

Rīgā, 23.02.2023., Nr.2-9e/38

Ministru prezidentam Krišjānim Kariņam

LDDK pozīcija darbaspēka nodokļu politikas pārskatīšanā ekonomiskās transformācijas veicināšanai

Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) atzinīgi vērtē un izsaka atbalstu tam, ka Valdības deklarācijā pausta apņemšanās izstrādāt vidēja termiņa nodokļu politikas pamatnostādnes un pilnveidot darbaspēka nodokļu politiku. Vienlaicīgi paužam bažas, ka valdības rīcības plānā nav iestrādāti konkrēti atbilstošie pasākumi.

Gatavojoties Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes 24.februāra sēdei, kurā ir iekļauti jautājumi par Valdības rīcības plānu un par valsts budžeta likumprojektu, LDDK vēlas uzsvērt, ka īpaša uzmanība būtu jāvelta darbaspēka nodokļiem, jo tie ir būtisks instruments Latvijas ekonomiskās transformācijas veicināšanai. Attiecībā uz darbaspēka nodokļiem **LDDK pauž šādu pozīciju.**

Gatavojot izmaiņas darbaspēka nodokļu politikā, ir jāņem vērā šādi aspekti:

1) Konkurētspēja

Darbaspēka izmaksas ir būtiska uzņēmumu izdevumu pozīcija, kura pēdējo gadu laikā palielinās, un šo izaugsmi ietekmē arī Latvijas konverģence ar pārējo Eiropas Savienību. Jau vairāku gadu garumā algu fonds ir audzis straujāk nekā ražīgums, kas ievērojami apgrūtina Latvijas starptautisko konkurētspēju. Tāpēc, lai Latvijas uzņēmumi varētu veiksmīgi darboties starptautiskajos eksporta tirgos, arī darba nodokļiem un ar nodarbinātību saistītajām izmaksām ir jābūt konkurētspējīgām - jo īpaši salīdzinājumā starp Baltijas valstīm.

- Efektīvo likmju pārskatīšana. Latvijas darbaspēka nodokļi un tiem pielīdzināmie maksājumi šobrīd ir augstākie starp Baltijas valstīm, kā arī ir vieni no augstākajiem tuvākā reģiona līmenī. Uz to norāda gan sociālo un sadarbības partneru veiktā analīze, gan starptautisku ekspertu (Ernst & Young, OECD) aprēķinātie salīdzinājumi. Jāatzīmē, ka korektai salīdzināšanai starp valstīm būtu jāvērtē kopējo darbaspēka nodokļu slogs (kopējās nodokļu izmaksas) pret neto algu.
- Valsts sociālās apdrošināšanas likmes (VSAOI) pārskatīšana / vienkāršošana. Kā viens no darba nodokļu sloga samazinājuma iespējamiem risinājumiem varētu būt VSAOI likmes pārskatīšana, izvērtējot uz to attiecināmos apdrošināšanas veidus.
- Pakāpeniska diferencētā ar iedzīvotāju ienākuma nodokli (IIN) neapliekamā minimuma aizstāšana ar fiksētu neapliekamo minimumu visiem. Lai paaugstinātu Latvijas darba nodokļu konkurētspēju Baltijā vidēja un vidēji

augsta atalgojuma sektoros, būtu nepieciešams pāriet no diferencētā uz fiksētu ar IIN neapliekamo minimumu, piemērojot to visos algu līmeņos un pakāpeniski pielīdzinot kopējam maksimālajam neapliekamam minimumam – vispirms līdz 500 EUR, bet nākotnē sasaistot ar minimālo algu. Tas gan veicinātu tautsaimniecības transformāciju uz augstākas pievienotās vērtības nozarēm, gan arī palīdzētu efektīvāk ierobežot ēnu ekonomiku un nevienlīdzību.

