

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
EKONOMIKAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE
Grāmatvedības un audita katedra

**DARBA SAMAKSA KĀ DARBINIEKU MOTIVĀCIJAS
ELEMENTS**

Wage as an Element in Employee Motivation

BAKALAURA DARBS
Ekonomikas bakalaura studiju programma

Autors: Rita Matisāne

Studenta apliecības Nr.: rm10029

Darba vadītājs: M.ekon., lektora p.i. Maiga Kasale

RĪGA 2016

Anotācija

Bakalaura darba tēma ir “Darba samaksa kā darbinieku motivācijas elements”. Tika pētīta darba algas un nodokļu ietekme uz darbinieku motivāciju, tika secināts, ka ar sabalansētu darba algas sistēmu un individuālu pieeju ir iespējams palielināt darbinieku efektivitāti.

Darba mērķis ir izpētīt kā darba samaksa un tās nodokļi ietekmē darba ņēmēju produktīvu rīcību jeb motivāciju.

Lai sasniegtu mērķi, tikai izpētītas: atšķirības starp darba samaksu un darba algu; darba samaksas veidi; jaunumi nodokļu sistēmā; tika analizēta informācija, kas saistās ar motivāciju; kā arī analizēti materiāli, kas saistīti ar nodokļu un darba algas ietekmi uz motivāciju; izstrādāti priekšlikumi darbinieku efektivitātes celšanai.

Darbs sastāv no 64 lapām, darbā iekļautas 3 tabulas un 15 attēli.

Atslēgvārdi: motivācija, darba samaksa, darba samaksas nodokļi; minimālā alga, neapliekamais minimums; piesaistības indekss (TRIM indekss)

Annotation

The topic of the bachelor's thesis is "Wage as an element in employee motivation". The influence of wage and its taxes on employee motivation was researched, it was concluded that with a balanced payment system and individual approach it is possible to enhance employee efficiency.

The goal of the thesis is to research how wage and its taxes influences employee effectiveness or in other words motivation. To achieve this goal - the differences between wage and wage before taxes were researched; types of wages, novelties in the tax system, information about motivation was researched; materials which are related to the influence of wage and its taxes on employee motivation were analyzed; suggestions were formulated to enhance employee efficiency.

The thesis consists of 64 pages, 3 tables and 15 images are included in the thesis.

Keywords: motivation, wage before taxes; wage taxes; minimum wage; nontaxable minimum; attachment index (TRIM-index)

Saturs

| | |
|--|----|
| Anotācija..... | 2 |
| Annotation | 3 |
| Apzīmējumu saraksts..... | 5 |
| Ievads..... | 6 |
| 1. DARBA SAMAKSA UN AR TO SAISTĪTIE NODOKĻI..... | 8 |
| 1.1. Darba samaksa un darba alga..... | 8 |
| 1.2. Mainīgā darba samaksas daļa | 10 |
| 1.3. Darba samaksas veidi..... | 13 |
| 1.4. Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas..... | 16 |
| 1.5. Iedzīvotāju ienākuma nodoklis | 18 |
| 1.6. Solidaritātes nodoklis..... | 23 |
| 2. DARBINIEKU MOTIVĀCIJA..... | 26 |
| 2.1. Motivācijas definīcija..... | 26 |
| 2.2. Motivācijas teorijas | 27 |
| 2.3. Darba samaksas ietekme uz motivāciju | 36 |
| 2.4. Nodokļu ietekme uz motivāciju | 40 |
| 3. DARBA ALGAS APRĒĶINS UN PROGNOZES..... | 45 |
| 3.1. Darba algas aprēķins | 45 |
| 3.2. Darba algas prognozes | 47 |
| 3.3. Darbinieku piesaistības indekss un darba maiņas iemesli | 50 |
| 3.4. Nodokļu saistība ar vidējo darba algu valstī..... | 53 |
| Secinājumi un priekšlikumi | 55 |
| Secinājumi | 55 |
| Priekšlikumi | 57 |
| Literatūras saraksts | 58 |

Apzīmējumu saraksts

CSB – Centrālā statistikas pārvalde

DL – Darba likums

EDS – elektroniskās deklarācijas sistēma

ES – Eiropas savienība

IIN – Iedzīvotāju ienākumu nodoklis

LR – Latvijas Republika

MK – Ministru kabinets

MUV – mazi un vidēji uzņēmumi

PVN – pievienotās vērtības nodoklis

TNS - tirgus, sociālo un mediju pētījumu aģentūra TNS

u.c. – un citi

VID – valsts ieņēmumu dienests

VSAOI – valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

Ievads

Darba samaksa, nodokļi un darbinieku motivācija ir cieši saistīti termini. Jebkura darbinieka sekmīgai motivācijai nepieciešama apdomāta darba algas sistēma, kam ir noteikts konkrēts mērķis. Darba samaksa var būt spēcīgs motivācijas līdzeklis, ja vien darba devēji pārdomāti to izmanto.

Darba samaksa ir viens no galvenajiem motivējošajiem faktoriem darba vidē, nauda kā motivējošs faktors, bieži vien netiek pietiekami novērtēts, jo darba ņēmēji tiecas atbildēt, ka nauda nav viņu galvenais motivējošais faktors, lai gan pētījumi ir pierādījuši, ka tas tā nav. Uzņēmumi var panākt produktivitātes pieaugumu, palielinot darbinieku darba samaksu, tādējādi gūstot lielāku atdevi. Tomēr nevar izslēgt, ka darba samaksas palielināšana ir jāapvieno ar citiem motivējošiem faktoriem, lai pēc kāda laika darbinieka vēlme strādāt efektīvi nenokristos, līdz ar to negatīvi ietekmējot uzņēmuma ražošanas apjomus.

Nodokļu ietekme uz darbinieku motivāciju nav skaidri nosakāma, tomēr ir jāizprot kā iedzīvotāji varētu rīkoties pie darba samaksas nodokļu palielināšanas un samazināšanas. Nodokļiem ir liela nozīme darba algas veidošanās procesā, jo darba ņēmējiem jāmaksā gan VSAOI un IIN, tādēļ jāsaprot vai šo nodokļu palielināšana vai samazināšana samazinās darba ņēmēju piepūli, vai tieši otrādi – palielinās.

Toties jebkuram darba devējam un arī valsts amatpersonām būtu jāorientējas produktivitātes līmeņa celšanā. Valsts amatpersonām, it sevišķi augstākā ranga, būtu jāizprot, kā nodokļu politika ietekmē iedzīvotājus maksāt nodokļus. Valstī nodokļu sistēmai jābūt tādai, lai darbinieki un darba devēji būtu motivēti maksāt nodokļus, šādā veidā tiktu arī mazināts ēnu ekonomikas līmenis valstī.

Darba mērķis ir izpētīt kā darba samaksa un tās nodokļi ietekmē darba ņēmēju produktīvu rīcību jeb motivāciju, lai izstrādātu priekšlikumus darbinieku efektivitātes celšanai.

Lai sasniegtu mērķi, tikai izvirzīti šādi uzdevumi:

- Izpētīt atšķirības starp darba samaksu un darba algu;
- Izpētīt darba samaksas veidus un kādi ir to plusi un mīnusi;
- Izpētīt jaunumus nodokļu sistēmā, bet pievērst uzmanību arī darba algas nodokļiem un atvieglojumiem;
- Izpētīt informāciju, kas saistās ar motivāciju, tās definīciju un teorijām;
- Izanalizēt materiālus, kas saistīti ar nodokļu un darba algas ietekmi uz motivāciju;
- Izstrādāt priekšlikumus darbinieku efektivitātes celšanai.

Bakalaura darbs sastāv no trīs nodaļām, pirmajā nodaļā uzmanība tiek pievērsta darba samaksai un kas tajā ietilpst, darba samaksas veidu analīzei, to priekšrocībām un trūkumiem. Tika apskatīti galvenie nodokļi, kas jāmaksā iedzīvotājiem un darba devējiem no darba samaksas. Pirmā nodaļa veidota, lai labāk iepazītos ar faktoriem, kas tiks analizēti nākamajā nodaļā – darba alga un nodokļi, kā arī lai labāk izprastu darba algas nodokļus un no kā sastāv darba samaksa.

Otrajā nodaļā tika apskatīta motivācija, tās definīcijas, tās sastāvdaļas, kā arī nodokļu un darba samaksas ietekme uz motivāciju. Otrā nodaļa veidota, lai spētu izprast un novērtēt vai darba samaksa un darba algas nodokļi ietekmē darbinieku motivāciju, ja jā, tad noskaidrot iemeslus kādēļ.

Trešajā nodaļā tika salīdzināta vēlamā darba alga ar pašreizējo vidējo līmeni valstī, aploksņ algu saistību ar vidējo darba algu valstī, tiks apskatīts darbinieku piesaistības līmenis un iemesli kādēļ darbinieki vēlētos mainīt darbu. Trešā nodaļā tiks pielietotas iepriekšējās nodaļās noskaidrotās teorijas praksē.

Tika pielietotas monogrāfiskā metode, statistisko datu analīze, aptauju analīze un galveno problēmu izpēte un pamatošana ar iepriekš sniegto teoriju.

Bakalaura darbā tika izmantota ekonomiskā literatūra, valsts iestāžu mājaslapu sniegtā informācija, periodiskie izdevumi, pētījumi, statistikas dati, ārzemju zinātniskie darbi, doktora darbi, TNS aptaujas.

1. DARBA SAMAKSA UN AR TO SAISTĪTIE NODOKĻI

1.1. Darba samaksa un darba alga

Darba samaksu bieži vien jauc ar terminu darba alga vai lieto tā vietā, taču tas nav korekti. Darba samaksa ir daudz plašāks jēdziens, darba alga ir tikai viena no daļām, kas tiek ietverta darba samaksas aprēķinā.

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.¹ DL 60. pants nosaka, ka nosakot darba samaksu, ir jāievēro vienlīdzības princips, nevar radīt diskriminējošu situāciju, kad tiek maksāta dažāda lieluma darba alga sievietei un vīrietim, kuri pilda vienādus pienākumus.

Darba samaksu var sadalīt 4 daļās: darba alga, piemaksas, prēmijas, un cita veida atlīdzība, kas saistīta ar darbu. Darba samaksas nemainīgā daļa ir darba alga. Savukārt piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība – mainīgā daļa.² Tas nozīmē, ka darba alga tiks nemainīgi izmaksāta, ja darbinieks nostrādās DL noteikto darba stundu skaitu, tas ir, 40 stundas nedēļā, bet darba samaksas pārējās sastāvdaļas tiks maksātas tikai tajā gadījumā, ja ir iestājusies situācija, kad šīs papildus naudas summas ir jāmaksā.

Lai gan DL ir skaidra definīcija tam, kas ir darba samaksa, nav atsevišķi izdalīta definīcija tam, kas ir darba alga, bet to var izsecināt no vairākiem DL pantiem. Apvienojot DL pantus 61. un 62. var secināt, ka darba alga ir samaksa par paveikto darbu, atbilstoši nostrādātajam laikam vai izpildītā darba daudzumam, kas nevar būt mazāka par MK 656. "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu" paredzēto.³ J. Zaiceva darba algu definē kā darba samaksas daļu, kuru darbinieks saņem, ja ir izpildījis savus darba pienākumus, kas noteikti darba līgumā.⁴

Darba alga mainās atkarībā no ekonomiskajiem un politiskajiem procesiem pasaulē un valstī. Tā ir cieši saistīta ar darba tirgus tendencēm, kā arī ar likumdošanu valstī, tas ir, ja konkrētas profesijas speciālisti ir pieprasīti darba tirgū, tad to darba alga būs augstāka, nekā to speciālistu darba alga, kuru pieprasījums darba tirgū ir zems. Darba algas apmēru ietekmē arī

¹LR likums: *Darba likums*. 59. pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [skatīts 22.11.2015]

² Kupče M. *Darba samaksa un darba alga – kas ir kas?* Pieejams: <http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/199979-darba-samaksa-un-darba-alga-kas-ir-kas/> [skatīts 22.11.2015]

³ Umbrasko, E. *Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu*. Pieejams: <http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [skatīts 23.11.2015]

⁴ Zaiceva J. *Darba samaksa: Metodika un normatīvie akti*. Rīga: SIA Mamuts. 2008. 27. lpp

normatīvo aktu izmaiņas, kas nosaka neapliekamo minimumu, minimālo darba algu valstī, kā arī ar darba algu saistītos nodokļus.

