

KĀ PILNVEIDOT MŪSDIENU BIZNESA VIDĪ?



JŪLIJA SAUŠA,

SIA "Jūlijas Saušas juridiskais birojs" valdes priekšsēdētāja, juriste, starptautisko nodokļu tiesību eksperte



MĀRIS VAINOVSKIS,

ZAB "Eversheds Sutherland Bitāns" vecākais partneris, zvērināts advokāts

Mūsdienu biznesam nepieciešama stabilitāte un konsekvence lēmumu pieņemšanas procesā, veidojot nodokļu politiku, tiesisku un drošu vidi un atbalstot tiesu sistēmas efektivitāti ilgtermiņā.

Svarīgākais dienas darba kārtības punkts ir pastāvīgs darbs, lai nodrošinātu ieņēmumus visos līmeņos, un rūpes par darbiniekiem, cilvēkiem un mūsu valsti kopumā. Svarīgi ieviest ilgtspējīgus pasākumus, pieņemt pārdomātus lēmumus un izveidot rīcības plānu, lai atjaunotu un veicinātu ekonomikas attīstību ilgtermiņā.

UZŅĒMĒJDARBĪBAS ATVESEĻOŠANA

Šobrīd ir dažādi apstākļi, kas kavē jaunu uzņēmumu izveidi un jaunu uzņēmējdarbības modeļu attīstību. Tādēļ ir jāveicina uzņēmējdarbības vides attīstība, pilnveidojot normatīvā regulējuma bāzi, digitālo pakalpojumu spektru, kā arī valsts atbalsta instrumentus esošajos apstākļos. Galvenā uzmanība jāvelta tam, kā pašlaik īstenotā politika un lēmumi darbosies ilgtermiņā, piemēram, naudas atmazgāšanas novēršanas jomā. Ir būtiski atbalstīt jaunu uzņēmumu izveidi un nodrošināt uzņēmējdarbības nepārtrauktību, jo Covid-19 pandēmija negatīvi ietekmē visas nozares. Ekonomikas lejupslīdes rezultātā cieš gan lielle, gan mazie uzņēmumi, tiem piesaistītie darbinieki, kā arī valsts budžets. Uzņēmējdarbība jāveicina, izmantojot konkrētus rīkus, ar mērķi sekmēt eksportu un ekonomikas apriņķa atveseļošanās laikā.

Ekonomikas stimulēšana krīzes apstākļos būs svarīgs faktors, kas ietekmēs seku nopietnību, kā arī iespējas pārvarēt krīzes situāciju. Potenciāli ekonomikas stimulēšanas avoti ir šādi:

- "Rail Baltica" kā būtisks investīciju un būvniecības sektora attīstības dzinējspēks tuvākajos gados.

Valdībai aktīvi jāseko un jāatbalsta projekta virzība;

- publiskās un privātās partnerības projekti, kas varētu būtiski palielināt investīciju aktivitāti dažādu infrastruktūras objektu attīstībā. Līdz šim negatīvās pieredzes un augsto korupcijas risku dēļ šis instruments atstāts novārtā. Mazinot riskus, tas var noderēt ekonomikas ilgtermiņa izaugsmei;
- paplašināt iespējas Latvijas pensiju fondu investīcijām Latvijas ekonomikā;
- pastiprināt uzsvāru uz digitalizāciju gan uzņēmējdarbībā, gan valsts pārvaldē;
- efektīvi izmantot Eiropas Savienības fondu pieejamos finanšu resursus u.c.

Jau tagad skaidrs, ka krīze rada iztrūkumu valsts budžetā, tādēļ jākoncentrējas uz nodokļu sistēmas stabilizēšanu un nākotnes riska samazināšanu, aplūkojot potenciāli skartās jomas, piemēram, pensiju fondus. Pašreizējā situācija izcēlusi vēl vienu būtisku problēmu, t.i., nepietiekamu finansējumu Latvijas veselības sistēmai, kas nozīmē, ka aktuālā nodokļu reforma ir attiecīgi jāpielāgo.

