



Ārvalstu darbinieki daudzās nozarēs ir nepieciešamība

Jaunais Imigrācijas likums varētu sarežģīt ārvalstu darbinieku piesaisti un radīt papildu izaicinājumus nozarēm, kuras jau šobrīd saskaras ar kvalificēta darbaspēka trūkumu, bažijas uzņēmēji

Teksts **Armanda Vilciņa**
Foto **Adobe Stock**

Pērn Latvijā nodarbināti vairāk nekā 86 tūkstoši cilvēku, no kuriem 26,6 tūkstoši bija ārvalstu pilsoņi, liecina Centrālās statistikas pārvaldes dati. Kristīne Kuļeva, personāla nomas uzņēmuma *Aveluk grupa* vadītāja, atzīmē, ka ārvalstu darbinieki daudzās nozarēs vairs nav izvēle – tā ir nepieciešamība. Ja netiks nodrošināta efektīva un prognozējama ārvalstu darbaspēka piesaiste, arvien vairāk uzņēmumu saskarsies ar darbinieku trūkumu, kas tieši ietekmēs

gan ekonomikas izaugsmi, gan Latvijas konkurētspēju, spriež K. Kuļeva.

Sarežģīta sistēma

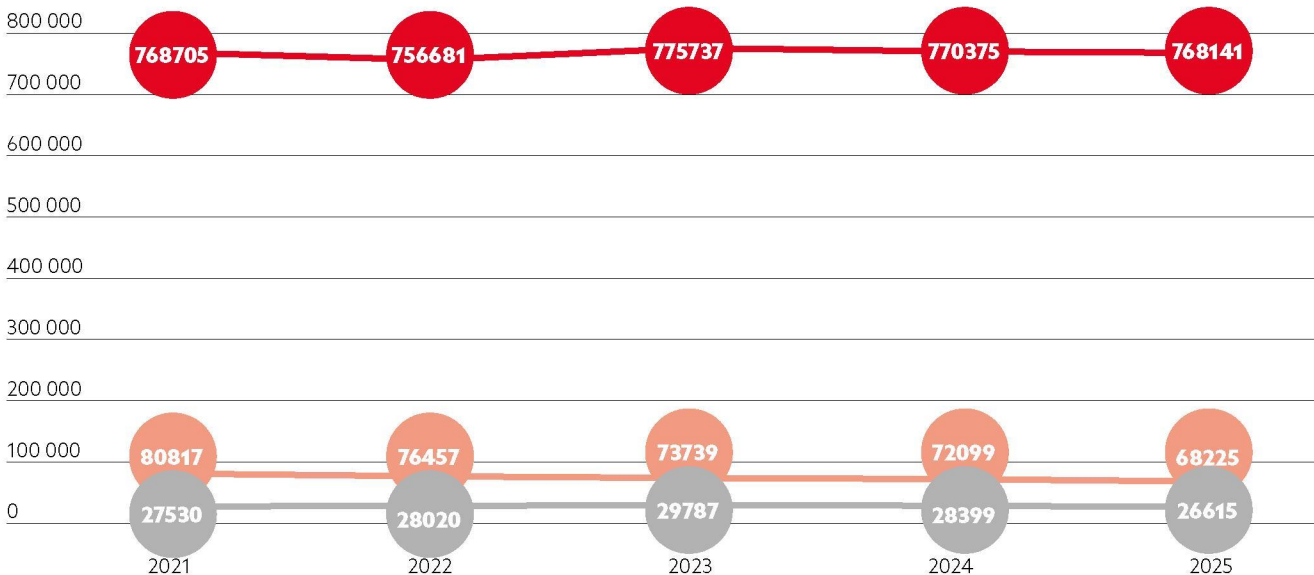
“Domāju, ka vidēji 75 procentiem uzņēmēju viesstrādnieki ir tiešām nepieciešami. Šobrīd plašsaziņas līdzekļos nelegālie migranti tiek jaukti kopā ar viesstrādniekiem, taču arī es sev uzdodu jautājumu: zinot, cik laikietilpīgs un birokrātiski apgrūtināošs ir viesstrādnieku piesaistes process, kā tas ir iespējams, ka Latvijā ik gadu ierodas tik liels skaits trešo valstu pilsoņu, bet tajā pašā laikā uzņēmējiem joprojām trūkst darbinieku? No uzņēmēja skatpunkta tas šķiet grūti izskaidrojams, ņemot vērā, cik sarežģīti