Minimālā darba alga ir pati zemākā mēneša darba alga, kas visiem darba devējiem obligāti jānodrošina saviem darbiniekiem par darbu normāla darba laika ietvaros.¹ Minimālā mēnešalga un stundas likme nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto, šos divus lielumus nosaka Ministru kabinets.² MK 665. “Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” bija apstiprināta 2015. gada minimālā stundas tarifa likme un minimālā mēneša darba alga.

No 2016. gada stājās spēkā jaunie noteikumi 656 “Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu”, kas nosaka kā aprēķināt minimālo stundas likmi, atkarīgā no minimālās algas un nostrādātajām stundām mēnesī.³ Attēlā 1.1. redzamas minimālās stundu likmes. 2016.gadā, atšķirības stundas likmēs rodas, jo mēnešos ir atšķirīgs darba stundu skaits. Tas atkarīgs no mēneša garuma, gan arī no tā vai mēnesī ir kāda svētku diena.

| | | | | | |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Janvāris | Februāris | Marts | Aprīlis | Maijs | Jūnijs |
| 2,2024 €/h | 2,2024 €/h | 2,0109 €/h | 2,2024 €/h | 2,1023 €/h | 2,1023 €/h |
| | | | | | |
| Jūlijs | Augusts | Septembris | Oktobris | Novembris | Decembris |
| 2,2024 €/h | 2,0109 €/h | 2,1023 €/h | 2,2024 €/h | 2,1023 €/h | 2,1023 €/h |

Att.1.1. Minimālā stundas likme Latvijā normālai darba nedēļai (5 dienas nedēļā, 40h) pa mēnešiem 2016. gadā⁴

2015. gadā, mēnesī, kad darba stundu skaits bija mazāks par gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī, darbiniekiem, kuriem nolīgta laika algas sistēma ar minimālās stundas tarifa likmes apmaksu un kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās darba stundas, darba algu noteica minimālās mēneša darba algas apmērā, aprēķināto darba algu palielinot par starpību starp aprēķināto darba algu un MK Nr. 665. “Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” 2.punktā minēto minimālo mēneša darba algu.⁵

Šāda sistēma bija neizdevīga darba devējam, jo mēnešos, kad darba stundu skaits ir liels, nācās maksāt vairāk par minimālo algu. Problēmas sāka rasties, kad stundu skaits

¹ Labklājības Ministrija. *Minimālā darba alga*. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/2525> [skatīts 22.11.2015]

² LR likums: *Darba likums*. 61. pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [skatīts 22.11.2015]

³ Ministru kabineta noteikumi Nr.656. Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu. Pieejams: <http://likumi.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu> [skatīts 24.04.2016]

⁴ Labklājības Ministrija. *Minimālā darba alga*. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/2525> [skatīts 07.05.2016]

⁵ Ministru kabineta noteikumi Nr.665. Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=259405> [skatīts 22.11.2015]

nesasniedz vajadzīgo, lai izmaksātu minimālo mēneša algu. Tas nozīmēja, ka darba devējam tik un tā bija jāpiemaksā darbiniekam par laiku, kas netiek pavadīts darba vietā.¹

Savukārt, ja šo problēmu apskata no citas puses, kad darbiniekam tiek maksāta minimālā mēneša alga, rodas problēmas ar VID. Norādot VID atskaitēs maksājamās VSAOI un IIN summas, jāuzrāda nostrādātās stundas visiem darbiniekiem, kas rada problēmas ar VID, jo netiek ievērota minimālā stundas likme.² Tomēr līdz ar 2016. gada grozījumiem darba algas aprēķinā, kur katram mēnesim ir aprēķināta konkrēta minimālā stundas likme, darba devējiem vairs nav jāpiemaksā darbiniekiem par darbā nepavadītām stundām vai jāpiemaksā mēnešos, kad stundu skaits ir liels.

Jāatceras, ka darba samaksa un darba alga nav viens un tas pats, darba samaksa sevī ietver darba algu, bet tā ir tikai viena no darba samaksas daļām. Savukārt darba alga ir darbiniekam izmaksājamā summa par darba līgumā noteiktajiem pienākumiem, kas nevar būt mazāka par MK 656. "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu" noteikto.

1.2. Mainīgā darba samaksas daļa

Iepriekš minēts, ka darba samaksa sastāv no darba algas, kas ir nemainīgā daļa darba samaksā un piemaksām, prēmijām un citām ar darbu saistītām atlīdzībām. Piemaksas par darbu regulē DL, bet tās lielumu atrunātā darba līgumā vai darba koplīgumā.

Darba piemaksas ir summas, kas pieskaitāmas darba algai, ja darbinieks pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu.³ Darba piemaksas ir atkarīgas no tā, kāda veida papildus darbu veic darbinieks, tā ir kā atlīdzība darbiniekam par sagādātajām neērtībām – brīvā laika samazināšanu, veselības kaitējumu, u.c. Likums paredz trīs situācijas darba vidē, kad būtu nepieciešama piemaksa pie darba algas. Tomēr bieži vien šīs piemaksas tiek ignorētas, jo nav stingras uzraudzības, lai maksātu piemaksas par virsstundu darbu vai papildus darbu.

Darba piemaksas tiek maksātas, ja darbinieks veic īpaši bīstamu darbu, kas ietekmē viņa psiholoģisko vai fizisko veselību un šos riskus nevar novērst pilnībā vai līdz minimumam. Darba piemaksas šajā gadījumā nosaka darba noteikumos, darba līgumā vai

¹ Grebenko, M. Riņķdancis ap minimālo stundas tarifa likmi. *Bilance*. Nr.20 2015. gada 16. oktobris. 7 lpp.

² Turpat, 7.lpp

³ LR likums: *Darba likums*. 65. pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [skatīts 23.11.2015]

koplīgumā.¹ Darba aizsardzības likuma 7. un 8. pants paredz, ka darba devējam jāveic darba risku novērtējums, MK Nr.660. “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtības” noteikumi paredz, ka darba risku novērtējums jāveic vismaz reizi gadā. To dara darba devējs pats vai arī darba devēja norīkots speciālists.

Otra situācija, kad darbiniekam pienākas piemaksas, ir, veicot nakts darbu. Darba laiks kvalificējas piemaksām, tad ja darbinieks nostrādā vismaz divas stundas laika posmā no 22:00 līdz 6:00.² Par šāda veida darbu pienākas vismaz 50 procentu piemaksa no stundas tarifa likmes vai dienas algas likmes.³ Darba devējs un darba ņēmējs var vienoties par lielāku piemaksu darba līgumā vai koplīgumā, bet DL nosaka, ka šī piemaksa nekādā gadījumā nevar būt mazāka par 50 procentiem.

Trešais gadījums, kad noteiktas piemaksas, ir par darbu svētku dienās vai virsstundu darbu. Virsstundu darbs ir darbs, kas tiek veikts pēc normālā darba laika, piemēram, pēc astoņu stundu darba dienas, ja darba līgumā normālais darba laiks ir noteikts astoņas stundas dienā.⁴ Virsstundu darbs ir pieļaujams tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir vienojušies rakstveidā. Kā arī, tas nevar pārsniegt astoņas stundas septiņu dienu periodā.⁵ Svētku dienas ir jebkuras dienas, kas ir noteiktas 1. pantā LR likumā “Par svētku un atceres dienām”. Abos gadījumos tiek piemērota 100 procentu piemaksa.

Ja rodas situācija, kad divi no iepriekš minētajiem apstākļiem iestājas vienlaicīgi, piemēram, darbs nakts stundā svētku dienā, piemaksu lielums ir jāsummē.⁶ Faktiski darbinieks iegūst 50 procentu piemaksu par nakts darbu un 100 procentu piemaksu par darbu svētku dienā, kopā 150 procentu piemaksa.

Prēmijas ir papildus samaksa pie darba algas, ko var noteikt darba devējs pēc saviem ieskatiem, atkarībā no darba ņēmēja darba rezultātiem. Prēmijas tiek izmaksātas kā materiāli motivējošs līdzeklis, lai darbinieks arī turpmāk uzrādītu augstu produktivitāti un rūpību darbā.⁷ Prēmiju apmēru un izmaksas biežumu izvēlas darba devējs, tās var izmaksāt vairākas reizes gadā vai arī vienreiz gadā. DL nenosaka, ka prēmijas būtu obligāti jāmaksā, līdz ar to, var būt arī situācijas, kur darba ņēmējs nesaņem prēmijas.

¹ Turpat, 66. pants

² Zaiceva J. Darba samaksa: Metodika un normatīvie akti. Rīga: SIA Mamuts. 2008. 32. lpp

³ LR likums: *Darba likums*. 67. pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [skatīts 23.11.2015]

⁴ Umbrasko, E. *Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu*. Pieejams: <http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [skatīts 23.11.2015]

⁵ LR likums: *Darba likums*. 136. pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [skatīts 23.11.2015]

⁶ Valsts Darba Inspekcija. Darba samaksa. Pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/kampanas/sabiedribas-informesana/darba-ligums-drosaka-ritdiena/biezak-uzdotie-jautajumi/darba-samaksa/> [skatīts 23.11.2015]

⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 7.aprila spriedums lieta Nr. SKC – 91

Prēmijas var izmaksāt ne tikai balstoties uz indivīda sasniegumiem, bet arī balstoties uz darba grupas vai uzņēmuma produktivitāti kādā laika posmā. Sistēma balstās uz pieņēmumu, ka cilvēks ir ieinteresēts sava labuma gūšanā, līdz ar to rodas sasaiste starp darba produktivitāti un lielāku algu, kas rodas, pateicoties prēmijām.¹

Darba likums paredz arī cita veida piemaksas pie darba, kas nav prēmija, piemaksa vai darba alga. Ir ļoti grūti traktēt, ko likums domā ar vārdu salikumu “cita veida atlīdzības”, jo nekur nav dota skaidra definīcija, kas būtu jāiekļauj zem šī termina.²

Daļa darba tiesību piemērotāji cita veida piemaksas saista ar darba pienākumu pildīšanu, kā piemēram, komisijas nauda par konkrēta apjoma pārdošanu tirdzniecības jomā, vai kā komisijas nauda no pārdotās preces. Otra daļa vairāk sliecas domāt, ka cita veida atlīdzība zem sevis ietver jebkāda veida bonusu vai labumu darbiniekam. Kā piemēru var minēt apdrošināšanas maksājumus, veselības polises, darba auto, darba klēpj datoru, u.c.³ Tomēr jāatceras, ka naudas summas, ko darba devējs maksā darba ņēmējam par viņa mantas izmantošanu darba pienākumu veikšanai, nav uzskatāma par cita veida atlīdzību. Darbinieka mantas izmantošanu regulē papildus līgumi, ko darba devējs slēdzis ar darba ņēmēju un tur arī ir noteikta samaksa par darbinieka mantas izmantošanu.⁴

Skatoties uz pēdējo gadu tiesas spriedumiem, kas ir saistīti tieši ar cita veida atlīdzībām, var teikt, ka arī tieslietu sistēma vēlas palielināt definīciju cita veida atlīdzībām, tas ir traktēt tās kā jebkura veida atlīdzības, kas nav alga, prēmija vai piemaksas.

Ja tiek palielināta definīcija, tad zem cita veida atlīdzības var iekļaut:

- 1) Darba likuma 126.pantā noteikto atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku vai mazāk apmaksāta darba veikšanu;
- 2) Atlīdzību gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ;
- 3) Atlīdzību gadījumos, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka izpildījuma pieņemšanai nepieciešamas darbības (dīkstāve);
- 4) Vidēja izpeļņa par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksāta atvaļinājumā un papildatvaļinājumā;
- 5) atlīdzība par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu, izbeidzot darba tiesiskas attiecības;
- 6) atlīdzība par laiku, kad darbinieks ārstniecības iestāde nodod asinis;

¹ Mattson, M. Torbiorn, I., Hellgren, J. Effects of staff bonus systems on safety behaviors. Human Resource Management Review, Volume 24, 2014, p 18

² Umbrasko, E. *Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu*. Pieejams: <http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [skatīts 23.11.2015]

³ Turpat, [skatīts 02.12.2015]

⁴ Zaiceva J. *Darba samaksa: Metodika un normatīvie akti*. Rīga: SIA Mamuts. 2008. 35. lpp

- 7) atlaišanas pabalsts;
- 8) darba devēja darbiniekam izmaksāta slimības nauda, u.c.¹

DL reglamentē tikai to, ka piemaksas ir obligātas par darbu nakts laikā, svētku dienās un bīstamu darbu. Tomēr neliekas, ka darbiniekam reāli var maksāt tikai par darbu nakts laikā vai svētku dienās, jo to var uzskaitīt un nākas uzrādīt, virsstundu darba apmaksāšana bieži vien netiek veikta, jo reti kurš uzņēmums uzskaitīs virsstundas un uzskatīs par vajadzīgu šīs stundas apmaksāt. Lai nodrošinātu, ka darbiniekam šādas piemaksas ir obligātas, tās jāatrunā darba līgumā, ne tikai ka tādas ir noteiktas, bet gan arī to apmērs. To pašu var attiecināt uz prēmijām, lai gan tās nav obligātas, ja darba devējs šādu praksi piemēro savā uzņēmumā, var atrunāt ka sasniedzot konkrētus rezultātus vai kādiem citiem faktoriem, darba ņēmējam tiks izmaksāta prēmija. Jāatceras, ka arī no prēmijas tiks ieturēti nodokļi, tas ir, VSAOIe un IIN.