- Darbinieku labumi. Pašreiz likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” noteiktie darba devēju apmaksātie ārstniecības un ēdināšanas izdevumi limiti, kuriem, darba devējam izpildot noteiktus kritērijus (nav nodokļu parādi, ir atbilstošs darba algu fonds, nav pārkāpumi darba tiesībās, ir noslēgts koplīgums), papildus nav jāpiemēro darbaspēka nodokļi, vairs nav atbilstoši aktuālajai darba tirgus un valsts ekonomiskajai situācijai. Esošais maksimālais limits ir 480 EUR gadā jeb vidēji 40 EUR mēnesī. Minētie limiti ir jāpārskata un atbilstoši jāpalielina ar nodokli neapliekamie izdevumu apmērs un jāpaplašina arī attiecināmo izdevumu grupas – par darbinieku ēdināšanu, veselības pakalpojumiem, mobilitāti, izmitināšanu, izglītību, kā arī brīvprātīgo veselības apdrošināšanu un attālināto darbu. Lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret strādājošajiem, šī kārtība būtu paplašināma arī uz budžeta iestādēs, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās un mazākos uzņēmumos nodarbinātajiem.
- Augstākā izglītība. Pašreizējā kārtība nosaka, ka darba devēja segtie izdevumi par darbinieka apmācību, lai iegūtu, uzlabotu vai paplašinātu darbā, profesijā, amatā vai arodā nepieciešamās iemaņas un zināšanas, netiek aplikti ar algas nodokli, savukārt par vispārējās un augstākās izglītības iegūšanu šis nodoklis ir jāmaksā – gan iedzīvotāju ienākuma nodoklis, gan valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Šādas kārtības noteikšanai esošajā darba tirgus un izglītības sistēmas funkcionalitātes situācijā nav likumsakarīga pamatojuma. Darba devējiem var būt nozīmīga darbinieku kvalifikācijas celšana, tostarp izmantojot arī augstākās izglītības iestāžu piedāvātās izglītības iespējas.
- Praktikantu un studentu stipendijas atbrīvošana no IIN sloga. Pašreizējā kārtība, kas paredz IIN atvieglojumus darba vidē balstītām mācībām (DVB) un praksēm, aptver tikai profesionālās izglītības iestāžu audzēkņus. Tomēr līdzīga prakse būtu piemērojama arī praktikantu apmaksas kārtībā augstākajā izglītībā (kur jānosaka arī likumiskais ietvars DVB), pārskatot šos atvieglojumus atbilstoši esošajai situācijai. Būtu nepieciešams noteikt, ka ar iedzīvotāju ienākuma nodokli netiktu aplikta stipendija:
 - profesionālo izglītības iestāžu studentiem (gan darba vidē balstītām mācībām, gan praksēm) – līdz neto algas līmenim, kas atbilst 1 minimālajai algai valstī;
 - augstākās izglītības studentiem praktiskajiem (gan darba vidē balstītām mācībām, gan praksēm) – līdz neto algas līmenim, kas atbilst 1,5 minimālajām algām valstī.

- Attālinātais darbs. Covid-19 krīzes rezultātā ir notikušas paliekošas darba organizācijas formu izmaiņas, kas veicinājušas arī attālinātā darba izplatību. Tāpēc būtu nepieciešams saglabāt likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” iepriekš noteikto konstrukciju un likmes darbinieku attālinātā darba izdevumu apmaksai, vienlaikus dzēšot iepriekš noteikto pienākumu uzskaitīt proporcionāli klātienē un attālināti nostrādāto darba laiku tiem darbiniekiem, kam šo kompensāciju izmaksā.
- Atvieglojumi par apgādībā esošajiem un pabalsti. Šobrīd Latvijā atbalsts ģimenēm ar bērniem tiek sniegts, paralēli izmantojot gan pabalstus, gan nodokļu (IIN) atvieglojumus. Tomēr FM sniegtā informācija liecina, ka pietiekami nozīmīga darba ņēmēju daļa nevar pilnībā izmantot IIN atvieglojumus. Tāpēc būtu nepieciešams izvērtēt esošo atbalsta instrumentu efektivitāti, lai tie pēc iespējas labāk sasniegtu nospraustos politikas mērķus - tai skaitā izvērtējot iespēju esošos atvieglojumus aizvietot ar pabalstu.