ir legālā ceļā iegūt vīzu pierakstus un nokārtot visas nepieciešamās formalitātes, nerunājot par interviju veikšanu katram kandidātam,” secina K. Kuļeva.

Runājot par jauno Imigrācijas likumu, viņa atzīst – likums nav galvenā problēma, lielākais izaicinājums ir tā praktiskā ieviešana. “Mēs, protams, varam pieņemt arvien jaunus regulējumus, taču, ja uzņēmumi joprojām nespēj savlaicīgi iegūt vīzu pierakstus un nokārtot nepieciešamās formalitātes, situācija nemainīsies. Uzņēmumiem, kuri jau šobrīd izjūt akūtu darbaspēka trūkumu, tas nozīmē kavētus projektus, neizpildītas saistības pret klientiem un zaudētu konkurētspēju. Mūsu birojā gandrīz katru nedēļu ierodas

Latvijā nodarbinātie iedzīvotāji*

— Latvijas pilsoņi — Latvijas nepilsoņi — Citas pilsonības/statusi



* iedzīvotāji vecumā 15+, kuri saskaņā ar informāciju administratīvajos datos, bija nodarbināti

Avots: Centrālā statistikas pārvalde

cilvēki, kuri meklē darbu, jo viņu iepriekšējais darba devējs ir bijis tā saucamais *koridora* uzņēmums jeb uzņēmums, kura galvenais mērķis nav reāla nodarbinātība, bet gan ārvalstnieku ieviešana Eiropā. Tas vēlreiz apliecina, ka ne visi darbojas godprātīgi, tāpēc valstij būtu jāveido sistēma, kas atbalsta uzticamus darba devējus un vienlaikus daudz stingrāk kontrolē tos uzņēmumus, kuri ārvalstu darbaspēka piesaisti izmanto negodprātīgi,” spriež *Aveluk grupas* vadītāja.

Saprot grozījumu nepieciešamību

Ārvalstu speciālisti ir kritiski svarīgi, lai nodrošinātu mūsu globālo konkurētspēju ar speciālistiem, kas Latvijas tirgū ir deficīts ļoti specifisko un šauru zināšanu dēļ, stāsta Amanda Muceniece-Krūmiņa, *Draugiem Group* uzņēmuma *Mapon* Starptautiskā personāla vadītāja. “Piesaistīt augsti kvalificētus ārvalstu speciālistus šobrīd nav viegli, bet nav arī neiespējami. Galvenie izaicinājumi, ar ko saskaramies Latvijā, ir administratīvi un praktiski. Piemēram, uzturēšanās un darba atļauju kārtošana jau šobrīd bieži prasa nesamērīgi daudz laika. Paredzam, ka jaunais likums sarežģīs un palēninās ārvalstu speciālistu piesaisti, jo papildu skrīnings un stingrākas prasības prasīs vairāk laika gan no valsts iestādēm, gan no uzņēmuma cilvēkresursu komandas. Vienlaikus jāuzsver: kā Latvijā dibināts un patriotisks uzņēmums mēs pilnībā

izprotam šo grozījumu nepieciešamību. Pašreizējos ģeopolitiskajos apstākļos valsts drošība neapšaubāmi ir vissvarīgākā prioritāte, un mēs atbalstām valsts vēlmi veikt stingrākas un rūpīgākas kontroles,” norāda A. Muceniece-Krūmiņa.