1.3. Darba samaksas veidi

Latvijā izdala divas darba algas formas – laika darba algu un akorda darba algu. Lai gan, DL ar akorda algu saprot arī gabaldarba algu, tomēr būtu precīzāk izdalīt gabaldarba algu kā akorda algas paveidu. Šāds sadalījums būtu nedaudz daudz precīzāks, jo akorda alga un gabaldarba alga atšķiras viena no otras.

Laika darba alga tiek maksāta par faktiski nostrādātajām darba stundām, tās reizinot ar darba līgumā noteikto stundas likmi. Laika darba alga arī ir vispopulārākais darba algas veids un tiek maksāts vairākumā uzņēmumu un valsts sektorā. Kā arī laika darba alga ir veids kā noteikt samaksu par ārpus firmas algotiem pakalpojumiem, piemēram, jurista konsultācijām. Šāda darba algas forma nepalielina darba produktivitāti, tādējādi šo sistēmu var piemērot darba vietās, kur nav svarīgs izpildītais apjoms, bet gan izpildītā darba kvalitāte.² Laika darba algu izmanto sfērās, kur nevar noteikt darba apjomu, kā arī nevar noteikt darba izstrādes normas.³

DL neietver sevī tādu laika darba paveidu kā “cietā” alga, daži speciālisti uzskata, ka šis sadalījums būtu vēlams, jo tas nosaka, ka par svētku dienām nav jāmaksā papildus, tomēr

¹ Umbrasko, E. *Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu*. Pieejams: <http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [skatīts 02.12.2015]

² Saksonova, S. Laika darba alga. Pieejams: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=16802&chapterid=3475> skatīts [06.12.2015]

³ Linga, M. Vai vienam darbiniekam var piemērot gan akordalgu, gan laika algu? Pieejams: <http://ifinances.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/vai-vienam-darbiniekam-var-piemerot-gan-akordalgu-gan-laika-algu> [skatīts 20.12.2015]

juristi uzskata, ka svētku dienas jāapmaksā pilnīgi visiem darbiniekiem, jo DL neizdala atšķirīgu attieksmi pret šāda tipa algas saņēmējiem.¹

Lielai daļai speciālistu ir noteikta tieši “cietā” darba algas, kas nemainās atkarībā no mēneša darba dienu skaita, tomēr daudz labāk būtu noteikt konkrētu stundas likmi, kas nodrošinātu to, ka darba ņēmējs saņem algu par faktiski nostrādātajām darba stundām, nebūtu arī problēmu noteikt vai un cik lielā apmērā darba devējam jāapmaksā svētku dienas.

2015. gadā minimālā stundas tarifa likme, kas noteikta MK Nr. 665 “Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi”, bija 2.166 eiro stundā, 2016. gadā šo likmi aprēķina atkarībā no mēneša, Labklājības ministrijas mājaslapā ir pieejams aprēķins par visiem mēnešiem, kur parādās minimālās stundas likmes, šīs likmes var arī apskatīt apakšnodaļā 1.1. Šīs stundas likmes variē atkarībā no nostrādāto stundu skaita mēnesī, augstākā likme ir 2.2024, bet zemākā 2,0109.² Šāda sistēma tiek veidota, lai varētu precīzi noteikt minimālo likmi dažādu darba laika stundu skaitu mēnesī. Tas ir 5 dienu darba nedēļa ar 40 stundu darba laiku, 5 darba dienu nedēļa ar 35 stundu darba laiku, un attiecīgi 6 dienu nedēļa ar 40 stundu darba laiku un 35 stundu darba laiku.³ Attēlā 1.1. ir parādītas minimālās stundu likmes pie 5 dienu darba nedēļas ar 40 stundu darba laiku, turpretim ministrijas mājaslapā ir izveidotas tabulas visiem darba laika paveidiem.

Laika darba algas plusi ir tas, ka to ir samērā vienkārši aprēķināt, kas atvieglo grāmatveža darbu. Tomēr jāievēro, ka pie šī darba samaksas veida ir ļoti svarīgi uzskatīt darbinieka faktiski nostrādāto stundu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikta mēneša alga, pozitīvais faktors varētu būt, ka neatkarīgi no darba dienu skaita mēnesī, darbiniekam izmaksās to pašu fiksēto darba algu, ko vienmēr, faktiski darbinieks iegūst vairāk, ja mēnesis ir īss. Savukārt kā negatīvās tendences var minēt to, ka nav motivācijas palielināt savu produktivitāti, ja uzņēmumā nav kāda cita veida motivācija, piemēram, bonusi, ja darbinieks ir bijis produktīvs.

Ir ļoti grūti noteikt produktivitāti, tādēļ nav arī veida kā to izmērīt. Darbos, kur parasti maksā fiksēto mēnešalgu, ir grūti noteikt produktivitātes līmeni. Piemēram, grāmatveža darbā, ja viss darbs tiek izdarīts un bilance tiek nodota laikā. Bet parasti šādos uzņēmumos ir dažādi citi veidi, kas varētu motivēt darbiniekus pildīt savus darba pienākumus kvalitatīvi un samērā ātri. Kā piemēru var minēt prēmijas vai atzinības korporatīvajos pasākumos, kas liek darbiniekam justies novērtētam, līdz ar to, tas būs vairāk motivēts strādāt.

¹ Grebenko M. Darba likums un grāmatvedība. Rīga: Lietišķās indormācijas dienests. 2002. 23. lpp

² Labklājības ministrija. Minimālā darba alga. <http://www.lm.gov.lv/text/2525> [skatīts 02.04.2016]

³ ifinances.lv Minimālā mēneša darba alga 2016.gadā būs 370 eiro. Pieejams: <http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/minimala-menesa-darba-alga-2016-gada-bus-370-eiro/7567> [skatīts 20.12.2015]

Akorda alga ir darba alga, kas tiek aprēķināta neatkarīgi no laika, bet paveiktā darba daudzuma.¹ Lai gan akordalgu bieži vien dēvē arī par gabaldarba algu, tā gluži nav, akordalga ir atšķirīga no gabaldarba algas ar to, ka tiek iedots konkrēts uzdevums, kas jāizpilda, dienā, nedēļā vai mēnesī, pēc šī uzdevuma izpildes darbiniekam tiek izmaksāta alga. Piemēram, ja dzīvoklī vajag pielīmēt tapetes un nomainīt grīdas, meistaram maksās pēc abu darbu paveikšanas, kad tiks nodoti darbi. Netiek izdalīti darbi pa mazākām daļām, tiek iedots konkrēts darbs, ko arī jāpaveic, vēlāk par to samaksājot noteiktu summu.

Šāda darba algas sistēma tiek pielietota celtniecībā, lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, dažādos remonta darbos vai rekonstrukcijās.² Akorda algas plusi ir tie, ka nevajag izdalīt darbus pa mazākām detaļām un noteikt tiem cenu, pēc paveiktā darba tiek samaksāts konkrēts apjoms. Tas arī motivētu darbinieku paveikt visus darbus ātrāk, lai tas varētu pievērsties citiem darbiem, ja viņam tādi paredzēti. Negatīvais aspekts šādai darba samaksai varētu būt tas, ka darbinieks nepievērsīs uzmanību kvalitātei, tāpat kā tas būtu ar gabaldarbu. Galvenais mērķis būtu izdarīt visu ātrāk, nevis kvalitatīvāk.

Vērts izdalīt arī gabaldarba samaksu kā akorda algas paveidu. Tas nozīmē, ka darba alga būs cieši saistīta ar to, cik daudz darba tiks izdarīts, ja par piemēru ņem meistar, kas līmē tapetes un nomaina grīdas, tad par katru darbu maksās atsevišķi, kad tiks pielīmētas visas tapetes, meistaram tiks samaksāta viena summa, bet pēc grīdu nomainīšanas otra summa. Šādu sistēmu piemēro darba vietās, kur var skaidri noteikt kas ko ir darījis, notiek stingra darba uzskaitē.

Pie šādas darba algas sistēmas ir svarīgi zināt likmi, kas noteikta par stundu, kā arī cik daudz laika prasa vienas vienības izgatavošana.

Piemērs.

Maija strādā kā svārku šuvēja, lai uzšūtu vienus svārkus viņai nepieciešama 1 stunda un 16 minūtes. Mēnesī viņa izgatavo 140 svārkus. Stundas tarifa likme ir 3.48 €.

$$1.16 \text{ h} \times 3.48 \text{ €/h} = 4.04 \text{ €}$$

Tālāk aprēķina Maijas darba algu, atkarībā no pagatavoto svārku daudzuma.

$$4.04 \times 140 = 565.6 \text{ €}$$

Vissvarīgākais pie šādas formas ir noteikt stundas tarifa likmi un laiku, kas nepieciešams, lai izveidotu vienu produkcijas vienību.³

¹ LR likums: *Darba likums*. 62. pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [skatīts 20.12.2015]

² Kalēja, A. Darba samaksas formas un sistēmas. Pieejams: <http://ifinances.lv/raksti/atbild-eksports-arhivs/personals/darba-samaksas-formas-un-sistemas> [skatīts 20.12.2015]

³ Linga, M. Vai vienam darbiniekam var piemērot gan akordalgu, gan laika algu? Pieejams: <http://ifinances.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/vai-vienam-darbiniekam-var-piemerot-gan-akordalgu-gan-laika-algu> [skatīts 20.12.2015]

Gabaldarba priekšrocībās ir tās, ka darbiniekam ir tieša ietekme uz to, cik liela darba alga viņam būs. Jo vairāk vienību tiks saražotas, jo lielāka alga. Tomēr no otras puses ir jāsaprot, ka kvalitāte tiks stipri ietekmēta pie šādas darba samaksas, jo darbiniekam būs galvenais koncentrēties uz produktivitāti un pēc iespējas lielāku ražošanas apjomu, nevis uz kvalitāti. Uzņēmumā parādīsies pozitīva tendence, ka produktivitāte augs, jo katrs jutīsies motivēts nopelnīt vairāk, kā tas nebija pie laika darba algas.

Šāda sistēma ir garants darbinieka darba pienākumu pildīšanai, šādu sistēmu var piemērot, sezonas darbos vai arī gadījuma darbos, kad par darbinieku ir maz zināms, nav pārbaudīta viņa produktivitāte.¹

Tomēr jāsaprot, ka šī forma varētu būt diez gan sarežģīti uzskaitāma, jo vienas produkcijas izveides laiks var mainīties, līdz ar to tam visu laiku jāseko līdzi. Mainās arī izgatavotās produkcijas apjoms mēnesī, grāmatvedim būtu ļoti cieši jāseko līdzi daudzām izmaiņām darba algās, kas varētu apgrūtināt darbu.

1.4. Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

VSAOI ir viens no tiešajiem nodokļiem, kas tiek ieturēts no algas un iemaksāts valsts speciālajā budžetā, tādējādi garantējot izmaksas un atbalstu, ja darba pienākumi īslaicīgi vai ilglaicīgi netiek pildīti. VSAOI aprēķina no bruto algas, darba devēju likme ir 23.59%, savukārt darba ņēmēju likme – 10.5%.

VSAOI ir pakļauti visi darba ņēmēji, tomēr apdrošināšanas likmes atšķiras no tā kādā kategorijā darba ņēmējs tiek ieskaitīts – pensionārs, invalīds, pašnodarbinātais vai arī mikrouzņēmuma darbinieks, visbiežāk pielietojamās likmes ir parādītās tabulā 1.1. Mikrouzņēmuma darbiniekiem šīs iemaksas jāveic pašiem, ja viņi nav paralēli nodarbināti pie darba devēja, kas šīs iemaksas jau veic vai tie nav apdrošināti kā pašnodarbinātie.²

Sociālais nodoklis nodrošina to, ka darba ņēmējs saņems atbalstu no valsts gadījumos, kad viņam tāds nepieciešams, piemēram, ejot dekrētā, sasniedzot pensijas vecumu, kļūstot par bezdarbnieku, saslimstot, u.c.³

Tabula 1.1.