2) Ilgtspēja

Nodokļu sistēmai būtu jāveicina, lai darba ņēmēji varētu pietiekamā mērā iesaistīties darba procesā un mazāk kavētu darbu dažādu iemeslu, jo īpaši – darba nespējas un veselības stāvokļa, dēļ. Šobrīd, lai uzturētu saimniecisko darbību, darba devējiem Latvijā ir jāuzņemas pārāk augstas izmaksas, kas ir saistītas ar darba nespēju, slimojošo darbinieku aizvietošanu u.tml.

- Efektivitāte. Par vienu no galvenajiem darbaspēka nodokļu izmaiņu efektivitātes rādītājiem būtu uzskatāms nostrādāto stundu skaita pieaugums, jo tas lielā mērā raksturo arī kopējo ekonomisko aktivitāti.
- Darba nespējas lapaš. Uzņēmēju organizācijas jau ilgstoši uzsvērušas, ka Latvijas darba nespējas perioda apmaksas sistēma darba devējiem Latvijā uzliek lielāku slogu nekā kaimiņvalstīs. Tādēļ Latvijas uzņēmumiem ne tikai jārēķinās ar augstākajām izmaksām Baltijas valstu reģionā, bet tiek mazināta arī ārvalstu investoru vēlme īstenot uzņēmējdarbību Latvijā kā darbaspēka izmaksu ziņā nepievilcīgam tirgum.
 - ✓ Dienu skaits, ko maksā darba devējs. Darba devēja apmaksāto darba nespējas dienu skaits būtu jāsamazina līdz līmenim, kas ir konkurētspējīgs Baltijas valstu līmenī (pašreiz Latvijā 2-8 dienas; Igaunijā 4-5 dienas; Lietuvā 1-2 dienas).
 - ✓ Darba nespējas lapu ilgums. Pēdējos gados arvien pieaug darba nespējas lapu ilgums, kas rada apgrūtinājumu gan darba devējiem, gan sociālajam budžetam.
 - ✓ Kontrole. Būtu nepieciešams izstrādāt vadlīnijas ārstiem darba nespējas lapu izsniegšanas ilguma noteikšanai (jo ne vienmēr tās jāizsniedz uz 10 dienām) un nodrošināt darba nespējas lapu izsniegšanas uzraudzību, kas ļautu izprast darba nespējas lapu galvenos iemeslus, kā arī novērstu to negodprātīgu izmantošanu.

- Piemaksas par virsstundām un svētku dienām, dīkstāvi. Latvijas normatīvajos aktos noteiktās piemaksas ir nesamērīgi augstas, salīdzinot ar citām valstīm, t.sk. Lietuvu un Igauniju. Virsstundu apmaksas apmērs būtu jāsamazina no 100% uz 50%, dīkstāves apmaksas apmērs būtu jāsamazina no 100% uz 70%.
- Veselības aprūpes pieejamība. Viens no galvenajiem priekšnosacījumiem, lai darbinieki mazāk slimotu un savlaicīgi ārstētu slimības, ir atbilstošu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība un kvalitāte. Īpaši kritiska situācija ir tiem darba ņēmējiem, kuri var rēķināties tikai ar valsts apmaksāto veselības aprūpes sistēmu. Būtu nepieciešama politiska izšķiršanās stiprināt veselības aprūpes sistēmu, palielinot valsts budžeta finansējumu (gan medicīnas personāla atalgojuma paaugstināšanai, gan ārstniecības iestāžu materiāltehniskajam nodrošinājumam, gan zāļu labākai pieejamībai).
- Obligātā veselības apdrošināšana. Šobrīd no valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām 1 %-punkts tiek novirzīts veselības aprūpes finansēšanai – ar kura palīdzību var nosegt salīdzinoši nelielu daļu no nepieciešamajiem veselības aprūpes pakalpojumiem. Būtu nepieciešams izvērtēt obligātās veselības apdrošināšanas ieviešanu, pakalpojumu saņemšanu sasaistot ar nodokļu nomaksu.
- Limits brīvprātīgajai apdrošināšanai. Ņemot vērā veselības aprūpes pakalpojumu cenu kāpumu ilgākā laikā periodā, ir novecojuši likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktie limiti apdrošināšanas prēmiju neaplikšanai ar nodokli, kas ir spēkā jau vairāk nekā 16 gadus – kopš 2007.gada 1.janvāra. Līdz ar to katru gadu aizvien vairāk tiek ierobežots šo apdrošināšanas polišu segums. Lai nodrošinātu pilnvērtīgu polišu segumu, ar IIN neapliekamie limiti būtu jāpārskata atbilstoši aktuālajai situācijai, piemēram, nosakot tos 1,2 minimālo algu apmērā.

