



NO MILJONIEM UZ MILJARDIEM:

Attālinātais darbs kā Latvijas iespēja
paplašināt talantu loku

Jānis Kreilis

“Ar pasaules pieredzi Latvijā”



ATTĀLINĀTAIS DARBS UN DIGITĀLIE NOMADI GLOBĀLAJĀ KONTEKSTĀ

Valstu robežas kartē nav mainījušās, bet mūsu iespējas strādāt ārpus šīm robežām ir pieaugušas. Pandēmijas ietekme ir jūtama ikvienā industrijā, un tā vienozīmīgi ietekmē gan darba devējus, gan darba ņēmējus, ievirzot viņu attiecībās jaunā platformā.

Šī jaunā darba attiecību perspektīva, proti, attālinātais darbs, ļauj iepazīt būtiskas tehnoloģiskās un digitālās inovācijas un tendences, kas kardināli maina darba tirgu. Darba un karjeras veidošanas modeļi kļūst vēl daudzveidīgāki, cilvēkiem izmantojot attālināta vai hibrīdveida darba priekšrocības. Jaunie ieguvumi un iespējas skar arī darba devējus. Darba tirgus attīstībai svarīga ir darbaspēka pieejamība, tādēļ, izmantojot attālinātā darba iespējas, darba devējs var plašāk raudzīties ne tikai vietējā, globālajā darba tirgū.

Lai arī attālinātais darbs jau vismaz 5-10 gadus tehnoloģiski bija iespējams lielai daļai lomu zināšanu ekonomikā, tieši Covid-19 pandēmija ir galvenais iemesls, kādēļ attālinātā darba popularitāte ir strauji pieaugusi. Pirms pandēmijas 17% no darbiniekiem ASV savu darbu attālināti veica 5 un vairāk dienas nedēļā, bet jau 2020.gadā to dara 44% (Statista, 2020).

Līdzīgi dati redzami arī darba devēju pusē. Microsoft veiktais pētījums atklāj, ka vairāk nekā puse (66%) darba devēju, pārveido darba vietas, lai pielāgotos hibrīdveida darba modelim (Microsoft, 2021). Kā viena no galvenajām tendencēm darba tirgū tiek minēta iespēja atrast vairāk talantu, tos meklējot jau globālā mērogā. LinkedIn platformā publicēto vakanču skaits, piedāvājot strādāt attālināti, pieaudzis piecas reizes, salīdzinot ar periodu pirms pandēmijas. Arī darbinieki ievēro šīs pārmaiņas - 70% vēlas turpināt izmantot attālinātā darba opcijas (Microsoft, 2021).

DIGITĀLIE NOMADI

Kā īpaša kategorija attālinātā darba veicēju vidū izdalāmi tā sauktie "digitālie nomadi" – cilvēki, kas attālināti strādā citā valstī, nekā dzīvo. Par digitālajiem nomadiem uzskatāmi gan neatkarīgi pašnodarbinātie, kuru ienākumus veido nepilnas slodzes darbi dažādiem uzņēmumiem, gan arī tādi cilvēki, kuriem ir viens pamata darbs ar sadarbības partneri vai nodarbinātāju ārzemēs.

Digitālo nomadu jeb digitālo klejotāju kustība piesaista arvien vairāk interesantus, kuri vēlas izmantot mūsdienu tehnoloģiskos risinājumus, lai attālināti strādātu no jebkuras vietas. Cilvēks nav piesaistīts vienai lokācijai, vienam ofisam, viņam ir visa pasules karte kā ceļvedis, lai izvēlētos, kurā valstī tiks bāzēts viņa "ofiss". Tā ir iespējas dažādot savu ikdienu, iepazīt vietējās kopienas un to kultūru, sastapt jaunus cilvēkus. Jau pandēmijas laikā iepazītais attālinātais darbs ir kā vēl viens pierādījums, ka šī pieeja ir efektīva un arī aktuālā.

Jau vairākas valstis cenšas integrēt prakses un pielāgot likumiskos ietvaros, lai piesaistītu digitālos nomadus izvēlēties tieši to kā vienu no saviem pieturas punktiem. Arī Eiropā šī kustība liek par sevi manīt, tādām valstīm kā Polijai, Vācijai, Čehijai, Portugālai, Norvēģijai, Itālijai, Islandei, Grieķijai, Rumānijai ieviešot digitālo nomadu vīzas (*Digital Nomad Visas in EU Countries*, n.d.). Jāmin, ka šīs ir tikai pāris valstis no saraksta, kas turpina papildināties. Šī vīza ir kā legāls dokuments vai programma, kas dod iespēju uzturēties kādā valstī kā rezidentam, strādājot attālināti citā valstī. Valdības izvēlas šo risinājumu, lai veicinātu ekonomisko izaugsmi, tādējādi pagarinot ārzemnieku uzturēšanās iespējas, pat ja persona nestrādā šajā

valstī, bet tāpat ir iesaistīts ekonomiskajos procesos, veicinot finansiālo pienesumu vietējiem iedzīvotājiem un uzņēmumiem.