Galvenās valsts sociālās apdrošināšanas likmes Latvijā pa grupām 2016. gadā¹

¹ Kalēja, A. Darba samaksas formas un sistēmas. Pieejams: <http://ifinances.lv/raksti/atbild-eksperts-arhivs/personals/darba-samaksas-formas-un-sistemas> [skatīts 20.12.2015]

² Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Iemaksas. Pieejams: <http://www.vsa.lv/lv/pakalpojumi/stradajosajiem/iemaksas> [skatīts 07.05.2016]

³ Turpat, [skatīts 07.05.2016]

| Sociālās apdrošināšanas veids | Strādājošā likme | Darba devēja likme | Kopīgā likme |
|--|-------------------------|---------------------------|---------------------|
| Darba ņēmējs | 10,50 | 23,59 | 34,09 |
| Darba ņēmējs, kurš sasniedzis pensijas vecumu, bet tiek nodarbināts | 8,84 | 19,86 | 28,70 |
| Darba ņēmējs ir invalīds vai izdienas pensijas saņēmējs | 8,85 | 8,85 | 8,85 |
| Pašnodarbinātais | 30,58 | - | 30,58 |
| Mikrouzņēmuma darbinieks – brīvprātīgi pievienojies valsts sociālajai apdrošināšanai (visiem apdrošināšanas veidiem) | | | 34,09 |

Atkarībā no personas grupas no algas tiek aprēķināts VSAOI, to dara sareizinot bruto algu ar atbilstošo nodokļa likmi, šāda sistēma ir gan aprēķinot darba ņēmēja, gan darba devēja nodokļu summu. Grāmatvedībā šos nodokļus iegrāmato grāmatvedības kontos kā:

D561X Norēķini par darba algu

K572X Norēķini ar budžetu par VSAOI,

savukārt darba devēja daļu grāmatos kā

D731X Sociālās izmaksas

K572X Norēķini ar budžetu par VSAOI.

Katram uzņēmumam var būt atšķirīgs kontu sadalījums kontu grupā 5.7 Norēķini par nodokļiem, 5.6 Norēķini par darba samaksu un ieturējumiem (izņemot nodokļus), kā arī kontu grupā 7.3 Sociālās nodevas un izmaksas.

Darba ņēmējam par strādāšanu un darba samaksas saņemšanu ir jāmaksā 2 dažādi nodokļi, tas ir, ja alga nepārsniedz 4000 eiro, ja pārsniedz – 3, savukārt darba devējam par darbinieka algošanu jāmaksā tikai 1 nodoklis. Ņemot vērā šo lielo nodokļu slogu, valdībai būtu jāapsver ideja par to, ka nākamo 10 gadu laikā pakāpeniski darba ņēmēju VSAOI daļa jāpārnes uz darba devēju maksājamo daļu, proti, jāsamazina darba ņēmēju maksājamā VSAOI daļa. Šāda sistēma pozitīvi ietekmētu iedzīvotāju ienākumus, kā arī iedzīvotāju uzskatus par nodokļu politiku valstī. Protams, jāsaprot, ka uzņēmējiem tas būtu papildus slogs, bet ņemot vērā, ka uzņēmēju galvenais ražošanas faktors ir cilvēkresursi, par tiem būtu jāmaksā lielāks nodoklis.

Darba ņēmējs nodokļos samaksā 33.5%, bet darba devējs samaksā tikai 23.59% par darbinieka algošanu, tā kā pilnībā nomaksāt visu sociālo nodokli būtu uzņēmumiem, kuru apgrozījums ir mazs, būtu jāpadomā par to, ka darba ņēmējs un darba devējs maksā vienādu procentuālu apmēru nodokļos.

¹ Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Iemaksu likmes apmērs un sadalījums pa apdrošināšanas veidiem. Pieejams: <http://www.vsa.lv/lv/pakalpojumi/stradajosajiem/iemaksas/iemaksu-likmes-apmers-un-sadalijums-pa-apdrosinanas-veidiem> [skatīts 28.03.2016]

2016. gada 5. maijā Saeimā tika pirmajā lasījumā pieņemti grozījumi, kas attiecas uz sociālo nodokli un sociālās apdrošināšanas sistēmu. Likuma grozījumi paredz, ka darbinieki, kas strādā divās ES dalībvalstīs, piemēram, Latvijā un Anglijā, varēs maksāt nodokļus tikai vienā no dalībvalstī. Darbiniekam izvēloties maksāt nodokļus Anglijā, tiks anulēti VSAOI maksājumi Latvijā. Grozījumi arī attiecas uz sociālo iemaksu pārvešanu uz Latviju no ES valstīm, šādiem pārvedumiem vairs netiks piemērota kavējumu nauda.¹

Grozījumos, kas stājas spēkā ar 2017. gada 1. janvāri paredzēts, ka darba devēji, kuri darba ņēmējiem nemaksā MK noteikumos paredzēto minimālo darba algu, tiem būs jāapmaksā VSAOI arī no starpības, kas rodas starp bruto darba algu un MK noteikto minimumu.² Tas ir, ja darba ņēmējs saņem darba algu 300 eiro apmērā, tad darba devējam būs jāmaksā VSAOI par dotā gada MK noteikumos noteikto minimālo darba algu.

Ja darba ņēmējam nav iesniegta algas nodokļu grāmatiņa, tad VID caur EDS informēs darba devēju, kurš pirmais paziņojis par darbinieka pieņemšanu darbā, šim darba devējam arī būs jāmaksā šī starpība.³

Šāda sistēma ienesīs papildus ienākumus valsts sociālajā budžetā un spēs nodrošināt pastāvošos atvieglojumus darba ņēmējiem, kam tas nepieciešams. Šādi likuma grozījumi arī stimulēs darba devējus maksāt darbiniekiem noteikto minimālo darba algu. Protams, kā negatīvu var minēt to, ka darba devējam, kuram ir vairāki darbinieki, kuri pie darba devēja nestrādā pilnu darba nedēļu, būs papildus jāmaksā VSAOI, lai gan darba devējs apmaiņā negūs darbinieka pakalpojumus.

1.5. Iedzīvotāju ienākuma nodoklis

Iedzīvotāju ienākuma nodoklis ir nodoklis, kas sastāda vislielāko atskatījumu no darba ņēmēja algas, salīdzinot ar darba ņēmēja VSAOI iemaksājamo daļu, IIN ir vairāk nekā divas reizes lielāks. Pēdējā gada laikā ir aktualizējies jautājums par diferencētu nodokļu un atvieglojumu sistēmu, tomēr 2015. gada septembra beigās valdība lēma par labu 23% IIN likmei, savukārt nosakot diferencēto neapliekamo minimumu.

IIN sevī ietver ne tikai algas nodokli, bet arī fiksēto ienākuma nodokli, nodokli par ienākumiem, u.c. sastāvdaļas.¹ Nodokļu maksātāji ir visi LR nodarbinātie, šo nodokli atskaita

¹ iFinances.lv Lemj par izmaiņām sociālajā apdrošināšanā. Pieejams: <http://ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/lemj-par-izmainam-socialaja-apdrosinasana/8996> [skatīts 07.05.2016]

² LR likums. Par valsts sociālo apdrošināšanu. Nākotnes versija. 20. pants, 2. apakšpants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=45466> [skatīts 09.05.2016]

³ Turpat, 20.pants 5. apakšpants. [skatīts 09.05.2016]

no algas darba devējs un ieskaita to valsts budžetā, izņemot gadījumus, kad darbinieks tiek nodarbināts pie ārvalstu nodokļu maksātāja, arī ja indivīds ir nodarbināts vai tam pieder zvejnieku saimniecības, pašnodarbināta persona, kā arī ar mazākām IIN likmēm apliek ienākumus, kas nav gūti strādājot pie darba devēja, piemēram, ienākumi, kas gūti iznomājot īpašumus, ienākumi, kas gūti no dividendēm, ienākumi, kas gūti no metāllūžņu nodošanas, u.t.t.² IIN likmes 2016. gadam var apskatīt tabulā 1.2.

Tabula 1.2.

IIN likmes Latvijā dažādiem ienākumu veidiem 2016. gadā³

| Ienākumu veids | IIN likme |
|--|-----------|
| Ienākumi no algota darba un ienākumi no saimnieciskās darbības, kā arī citiem ienākuma veidiem, ja tiem likumā nav noteikta cita nodokļa likme | 23 |
| Ienākumiem no kapitāla pieauguma | 15 |
| Ienākumiem no kapitāla, kas nav kapitāla pieaugums | 10 |
| Ienākumiem no fiziskās personas īpašumā esoša augoša meža atsavināšanas izciršanai un tajā iegūto kokmateriālu atsavināšanas, kā arī atbalsta summām par saimnieciskās darbības ierobežojumiem meža īpašniekiem, kuriem meža apsaimniekošana nav saimnieciskās darbības veids | 10 |
| Ienākumiem no metāllūžņu pārdošanas | 10 |
| Nerezidenta ienākumiem no Latvijas Republikā esoša nekustamā īpašuma atsavināšanas un citu kapitāla aktīvu atsavināšanas ienākums atbilstoši likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 11.9 pantam, izņemot ienākumu no finanšu instrumentu atsavināšanas, kuru apgrozību regulē Finanšu instrumentu tirgus likums, ieturot nodokli izmaksas vietā | 2 |
| Papildu likme ienākumiem pielīdzināmam aizdevumam, ja maksātājs, kas guvis šo ienākumu aizdevuma izsniegšanas dienā ir aizdevēja darbinieks, valdes vai padomes loceklis | 22 |
| ienākumam no īpašuma, ja maksātājs nepiemēro saimnieciskās darbības izdevumus (atļauts atskaitīt tikai nekustamā īpašuma nodokļa maksājumus par attiecīgo nekustamo īpašumu) | 10 |

Darba devējs iemaksā IIN budžetā reizi mēnesī, kad tiek aprēķinātas un izmaksātas darbinieku algas, ja algas tiek izmaksātas no kases, nesaņemot naudu bankā, darba devējs IIN iemaksā nākamajā dienā pēc darba algas izmaksāšanas. Papildus tam, darba devējs arī iesniedz ziņas VID par IIN summām, kas katrā mēnesī ir ieturētas no darbiniekiem. Gada

¹ LR likums. Par iedzīvotāju ienākuma nodokli. 1.pants Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=56880> [skatīts 04.12.2015]

² LR likums. Par iedzīvotāju ienākuma nodokli. 8.pants Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=56880> [skatīts 04.12.2015]

³ Finanšu ministrija. Iedzīvotāju ienākuma nodoklis. Pieejams: http://www.fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/ [skatīts 07.05.2016]

beigās darba devējam jāizsniedz izraksts par iemaksātajām IIN summām darba ņēmējam, ja viņš to pieprasa. Darba devējs arī nosūta VID ziņojumu par darbinieku IIN atskaitījumiem.¹

Iedzīvotāju ienākumu nodoklis ir viens no primārajiem nodokļiem, ko cilvēki izvairās maksāt vai maksāt to pilnā apmērā, tādējādi palielinot ēnu ekonomiku. Iemesls kādēļ tā notiek – IIN atņem lielu daļu no izmantojamajiem ienākumiem. Pēc Latvijas brīvo arodbiedrību pētījuma, Latvijā algas nodokļu slogs ir pārāk augsts un tas pazemina algas konkurētspēju, Latvija ir viena no 10 valstīm, kur algas un algas nodokļu proporcija ir virs Eiropas vidējā līmeņa.² Tomēr nodokļu sloga lielums nav vienīgais, kas mudina darba ņēmējus izvairīties no nodokļu nomaksas, vēl viens iemesls tam varētu būt – nodokļu summas izlietojuma kvalitāte. Darba ņēmēji nejūt atdevi no saviem nodokļu maksājumiem. Tomēr jāsaprot, ka nodokļu summas uztur visas valsts sfēras, bez tām, nebūs iespējas saņemt nepieciešamos pakalpojumus no valsts.

Aprēķinot IIN ir jāņem vērā vairākas summas, kas tiek likumā noteiktas kā neapliekamie ienākumi, tas nozīmē, ka šīs summas atskaita no algas, lai samazinātu ar IIN apliekamo ienākumu summu. Latvijā apliekamās darba algas summu samazina par neapliekamo minimumu, apgādībā esošām personām, papildus atvieglojumiem par invaliditāti, nodokļu atvieglojumiem politiski represētām personām, atvieglojumiem par pensijām, kas gadā sastāda 2820 eiro jeb 235 eiro mēnesī.³ Neapliekamais minimums neattiecas uz mikrouzņēmuma nodokļa maksātājiem.