Viņa uzsver, ka *Mapon* primārais mērķis ir augt un attīstīties, sekmējot vietējo ekonomiku, tāpēc jaunie drošības pasākumi tiek uztverti nevis kā šķērslis biznesam, bet gan kā absolūti nepieciešams pamats stabilai valsts un uzņēmējdarbības videi. “Jā, stingrāki noteikumi nozīmē, ka ārvalstu speciālistu piesaiste un nepieciešamās pārbaudes prasīs ilgāku laiku, bet mēs esam gatavi pielāgoties jaunajai realitātei un ieguldīt vajadzīgos resursus. Mūsu ilgtermiņa investīciju plāni ir nesaraunami saistīti ar Latvijas drošību, jo tikai stiprā un drošā valstī mēs varam pilnvērtīgi strādāt, veidot jaunas darba vietas un dot pienesumu ekonomikai,” pārliecināta ir *Mapon* Starptautiskā personāla vadītāja.

Stingrākas prasības

Jaunais Imigrācijas likums paredz vairākas izmaiņas, norāda Ģirts Laviņš, *COBALT* jaunākais jurists. “Pirmkārt, tiks mainīta līdzšinējā termiņuzturēšanās atļauju sistēma. Pašlaik uzturēšanās tiesības nodarbinātības gadījumā var tikt piešķirtas uz laiku līdz pieciem gadiem, paredzot to ikgadēju reģistrēšanu. Jaunajā modelī šī pieeja tiks aizstāta ar termiņuzturēšanās atļauju uz vienu gadu. Papildus

tam lielāka uzmanība tiks pievērsta arī termiņu ievērošanai. Ja līdzšinējā kārtībā nokavēta ikgadējā termiņuzturēšanās atļaujas reģistrēšana automātiski nenozīmēja uzturēšanās tiesību zaudēšanu, tad jaunajā sistēmā kavēšanās var radīt situāciju, ka ārzemnieka uzturēšanās atļaujas termiņš izbeidzas. Tādēļ darba devējiem būs rūpīgāk jāseko līdzi darbinieku uzturēšanās atļauju termiņiem,” skaidro Ģ. Laviņš, uzsverot, ka vēl viena praktiski nozīmīga izmaiņa būs dokumentu valodas prasības.

“Ārzemniekiem, kuri atkārtoti pieprasa termiņuzturēšanās atļauju, dokumenti būs jāiesniedz latviešu valodā. Vēl tiks noteikti arī stingrāki ierobežojumi darba vīzu un termiņuzturēšanās atļauju izsniegšanā, ja trešo valstu pilsoņus nodarbinātībai uzaicina darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēji. Atļauju atteiks, ja pakalpojumu sniedzējs būs neaktīvs nodokļu maksātājs, dibināts pēdējo sešu mēnešu laikā vai tam būs konstatēti nodokļu pārkāpumi. Pēdējais un, iespējams, būtiskākais jaunums ir tas, ka ārzemniekiem tiesības uz nodarbinātību un attiecīgi vīzu vai termiņuzturēšanās atļauju piešķirs tikai tad, ja darbam būs nepieciešams uzturēties Latvijā. Tāpēc darba devējiem būs rūpīgi jāizvērtē darba līgumos noteiktās par attālināto darbu un darbinieku nosūtīšanu strādāt uz citām valstīm,” skaidro Ģ. Laviņš, atgādinot, ka jaunais Imigrācijas likums tika pieņemts šī gada jūnijā.

Lai gan Valsts prezidents Likumu ir atgriezis Saeimai otrreizējai caurlūkošanai, šobrīd nav publiski pieejamas informācijas, kas liecinātu par plānotām būtiskām izmaiņām tajā paredzētajā darba devējiem saistošajā regulējumā par ārzemnieku uzaicināšanu nodarbinātībai Latvijā.