Arī Horvātija ir pievienojusies šim pulkam, šī gada oktobrī Zadarā atklājot digitālo nomadu ciematu - dzīvokļu kompleksu (Walfisz, 2021). Šis pilotprojekts ir sākums iespējamai ciematu ķēdei. Digitālajiem nomadiem ciematā tiks nodrošinātas arī dažādas telpas un āra zonas, kur uzturēties strādājot, tiks organizēti dažādi pasākumi un konferences par uzņēmējdarbību, iesaistot arī vietējo kopienu. Viens no galvenajiem iemesliem šādas ciemata izveidei ir iespēja palīdzēt vietējai ekonomikai, kas, stipri atkarīga no tūrisma, apslāpst, vasaras sezonai noslēdzoties.

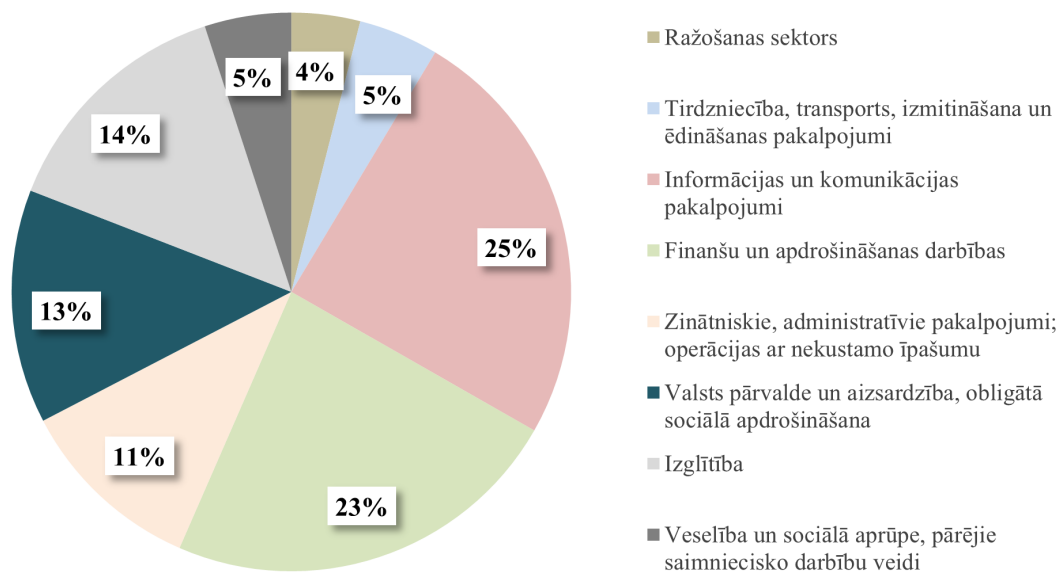
Ekonomiskie procesi kļūst arvien globāli saistītāki. Digitālo nomadu dzīvesveids ir viens no veicinošajiem aspektiem. Globālās digitālās nomadu kopienas ekonomiskā vērtība ir 787 miljardi ASV dolāru gadā, kas aprēķināta, balstoties uz digitālo nomadu izdevumu kopsummu viena gada laikā (A Brother Abroad, 2021). Digitālo nomadu vīzu ieviešana ir veids, kā valstīm iesaistīties šajā ekonomiskajā virzienā, it īpaši tagad, kad kustība turpina strauji attīstīties. ASV no 2018.gada līdz 2020. gadam digitālo nomadu skaits ir dubultojies, no 4,8 miljoniem tas sasniedzis jau 10,9 miljonus (MBO Partners, 2020). Straujā izaugsme ir saistīta arī ar Covid-19 radītajām pārmaiņām. MBO Partners pētījums analizē arī demogrāfisko sadalījumu - šajā periodā 62% digitāli nomadu ir "Z paaudze" un "mileniāļi", šis rādītājs pieaudzis par 14%. Tas skaidrojams ar viņu iespēju brīvāk pielāgoties, kā arī pašu vēlmi attālināties no standarta darba dienas, kas sākas astoņos no rīta. Izkristalizējas šo paaudžu ideja - būt pasaules pilsonim, bet nezaudējot savu identitāti un autentiskumu.

