju sadarbību.

| Saskaņot izglītību ar darba tirgus vajadzībām

- Sistemātiski iesaistīt darba devējus izglītības satura veidošanā, izmantojot obligātus mehānismus un nosakot izmēramus mērķus;
- Paplašināt darba vidē balstītas mācīšanās iespējas, tostarp duālās izglītības programmas, mācību praksi un praktisko apmācību;
- Saskaņot publisko finansējumu ar darba tirgus vajadzībām, lai nodrošinātu izglītības atbilstību un atbildību.

| Izmantot mākslīgo intelektu prasmju attīstībai un mācību procesos

- Izstrādāt nacionāla līmeņa programmu mākslīgā intelekta integrēšanai pārkvalificēšanas un prasmju pilnveides procesos;
- Ieviest pilotprojektus ar inovatīviem mākslīgā intelekta rīkiem izglītībā un apmācībā;
- Ieviest pārvaldības un veiktspējas rādītāju sistēmu, lai sekotu rezultātiem un nodrošinātu atbildību par tiem.

| Darba likuma reforma atbilstoši darba tirgus vajadzībām

- Aktualizēt atlaišanas, virsstundu apmaksas un dīkstāves regulējumu, lai tas atbilstu mūsdienu darba tirgus praksei (tostarp izslēgt nepamatotu arodbiedrību biedru īpašo aizsardzību atlaišanas gadījumos un noteikt bezskaidras naudas norēķinu par darbu kā standarta kārtību);
- Ieviest elastīgus darba organizācijas risinājumus un dažādus līgumu veidus (regulējumu izsaukuma un gaidstāves režīmiem, kā arī elastīgāku pieeju darba līgumu slēgšanai uz noteiktu laiku).



REKOMENDĀCIJU SKAIDROJUMS

STIPRINĀT STRATĒGISKO CILVĒKKAPITĀLA PĀRVALDĪBU

| Novērst institūciju funkciju pārklāšanos un noteikt skaidru atbildību

Latvijas cilvēkkapitāla pārvaldība joprojām ir sadrumstalota starp ministrijām un iestādēm, kuru pilnvaras pārklājas. Tas mazina efektivitāti un atbildību. Rezultātā lēmumu pieņemšana notiek lēni, resursi (tostarp finanšu līdzekļi) tiek izmantoti neefektīvi, un nav skaidri noteikts, kurš ir atbildīgs par rezultātu sasniegšanu. Lai šo problēmu risinātu, FICIL iesaka apvienot atbildības jomas un noteikt skaidru vadību, lai nodrošinātu vienotu un saskaņotu cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas īstenošanu.

| Pārskatīt Cilvēkkapitāla attīstības padomes (CAP) lomu un noteikt to kā vienīgo koordinējošo institūciju, lai nodrošinātu vienotu vadību un uzraudzību

Cilvēkkapitāla attīstības padome (CAP), kuru vada ekonomikas ministrs un kuras sastāvā ir izglītības un zinātnes ministrs un labklājības ministrs, ir nozīmīga koordinācijas platforma. Tomēr tās koleģiālās struktūras un ierobežoto pilnvaru dēļ padomes darbs līdz šim nav bijis pietiekami efektīvs, lai nodrošinātu saskaņotu stratēģijas īstenošanu un atbildību par rezultātiem. Tāpēc FICIL iesaka kritiski izvērtēt, vai CAP ir efektīvākais pārvaldības mehānisms, vai arī ir nepieciešama spēcīgāka un centralizētāka vadība. Viena institūcija, kas darbotos kā centralizēta koordinējošā iestāde, nodrošinātu vienotu vadību un uzraudzību visās attiecīgajās jomās, kā arī mērķtiecīgāku un efektīvāku finanšu instrumentu izmantošanu.

Neatkarīgi no izvēlēta pārvaldības modeļa, par Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas īstenošanu ir jābūt atbildīgai vienai pilnvarotai institūcijai vai noteiktam līderim ar juridisku autoritāti un atbilstošu kompetenci, lai garantētu atbildību, nepārtrauktību un vērā ņemamus rezultātus.

| Izstrādāt visaptverošu Cilvēkkapitāla attīstības plānu, kas balstīts izmērāmos veikspējas rādītājos, lai sekotu progresam un nodrošinātu atbildību par rezultātiem