KVALITATĪVA DARBASPEKA PLATFORMA

Joprojām ir nozares, kur uzņēmumi aktīvi meklē darbiniekus. Ekonomikā krīzes, kā arī ekonomikas atveseļošanās laikā liela loma ir cilvēku nodarbinātībai. Valdības piedāvātais atbalsts šajā izaicinošajā laikā ir noderīgs, tomēr dīkstāves laiks jāizmanto, lai reorganizētos un pielāgotos jaunajiem darba apstākļiem. Svarīgi iespējami ātrāk atgriezt cilvēkus darba tirgū,

vienlaikus samazinot slogu valsts budžetam. Covid-19 uzliesmojuma rezultātā notiek ekonomiskās pārmaiņas, kam pielāgojas arī uzņēmumi. Tas nozīmē, ka brīvajām darbavietām nepieciešamas dažādas prasmes, kuras nestrādājošiem cilvēkiem un atlaistiem darbiniekiem varētu arī nebūt. Attiecīgajām valsts institūcijām jāidentificē šobrīd pieprasītākās vakances un jānodrošina izglītības iespējas jauno prasmju apgūšanai. Darbinieku pārkvalifikācijai būs nozīmīga loma sociālā budžeta sloga mazināšanā un ekonomikas atveseļošanas plānā.

Darbspēkam un darba devējiem nepieciešama vienota platforma – cilvēkresursu pārvaldības modelis, lai valsts palīdzētu neno-
darbinātajiem ātrāk atgriezties darba tirgū. Pašreizējā Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus platforma nav efektīva, jo tai trūkst komunikācijas un pārredzamības. Jāizstrādā spēcīga stratēģija, veidojot vienotu platformu un iesaistot publisko un privāto sektoru.

Arī valsts migrācijas politikā ir liela nenoteiktība. Pēc krīzes ir liels emigrācijas risks, tādēļ jāturpina risināt darbaspēka pieejamības un produktivitātes problēmas. Jaunie apstākļi globāli radīs uzņēmējdarbības modeļus ar intensīvāku fokusu uz tehnoloģiju pielietojumu un digitālo pakalpojumu pasauli, tādēļ būtiska prasība ir pārprofilēties un celt darbaspēka kvalifikāciju.

Straujajā digitalizācijas un robotizācijas laikmetā darbaspēka mūžizglītība un nemitīga kvalifikācijas paaugstināšana ir neatņemama saimnieciskās darbības sastāvdaļa, no kuras ieguvēji ir gan darbinieki, gan darba devēji, veicinot abu grupu konkurētspēju. Tomēr, piemēram, pašreizējais Darba likuma regulējums neefektīvi aizsargā uzņēmēju investīcijas darbinieku kvalifikācijas celšanā, ja darbinieki aiziet no darba neilgi pēc apmācību beigām. Šajā ziņā arī jārod risinājums.

Viens no galvenajiem līdzekļiem, lai samazinātu darbaspēka trūkumu, ir efektīvāk izlietot reģionālos resursus, veicinot darbaspēka mobilitāti reģionu centros un Rīgā, kur ir izteiktākais darbaspēka trūkums. Veicināt infrastruktūras attīstību un reģionālo mobilitāti varētu:

- atbalstot uzņēmēju pieprasījumu pēc dienesta viesnīcām, t.i., nosakot, ka ar algas nodokli nav aplikami, piemē-

ram, darba devēja maksājumi, ar ko sedz darbinieku īres izdevumus, ja viņu pastāvīgā dzīvesvieta ir citā pilsētā vai reģionā;

- iespējami drīz praktiski īstenojot programmu, kas paredz atbalstu pašvaldību kapitālsabiedrībām aizņemties līdzekļus Valsts kasē dzīvojamā fonda izbūves un atjaunošanas veicināšanai;
- veicinot piedāvājumu darbaspēka infrastruktūras attīstītajiem līdzfinansējuma, nodokļu atvieglojumu vai publiski privātās partnerības veidā u.c.