ATTĀLINĀTAIS DARBS LATVIJĀ

Liela daļa uzņēmumu arī Latvijā ir pārgājuši tieši uz šo režīmu, lai ierobežu vīrusa izplatīšanos un pasargātu darbiniekus (Valsts pētījumu programma, 2021). Kā galvenie priekšnosacījumi veiksmīgai pārejai uz attālināto darbu Latvijā jāmin esošās interneta infrastruktūras augstais līmenis (e-paraksts un e-identifikācija), valsts iestāžu sniegto pakalpojumu digitālā pieejamība, kā arī pašu uzņēmumu sagatavotība un spējas veikt nepieciešamos ieguldījumus tehnoloģiskajos risinājumos.

Pēc Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) Darbaspēka apsekojuma rezultātiem 2021. gada 2. ceturksnī Latvijā 21,3 % darbinieku (darba ņēmēju) strādāja attālināti. No tiem attālināti strādāja 50,7 % vecāko speciālistu, 49,5 % vadītāju, 34,3 % speciālistu un 19,1 % kalpotāju (biroja darbinieku). Aizvien pieaugošā digitālo inovāciju klātbūtne ikdienā palielina pieprasījumu pēc augsti kvalificētiem speciālistiem, kuru darba pienākumi saistīti ar šo rīku izmantošanu. Ja pandēmijas laikā attālinātā darba pieaugumu ietekmēja epidemilógiskā situācija un nepieciešamība, tad jau šobrīd izriet tendence turpināt šo praksi vai integrēt hibrīdmodeli, strādājot daļēji gan birojā, gan attālināti.

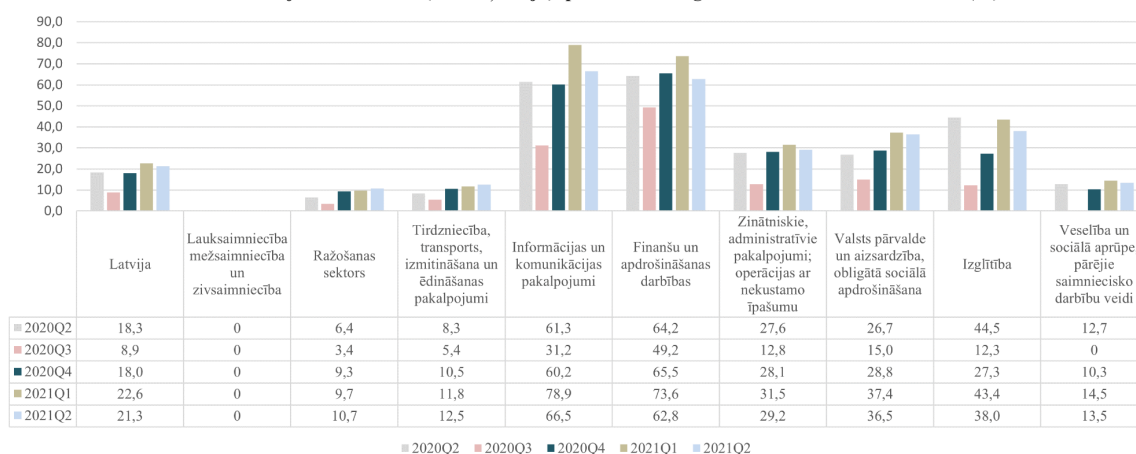
Attālināti strādājošo darbinieku (darba ņēmēju) īpatsvars attiecīgā saimnieciskās darbības veida 2021 Q2 (%)



(Centrālās statistikas pārvalde, 2021)

Darbu attālināti veica divas trešdaļas (66,5 %) informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozares darbinieku, nedaudz mazāk (62,8 %) finanšu un apdrošināšanas darbību jomā strādājošo, 38,0 % izglītības nozares darbinieku un 36,5 % valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas jomas darbinieku. Viszemākais (10,7 %) attālināti strādājošo darbinieku īpatsvars vērojams ražošanas sektorā (B–F).

Attālināti strādājošo darbinieku (darba ņēmēju) īpatsvars attiecīgā saimnieciskās darbības veidā (%)



(Centrālās statistikas pārvalde, 2021)

Salīdzinot šos datus ar profesijām, kurās valdība kopā ar nozares pārstāvjiem prognozē būtisku darba spēka trūkumu var secināt, ka šo amatu saimju pārstāvji veido lielāko īpatsvaru starp attālināti nodarbinātajiem un pārstāv arī pieprasītākas profesijas (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2016). Tādēļ darba devējam jau šobrīd ir svarīgas "talantu meklēšanas" minētajās profesijās, meklējot arī ārpus valsts robežām, piedāvājot attālināta darba iespējas nerezidentiem Latvijas uzņēmumos.

