



Jānis Jurkāns*

SASTOPOTIES ar darbinieku mainību, rodas interese par nodarbinātības tendencēm valstī. 2015. gada sākumā pētījumu kompānija TNS vēstīja, ka uzņēmēji aizvien biežāk sastapsies ar kvalificētu darbinieku trūkumu, darbinieku prasību pieaugumu, kā arī darbinieku atvērtību labākiem darba piedāvājumiem. Gribētos domāt, ka pieprasījumu speciālistiem nebūtu jāatrodas bezdarbnieku statusā, taču Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) 2014. gada dati liecina, ka 36% no Latvijā reģistrētajiem bezdarbniekiem iespēja atrast darbu vērtējama kā augsta, taču iesaisīties darba tirgū traucē motivācijas trūkums.

Jautājums, kāda ir motivācija atrasties bezdarbnieka statusā? Domāju, ka pamatotas ir uzņēmēju bažas par deficīto profesiju darbinieku labprātīgu lēmumu izbeigt darba attiecības, lai ilgstoši baudītu bezdarbnieka statusu, saņemot ievērojamus pabalstus, vai bezdarbnieku pabalsta saņemšanas periodā strādātu bez darba līguma, nemaksājot nodokļus. Proti, to nevar attiecināt uz visiem bezdarbniekiem, taču, ieskatoties atbilstošajā likumā, kā arī salīdzinot ar, piemēram, Igaunijas un Lietuvas normatīvajiem aktiem, šķiet, šī motivācija ir acīmredzama.

Likums *Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam* nosaka, ka tiesības uz bezdarbnieka pabalstu bezdarbniekam pienākas deviņus mēnešus 12 mēnešu periodā no pabalsta piešķiršanas dienas, nepņemot vērā darba stāžu vai citus kritērijus. Darba stāžs nosaka to, kāda daļa no vidējās algas bezdarbniekam pienākas, proti, ja stāžs ir no 1 līdz 9 gadiem, tad procentuāli tiek piešķirti 50% no vidējās algas, taču par katrim nākamajiem 10 darba stāža gadiem piešķirtais pabalsta apmērs palielinās par 5%, sasniedzot 65% par 30 nostrādātiem gadiem.

Latvijas likums piešķir iespēju saņemt bezdarbnieka pabalstu arī tad, ja darba tiesiskās attiecības izbeigtas, pusēm savstarpēji rakstveidā

vienojoties, kas bieži ir darbinieka prasība izbeigt darba tiesiskās attiecības, kā pamatojumu norādot Darba likuma 114. pantu.

Igaunijā un Lietuvā bezdarbnieki nav tiesīgi pretendēt uz bezdarbnieka pabalstu, ja darba tiesiskās attiecības pārtrauktas labprātīgi vai pēc abpusējas vienošanās ar darba devēju.

Uzskatu, ja persona ieguvusi bezdarbnieka statusu, visas sabiedrības interesēs būtu iespējami ātra tās atgriešanās darba tirgū. Latvijā likums paredz, ka gadījumā, ja bezdarbnieks atsakās no piemērota darba piedāvājuma divas reizes, bezdarbnieka statuss tiek zaudēts, taču šīs normas īstenošana dzīvī ir nesekmīga, jo praksē personas uz šī pamata bezdarbnieka statusu zaudē ļoti retos

Uzņēmēji sastapsies ar kvalificētu darbinieku trūkumu un darbinieku atvērtību labākiem piedāvājumiem

gadījumos. Tas izskaidrojams ar to, ka nav iedibināts mehānisms, kā NVA komunicēt ar darba devējiem un saņemt ziņas par to, vai bezdarbnieks pieteicies vakancei un vai darba devējs bija gatavs nodrošināt darba attiecības konkrētajam bezdarbniekam. Līdz ar to jāsecina, ka bezdarbnieka godprātība darba meklējumos faktiski netiek kontrolēta, tā rezultātā bezdarbnieki, kuru kvalifikācija atbilst piedāvātajām vakancēm, var nestāties darba attiecībās, iespējams, negodprātīgu lēmumu dēļ.

Bezdarbnieku pabalstu sistēma Latvijā būtu jāreformē, liedzot pabalsta saņemšanu gadījumos, ja darba tiesiskās attiecības izbeigtas, pusēm vienojoties saskaņā ar Darba likuma 114. pantu. Savukārt no likuma piemērošanas viedokļa būtu jāierobežo bezdarba pabalsta saņemšanas ilgums personām, kuru kvalifikācija atbilst darba tirgus pieprasījumam. ●

Zvērīnāts advokāts, partneris,
ZAB O. Cers un J. Jurkāns