Lai iegūtu tiesības izmantot neapliekamo 75 eiro mēnesī, darba ņēmējam ir jāiesniedz darba devējam algas nodokļu grāmatiņa, stājoties darbā. No 2016. gada stājas spēkā MK noteikumi Nr. 1, kas nosaka diferencēto neapliekamo minimumu, kas tiks ieviests pakāpeniski līdz 2020. gadam. 2016. gadā neapliekamais minimums paliks 2015. gada apmērā. Samazināto neapliekamo minimumu varēs saņemt jebkurš strādājošais, izņemot pensionārus.⁴ Darba ņēmējiem, kas saņem algas līdz 380 eiro mēnesī neapliekamais minimums būs 100 eiro, tiem, kas saņem algu no 380 līdz 1000 eiro mēnesī, neapliekamais minimums pakāpeniski samazināsies, toties tie, kas saņems darba algu 1000 eiro apmērā un virs, neapliekamais minimums būs 75 eiro. Nākamajos gados būs vērojama tendence, ka piemērotais

¹ Valsts ieņēmumu dienests. Nodokļa nomaksas kārtība. Pieejams:

<https://www.vid.gov.lv/default.aspx?tabid=8&id=853&hl=1> [skatīts 04.12.2015]

² EPC. Darba samaksas un sociālo garantiju konkurētspēja Baltijas reģionā. 2014. gads. 27.lpp Pieejams:

http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/darba_samaksas_un_socialo_garantiju_konkuretspeja_baltijas_regio_na.pdf [skatīts 04.12.2015]

³ Latvijas Republikas Finanšu ministrija. Neapliekamais minimums un nodokļu atvieglojumi. Pieejams:

http://www.fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/neapliekamais_minimums_un_nodokla_atvieglojumi/ [skatīts 04.12.2015]

⁴ Dārziņa, L. Piedāvā diferencētu un smagnēji administrējamu neapliekamo minimumu. Pieejams:

<http://m.lvportals.lv/visi/likumi-prakse?id=273324> [skatīts 05.12.2015]

neapliekamais minimums samazināsies, bet maksimālais piemērojamais minimums augs, 2020. gadā sasniedzot likmes 0 eiro lielo algu ieguvējiem un 100 eiro mazo algu ieguvējiem.¹ Pārmaksāto neapliekamo minimumu iedzīvotāji ar mazākām darba algām varēs saņemt, iesniedzot ienākumu deklarācijas VID.² Aprēķināt pārmaksāto nodokli ņems vērā šādu formulu:

$$\text{GDNM} = \text{GNMmax} - K \times (\text{AI} - \text{AImin}) \quad [1.1.]$$

kur K – koeficients, kuru aprēķina, izmantojot šādu formulu:

$$K = (\text{GNMmax} - \text{NMmin} \times 12) / (\text{AImax} - \text{AImin}) \quad [1.2.]$$

GDNM – gada diferencētais neapliekamais minimums;

NMmin – minimālais mēneša neapliekamais minimums;

GNMmax – maksimālais gada neapliekamais minimums;

AI – nodokļa maksātāja gada apliekamo ienākumu kopējais apmērs;

AImin – gada apliekamā ienākuma apmērs, līdz kuram piemēro maksimālo gada neapliekamo minimumu;

AImax – gada apliekamā ienākuma apmērs, virs kura piemēro tikai minimālo gada neapliekamo minimumu (2016. gadā 1200 eiro).³

Diferencētā neapliekamā minimuma ieviešana ir plāns kā cīnīties ar ienākumu nevienlīdzību un veids kā stimulēt iedzīvotājus deklarēt savus ienākumus. Taču jāsaprot, ka var rasties situācija, ka tas kārtējo reizi stimulēs ēnu ekonomiku, proti, ka lielāku algu ieguvēji samazinās savas bruto algas, lai izvairītos no neto algas samazināšanās. Jāapsver fakts, ka šo nodokļu pārmaksu varēs saņemt tikai nākamā gada sākumā, kas īsti nedos neko iedzīvotājiem, kas saņem minimālo darba algu, jo šī pārmaksātā neapliekamā minimuma atmaksa notiek tikai vienu reizi gadā un ir samērā niecīga pirmajos gados, jāatceras, ka ar katru gadu minimāli palielinās dzīves līmenis un līdz ar to arī pieaug cenas.

Atvieglojumus par bērniem gūst uz iesniegtās algas nodokļu grāmatiņas pamata, ņemot vērā, ka atvieglojumi pienākas par bērnu, kas mācās un nestrādā. 2015. gadā atvieglojums par apgādībā esošu personu bija 165 eiro par katru ģimenē esošo bērnu līdz 24 gadu vecumam, pie noteikuma, ka apgādājamais turpina vispārējās, profesionālās, augstākās

¹ iFinances.lv Kāds būs diferencētais neapliekamais minimums? Pieejams:

<http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/kads-bus-diferencetais-neapliekamais-minimums/6960>
[skatīts 05.12.2015]

² iFinances.lv Diferencēto neapliekamo minimumu ievieš ar 1.janvāri. Pieejams:

<http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/diferenceto-neapliekamo-minimumu-ievies-ar-1-janvari/7613> [skatīts 05.12.2015]

³ LR MK noteikumi Nr.1 Noteikumi par neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķināšanai. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=279022> [skatīts 03.04.2016]

vai speciālās izglītības iegūšanu. Atvieglojumu par bērnu piemēro tikai vienam no laulātajiem pēc viņu izvēles.¹ 2016. gadā šo summu palielināja par 10 eiro, attiecīgi uz 175 eiro.

Vecākiem, kuru bērni (no 19-24 gadiem) izvēlas vasaras brīvlaikā stāties darba attiecībās, ir jāzina, ka neapliekamais minimums tiek atcelts līdz ar pirmo apgādājamā darba dienu. Atjaunot neapliekamo minimumu par apgādājamo vecāki var patstāvīgi līdz ar bērna darba attiecību izbeigšanu. Kas attiecas uz bērniem, kas vēl mācās vispārizglītojošā iestādē, un izvēlas strādāt vasaras brīvlaikā, vecākiem nav apgādājama jāvsvītro no algas nodokļu grāmatiņas un apgādājamā statuss netiek pārtraukts automātiski.²

Jābilst, ka Latvijā ir viens no mazākajiem neapliekamajiem minimumiem starp visām Eiropas Savienības valstīm, pat starp Baltijas valstīm tas ir viszemākais. Visās Eiropas Savienības valstīs, neapliekamais minimums pārsniedz nodokļu atvieglojumu par apgādājamo.³

Lai gan IIN ir viens no lielākajiem nodokļiem, kas jāmaksā darba ņēmējam, darba ņēmēji var atgūt pārmaksāto IIN summu atpakaļ, iesniedzot VID ienākumu deklarāciju nākamā gada sākumā. Šo iespēju pēc Swedbank aptaujas ir izmanto tikai 41% no iedzīvotājiem, pārsvarā sievietes vai iedzīvotāji ar augstāko izglītību vai valsts sektora darbinieki.⁴ Atgūt pārmaksāto nodokli 23% apmērā 2016. gada sākumā varēja par visiem zobārstniecības pakalpojumiem un plānotajām operācijām, bet čeku summa nedrīkst pārsniegt 213.43 eiro gadā, ja, aizpildot ienākumu deklarāciju, atklājas, ka summa ir lielāka, atlikumu var iekļaut nākamo gadu deklarācijās. Par samaksātajām summām izglītībai un ārstniecībai arī tika piemērota 23% atmaksa no čeka kopsummas, piemērojot 213.43 eiro griestus.⁵ Iedzīvotāji turklāt vēl var atgūt daļu no iemaksātajiem ziedojumiem, daļu no privātajos fondos iemaksātajām summām, daļu no apdrošināšanas prēmijas cenas. Iepriekš minētajos gadījumos arī piemērojas 23% likme, bet maksimālais iemaksu apjoms pensijām un apdrošināšanai ir līdz 10% no gada bruto darba algas.⁶

IIN aprēķins tiks parādīts ar piemēra palīdzību.

¹ Valsts ieņēmumu dienests. Iedzīvotāju ienākuma nodokļa neapliekamā minimuma un atvieglojumu piemērošana. 2015. gads. 8.lpp

² Valsts ieņēmumu dienests. Valsts ieņēmumu dienesta atgādinājums skolēniem, kas strādā vasarā, un viņu vecākiem. Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/default.aspx?tabid=7&id=15&oid=137478> [skatīts 05.12.2015]

³ iFinances.lv Kāds būs diferencētais neapliekamais minimums? Pieejams: <http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/kads-bus-diferencetais-neapliekamais-minimums/6960> [skatīts 05.12.2015]

⁴ Swedbank. Nodokļu maksātājiem atgūt daļu iztērētā kļuvis vēl ērtāk. Pieejams: <https://www.swedbank.lv/zinas/02.03.2015/> [skatīts 05.12.2015]

⁵ SEB banka. Nodokļu atmaksa – papildu ienākumi. Pieejams: <http://www.seb.lv/info/personigas-finances/nodoklu-atmaks-papildu-ienakumi> [skatīts 05.12.2015]

⁶ Swedbank Finanšu institūts. Kādos gadījumos aizpildāma gada ienākumu deklarācija? Pieejams: <http://www.manasfinances.lv/2014/06/04/gada-ienakumu-deklaracija-vid/> [skatīts 05.12.2015]

Darba ņēmējs saņem fiksētu darba algu 500 eiro mēnesī. Viņš ir iesniedzis algas grāmatiņu darba devējam un tajā norādīts, ka viņam ir viens apgādājamais.

$$500 \times 10.5\% = 52.5 \text{ EUR (DŅ VSAOI)}$$

$$500 \times 23.59\% = 117.95 \text{ EUR (DD VSAOI)}$$

$$500 - 52.5 - 75 - 175 = 197.50 \text{ EUR (Ienākums, no kura rēķina IIN)}$$

$197.50 \times 23\% = 45.43 \text{ EUR EUR}$ (Šī ir summa, kas darba devējam būs jāpārskaita valstij par IIN)

$$500 - 52.5 - 43.43 = 404.07 \text{ (Neto darba alga)}$$

Bez algas grāmatiņas:

$$500 \times 10.5\% = 52.5 \text{ EUR}$$

$$500 \times 23.59\% = 117.95 \text{ EUR}$$

$$500 - 52.5 = 447.50 \text{ EUR}$$

$$447.5 \times 23\% = 102.93 \text{ EUR}$$

$$500 - 52.50 - 102.93 = 344.57 \text{ EUR}$$

Kā redzams piemērā, IIN aprēķina samazinot apliekamos ienākumus par darba ņēmēja VSAOI daļu, neapliekamo minimumu, nodokļu atvieglojumiem par apgādājamo, šo summu reizinot ar 23% likmi. Daudz izdevīgākā situācijā ir darba ņēmēji, kas iesniedz algas grāmatiņu, jo to nedarot, ar IIN apliekamais ienākums palielinās par neapliekamo minimumu, un darbiniekiem ar bērniem, vēl par 175, kas samazina algu par gandrīz 60 eiro mēnesī, šajā gadījumā. Piemērā IIN grāmato kā

D561X Norēķini par darba algu

K 572X Norēķini ar budžetu par iedzīvotāju ienākuma nodokli.

1.6. Solidaritātes nodoklis

Solidaritātes nodoklis ir modifikācija nodokļu sistēmā, ko valdība šogad vēlējās ieviest, lai mazinātu ienākumu nevienlīdzību. 2015. gada 30. novembrī Saeima pieņēma solidaritātes nodokļa likumu, kas nozīmē, ka iedzīvotāji ar algām virs 4000 eiro mēnesī nevarēs atgūt VSAOI pārmaksu.

Solidaritātes nodoklis attieksies uz tiem iedzīvotājiem, kuru algas gadā pārsniedz 48 600 eiro, kas korelē ar maksimālo VSAOI apmēru. Nodoklis korelē ar VSAOI, proti, darba ņēmējam būs jāmaksā 10.5% likme, bet darba devējam 23.59%. Divi atvieglojumi, kas ir veidoti, lai it kā palīdzētu darba devējam un darba ņēmējam, ir tas, ka Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra aprēķinās un ieskaitīs budžetā šo nodokli, pamatojot savus aprēķinus uz VID datiem. Tādējādi netiks radīts papildus administratīvais slogs, kā arī likumā ietverts,

ka darba ņēmējs solidaritātes nodokļa daļu varēs iekļaut kā attaisnotos izdevumus, tādējādi samazinot ar IIN apliekamos ienākumus. Solidaritātes nodoklis stājās spēkā no 2016. gada 1. janvāra.¹

Solidaritātes nodoklis ir tas pats VSAOI, vienīgais jaunums ir tas, ka pārmaksātos VSOAI summu vairs nevarēs atgūt atpakaļ. No likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" varētu šķist, ka šī summa savukārt samazinās maksājamo IIN, tomēr tas tā gluži nav. Iepriekš aprēķinot ar IIN apliekamos ienākumus, no bruto algas tika atņemts VSAOI plus it kā vēlāk atgriežamā summa, tādējādi IIN apliekamā summa bija samazināta par VSAOI no 48600 eiro un papildus pārmaksātais VSAOI, tagad, rēķinot IIN apliekamo summu, izmantos to pašu sistēmu, atšķirība ir tā, ka tā summa, kas iepriekš tika atgriezta par pārmaksāto VSAOI, vairs netiks atgriezta.