DARBASPĒKA TRŪKUMS LATVIJĀ

Pēc Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras rīkotās aptaujas datiem jau pirms pandēmijas 74% Latvijas darba devēju augsti kvalificētu profesionāļu atrašana sagādāja grūtības (Forbes, 2019).

Turklāt pēc Ekonomikas ministrijas datiem iztrūkums pēc šādiem darbiniekiem saglabāsies arī nākotnē – ministrijas speciālisti aplēsuši, ka Latvijā 2027. gadā trūks 14 000 augstākās kvalifikācijas speciālistu tikai matemātikas, zinātnes, tehnoloģiju un inženierzinātņu virzienā (Labs of Latvia, 2021).

Tieši šīs profesijas, kurās darbs lielākoties notiek elektroniskajā vidē un kurās strādājošajiem ir izcilas digitālās prasmes, būtu vispiemērotākās pārrobežu darbinieku piesaistei, lai risinātu vietējā darbaspēka trūkumu. Tai pašā laikā pēc Latvijas Universitātes Diasporas un migrācijas pētījumu centra aptaujas datiem tikai 4,4% aptaujāto uzņēmumu, kuri nodarbina savu komandu attālinātā režīmā, ir kāds darbinieks, kurš uzņēmumā strādā attālināti no ārvalstīm (LU DMPC, 2021).

Tas lielā mērā skaidrojams ar trūkumiem starptautiskajās likumu un nodokļu normās, kas nav spējušas piemēroties straujajām pārmaiņām attālinātā darba realitātē ne tikai Latvijā, bet lielākajā daļā pasaules valstu.

ATTĀLINĀTĀ DARBA TIESISKĀ PUSE

DARBA LIKUMS UN ATTĀLINĀTAIS DARBS LATVIJĀ

Lai arī darba likums arī pirms pandēmijas neierobežoja darba devēja un darba ņēmēja iespējas vienoties par citu darba vietu, t.sk., attālināto darbu, tomēr tieši pandēmija deva stimulu sniegt attālinātā darba legāldefinīciju normatīvajos aktos.

Darba likums 76.pants (4) (Pieņemti grozījumi: 27.05.2021.;Stājas spēkā: 01.08.2021.)

Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis. Attālinātais darbs šā likuma izpratnē ir tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru darbinieks varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos. (<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>)

PĀRROBEŽU ATTĀLINĀTĀ DARBA IESPĒJAS LATVIJĀ

Lai juridiski korekti uzsāktu jebkāda veida sadarbību ar cilvēku, kas Latvijā nav nodokļu rezidents, Latvijas darba devējam ir četras galvenās iespējas:

- Darba līgums ar nerezidentu
- Uzņēmuma līgums ar ārvalstnieku-pašnodarbināto
- Darbaspēka noma ar ārvalstu uzņēmuma-partnera palīdzību
- Uzņēmuma filiāles atvēršana ārvalstīs.

Pēdējie divi risinājumi rada vismazākos riskus, taču, tos izmantojot, jābūt jāņem vērā ar vislielākajām izmaksām, un tie tehniskā un juridiskā risinājuma ziņā ir vistālāk no tādām darba attiecībām, kas pastāvētu, ņemot darbā rezidentu Latvijā, tādēļ turpmāk sīkāk izskatītas iespējas un sarežģījumi tieši nerezidentu nodarbināšanai.

NEREZIDENTA NODARBINĀŠANA.

Pēc Ekonomikas ministrijas "Informatīvā ziņojuma par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm" līdz 2040. gadam ir sagaidāms būtisks darbaspēka trūkums augsti kvalificētiem speciālistiem, ko noteiks gan straujā tehnoloģiju attīstība, gan arī demogrāfiskā situācija Latvijā (Ekonomikas ministrija, 2021). Risinot šo nodarbinātības jautājumu, darba devējs lūkojas pēc augsti kvalificētiem speciālistiem arī ārpus Latvijas. Savukārt Latvijas tiesību aktiem ir jāatvieglo process, nodarbinot speciālistus no ārzemēm, tai skaitā, arī attālināti. Tas ietver vairākus tiesiskos aspektus attiecībā uz nodarbinātības atļaujām, e-rezidentūras ieviešanu, sociālā aizsardzību un nodokļu sistēmu. Pašreizējie tiesību regulējumi fokusējas tieši uz ārzemniekiem, kuri strādā un pastāvīgi uzturas Latvijā, nereti kavējot izpratni par procedūru, kas jāveic darba devējam/darba ņēmējam, uzsākot attālinātā darba attiecības.