Esošajās stratēģijās bieži nav paredzēti izmērāmi rezultāti, kas apgrūtina progresa izvērtēšanu un mazina atbildību. Tāpēc FICIL iesaka ieviest visaptverošu Cilvēkkapitāla attīstības plānu, kura pamatā būtu veikspējas rādītāju sistēma ar tādiem indikatoriem kā absolventu nodarbinātība, prasmju atbilstība un darba devēju apmierinātība. Caurspīdīga uzraudzības sistēma sniegtu pierādījumus balstītas vadlīnijas investīciju lēmumiem un ļautu politikas veidotājiem rīcības pasākumus pielāgot faktiskajiem rezultātiem.

| Nodrošināt stabilu finansējumu un noteikt ministrijām obligātu savstarpēju sadarbību

Cilvēkkapitāla politika Latvijā joprojām lielā mērā balstās uz ES fondu līdzekļiem, kas rada riskus to nepārtrauktībai pēc programmu periodu beigām, jo ilgtspējīgs valsts finansējums nav nodrošināts.¹ Vienlaikus sadarbība starp ministrijām ir vāja – pienākumi pārklājas, iniciatīvas ir sadrumstalotas, un nav skaidri noteikts, kas par ko atbild, kas kavē efektīvu stratēģijas īstenošanu.

1 Saskaņā ar Eiropas Komisijas 2023. gada ziņojumu par Latviju un ESAO (OECD) Prasmju stratēģiju Latvijai (2020) Latvija joprojām lielā mērā paļaujas uz ES struktūrfondiem izglītības, apmācību un prasmju pilnveides programmu finansēšanai, kamēr finansējums no valsts budžeta līdzekļiem ir salīdzinoši neliels.



Lai risinātu šos izaicinājumus, FICIL uzsver stabila un prognozējama valsts finansējuma nozīmi, kā arī nepieciešamību noteikt reālu un pilnvērtīgu starpministriju sadarbību. Tikai ar atbilstošiem resursiem un spēcīgu pārvaldību Latvija var nodrošināt nepārtrauktību ilgtermiņā un efektīvu politikas īstenošanu, kā arī stiprināt prasmju bāzi, kas nepieciešama konkurētspējas uzturēšanai nākotnē.

SASKAŅOT IZGLĪTĪBU AR DARBA TIRGUS VAJADZĪBĀM

I Sistemātiski iesaistīt darba devējus izglītības satura veidošanā, izmantojot obligātus mehānismus un nosakot izmērāmus mērķus

Latvija joprojām saskaras ar strukturālu neatbilstību starp izglītības rezultātiem un darba tirgus pieprasījumu. Lai arī daudzi studenti izvēlas populārus studiju novirzienus, piemēram, medicīnu, psiholoģiju un tieslietas, joprojām ir vērojams speciālistu trūkums inženierzinātnēs, IT un citās STEM profesijās. Šī nelīdzsvarotība nav tikai īslaicīga tendence, tas ir strukturāls risks Latvijas ekonomikai ilgtermiņā. FICIL iesaka darba devēju līdzdalību studiju satura un programmu izstrādē noteikt kā obligātu prasību. Nozarēm būtu jāuzņemas aktīvāka loma, virzot jauniešus uz jomām, kurās ir augsts pieprasījums. Izmērāmu mērķu noteikšana programmām, kas izstrādātas sadarbībā ar darba devējiem vai apstiprinātas nozares pārstāvju, palīdzētu nodrošināt, ka izglītība atbilst darba tirgus vajadzībām, nevis īstermiņa tendencēm vai studentu izvēlēm.

I Paplašināt darba vidē balstītas mācīšanās iespējas, tostarp duālās izglītības programmas, mācību praksi un praktisko apmācību

Darba vidē balstīta mācīšanās ir viens no efektīvākajiem instrumentiem prasmju neatbilstības

mazināšanai un absolventu nodarbinātības veicināšanai. Plašāka duālās izglītības sistēmu, mācību praksi un strukturētu praktisko apmācību īstenošana ļautu studentiem jau studiju laikā iegūt praktisku pieredzi, palīdzot viņiem pieņemt pārdomātus karjeras lēmumus un nodrošināt vienmērīgāku iekļaušanos darba tirgū. Vienlaikus vairāk studentu ir aktīvi jāiedrošina izvēlēties profesionālo izglītību un STEM jomas. To var darīt, organizējot mērķtiecīgus informēšanas pasākumus, karjeras konsultācijas un citas iniciatīvas. FICIL uzsver – lai radītu reālu ietekmi uz ekonomiku kopumā, šādas programmas ir jāievieš valsts mērogā, nevis jāatstāj tikai kā atsevišķi pilotprojekti.