LABAS KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS PRINCIPI

Uzņēmuma darbībā nepieciešami arī tā iekšējie korporatīvās pārvaldības principi, kas liecina, ka uzņēmums ir gatavs korporatīvajā darbībā atspoguļot labākās prakses piemērus. Ar labas korporatīvās pārvaldības jēdzienu saprot procesus, kas veicina uzņēmuma darbības efektivitāti un ilgtermiņa vērtības pieaugumu.

Primāri uzņēmumam jāspēj demonstrēt aktuāla stratēģija, kurā noteikti uzņēmuma mērķi un virzība uz ilgtermiņa vērtības pieaugumu. Tas rada uzticību uzņēmuma pamatvērtībām un darbības ilgtspējībai. Uzņēmumiem ir būtiska to reputācija, tādēļ respektabli uzņēmumi sagatavo iekšējās kultūras un ētiskas uzvedības kodeksu, kas noder kā uzvedības standarts uzņēmuma vadībai un darbiniekiem. Tāpat uzņēmumā ar atbilstošu darbības profilu nepieciešama iekšējās kontroles sistēma un iekšējā audita struktūrvienība, kas neatkarīgi un objektīvi izvērtē uzņēmuma darbību, kā arī neatkarīgs zvērināts revidents.

Savlaikus sagatavota atalgojuma politika uzņēmumā preventīvi novērš vairākus iespējamus pārpratumus sadarbībā ar citiem tiesību subjektiem. Vienlīdz svarīga ir uzņēmuma izstrādātā un ar dalībniekiem apspriestā dividenžu politika. Uzņēmums regulāri un laikus informē akcionārus u.c. ieinteresētās personas par uzņēmuma saimniecisko darbību, finanšu rezultātiem, pārvaldību u.c. aktuāliem jautājumiem. Labas korporatīvās pārvaldības principi liek uzņēmumiem pārvērtēt līdzšinējos principus un pielāgoties iespējamo investoru prasībām, lai uzņēmuma darbībai piesaistītu papildu kapitālu.

SADARBĪBA AR IESTĀDĒM

Konstruktīvs un uz efektivitāti vērsts dialogs starp iestādi un uzņēmējiem ievērojami veicina savstarpēju izpratni un sadarbību starp pusēm, kā arī palīdz izvairīties no ilgstošām tiesvedībām par normatīvo aktu interpretāciju vai personām piemēroto sodu samērīgumu. Tas palīdz ietaupīt valsts un uzņēmēju resursus, ko patērē administratīvā procesa ietvaros.

Visbiežāk uztraudzības iestāžu pārmetumi nav saistīti ar uzņēmēju apzinātu un ļaunu nolūku ignorēt normatīvo regulējumu, bet gan kļūdīšanos vai nespēju izpildīt normatīvā regulējuma prasības apmērā vai kvalitātē, kādu vēlas redzēt uztraucošās iestādes. Rezultātā iestādes konstatē pārkāpumus un piemēro soda sankcijas, savukārt uzņēmēji ir neizpratnē par iestādes rīcību. Tas neveicina iestāžu un uzņēmēju sadarbību.

No šādām situācijām iespējams efektīvi izvairīties, ja iestādes un uzņēmēji sadarbojas un veido vienotu izpratni par normatīvā regulējuma piemērošanu un interpretāciju. Principa “konsultē vispirms” ievērošana no iestādes puses veicina jomu regulējošo jautājumu vienotu izpratni un speciālo normatīvo aktu skaidrāku un pareizāku piemērošanu.