Ja Latvijā reģistrēts darba devējs vēlas attālināti nodarbināt ārzemēs dzīvojošos, viņam nav jāveic procedūras ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi. Viņi ir brīvi no jebkuras imigrācijas procedūras. Savukārt, no 2021. gada 28. jūnija stājas spēkā jauns Fizisko personu reģistra likums¹, kas paredz zināmas izmaiņas, kas var ietekmēt ārzemnieka nodarbinātības procesu.

Likuma 4. pants. (1) Reģistrā iekļauj un aktualizē ziņas par:

2) ārzemnieku: ...

d) kuram ir tiesiska saikne ar Latviju, uz kuras pamata veidojas, vai ir izveidojušās savstarpējas tiesības un pienākumi nekustamā īpašuma, komercdarbības, veselības, nodokļu, pabalstu un izglītības jomā,

e) kurš vēlas saņemt Latvijas personas apliecību (elektroniskās identifikācijas karti), lai veicinātu ekonomikas, zinātnes, izglītības vai kultūras sakaru attīstību,

f) kurš vēlas Latvijā saņemt valsts pārvaldes pakalpojumus elektroniski, izmantojot Eiropas Savienības dalībvalsts, Eiropas Ekonomikas zonas valsts vai Šveices Konfederācijas izsniegto elektroniskās identifikācijas līdzekli;

¹ <https://likumi.lv/ta/id/296185-fizisko-personu-registra-likums>

DARBA ATĻAUJAS.

Pēc būfības Eiropas Savienības pilsonim nav nepieciešama darba atļauja un ir iespēja strādāt jebkur Eiropas Savienībā. Tā netiek prasīta arī pašnodarbinātajiem. Tomēr citās Eiropas valstīs šīs procedūras var būt atšķirīgas. Piemēram, Lihtenšteinas kvotu sistēma nosaka, cik daudz ārzemnieku drīkst tur dzīvot un strādāt. Tā attiecas uz visām ES dalībvalstīm, kā arī Īslandes un Norvēģijas pilsoņiem. Uz trešo valstu pilsoņiem, kuru valstis ir noslēgušas nolīgumu ar Eiropas Savienību, attiecas tādi paši darba nosacījumi kā uzņemtajās EU valsts pilsoņiem. Savukārt to valstu pilsoņiem, kam nav noslēgts nolīgums ar Eiropas savienību, tiesības strādāt ir atkarīgas no attiecīgās valsts tiesību aktiem.

Latvijai kā Eiropas Savienības dalībvalstij ir tiesības, neatrodot piemērotu darbinieku Latvijā vai kādā no ES dalībvalstīm, EEZ vai Šveices Konfederācijas, piesaistīt darbiniekus arī no trešajām valstīm (Labklājības ministrija, 2021). Izvērtējot attālinātā darba pamatprincipus - nav nepieciešama vīza vai uzturēšanās atļauja - tādēļ meklēšana aprobežojas tikai ar darba sludinājumiem, ievērojot normatīvajos dokumentos noteikto kārtību attiecībā uz ārzemnieku nodarbināšanu. Process attiecībā uz ES pilsoņiem, kā arī Šengenas Robežu kodekss definētajiem gadījumiem (2. panta 5. punktam) ir sekojošs - darba devējs piesaka vakanci Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA). Ja vakance nav bijusi aizpildīta 30 dienas (vai ja paredzēts nodarbināt ārzemnieku profesijā, kur prognozēts būtisks darbaspēka trūkums - 10 dienas), darba devējs var nodarbināt ārzemju pilsoni. Darba vakances sludinājums var tikt ievietots arī EURES datu bāzē. Pēc darba līguma noslēgšanas ārzemnieks reģistrējas Valsts ieņēmuma dienestā kā nodokļu maksātājs.

DARBA SAMAKSA UN NODOKĻI

Ikvienam darba ņēmējam ir svarīgi izprast, kā veidojas viņa atalgojums, nodokļu ietekme un sociālās garantijas. Arī darba devējs izvērtē personālizmaksas, kas saistītas ar nodarbināšanu. Galvenais nodoklis, ko maksā darba ņēmējs, ir iedzīvotāju ienākuma nodoklis, ko nosaka viņa rezidentūras statuss.