I Saskaņot publisko finansējumu ar darba tirgus vajadzībām, lai nodrošinātu izglītības atbilstību un atbildību

Publiskais finansējums izglītībai būtu jānovirza programmām, kas sniedz izmērāmus darba tirgus rezultātus. Finansējumam jābūt sasaistītam ar skaidriem rādītājiem, tostarp absolventu nodarbinātību, prasmju atbilstību tirgus vajadzībām un darba devēju apmierinātību. Šāda pieeja stiprinātu atbildību, uzlabotu efektivitāti un ļautu novirzīt resursus nozarēm, kas ir būtiskas Latvijas konkurētspējai un ilgtermiņa izaugsmei, piemēram, digitālajai un zaļajai ekonomikai, kā arī STEM profesijām.

IZMANTOT MĀKSLĪGO INTELEKTU PRASMJU ATTĪSTĪBAI UN MĀCĪBU PROCESOS

I Izstrādāt nacionāla līmeņa programmu mākslīgā intelekta integrēšanai pārkvalificēšanas un prasmju pilnveides procesos



Mākslīgais intelekts pārveido produktivitāti, darba procesus un prasmes, kas nepieciešamas konkurētspējas nodrošināšanai. Latvijai mākslīgā intelekta integrēšana izglītības un pārkvalifikācijas sistēmās nav izvēles jautājums, bet būtiska nepieciešamība, lai kompensētu demogrāfisko lejupslīdi un darbaspēka samazināšanos. Mākslīgais intelekts ir viens no nedaudziem instrumentiem, kas spēj nodrošināt ekonomikas izaugsmi, neraugoties uz darbaspēka trūkumu gan publiskajā, gan privātajā sektorā. FICIL piedāvā uzsākt nacionālu programmu mākslīgā intelekta integrēšanai izglītībā un prasmju pilnveides procesos, paredzot, ka reformas tiek savstarpēji saskaņotas, pienācīgi finansētas un integrētas valsts politikā. Šāda pieeja palīdzētu Latvijai īstenot starptautiski atzītas labās prakses principus, nostiprināt Latvijas pozīcijas starp vadošajām ES valstīm digitālo prasmju un mākslīgā intelekta pratības jomā un radītu stratēģisku pamatu inovatīvu mācību modeļu attīstīšanai.

I Ieviest pilotprojektus ar inovatīviem mākslīgā intelekta rīkiem izglītībā un apmācībās

Ar mākslīgo intelektu darbināmi rīki spēj personalizēt mācību procesu, pielāgot saturu nozares vajadzībām un efektīvāk identificēt prasmju trūkumu. FICIL iesaka izmēģināt šādus rīkus profesionālajā izglītībā, augstākajā izglītībā un pieaugušo pārkvalifikācijas programmās, novērtējot rezultātus pēc skaidri definētiem mērķiem. Sagaidāmo ieguvumu piemēri ietver labākus pārkvalifikācijas programmu absolvēšanas rādītājus, ātrāku prioritāro prasmju apguvi un labāku absolventu nodarbinātību. Šādi pilotprojekti ļautu pierādīt ieguvumus, stiprināt uzticēšanos un kalpotu kā pamats plašākai ieviešanai.

I Ieviest pārvaldības un veikspējas rādītāju sistēmu, lai sekotu rezultātiem un nodrošinātu atbildību par tiem

Veiksmīga mākslīgā intelekta ieviešana ir atkarīga no skaidras pārvaldības un izmērāmiem rezultātiem.

FICIL iesaka noteikt institucionālās lomas, lai novērstu sadrumstalotību, un ieviest veikspējas rādītāju sistēmu, kas ļautu sekot līdzi ar mākslīgo intelektu balstītu mācību risinājumu skaitam un to ietekmei. Rādītājiem būtu jāietver absolventu nodarbinātība, iesaiste pārkvalificēšanās iespēju izmantošanā un programmu izmaksu efektivitāte. Caurspīdīga uzraudzības sistēma nodrošinātu atbildību, ļautu veikt nepieciešamos pielāgojumus un maksimāli palielinātu ieguldījumu atdevi mākslīgā intelekta risinājumos izglītībā. Lai to īstenotu, ir būtiski nodrošināt atbildību ES vadlīnijām par mākslīgā intelekta regulējumu, veidojot drošu un uzticamu vidi inovācijām un vienlaikus gādājot, lai Latvijas uzņēmumi un darba ņēmēji gūtu labumu no straujās tehnoloģiju attīstības.