Nodoklis tiks ieskaitīts valsts pamatbudžetā un nedos iespēju iedzīvotājiem, kas maksā šo nodokli, uz sociālajām garantijām. Finanšu ministrija prognozē, ka solidaritātes nodoklis papildus budžetā ienesīs vairāk par 40 miljoniem eiro 2016. gadā un vairāk par 46 miljoniem eiro nākamajā gadā.²

Ir apzināts, ka tikai 4700 nodarbināto būs jāmaksā šis nodoklis, salīdzinot, pašlaik valstī ir 800 tūkstoši nodarbināto. Iepriekš šie darba ņēmēji varēja iegūt VSAOI atmaksu par pārsniegtajiem maksājumiem valsts budžetā, no nākamā gada šī atmaksa vairs netiks veikta, tādējādi vienīgās izmaiņas šim darba ņēmējiem būs tas, ka vairs netiks sniegta VSAOI atmaksa.³

Solidaritātes nodoklis tika ieviests kā aizstājējs progresīvajai IIN likmei, jāsaka, ka solidaritātes nodoklis ir daudz laipnāks pret lielo algu saņēmējiem. Ja tiktu ieviests progresīvais IIN, lielo algu saņēmēji nodokļos atstātu 3 reizes vairāk, nekā maksājot solidaritātes nodokli. Ja darbinieks saņem darba samaksu 5000 eiro apmērā ar progresīvo IIN tas papildus nodokļos samaksātu 3612 eiro gadā, pretstatā 924 eiro, kas nonāk valsts budžetā solidaritātes nodokļa dēļ.⁴

Latvijas tirdzniecības un rūpniecības kamera ir pilnīgi pret šī nodokļa ieviešanu, pamatojot to ar faktu, ka šāda rīcība motivēs uzņēmējus uzrādīt darbinieku algas mazākas,

¹ iFinances.lv Pieņemts Solidaritātes nodokļa likums. Pieejams:

<http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/pienemts-solidaritates-nodokla-likums> [skatīts 06.12.2015]

² Ziņu aģentūra LETA. Konceptuāli atbalsta uzņēmēju kritizētā solidaritātes nodokļa ieviešanu. Pieejams:

<http://nra.lv/latvija/154465-konceptuali-atbalsta-uznemeju-kritizeta-solidaritates-nodokla-ieviesanu.htm> [skatīts 06.12.2015]

³ iFinances.lv Ieviests solidaritātes nodokli lielo algu saņēmējiem Pieejams:

<http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/ieviesis-solidaritates-nodokli-lielo-algu-sanemejiem> [skatīts 06.12.2015]

⁴ Turpat, [skatīts 06.12.2015]

nekā tās patiesībā ir. Kā priekšlikumu viņi iesaka atcelt atvieglojumus par apgādājamiem, kas sasnieguši 18 gadu vecumu.¹

Šāda rīcība būtu daudz loģiskāka, lai gan ne visus apmierinātu. Ar solidaritātes nodokli valsts panāks tikai to, ka uzņēmumi, kas iepriekš maksājuši nodokļus pilnā apmērā, var sākt to nedarīt, uzrādot darbinieku algas zem 4000 eiro, lai izvairītos no solidaritātes nodokļu samaksas. Atceļot neapliekamos ienākumus par apgādājamiem, kas ir vecāki par 18 gadiem, šāda situācija nerastos. Valsts saņemtu nodokļus, bet uzņēmumi nebūtu motivēti pievērsties ēnu ekonomikai. Kā mīnuss šai stratēģijai jāmin mazāko algu saņēmēji, kuriem atvieglojumi par bērniem palīdz, jo apgādājamais pēc 18 gadu sasniegšanas turpina savas mācības universitātē nevis dodas darba tirgū, tas uzliek papildus slogu ģimenei. Tādējādi var rasties situācija, ka bērni no ģimenēm ar mazāku ienākumu līmeni var būt spiesti stāties darba tirgū, lai gan viņiem ir vēlme iegūt augstāko izglītību.

Jāsecina, ka solidaritātes nodoklis ir solis pareizajā virzienā, darba ņēmēji, kam alga pārsniedz 4000 eiro mēnesī nevajadzētu saņemt nodokļu pārmaksu, šo naudu var novirzīt mērķiem, kas varētu atvieglot dzīvi iedzīvotājiem, kam tas nepieciešams. Katrs darba ņēmējs ir indivīds, tā pat kā darba devēji, bet nevajadzētu veidoties situācijai, kad lielos apjomos mēģina noslēpt algas virs 4000 eiro, jo solidaritātes nodoklis neievieš tik lielus algas atvilkumus kā tas varētu notikt, ja ieviestu progresīvo IIN likmi.

¹ Latvijas tirdzniecības un rūpniecības kamera. LTRK ir kategoriski pret solidaritātes sociālo nodokli. Pieejams: http://www.chamber.lv/en/news/ltrk_ir_kategoriski_pret_solidaritates_socialo_nodokli-386 [skatīts 06.12.2015]

2. DARBINIEKU MOTIVĀCIJA

2.1. Motivācijas definīcija

Vairāku gadu laikā pētnieki ir izvirzījuši vairākas teorijas un definīcijas par to, kas ir motivācija un kā tā darbojas. Britannica enciklopēdija motivāciju definē kā spēku, kas liek indivīdam uzsākt darbību.¹ Jorks uzskatīja, ka motivāciju var definēt kā iekšēju dzinuli, kas liek indivīdam apmierināt savas primārās vajadzības. Deslers un Maslovs pieņēma, ka tikai neapmierinātas vēlmes var likt cilvēkam darboties, lai tās piepildītu. Nepiepildītas vēlmes veido spriedzi, indivīds izjūt šo lietu trūkumu, kas savukārt liek tam darboties, lai šīs vēlmes piepildītu.² Daži pētnieki uzskata, ka motivācija ir stāvoklis no kura jāizvairās, jo tas var radīt negatīvas sekas, piemēram, kauna sajūtu, sajūtu, ka darbinieks nekad nerasniegs ideālu rezultātu, līdz ar to nav pietiekami spējīgs.³ Šanksa grāmatā "Introduction to Health Care and Management" definē motivāciju kā motīva veidošanas procesu, kas savukārt liktu indivīdam kustēties un sasniegt mērķi.⁴

Cilvēkam darboties liek dažādi faktori, kā jau iepriekš minēts, viens no tiem ir nepiepildītās vēlmes, tomēr būtu vērts izdalīt divas lielas grupas, kuras tad arī ir galvenais motivācijas avots – iekšējais atalgojums, par labi padarītu darbu un ārējie labumi, ko cilvēks gūst par labi padarītu darbu.⁵ Iekšējais atalgojums ir subjektīvs un ir grūti izmērāms vai nosakāms, bet šajā grupā ietilpst sajūta, ka indivīda darbs tiek novērtēts un atzīts, ka pats indivīds jūt gandarījumu par labi paveiktu darbu, tas ir, lepnuma sajūta. Ārējie faktori ir apkārtējiem pamanāmi, tie ir prēmijas, ko iegūst par labi padarītu darbu, atzinības kolēģu priekšā kādā korporatīvajā pasākumā, algas pielikumi, u.t.t. Tieši iekšējie motivācijas faktori ir daudz grūtāk pielietojami darba vidē, jo katrs cilvēks ir atšķirīgs savā psiholoģijā un iemeslos, kas liek tam darboties, tādēļ ir ļoti grūti ieviest motivācijas līmeņa paaugstināšanu, balstoties uz iekšējiem faktoriem. Tomēr, ja uzņēmuma vadītājs spēj apvienot iekšējos un ārējos faktoros, tas garantēs darbinieku apmierinātību un lojalitāti uzņēmumam.

Motivācija tā tad ir iekšējs dzinulis, kas liek cilvēkam darboties, lai tas piepildītu viņaprāt nepiepildītās vajadzības. Lai gan sociālajā telpā motivācija ir nostādīta kā pozitīva

¹ Cofer C.N., Petri H.L. Motivation. <http://datubazes.lanet.lv:3881/EBchecked/topic/394212/motivation> [skatīts 23.03.2016]

² Pardee, R. L. Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. 1990. 3.p

³ Stiles P. The negative side of motivation : the role of shame. Working Paper Series 07/2008. Cambridge Judge Business School, Univ. of Cambridge. 7. p

⁴ Ed. Buchbinder S.B., Shanks N.H. Introduction to Health Care and Management. Sudbury: Jones & Bartlett Learning, 2007. 24.p

⁵ Turpat, 24.lpp

tendence, nedrīkst aizmirst, ka tā var arī negatīvi ietekmēt darba vidi. Šāda situācija var rasties, ja darba vidē ir konkrēti noteikti mērķi un vadība publiski salīdzina savu darbinieku sniegumu, darbiniekam nav konkrēti paskaidrots tas, ko no viņa vēlas sagaidīt. Motivējot darbinieku ar negatīviem atalgojumiem, darbinieks var padoties un uzrakstīt atlūgumu. Uzņēmumos, kuros tiek izvirzīti gada, mēnešu vai citu periodu uzdevumi vai plāni, var rasties situācija, ka darbinieki, kas šos plānus nerasniedz var just kaunu. It sevišķi situācijās, kad darbinieki tiek salīdzināti un vērtēti, šāda veida motivācija var panākt pretējo rezultātu – darbinieka produktivitāte krītas vēl vairāk nekā iepriekš. Ja uzņēmums ir izvēlējis veidot plānus un noteikt uzdevumus, kas katram darbiniekam ir jāsasniedz, tad lai nepanāktu negatīvu tendenci, kad krītas produktivitāte, nevajadzētu salīdzināt darbinieku sniegumu. Vadītājiem būtu jāmeģina motivēt darbinieki, kas nerasniedz konkrētos mērķus, izprotot kādēļ darbiniekam tas ir apgrūtināši, iespējams pielāgojot uzdevumus darbinieka spējām un darba kultūrai.

Diskutējot par to, kāpēc daži cilvēki ir vairāk motivēti strādāt nekā citi, tiek izvirzīti trīs faktori:

- cilvēki ir dažādi, līdz ar to viņu motivācijas līmeņi ir dažādi;
- apkārtējā sabiedrība un sabiedrības darba kultūras maiņa ietekmē jebkuru darbinieku;
- palielinoties sociālās apdrošināšanas līmenim, sabiedrībai ir daudz zemāks motivācijas līmenis.¹

Darba devējiem ir grūti ietekmēt vai mainīt šos trīs faktoros, tomēr ar balvām par padarīto darbu, darba devēji var palielināt darbinieku vēlmi strādāt. Jo vairāk kāda valsts attīstās, jo mazāk tās darbaspēks vēlas strādāt. Salīdzinot šodienas darba tirgu ar to, kas pastāvēja 20. gadsimta sākumā var redzēt to, ka iezīmējas darba laika samazināšanās, bet savukārt alga tiek celta. Tādējādi nav skaidrs vai vēl pēc 100 gadiem neradīsies situācija, kad cilvēki strādās tikai 4-5 stundas dienā, saņemot lielāku algu, pie tam to motivācijas līmenim saglabājoties šodienas līmenī vai pat zemākā.

2.2. Motivācijas teorijas

Pētnieki pievērš lielu uzmanību motivācijas teorijām, šādā veidā var noteikt kā vislabāk motivēt darbiniekus, lai tie sasniegtu vislabākos rezultātus. Viena no motivācijas teoriju grupām balstās uz vajadzībām. Tas ir, darbinieki strādā, lai apmierinātu vajadzības, piemēram, vajadzību pēc komunikācijas, vajadzību pēc komforta vai citām. Šajā grupā var

¹ Pardee, R. L. Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. 1990. 4.p

izdalīt četras vajadzību teorijas, vispopulārākā no tām – A. Maslova vajadzību hierarhija, tomēr jāvērs uzmanība arī uz F. Hercberga teoriju, D. Maklelanda un K. Alderfera teoriju, kas arī ir saistītas ar vajadzību apmierināšanu.