	Latvijas rezidents	Latvijas nerezidents
Fiziskā persona	<ul style="list-style-type: none">- deklarētā dzīvesvieta ir Latvijas Republikā vai- uzturas Latvijas Republikā 183 dienas vai ilgāk jebkurā 12 mēnešu periodā, kas sākas vai beidzas taksācijas gadā, vai- ir Latvijas pilsonis, ko ārvalstīs nodarbina Latvijas Republikas valdība	<ul style="list-style-type: none">- ārvalstu nodokļu maksātājs
IIN	<ul style="list-style-type: none">- maksā gan par Latvijā, gan par ārvalstīs gūto ienākumu	<ul style="list-style-type: none">- maksā tikai par Latvijā gūtajiem ienākumiem

(Likums "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli"²)

² <https://likumi.lv/ta/id/56880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli>

Par nerezidenta bruto darba samaksu uzskata visu darba samaksu, no kuras vēl nav atskaitīti attaisnotie izdevumi un ieturējumu summas, kā arī ieturētā nodokļa summa (Valsts ieņēmumu dienests, 2021). Nerezidenta ar nodokli apliekamajā ienākumā neietver summas, kuras darba devējs izmaksā saistībā ar komandējumiem un darba braucieniem, ja tās nepārsniedz noteiktās izdevumu normas. Pirms nerezidenta algota darba ienākuma aplikšanas ar nodokli no mēneša ienākuma apmēra atskaita:

- sociālās apdrošināšanas maksājumus; (darba ņēmēja VSAOI – 10,50%)
- darba devēja privātajos pensiju fondos izdarītās iemaksas un apdrošināšanas prēmiju (ar uzkrāšanu) maksājumus (nepārsniedzot 10 % no aprēķinātās darba samaksas).

No darbinieka līdzekļiem privātajos pensiju fondos izdarītās iemaksas un apdrošināšanas prēmiju maksājumi kopā nevar pārsniegt 10 % no personas mēneša bruto darba algas, bet ne vairāk kā 4000 euro gadā. Darba devējs nerezidentam nepiemēro neapliekamo minimumu un atvieglojumus. Ja nerezidents ir citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts rezidents un Latvijā guvis vairāk nekā 75 procentus no saviem kopējiem ienākumiem, tad, iesniedzot gada deklarāciju, nerezidents ir tiesīgs piemērot neapliekamo minimumu un atvieglojumus.

Izmaksājot ienākumu, vispārējā gadījumā iedzīvotāju ienākuma nodoklim (IIN) piemēro 23% likmi (Valsts ieņēmumu dienests, 2021). Ja uz nerezidentu attiecas citas valsts sociālās apdrošināšanas sistēma, tad nerezidenta mēneša darba algas daļai, kas pārsniedz vienu divpadsmito daļu no noteiktā sociālo obligāto iemaksu objekta maksimālā apmēra (2021.gadā 62 800 euro), piemēro IIN likmi 31% apmērā.

Attiecībā uz sociālajām iemaksām Eiropas Savienībā, Eiropas Ekonomiskajā zonā un Šveicē, tās par nodarbināto ārzemnieku tiek maksātas tikai vienā valstī - parasti, kur ārzemnieks ir nodarbināts. Darba devējs darbinieku reģistrē un VSAOI veic saskaņā ar likumā "Par valsts sociālo apdrošināšanu" noteikto, izņemot, ja darbiniekam ir izņemts A1 sertifikāts (tiek izsniegts "īslaicīgam" darbam – uz periodu līdz 24 mēnešiem). Tad darbinieks sociālās iemaksas turpina maksāt savā valstī, tas nozīmē, ka darba devējs par šādu darbinieku sociālās iemaksas veiks valstī, kas ir izdevusi šo A1 sertifikātu.

Pieņemot darbā ārzemnieku, ir jāizvērtē, kuras valsts tiesību akti konkrētajā gadījumā ietekmēs nodokļu maksāšanas kārtību un likmes.