Normatīvais regulējums izstrādāts pietiekami detalizēti, līdz ar to, lai nodrošinātu likuma normu interpretāciju, papildus nav nepieciešami likumu grozījumi. Ievērot principu “konsultē vispirms” veicinātu uztraucošo iestāžu izstrādātas vadlīnijas un skaidrojumi par normatīvo aktu interpretāciju un piemērošanu, piemēram, dažādas rokasgrāmatas/labās prakses apkopojumi. Tāpat lietderīgi, ja sabiedrībai būtu pieejama iestādes esošā prakse (līdzīgi kā publicē tiesu nolēmumu apkopojumus). Šajā gadījumā ir būtiska katra uztraucošās iestādes ierēdņa un darbinieka līdzdarbība, lai sadarbība ar uzņēmējdarbības sektoru kopumā būtiski uzlabotos un mēs varētu novērtēt pilna spektra klientorientētu sadarbību abos virzienos un privātā un publiskā sektora komandas darbu.

Objektīva un vienlaikus individuāla pieeja katram gadījumam, ņemot vērā uzņēmuma darbības specifiku, var nodrošināt, ka ievēroti Administratīvā procesa likumā (APL) noteiktie vispārējie

tiesību principi, kas ir priekšnosacījums administratīvā akta tiesiskumam. To nav iespējams garantēt, ja iestādes sagatavotais administratīvais akts neatspoguļo detalizētu analīzi par administratīvā procesa subjektiem, viedokli un svarīgiem lietās faktiskajiem apstākļiem. Tādēļ katrā atsevišķā gadījumā jāveicina uztraucošo iestāžu individuāla pieeja, lai noskaidrotu apstākļus un meklētu risinājumu.


Jāņem vērā visi APL noteiktie principi, tostarp rūpīgi un individuāli jāveic lietderības apsvērumu – arī soda samērīguma un lietderīguma – izvērtējums. Kvalitatīva un uz efektivitāti, attīstību un atbilstību vērsta sadarbība labā ticībā veicina sadarbību ar uztraucošajām iestādēm un likuma normu pilnīgāku un atbilstošāku izpildi.

TIESU SISTĒMAS AUTORITĀTE

Katrai tiesu instancei jābūt tiesu sistēmas autoritātei. Lietai nepieciešams saprotams, skaidrs un pamatots risinājums. Lietu izskatīšanas termiņam jābūt saprātīgam un jārosina uzņēmējam palauties, ka strīdu izskatīs savlaikus, iegūstot saprotamu, skaidru un pamatotu nolēmumu bez nākamo instanču iesaistes. Nākamajās tiesu instancēs būtu jāvērsas tikai ārkārtējas nepieciešamības gadījumā.

Šajā ziņā atzinīgi jāvērtē Satversmes tiesas un Senāta darbs, veidojot judikatūru, kurā apkopotas tiesu prakses atziņas līdzīgu kategoriju lietās, kas noder kā vadlīnijas potenciāli strīdā iesaistītajām pusēm. Tās jāizmanot labā ticībā, īpaši uztraucošo iestāžu darbā.

KOPSAVILKUMS

Latvijas un ārvalstu uzņēmēji valsts budžetā maksā būtisku daļu nodokļu. Ja viņi jūtas gandarīti, arī darbiniekiem un valstij ir vairāk finanšu līdzekļu, lai atbalstītu arī tiesu sistēmu un veselības nozari. Privātajam un publiskajam sektoram jādarbojas kā vienotai komandai. Šis ir laiks, kurā mēs viens otram pastiepijam roku un paspiežam to labā ticībā un uz nākotni vērsta sadarbībā. Mums jābūt džentlmeņu sabiedrībai, kurā ciena džentlmeņu vienošanos par stipru un spēcīgu valsti, ar kuru visi varam lepoties. 



Konstruktīvs un uz efektivitāti vērsts dialogs starp iestādi un uzņēmējiem ievērojami veicina savstarpēju izpratni un sadarbību, palīdz izvairīties no ilgstošām tiesvedībām par normatīvo aktu interpretāciju vai personām piemēroto sodu samērīgumu.