Abrahama Maslova vajadzību piramīda



att. 2.1 A. Maslova vajadzību piramīda

Avots: Slazds Nr.1 – vajadzības pret vēlmēm. <http://buduars.lv/slazds-nr-1-vajadzibas-pret-velmem/> [skatīts 20.04.2016]

Maslova vajadzību hierarhija ir viena no vispopulārākajām teorijām motivācijas zinātnē. Tā balstās uz pieņēmumu, ka cilvēkiem ir vajadzības, kuras tie tiecas piepildīt, šīs vajadzības ir izkārtotas hierarhiskā piramīdā. Piramīdas apakšā ir vajadzības, bez kuru eksistences indivīda dzīvē, citas vajadzības nepastāv, apmierinot šīs vajadzības, indivīdu tās vairs nemotivē, viņš sliecas apmierināt citas vajadzības.¹

Kā redzams attēlā, primārās vajadzības, ko cilvēks tiecas piepildīt, ir fizioloģiskās vajadzības pēc ēdiena, dzēriena, mājvietas, u.t.t. Šīs vēlmes ir kā piramīdas pamats, jo tās ir primārās vajadzības, ko cilvēks slieksies piepildīt, bez šīm lietām, indivīds nespēs domāt par neko citu. Kāpjot uz nākamajiem piramīdas līmeņiem, vajadzības vairs nav saistītas ar izdzīvošanu, tālākie līmeņi jau parāda cilvēka vēlmi pēc psiholoģiska komforta.

Maslova piramīda ir vienkāršs veids kā saprast, kas motivēs cilvēku darboties. Tomēr gadu gaitā šai teorijai ir izteikta kritika par to, ka cilvēku vajadzības un vēlmes nevar sarindot no zemākās uz augstāko, jo cilvēki ir sociālas būtnes, kas nespēs nevienu no šīm vajadzībās sasniegt, ja netiks ņemts vērā citu indivīdu palīdzība.²

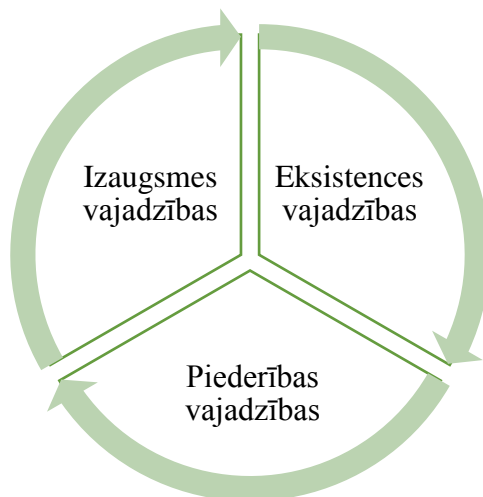
Lai gan kritika ir pamatota, šo teoriju pielieto biznesa vidē, lai noteiktu, kas būtu vajadzīgs darbiniekam, lai tas justos labi savā darbavietā. Ja vadība stingri nepieturas pie

¹ Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009. 184 p.

² Rutledge P.B. Social Networks: What Maslow Misses. <https://www.psychologytoday.com/blog/positively-media/201111/social-networks-what-maslow-misses-0> [skatīts 20.04.2016]

Maslova izvirzītās hierarhijas tā var būt kā norāde, kas būtu jādara, lai motivētu darbiniekus. Tomēr jāņem vērā arī tas, ka katrs cilvēks ir atšķirīgs un motivātors, kas darbosies uz vienu darbinieku, var nedarboties uz citu.

Ņemot par pamatu Maslova modeli, K. Alderfers izveidoja EPI (eksistence, piederība, izaugsme) teoriju, kas nosaka, ka visas cilvēka vajadzības var grupēt trijās grupās - eksistences vajadzības, piederības vajadzības, izaugsmes vajadzības.



att.2.2 K. Alderfera EPI teorija

Avots: Autores veidots balstoties uz Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009., p. 187

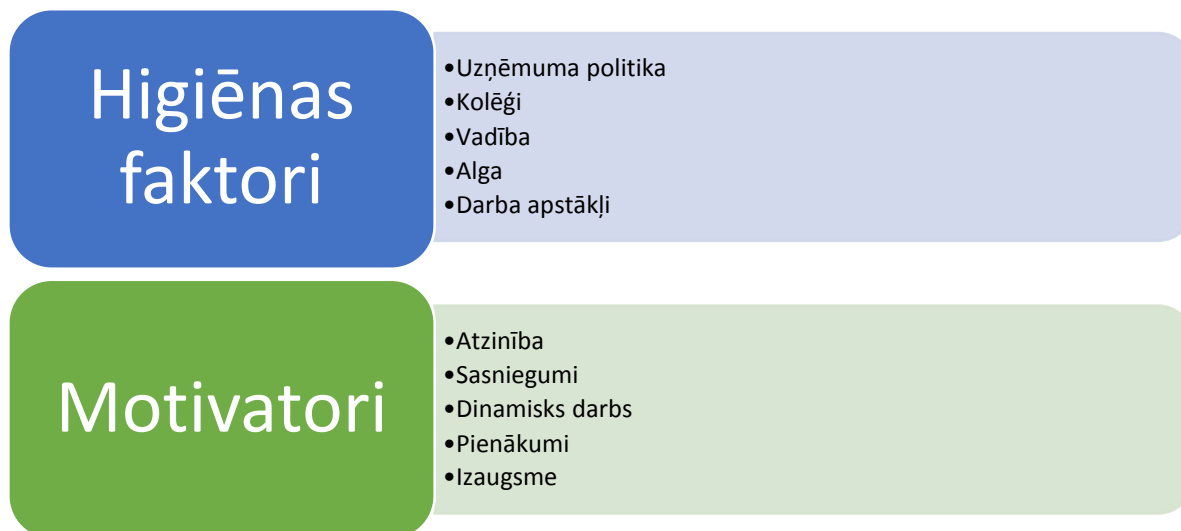
Eksistences grupā tiek iekļautas Maslova piramīdas apakšējās daļas – fizioloģiskās un drošības vajadzības, piederības vajadzības saistās ar sociālo kontaktu, piederību ģimenei, vēlme pēc draugiem, u.t.t. Pēdējā grupā iekļauj piramīdas augšējos slāņus, kas ir centrēti uz indivīda pašizaugsmi un vēlmi pēc atzinības. EPI teorija papildina Maslova teoriju, proti, vajadzības netiek sadalītas hierarhijā, tiek pieņemts, ka visas vajadzības var būt svarīgas konkrētā momentā.¹

Ja kāda no vēlmēm liekas nesasniedzama vai ir ļoti grūti sasniedzama, cilvēks var regresēt uz vienkāršāk apmierināmām vajadzībām, šo fenomenu sauc par neapmierinātības regresiju.² Tas nozīmē, ka ja darbinieks uzskata, ka viņa izaugsmes iespējas darba vidē ir neiespējamas, viņš pievērsīs vairāk uzmanības komunikācijai ar kolēģiem, tādējādi izpildot mazāku darba apjomu.

¹ Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009. 187 - 188 p.

² Crooks T. Motivation Theory: moving beyond Maslow. ELT Management Nr.23, 1997 March, p 19

Frederiks Herbergs savu teoriju izstrādāja aptaujājot darbiniekus un uzzinot, kas tos motivē un tieši pretēji – kas tos neapmierina. Šādā veidā tika izveidota divfaktoru teorija, kur faktori, kas darbiniekus neapmierina, tika nosaukti par higiēnas faktoriem, bet faktori, kas darbiniekiem liek strādāt, tika nosaukti par motivatoriem. Herbergs noteica, ka faktori, kas



apmierina un neapmierina darbiniekus, ir pilnīgi dažādi, līdz ar to tos nevar mērīt pēc vienas skala.¹

att. 2.3 Herberga divfaktoru teorija

Avots: Autores veidots balstoties uz Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009., p. 188

Higiēnas faktori ir tie faktori, kas saistās ar darba vidi, bet ne ar pašu darba izpildi. Šie faktori ir uzņēmuma politika, attiecības ar kolēģiem, attiecības ar vadību, alga, darba apstākļus (piemēram vai ir kondicionieris vasarā, vai telpu apsilda ziemā, u.c.), dažādi ar darbu saistītie labumi (piem. veselības apdrošināšana). Savukārt motivatori ir atzinība, sasniegumi darbā, dinamisks darbs, pienākumu palielināšana, izaugsmes iespējas.²

Herberga teorija nosaka, ka, ja darba vidē ir daudz negatīvu higiēnas faktoru, darbinieks jutīsies nepatīkami darba vidē, tomēr, ja šos apstākļus novērš, darbinieks var tos vai nu neievērot vai arī justies labāk, tomēr tas nenoved pie palielinātas efektivitātes. Motivatori ir tie, kas liks darbiniekam strādāt efektīvāk, šie ir tie faktori, kuriem jāpievērš uzmanība vadībai, ja viņi vēlas labākus darba rezultātus.

Arī Herberga teorijai ir oponenti, kas neatbalsta veidu, kādā tika veikts eksperiments un vēlāk veidota teorija. Tiek kritizēts tas, kādā veidā tika veiktas intervijas, darbiniekiem jautāja par situācijām, kad viņi ir jutušies apmierināti vai neapmierināti ar savu darbu. Cilvēki bieži vien vaino apkārtējo vidi, ja tiem kaut kas nav izdevies vai tie ir neapmierināti ar kaut ko,

¹ Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009. p. 188

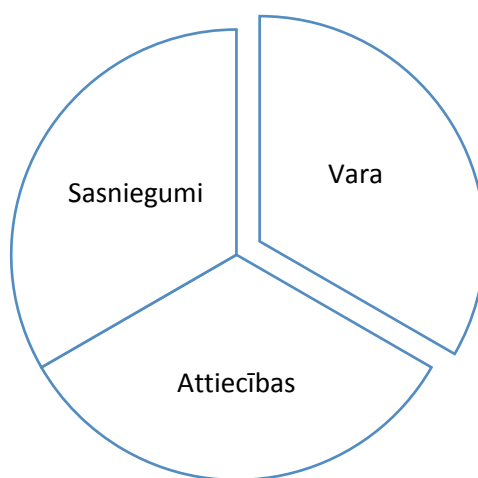
² Turpat, p 188

tā pat cilvēki atceras negatīvo pieredzi daudz labāk nekā pozitīvo, dažkārt pozitīvo pieredzi pieņemot par pašsaprotamu.¹

Tāpat var minēt arī ka nav nekāda veida kā novērtēt kopējo apmierinātības līmeni, darbinieks var būt nepamierināts ar dažiem higiēnas faktoriem, bet tanī pašā laikā būt apmierināts ar savu darbu. Tāpat var būt arī ļoti daudz pozitīvu faktoru darba vidē, bet darbinieks būs neapmierināts ar darbu.²

Stingrais dalījums pa higiēnas un motivatoru faktoriem arī izsauc kritiku, jo Hercberga teorijā alga ir higiēnas faktors, netiek ņemts vērā, ka alga var būt arī kā atzinības faktors, kas parāda darbiniekam, ka viņš ir novērtēts. Kā arī nevar pilnīgi nošķirt attiecības ar vadību no tā kāds darbs tiks dots darbiniekam, var rasties situācija, kad darbiniekam, kuram ir labākas attiecības ar savu vadītāju tiek iedots saistošāks darba uzdevums, nekā tam darbiniekam, kuram ir sliktas attiecības ar vadītāju.³

Maklelanda iegūto vajadzību motivācijas teorija būtiski atšķiras no Maslova un Alderfera teorijām, lai gan visas trīs ir balstītas uz vajadzību apmierināšanu, Maslova un Alderfera teorijas pamatā ir uzskats, ka cilvēks jau piedzimst ar vēlmēm, kuras tas dzīves laikā tiecas apmierināt. Maklekands uzskatīja, ka cilvēks dzīves laikā iegūst trīs vēlmju grupas, kuras tad viņš arī cenšas apmierināt.



att. 2.4 Maklelanda iegūto vajadzību teorija

Avots: Autores veidots balstoties uz Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009. p. 189-190

Galvenās vēlmes, ko indivīdi vēlas apmierināt, ir vēlme pēc sasniegumiem, vēlme pēc attiecībām ar citiem indivīdiem, vēlme pēc varas. Šīs vēlmes vienu no otras nevar nodalīt un tās visas piemīt cilvēkiem visas dzīves laikā, bet konkrētā dzīves situācijā viena no tām būs