E-REZIDENTŪRA

Mūsu kaimiņvalsts Igaunija jau 2020.gadā ievieša digitālo nomadu vīzu. Tomēr pirms šī jauninājuma Igaunijas valdība jau 2014.gadā izveidoja e-rezidentūras programmu, kļūstot par pirmo valsti pasaulē, kas to piedāvā (LETA, 2020). Šī programma pretēji nomadu vīzai ir integrēta, lai "apkalpotu" cilvēkus ārpus valsts robežām, kuri vēlas strādāt attālināti Igaunijas uzņēmumā vai veikt savu komercdarbību, dibinot uzņēmumu Igaunijā (Estonian Digital Nomad Visa, n.d.). Tā paredzēta, lai iegūtu drošu digitālo identitāti (ID karte), līdzvērtīgu kā pastāvīgiem Igaunijas iedzīvotājiem. Iegūtā karte ir rīks, lai tiešsaistē nokārtotu dokumentus, formalitātes, izmantojot piekļuvi valsts iestāžu piedāvātajiem pakalpojumiem e-vidē, pat reģistrētu savu uzņēmumu. Igaunija jau 2014. gadā saskaņoja šo iespēju un pat vajadzību - digitalizācijai attīstoties un procesiem mainoties, sabiedrībai ir jābūt spējīgai pielāgoties un izmantot sniegtās priekšrocības. Šī programma sasaucas ar Latvijas valdības jauninājumiem Fizisko personu reģistra likumā par ārzemnieka e-ID kartes saņemšanu, kas gan ir ieviesta septiņus gadus pēc līdzīgas prakses Igaunijā.

RISKI ĀRZEMNIEKU NODARBINĀŠANĀ

Pētījumi liecina, ka neskaidrība attiecībā uz ārzemnieku nodarbināšana attur no šīs iespējas plašākas izmantošanas uzņēmumus ne tikai Latvijā. Pēc EY datiem, 39% no aptaujātajiem uzņēmumiem kā būtiskākos vērtē nodokļu riskus, savukārt 24% kā svarīgākos uzskata nodokļu riskus (Financial Times, 2021).

Juridisko konsultāciju uzņēmums *Covington* apkopojis arī citus galvenos riskus, ar ko uzņēmumi saskaras, veidojot jebkāda darba attiecības ar ārzemniekiem (Covington, 2021):

- **Uzņēmumu ienākumu nodoklis:** nodarbinot cilvēku ārzemēs, valsts, kurā viņš atrodas, var noteikt, ka uzņēmumam līdz ar to arī mītne šajā valstī, un uzlikt par pienākumu maksāt uzņēmumu ienākumu nodokli.
- **Imigrācijas noteikumi:** uzņēmumiem parasti ir juridiskā atbildība par to, vai darbinieks var likumīgi dzīvot un strādāt valstī, kurā viņš atrodas, un pārkāpumi var novest pie auditiem, sodiem un par kriminālatbildības, kas var apgrūtināt jebkādu uzņēmuma tālāko darbību šajā valstī.
- **Iedzīvotāju ienākuma nodoklis un sociālās iemaksas:** uzņēmumiem ir jāseko līdzi darbinieku nodokļu rezidences statusam, kas jau minēts iepriekšējās sadaļās Latvijas situācijā, un jāpārziņa attiecīgās valsts nodokļu likumi un starpvalstu vienošanās.
- **Darbinieka tiesības:** lielā daļa valstu noteiktu daļu nodarbināto tiesību (atvaļinājums, pabalsti, minimālā alga) piešķir automātiski, t.i., ar darba likumu, turklāt šīs tiesības nav iespējams atņemt, slēdzot darba līgumus un citas vienošanās.
- **Papildus labumu plāni:** uzņēmumiem jāņem vērā, kā strādās tā ierastie pensiju vai veselības apdrošināšanas plāni, vai kā tas nodrošinās citus labumus, uzsākot sadarbību ar ārvalstnieku.
- **Uzņēmuma apdrošināšana:** ārvalstnieku nodarbināšana var sarežģīt šos jautājumus – vai darbinieku apdrošināšana segs arī ārvalstniekus? Vai uzņēmuma apdrošināšanas polise pasargās arī pret zaudējumiem, ko izdarījis ārvalstnieks?
- **Datu drošība:** uzņēmumam jānodrošinās, ka dati, kuriem piekļūst ārvalstnieks, ir drošībā. Papildus riskus rada ārvalstnieki, kas neatrodas Eiropas Savienībā, jo uzņēmumam tas uzlied papildus pienākumu nodrošināt, ka personas dati, kas tiek apstrādāti ārpus ES robežām, tiks apstrādāti pēc tā standarta, ko pieprasa Eiropas Savienības Vispārīgā datu aizsardzības regula (GDPR).

KOPSAVILKUMS

Covid-19 pandēmija pasauli ir mainījusi tik strauji, ka darba tiesību, ne nodokļu normas vietējā un starptautiskā līmenī nav spējušas pielāgoties darbinieku un darba devēju reālajām vajadzībām. Paredzams, ka, pat pandēmijas ietekmei mazinoties, liela daļa darbinieku turpinās strādāt attālināti, turklāt vēlēsies to darīt arī no ārvalstīm.