DARBA LIKUMA REFORMA ATBILSTOŠI TIRGUS VAJADZĪBĀM

Darba likuma reforma jau ilgstoši ir FICIL uzmanības centrā. Iepriekšējos gados padome ir norādījusi uz vairākām problēmām, tostarp slimības lapu piešķiršanas un obligāto veselības pārbažu kārtību, kas joprojām ir aktuālas darbaspēka trūkuma kontekstā un attiecībā uz valdības apņemšanos pārskatīt slimības lapu kompensācijas sistēmu. Šogad, ņemot vērā, ka valdība virza grozījumus Darba likumā, FICIL uzsver nepieciešamību veikt plašāku strukturālu modernizāciju, kas izslēgtu novecojušas normas un nodrošinātu Latvijas nodarbinātības regulējuma atbilstību starptautiskajiem standartiem.

I Aktualizēt atlaišanas, virsstundu apmaksas un dīkstāves regulējumu

Lai arī grozījumi dīkstāves regulējumā ir apsveicami, arodbiedrību biedru aizsardzība atlaišanas gadījumos joprojām ir nesamērīga, savukārt virsstundu apmaksas regulējums – pārlietu sarežģīts un tirgus konkurētspēju kavējošs.



Salīdzinoši stingrais regulējums, kas attiecas uz noteikta termiņa darba līgumu slēgšanu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu, rada bažas par regulējuma elastību un atbilstību mūsdienu darba tirgus vajadzībām. Ir nepieciešams noteikt bezskaidras naudas norēķinus kā galveno darba apmaksas veidu ne tikai, lai atbilstu mūsdienu pasaules prasībām, bet arī lai mazinātu ēnu ekonomikas riskus.

Ja šīs normas netiks modernizētas, Latvija riskē neefektīvos regulējumos nobloķēt savu attīstību, mazinot konkurētspēju un kavējot pielāgošanos mainīgajiem darba tirgus apstākļiem.

| Paredzēt iespēju izmantot elastīgas darba organizācijas formas un daudzveidīgus nodarbinātības līgumu veidus

FICIL pozitīvi vērtē progresīvu risinājumu ieviešanu, piemēram, iespēju pēc savstarpējas vienošanās ieviest četru dienu darba nedēļu. Lai veicinātu plašāku iesaisti darba tirgū, īpaši studentu, vecāku un sezonas darbinieku vidū, Latvijai būtu jānodrošina lielāka elastība, izmantojot daudzveidīgus nodarbinātības līgumu veidus, kā arī jāizvērtē pašreizējā pieeja darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Salīdzinoši stingrais regulējums, kas attiecas uz noteikta termiņa darba līgumu slēgšanu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu, rada bažas par regulējuma elastību un atbilstību mūsdienu darba tirgus vajadzībām. Mūsdienīgs regulējuma ietvars, kas vienlaikus nodrošina elastību un aizsargā būtiskās darbinieku tiesības, veicinātu plašāku iesaisti darba tirgū un uzlabotu pielāgošanās spējas dažādās nozarēs.

| Noteikt skaidrākas robežas kolektīvo pārrunu regulējumam

Kolektīvo līgumu spēkā esamības un izbeigšanas nosacījumu precizēšana ir solis pareizajā virzienā. Tomēr pārlietu gari atteikšanās termiņi rada risku kavēt nepieciešamās pārmaiņas un mazināt spēju reaģēt uz ekonomiskajām izmaiņām. FICIL iesaka dinamiskāku pieeju kolektīvo līgumu ciklam, nodrošinot to ar regulējumu, kas veicina konstruktīvas nozares līmeņa pārrunas. Spēcīgāki un skaidrāk definēti kolektīvo pārrunu noteikumi palīdzētu mazināt konfliktus, veicinātu prognozējamību un stiprinātu uzticēšanos starp sociālajiem partneriem.

Papildus iepriekš izklāstītajām prioritārajām reformām FICIL uzskata, ka arī vairāki citi priekšlikumi grozījumiem Darba likumā ir svarīgi un būtu jāizvērtē. Šie priekšlikumi ir apkopoti 1. pielikumā. Lai arī šajā dokumentā tie nav aplūkoti detalizēti, FICIL atbalsta šos priekšlikumus kā daļu no plašākas iniciatīvas, kas vērsta uz Latvijas nodarbinātības regulējuma modernizēšanu un konkurētspējas stiprināšanu.