Jākontrolē negodprātīgie

K. Kuļeva stāsta, ka jaunie grozījumi likumā paredz lielāku darba devēju atbildību un stingrāku kontroli pār ārvalstu darbinieku nodarbināšanu, taču godprātīgi uzņēmumi šīs prasības jau šobrīd ievēro. “Šī iemesla dēļ galvenais jautājums nav par jaunu pienākumu uzlikšanu tiem, kas strādā likuma ietvaros, bet gan par to, cik efektīvi valsts spēs identificēt un apturēt negodprātīgos uzņēmumus, kuri izmanto sistēmu tikai kā veidu trešo valstu pilsoņu ieviešanai Eiropā. Vienlaikus ļoti svarīgi, lai līdztekus stingrākai kontrolei tiktu sakārtoti arī praktiskie procesi – vīzu pierakstu pieejamība, dokumentu izskatīšanas termiņi un uzticamu uzņēmumu prioritāra apkalpošana. Pretējā gadījumā pastāv risks, ka lielāka administratīvā slodze skars tieši godprātīgos darba devējus, kamēr būtiskākās problēmas sistēmā paliks neatrisinātas. Mūsu ieskatā kontrolei un atbalstam ir jāiet roku rokā – ir jābūt stingrai cīņai pret pārkāpējiem, vienlaikus atvieglojot darbu uzņēmumiem, kuri ievēro visas normatīvo aktu prasības,” norāda K. Kuļeva.

Viens no iespējamajiem risinājumiem šajā gadījumā, viņasprāt, varētu būt caurskatāma *zaļā koridora* ieviešana. “Uzņēmumi, kas patiesi ir ieinteresēti nodarbināt viesstrādniekus, veic rūpīgu kandidātu atlasi. Tas ietver darba intervijas, kandidātu kvalifikācijas un atbilstības izvērtēšanu, kā arī drošības risku un citu būtisku aspektu pārbaudi, lai pārliecinātos, ka kandidāts atbilst uzņēmuma prasībām un darba specifikai. Ja uzņēmums gadiem ilgi ir godprātīgi strādājis, maksājis nodokļus un ievērojis visas normatīvo aktu prasības, tam nevajadzētu konkurēt par pierakstiem ar uzņēmumiem, kuri sistēmu izmanto tikai kā veidu cilvēku ieviešanai Eiropā,” spriež *Aveluk grupas* vadītāja.

Konkurence ir sīva

Arī A. Muceniece-Krūmiņa uzskata, ka Latvija var vienlaikus gan nodrošināt valsts drošību, kas saglabāt pievilcīgu vidi augsti kvalificētu ārvalstu speciālistu piesaistei. “Galvenais priekšnoteikums ir izpratne, ka valsts drošība

un procesu efektivitāte nav savstarpēji izslēdzoši jēdzieni. Lai Latvija būtu droša, bet paliktu pievilcīga talantiem, pirmkārt būtu nepieciešams mūsdienīgs un digitalizēts izvērtēšanas process. Drošības pārbaudēm jābūt ārkārtīgi stingrām, bet tehnoloģiski modernām. Tām jābalstās uz ātru datu apmaiņu starp iestādēm, nevis uz ilgstošu papīru pārsūtīšanu. Tāpat būtu nepieciešams ieviest arī uzticamo darba devēju reģistru. Valsts varētu izveidot sistēmu, kur uzņēmumiem ar nevainojamu reputāci-

Jāatceras, ka Eiropas Savienības darba tirgus ir atvērts, un, ja Latvija neveidos pievilcīgu vidi augsti kvalificētu speciālistu piesaistei, pastāv risks zaudēt ne tikai iespēju piesaistīt ārvalstu talantus, bet arī daļu vietējo speciālistu, kuri var izvēlēties strādāt citās Eiropas valstīs,

Elena Markovska,

Accenture Baltics Personāla atlases vadītāja.

ju, caurskatāmu struktūru un lieliem nodokļu maksājumiem ir iespēja savus verificētos augsta līmeņa kandidātus virzīt pa paātrinātu un standartizētu koridoru, saglabājot stingru valsts drošības iestāžu uzraudzību,” domā *Mapon* Starptautiskā personāla vadītāja, piebilstot, ka tikpat svarīga būtu arī vienota valsts iestāžu pieeja.