Latvijai attālinātais darbs globālā līmenī sniedz lielisku iespēju paplašināt savu darba tirgu. Lai to izdarītu, ir maksimāli jāatvieglo iespēja nodarbināt nerezidentu Latvijā, uzlabojot normatīvos aktus vai sekojot Igaunijas piemēram ar e-rezidentūru, kā arī aktīvi virzot izmaiņas likumos Eiropas Savienības līmenī, kas atvieglotu pārrobežu nodarbinātību, pielāgojot likumus un normatīvos aktus šodienas realitātei.

Tāpat Latvijai ir būtiski sekot citu valstu piemēram, ieviešot digitālo nomadu vīzu, kas ļautu piesaistīt Latvijai augsti kvalificētus speciālistus, kas vēlētos "bāzēties" Latvijā, gan atstājot savu ekonomisko nospiedumu tēriņu ziņā, gan, iespējams, vienkāršākā veidā turpinot darba gaitas jau Latvijas uzņēmumos.

ATSAUCES

- A Brother Abroad. (2021). 63 Surprising Digital Nomad Statistics in 2021. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://abrotherabroad.com/digital-nomad-statistics/>
- Centrālās statistikas pārvalde. (2021). Darbaspēka apsekojuma rezultāti. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/nodarbinatiba/preses-relizes/6772-nodarbinatiba-2021-gada-2-ceturksni?themeCode=NB>
- Convington. (2021). Remote Working Across International Borders: Key Risks and Issues. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://www.cov.com/-/media/files/corporate/publications/2021/07/remote-working-across-international-borders-key-risks-and-issues.pdf>
- Digital nomad visas in EU countries. (n.d.). Etias. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://www.etiasvisa.com/etias-news/digital-nomad-visas-eu-countries>
- Ekonomikas ministrija. (2021). Izvērtējums par attālinātā darba ietekmi uz produktivitāti ilgtermiņā un priekšlikumu sagatavošana produktivitātes paaugstināšanai attālinātā darba apstākļos. (n.d.). Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://www.em.gov.lv/lv/media/4223/download>
- Estonian Digital Nomad Visa. (n.d.). E-Residency. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://e-resident.gov.ee/nomadvisa/>
- Financial Times. (2021). The cross-border pitfalls of 'working from anywhere'. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://www.ft.com/content/8d3685d5-2fe5-4351-bacb-99cf153defda>
- Forbes (2019). Darbaspēka trūkums Latvijā. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://forbesbaltics.com/lv/uznemeji/raksts/darbaspaka-trukums-latvija?category=4>
- Labs of Latvia. (2021). IT uzņēmumi risina darbaspēka trūkumu pašu spēkiem. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://labsoflatvia.com/aktuali/darbaspeka-trukumu-risina-pasi>

Labklājības ministrija. (2021). Ārzemnieku nodarbināšana. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no

<https://www.lm.gov.lv/lv/arzemnieku-nodarbinasana>

LETA. (2020). Igaunijas valdība atbalsta digitālā nomada vīzas ieviešanu. Ņemts 2021. gada 9.

oktobrī no <https://www.la.lv/igaunijas-valdiba-atbalsta-digitala-nomada-vizas-ieviesanu>

LU DMPC (2021). Intas Mieriņas prezentācija konferencē "Digitālā Migrācija: Darbs. Nākotne. Kopiena." 2021. gada 21.-22. oktobrī.

MBO Partners (2020). COVID-19 and the Rise of the Digital Nomad. Ņemts 2021. gada 9.

oktobrī no <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/2020-digital-nomads-report/>

Microsoft. (2021). The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready? Ņemts

2021. gada 9. oktobrī no <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>

Nodarbinātības valsts aģentūra. (2016). Darba tirgus īstermiņa prognoze 2021.gadam:

darba devēju aptauja. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no <https://www.nva.gov.lv/en/media/11811/download>

Statista. (2020). Remote work frequency before/after COVID-19 2020. Statista. Ņemts 2021.

gada 9. oktobrī no <https://www.statista.com/statistics/1122987/change-in-remote-work-trends-after-covid-in-usa/>

Valsts ieņēmumu dienests. (2021). Iedzīvotāju ienākuma nodokļa piemērošana nerezidenta

algota darba ienākumam. (n.d.). Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/iin_piemerosana_nerezidentu_darba_algai_2021_1.pdf

Walfisz, J. (2021). Want to work remotely? The first digital nomad village has opened in

Croatia. Ņemts 2021. gada 9. oktobrī no

<https://www.euronews.com/travel/2021/10/01/want-to-work-remotely-croatia-has-just-opened-its-first-digital-nomad-village>

Your Europe. Ļemts 2021. gada 29. septembrī no

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/work-permits/index_lv.htm