

Rīga, Datums skatāms laika zīmogā
Nr. 2-9e/115

Ministru prezidentei Evikai Siliņai

Eiropas Komisijas ekonomikas un produktivitātes komisāram Valdim Dombrovskim

Ekonomikas ministram Viktoram Valainim

Saeimas frakcijām:
JAUNĀ VIENOTĪBA
“Nacionālā apvienība”
“APVIENOTAIS SARAĶSTS – Latvijas Zaļā partija,
Latvijas Reģionu Apvienība, Liepājas partija”
LATVIJA PIRMAJĀ VIETĀ
PROGRESĪVIE
“Stabilitātei!”
Zaļo un Zemnieku savienības frakcija

Latvijas Pašvaldību savienībai

Par nepieciešamību informēt Eiropas Komisiju par Latvijas nepietiekamo gatavību Direktīvas (ES) 2023/970 ieviešanai

Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK), izvērtējot Labklājības ministrijas izstrādāto likumprojektu “Darba samaksas pārredzamības likums”, ir pieņēmusi lēmumu nesaskaņot pašreizējo likumprojekta redakciju un aicina Latvijas Republikas valdību savlaicīgi informēt Eiropas Komisiju par Latvijas nepietiekamo gatavību pilnvērtīgai Direktīvas (ES) 2023/970 ieviešanai noteiktajos termiņos.

LDDK pilnībā atbalsta vienlīdzīgas darba samaksas principu un nepieciešamību mazināt nepamatotas atalgojuma atšķirības, tomēr pašreizējais ieviešanas modelis rada nesamērīgu administratīvo, juridisko un finanšu slogu, kura faktiskā ietekme uz tautsaimniecību nav pilnvērtīgi izvērtēta.

Direktīvas ieviešana paredz fundamentālas izmaiņas uzņēmumu darba samaksas sistēmās, amatu klasifikācijā, datu uzskaitē, informācijas apritē un personāla politikā. Darba devējiem, tajā skaitā publiskajam sektoram, būs jāizveido pilnīgi jauni datu apstrādes un analītikas mehānismi, jāpielāgo IT sistēmas, jānodrošina regulāra darba samaksas datu apkopošana un ziņošana, kā arī jāapstrādā individuāli informācijas pieprasījumi. Vienlaikus joprojām nav skaidri definēts, kādā

detalizācijas līmenī dati būs jāapkopo un jāpublisko, kā praksē nodrošināt datu anonimizāciju, kā novērst citu darbinieku identificēšanas riskus, kā tiks piemērots 5% darba samaksas atšķirību sliekšnis un kā praksē tiks noteikts “vienādas vērtības darbs”.

LDDK ieskatā šāds regulējums būtiski palielinās juridisko nenoteiktību un strīdu riskus darba tiesiskajās attiecībās. Darba devēji, tajā skaitā publiskajā sektorā, arvien biežāk būs spiesti pieņemt personāla un atalgojuma lēmumus nevis pēc tirgus situācijas, kompetences, pieredzes un konkurences par talantiem, bet pēc juridiska riska apsvērumiem. Tas rada būtisku risku darba tirgus elastībai un uzņēmumu konkurētspējai.

Īpaši satraucoši ir tas, ka Direktīvas tvērums faktiski attiecas ne tikai uz pamatalgu, bet uz jebkuru atlīdzības vai labuma formu, ko darbinieks tieši vai netieši saņem no darba devēja. Tas nozīmē, ka regulējuma ietekmē var nonākt ne tikai prēmijas, piemaksas un papildu labumi, bet arī praktiski darba tirgus risinājumi, kurus darba devēji šobrīd izmanto speciālistu piesaistei reģionos un kritiski svarīgās nozarēs.

Praksē tas var skart, piemēram, pedagogu vai ārstniecības personu piesaistei nodrošinātās dzīvesvietas, dienesta dzīvokļus, transporta kompensācijas, pārceļšanās izmaksu segšanu, papildu veselības apdrošināšanas risinājumus vai citus individuālus atbalsta mehānismus, kurus darba devēji izmanto, lai nodrošinātu speciālistu pieejamību reģionos. LDDK ieskatā pastāv būtisks risks, ka darba devēji nākotnē būs spiesti atteikties no elastīgiem personāla piesaistes risinājumiem, jo jebkura individuāla vienošanās var kļūt par juridiska strīda objektu attiecībā uz “vienlīdzīgu samaksu”.