“Būtu jānodrošina vienots mehānisms, kurā vienlaikus tiek sakārtota uzturēšanās atļauja, piešķirts nodokļu maksātāja numurs un dota zaļā gaisma bankas konta atvēršanai, lai ieceļotājs uzreiz ir pilnvērtīgs un kontrolējams valsts un ekonomikas dalībnieks. Globālā cīņā par augstākā līmeņa IT talantiem ir sīva, un speciālisti nereti vērtē, cik ērts ir relokācijas process. Nenoliedzami stingrāks regulējums padara šo procesu izaicinošāku, īpaši, ja to salīdzina ar citām valstīm, kas piedāvā ātrākas vīzu programmas. Tomēr mēs uzskatām, ka Latvijas konkurētspēju nevar un nedrīkst būvēt uz valsts drošības kompromisu rēķina. Mūsu kā valsts un

arī mūsu kā darba devēja priekšrocībai ir jābūt citai – spējai piedāvāt darbu augsti attīstītā, eiropeskā un, pats galvenais, drošā un labi aizsargātā vidē. Mūsu uzdevums ir parādīt šiem ārvalstu speciālistiem, ka ilgtermiņā tieši valsts stabilitāte un drošība ir daudz vērtīgāka par ātru birokrātiju. Mēs ticam, ka atbildīgi un augsti kvalificēti talanti to novērtēs,” skaidro A. Muceniece-Krūmiņa.

Jāatrod līdzsvars

Accenture Latvijā šobrīd aptuveni padusmit procentu no visiem darbiniekiem ir augsti kvalificēti ārvalstu speciālisti, atzīmē Elena Markovska, *Accenture Baltics* Personāla atlases vadītāja. “Viņu piesaiste ir būtiska uzņēmuma attīstībai un eksporta konkurētspējai pasaules tirgū, jo šie speciālisti papildina komandu ar zināšanām un pieredzi, ko Latvijas darba tirgū ne vienmēr ir iespējams atrast pietiekamā apjomā. Tas īpaši attiecas uz nišas kompetencēm un augsti specializētām tehnoloģiju jomām. Ja runājam par jauno Imigrācijas likumu, jāteic, ka kopumā grozījumu mērķis ir saprotams, īpaši tajās daļās, kas saistītas ar valsts drošību. Mēs uzticamies valsts institūciju darbam un tam, ka no valsts puses tiks darīts viss nepieciešamais, lai drošības prasības tiktu īstenotas atbildīgi un samērīgi. Vienlaikus ir svarīgi, lai regulējums praksē neklūtu par šķērslī augsti kvalificētu speciālistu piesaistei,” spriež E. Markovska.

“Jāatceras, ka Eiropas Savienības darba tirgus ir atvērts, un, ja Latvija neveidos pievilcīgu vidi augsti kvalificētu speciālistu piesaistei, pastāv risks zaudēt ne tikai iespēju piesaistīt ārvalstu talantus, bet arī daļu vietējo speciālistu, kuri var izvēlēties strādāt citās Eiropas valstīs. Šī iemesla dēļ svarīgākais ir atrast saglabāt līdzsvaru starp nepieciešamo regulējumu un Latvijas spēju būt pievilcīgai augsti kvalificētiem ārvalstu speciālistiem. Tāpat jau šobrīd ir jāsāk mērķtiecīgi domāt par to, kā Latvijā palielināt IKT speciālistu skaitu, lai nākotnē pakāpeniski mazinātos nepieciešamība pēc ārvalstu talantu piesaistes. Tas nozīmē ieguldījumus izglītībā, pārkvalifikācijā, ciešāku sadarbību starp darba devējiem un izglītības iestādēm, kā arī jauno speciālistu ātrāku un praktiskāku iesaisti darba tirgū. Valsts drošība neapšaubāmi ir prioritāte, bet uzņēmumiem ir nepieciešama skaidra, saprotama un praktiski īstenojama sistēma, kas ļauj piesaistīt speciālistus tajās jomās, kur vietējā darba tirgū kompetenču šobrīd nepietiek,” uzskata E. Markovska. 