3) Līdzdalība nodokļu maksāšanā

Nodokļu sistēmai būtu jāveicina lielāka nodarbināto personu līdzdalība un iesaistīšanās nodokļu nomaksā, jo tas gan veicinātu lielākus budžeta ieņēmumus, gan arī nodrošinātu taisnīgāku budžeta izdevumu sadali. Darbspējīgiem iedzīvotājiem būtu jāspēj sev nofinansēt pietiekamu sociālās apdrošināšanas “spilvenu”.

- Motivācija iesaistīties nodokļu iemaksā. Nodokļu maksāšanas kultūru ietekmē arī tas, vai nodokļu maksātājiem ir pieejami atbilstoši pakalpojumi un vai šo pakalpojumu apjoms ir saistīts ar nomaksāto nodokļu apjomu.
- Parādos nonākušo iedzīvotāju iesaiste («legalizēšanās»). Latvijā joprojām ir pietiekami nozīmīga daļa darbspējas vecuma iedzīvotāju, kuriem dažādu iemeslu dēļ ir izveidojušās lielas nenokārtotas parādsaistības. Parādu apjoms un to piedziņas esošā kārtība samazina parādnieku motivāciju piedalīties legālajā darba tirgū un uzrādīt savus patiesos ienākumus. Tādējādi tiek veicināta “aploksņu algu” izplatība, kas nodara zaudējumus

valsts budžetam. Lai motivētu šādu parādnieku atgriešanos legālajā darba tirgū un ierobežotu attiecīgās “aploksņu algas”, būtu jānosaka samērīgs līdzekļu apjoms, no kura nevar veikt piedziņu.

- Vienkārši, saprotami un ērti nomaksājami nodokļi. Darba nodokļu aprēķins Latvijā pēdējo gadu laikā ir kļuvis nesamērīgi sarežģīts. To ietekmē gan diferencētais ar IIN neapliekamais minimums, gan arī dažādas IIN likmes, kuras tiek piemērotas atšķirīgos ienākumu līmeņos. Aprēķins kļūst īpaši sarežģīts gadījumos, ja darba ņēmējam nav pastāvīgs atalgojuma līmenis, tai skaitā strādājot vairākās darba vietās. Ievērojama daļa darba ņēmēju tikai pēc gada ienākumu deklarācijas iesniegšanas var noskaidrot savu nodokļu maksājumu bilanci pret valsti. Šo situāciju būtu nepieciešams risināt, lai gan darba devējs, gan darba devējs varētu savlaicīgi un korekti nomaksāt pienākošos darba nodokļus.
- Mazo režīmu konsolidācija. Mazo nodokļu režīmi ir jākonsolidē veidā, lai rezultātā tie būtu taisnīgi un sociāli atbildīgi, bet vienkārši aprēķināmi un samaksājami. Būtu jāizslēdz iespēja šādus režīmu ļaunprātīgi izmantot vispārējā darbaspēka nodokļu režīma vietā. Tiem būtu jāveicina pensiju sistēmas stabilitāte un ilgtspēja.

Ņemot vērā iepriekš minēto, aicinām vistuvākajā laikā ieplānot tikšanos ar LDDK pārstāvjiem, lai apspriestu tālāko sadarbības formātu šo jautājumu risināšanai.

LDDK ģenerāldirektore (*paraksts)

Ilona Kiukucāne

*Dokuments parakstīts ar drošu elektronisko parakstu

lddk@lddk.lv

67225162