Tas īpaši apdraud nozares, kur jau šobrīd pastāv kritisks darbaspēka trūkums un konkurence par kvalificētiem speciālistiem. Ja darba devējiem praktiski tiks liegtas iespējas elastīgi reaģēt uz darba tirgus situāciju un izmantot individuālus motivācijas instrumentus, Latvija riskē vēl vairāk zaudēt konkurētspēju darbaspēka piesaistē Baltijas un Eiropas līmenī.

LDDK norāda, ka daļa Direktīvas prasību būs piemērojamas jau no 2026. gada 7. jūnija, lai gan likumprojekta risinājumi sociālajiem partneriem pirmreizēji tika prezentēti tikai 2026. gada februāra otrajā pusē. LDDK ieskatā nav pieļaujama situācija, kurā tik apjomīgs un sarežģīts regulējums, kas paredz fundamentālas izmaiņas darba samaksas sistēmās, datu uzskaitē, personāla politikā un iekšējos procesos, faktiski jāievieš nepilnu četru mēnešu laikā. Šāds termiņš objektīvi nav pietiekams, lai darba devēji spētu juridiski korekti, tehniski kvalitatīvi un praktiski ieviešami nodrošināt Direktīvas prasību izpildi.

LDDK ieskatā ietekme uz publisko sektoru un valsts budžetu pēc būtības vispār nav izvērtēta. Direktīvas prasības attieksies arī uz valsts un pašvaldību iestādēm kā darba devējiem, radot būtiskas papildu izmaksas administratīvo sistēmu pielāgošanai, datu uzskaitēi, amatu vērtēšanai, ziņošanas pienākumu izpildei un potenciālai darba samaksas pārskatīšanai publiskajā sektorā. Likumprojekta anotācijā nav sniegts detalizēts fiskālās ietekmes novērtējums par to, kādas izmaksas regulējuma ieviešana radīs valsts un pašvaldību budžetiem ilgtermiņā.

Kā praktisku piemēru sistēmiskai problemātikai norādām, ka jau šobrīd publiskajā sektorā pastāv regulējums, kas rada būtiskas un sistemātiskas atalgojuma atšķirības personām ar salīdzināmu atbildības apjomu. Ministru kabineta noteikumi Nr.392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā” paredz, ka publiskas personas kapitālsabiedrībās valdes locekļa mēneša atlīdzība nosakāma līdz 75% apmērā no valdes priekšsēdētāja atlīdzības, aizstājot iepriekš piemēroto 90% robežu un tādējādi vēl vairāk palielinot atlīdzības starpību starp vienas valdes locekļiem. Praksē pastāv situācijas, kur vienas kapitālsabiedrības valdes locekļiem atlīdzība būtiski atšķiras tikai tādēļ, ka personas amatā ieceltas dažādos laikos un uz tām attiecas atšķirīgas normatīvā regulējuma redakcijas. LDDK ieskatā tas rada acīmredzamu pretrunu ar paša likumprojekta deklarēto mērķi nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu par vienādas vērtības darbu. Turklāt atbilstoši Komerclikuma 222. pantam valdes locekļi sabiedrību vada kopīgi, savukārt saskaņā ar Komerclikuma 169. pantu valdes locekļi solidāri atbild par sabiedrībai nodarītajiem zaudējumiem, kas nozīmē, ka valdes locekļu atbildības apjoms pēc būtības ir salīdzināms.

LDDK vērš uzmanību, ka arī citas Eiropas Savienības dalībvalstis, tostarp Igaunija, publiski atzinušas nepietiekamu gatavību Direktīvas pilnvērtīgai ieviešanai noteiktajos termiņos un ir rosinājušas pārejas risinājumus vai ieviešanas termiņu pārskatīšanu.

Ņemot vērā minēto, LDDK aicina Latvijas Republikas valdību savlaicīgi informēt Eiropas Komisiju par Latvijas nepietiekamo gatavību pilnvērtīgai Direktīvas (ES) 2023/970 ieviešanai noteiktajos termiņos un nepieciešamību nodrošināt samērīgu pārejas periodu, skaidru metodoloģiju un praktiski ieviešamu regulējuma modeli.

Pielikumā: LDDK 2026.gada 7.maija atzinums Labklājības ministrijai.

Ar cieņu

Kaspars Gorkšs
Latvijas Darba devēju konfederācijas ģenerāldirektors

Anete Neilande, 67225162
anete.neilande@lddk.lv