PIELIKUMS I

PRIEKŠLIKUMI GROZĪJUMIEM DARBA LIKUMĀ

1 PRIEKŠLIKUMS

I Kopīgumu spēkā esamība

FICIL atzinīgi vērtē priekšlikumu precizēt kolektīvo līgumu izbeigšanu, paredzot iespēju jebkurai pusei atteikties no līguma pēc divu gadu perioda, par to brīdinot sešus mēnešus iepriekš. Tomēr divi gadi, pēc kuriem stājas spēkā atteikšanās tiesības, ir pārmērīgi ilgs termiņš, un tas var mazināt pārrunu efektivitāti. Saskaņā ar diskusijām Cilvēkkapitāla attīstības padomē īsāki un dinamiskāki cikli labāk atspoguļotu izmaiņas darba tirgū un stiprinātu sociālo dialogu.

2 PRIEKŠLIKUMS

I Dīkstāve

FICIL atbalsta pārskatīto regulējumu, kas paredz darba devējiem tiesības samazināt darba samaksu līdz 70 % pēc piecām secīgām dīkstāves dienām, ar nosacījumu, ka minimālās algas līmenis tiek saglabāts. Šo līdzsvaru papildina darbinieku tiesības izbeigt darba līgumu bez brīdinājuma un saņemt atlaišanas pabalstu, nodrošinot, ka elastība netiek panākta uz taisnīguma rēķina.

3 PRIEKŠLIKUMS

I Elastīga pieeja četru dienu darba nedēļai

Iespēja darba devējiem un darbiniekiem savstarpēji vienoties par četru dienu darba nedēļas ieviešanu, saglabājot kopējo standarta darba laiku, ir progresīvs solis, kas atspoguļo mūsdienu darba tirgus praksi. Šāda elastība palīdzēs nodrošināt darbinieku dažādās vajadzības un vienlaikus ļaus uzņēmumiem labāk pielāgoties mainīgiem apstākļiem.

4 PRIEKŠLIKUMS

I Arodbiedrību biedru atlaišana (110. pants)

Pašreizējais regulējums, kas paredz nepieciešamību saņemt arodbiedrības piekrišanu tās biedra atlaišanai,

rada nevienlīdzīgu attieksmi pret arodbiedrību biedriem un citiem darbiniekiem, kā arī mazina uzticamību kolektīvai pārstāvībai. Tas rada arī bažas par atbilstību Satversmes 102. pantam (biedrošanās brīvība) un ir novedis pie tiesvedībām, kas ilgst pat trīs gadus. FICIL iesaka pārskatīt atlaišanas aizsardzības regulējumu, lai atjaunotu līdzsvaru, veicinātu atbildību un konstruktīvu sociālo dialogu.

5 PRIEKŠLIKUMS

I Virsstundu apmaksas standarti

Pašreizējais regulējums sasaista samazinātas virsstundu apmaksas piemērošanu ar ģenerālvienošanas noslēgšanu, taču prakse rāda, ka šī pieeja nav efektīva. Darba devējiem bieži ir jāpārsniedz atalgojuma līmenis vismaz par 50 % virs minimālās algas, lai kvalificētos šādai iespējai, kas rada nesamērīgu slogu. FICIL iesaka ieviest vienotu 50 % virsstundu apmaksas likmi visās nozarēs, neparedzot nepieciešamību slēgt ģenerālvienošanos vai kolektīvo līgumu. Šāda pieeja vienkāršotu administrēšanu, nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un stiprinātu Latvijas konkurētspēju.

6 PRIEKŠLIKUMS

I Darba algas izmaksāšana ar bezskaidras naudas norēķiniem

Mūsdienās bezskaidras naudas norēķini nav tikai ērtības jautājums – tie ir būtisks instruments ēnu ekonomikas apkarošanā. Tādēļ pašreizējais regulējums Darba likumā, kas paredz skaidras naudas maksājumus kā galveno darba algas izmaksas veidu, ir ne vien novecojis, bet arī palielina neformālo ekonomikas aktivitāšu riskus.

Viens no valdības galvenajiem mērķiem ir ēnu ekonomikas apkarošana. Šajā kontekstā ir nepieņemami, ka Darba likums joprojām neparedz darba algas izmaksu ar bezskaidras naudas norēķiniem kā galveno algas izmaksas veidu. Darba algas izmaksas sistēmas pielāgošana mūsdienu standartiem ir būtiska caurskatāmības, atbildības un valsts konkurētspējas nodrošināšanai.



ĀRVALSTU INVESTORU
PADOMES LATVIJĀ

NOSTĀJA ATTIECĪBĀ UZ CILVĒKKAPITĀLU

FICIL nostāja nr. 2
30.10.2025

www.ficil.lv