¹ House R. J., Wigdor L. A. Herzberg's Dual-factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism. Personnel Psychology Volume 20, Issue 4, 1967. p 371-372

² Turpat, p. 373

³ Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009. p. 189

dominējoša, tā arī virzīs indivīda darbību. Lai noteiktu primāro vēlmi konkrētā dzīves posmā Maklelands izmantoja tematisko apercepcijas¹ testu (TAT). Šī testa gaitā pētāmajam subjektam būtu dota bilde, kura tam būtu jāapraksta, ja tajā dominētu tādas tēmas kā panākumi, iekļaušanās beigu termiņos, jaunas idejas, u.c., tad dominējošā vēlme būtu vēlme pēc sasniegumiem. Ja bilde tiek raksturota ar tādiem vārdiem kā plānot satikšanos ar draugiem, brīvo laiku ar ģimeni – cilvēka dominējošā vēlme ir vēlme pēc attiecībām ar citiem. Savukārt, ja bildi raksturo kā citu cilvēku vadīšana, lai sasniegtu rezultātus, vēlme atstāt iespaidu uz uzņēmuma attīstību, cilvēkam ir izteikta vēlme pēc varas.²

Cilvēki, kuriem vēlme pēc sasniegumiem, ir dominējošā iezīme, parasti vēlas strādāt vieni, vēlas saņemt novērtējumu par savu darbu, lai vēlāk varētu labot savas kļūdas, vēlas darbu, kur nav liela riska. Šādi cilvēki ļoti labi jūtas zemāka līmeņa pozīcijās, ja tos paaugstina uz vadītāja pozīciju, bieži vien viņi ar to netiek galā, jo vadītājam jāmotivē savi darbinieki, lai tie sasniegtu labākus rezultātus, bet uz sasniegumiem tendēti cilvēki vēlas palielināt savus darba rezultātus, nevis citu, kā šajā pozīcijā vajag komunicēt ar saviem padotajiem, kas ne īpaši labi sanāk šāda tipa cilvēkiem.

Cilvēki, kuru dominējošā vēlme ir attiecības ar citiem cilvēkiem, ir ļoti labi darbos, kur jākomunicē ar cilvēkiem, piemēram, skolotāji, sociālie darbinieki, klientu apkalpošanas speciālisti, u.c. Šādi cilvēki neder vadītāja amatā, jo viņu galvenā vēlme ir patikt citiem, citu viedoklis tiem ir ļoti svarīgs, tādēļ tie nespētu pieņemt lēmumus, kas tos nostādītu negatīvā gaismā.

Cilvēki, kuru galvenais motivātors ir vara, nav diktatori, bet gan vairāk sliecas uz cilvēku efektīvu vadīšanu, lai sasniegtu uzņēmuma mērķus. Tie parasti tiecas vadīt citus cilvēkus, lai uzlabotu uzņēmuma produktivitāti un sasniegtu uzņēmuma mērķus, šādi cilvēki nedomā par to kā sniegt sev labumu. Šādi cilvēki ir ideāli piemēroti vadošos amatos, jo viņi dod konstruktīvu kritiku un padomus darbiniekiem, lai uzlabotu to sniegumu.³

Otra motivācijas teoriju grupa ir procesa teorijas, kas nosaka, ka motivācija ir racionāls process, jo indivīdi analizē savu vidi un tādējādi pielāgo savu darbību. Šīs teorijas skaidro domu procesu cilvēkos, kas ir motivēti veikt savu darbu. Šajā grupā ietilpst taisnīguma teorija, cerību teorija un nostiprināšanas teorija.⁴

Procesa teorijas atšķiras no vajadzību teorijām ne tikai ar to, ka tās ir balstītas uz pieņēmumu, ka cilvēks ir racionāla būtne, kuru darbību vada loģiski apsvērumi par to vai

¹ viena no cilvēka psihs pamatīpašībām, kas izpaužas uztveres atkarībā no dzīves pieredzes, zināšanām, psihiskā stāvokļa. (Letonika.lv)

² Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009. p. 189-190

³ Turpat, p. 191

⁴ Turpat, p. 194

motivēta darbība nesīs labumu, bet arī ar to, ka tās ir vispārīgas. Neviena no procesuālajām teorijām nesniedz konkrētas vadlīnijas, kas būtu jādara darba devējam, lai tas palielinātu darbinieka motivāciju, tās ir vairāk kā apsvērumu izklāsts, kas būtu jāņem vērā, ja vadība vēlas panākt efektīvu darbinieku piepūli.

Dž. S. Adamsa taisnīguma teorija nosaka, ka darbinieki salīdzina sevi ar kolēģiem, līdz ar to darbinieka motivācijas līmenis veikt darbu labāk vai sliktāk ir atkarīgs no tā kā viņš sevi nostāda attiecībā pret saviem kolēģiem. Individīds apsver visus ieguldījumus, ko viņš ir devis un attiecīgo ieguvumu, ko viņš iegūst no sava ieguldījuma, šos subjektīvos novērtējumus viņš vēlāk attiecina pret citu kolēģu ieguldījumiem un ieguvumiem.

$$\frac{Tavs\ ieguvums}{Tavs\ ieguldījums} \geq \frac{Kolēģa\ ieguvums}{Kolēģa\ ieguldījums}$$

att. 2.5 Taisnīguma teorija

Avots: Autores veidots balstoties uz Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009., p. 194-195

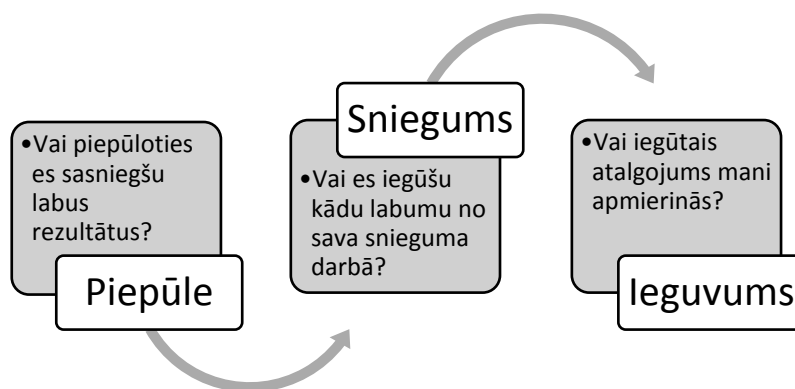
Lai salīdzinātu savu sniegumu ar kāda cita indivīda sniegumu, šiem abiem cilvēkiem jāpārvalda daļēji vienādas prasmes un ir jāstrādā vienādi darbi, veikala pārdevējs nevar objektīvi salīdzināt savu sniegumu un ieguvumu ar ķirurgu, jo profesijas ir pārāk dažādas un vajadzīgās prasmes darba veikšanā ir atšķirīgas.¹

Adamsa teorija ir neviennozīmīga un pēc tās būtu ļoti grūti novērtēt motivāciju. Pirmkārt, pašnovērtējums ir subjektīvs, darbiniekam, kas strādā ļoti cītīgi var likties, ka viņš neko īpašu nedara un kolēģis ir daudz zinošāks un labāks savā darbā, vai arī darbinieks, kas savus darba pienākumus veic pavirši, var likties, ka viņš darbu veic ļoti labi. Otrkārt, taisnīguma izjūta var atšķirties no cilvēka uz cilvēku, vienam kāda konkrēta situācija var šķist netaisnīga, savukārt citam šī pati situācija var šķist pieņemama un taisnīga. Vadītājam būtu jāpazīst darbinieks ļoti labi, lai saprastu vai darbinieku netaisnīga rīcība motivēs vairāk, vai tieši otrādi, mazāk.

V.H. Vruma cerību jeb gaidu teorija nosaka, ka indivīdi sev jautā 3 jautājumus, pēc kuru atbildēšanas viņi izlemj vai ir vajadzība veikt piepūli savā darbībā vai arī nē.²

¹ Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009., p. 194-195

² Lunenburg F.C. Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. International Journal of Management, Business, and Administration Vol 15, Nr. 1. 2011, p. 1



att. 2.6 Motivācijas veidošanās process pēc gaidu teorijas

Avots: Autores veidots balstoties uz Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009., p. 202

Šī teorija nosaka, ka darbinieka motivācija piepūlēties darbā būs atkarīga no tā vai viņš gūs, pēc viņa domām, labumu no savas piepūles. V.H. Vrooms skaidro, ka teorija balstās uz četriem pieņēmumiem. Pirmais no tiem ir, ka cilvēki stājas darbā ar izpratni par savām vajadzībām, motivāciju un iepriekšējo pieredzi. Šie trīs faktori nosaka kā darbinieks uzvedīsies darba vidē un kā tas pildīs darba pienākumus. Otrs pieņēmums ir, ka cilvēki paši izvēlas savu attieksmi un uzvedību pēc subjektīviem apsvērumiem, trešais pieņēmums – katrs darbinieks vēlas dažādas lietas no vietas, kurā tas strādā. Savukārt pēdējais pieņēmums ir, ka cilvēki izvēlēsies viņiem visizdevīgāko variantu.¹

Teorija ir vienkārša un saprotama, ja darbinieks uzskata, ka viņa pūles spēs sniegt rezultātu, par kuru viņš tiks vēlami atalgots, tad darbinieks jutīs pastiprinātu motivāciju pildīt savus darba pienākumus.

Pēdējā teorija, kas ietilpst procesa teoriju grupā, ir nostiprināšanas teorija, kuru izstrādājuši I. Pavlovs un B.F. Skiners. Teorija parāda to, ka darbinieku ir iespējams "ieprogrammēt" tā, lai tas būtu efektīvs savās darbībās. Tas ir, ja darbinieks paliek ilgāk, lai izpildītu papildus darba pienākumus un to pēc tam atalgo, tad ir lielāka iespējamība, ka šis darbinieks varētu vēl kādu reizi strādāt virsstundas. Šī teorijas efektivitāte ir novērojama jau bērnos, ja bērns pieliek roku pie uguns, nākamreiz viņš to nedarīs, jo atcerēsies, ka tas ir nepatīkami, toties, ja bērns atklāj kaut ko patīkamu, tad viņš to visdrīzāk atkārtos.²

Darba vidē var izmantot 4 veidus kā panākt vēlamo rezultātu no darbinieka, 2 veidi kā samazināt negatīvās darbības, savukārt 2 veidi kā nodrošināt vairāk pozitīvu darbību. Veidi kā nodrošināt vēlamo izturēšanās veidu un darba stilu ir pozitīvā nostiprināšana un negatīva nostiprināšana.

¹ Lunenburg F.C. Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. International Journal of Management, Business, and Administration Vol 15, Nr. 1. 2011, p. 1-2

² Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009., p.205 - 206



att.2.6 I. Pavlova un B.F. Skinera nostiprināšanas teorija

Avots: Autores veidots balstoties uz Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009., p. 207

Pie pozitīvās nostiprināšanas darbiniekam par labi izpildītu darbu tiek izteikta atzinība, parādot, ka viņa darbs ir novērtēts, tādējādi panākot, ka šāda uzvedība atkārtosies arī citās situācijās. Negatīvā nostiprināšana ir pretēja, vadība it kā ieņem vecāku lomu, kur darbiniekam tiek teikts, ka ja viņš neizpildīs darba uzdevumu konkrētā laika periodā, būs kaut kādas sekas, līdzko darbinieks ir darbu pabeidzis, vadība vairs par to neatgādina.¹

Otrs nostiprināšanas veids ir neparocīgs, jo reti atradīsies tāda uzņēmuma vadība, kas uzskatīs par nepieciešamu sekot katra darbinieka darbam un atgādināt par darba nodošanas termiņiem. Tas būtu neefektīvi un ietekmētu vadības citu darbu izpildi.

Divi veidi kā novērst nevēlamas darbības no darbinieka puses ir ignorēšana un sods. Ignorējot darbinieka rīcību tiek atņemts darbības iemesls līdz šī rīcība vairs neatkārtojas. Piemēram, ja darbinieks joko par kādu no kolēģiem, šī rīcība tiek ignorēta līdz brīdim, kad joki vairs neatkārtojas. Soda metode ir pašsaprotama, par nevēlamu rīcību darbinieks tiek sodīts ar aizrādījumu vai atvilkumiem no algas, ja darbinieka rīcība ietekmē viņa produktivitāti.²

Soda uzlikšana par nevajadzīgu rīcību vai neefektīvu darba laika izmantošanu, dos rezultātu, tomēr ignorēšanas pieeja šķiet neefektīva, jo šī uzvedība var periodiski atkārtoties. Ja šī rīcība periodiski atkārtojas, tā izjauc darba vidi un traucē citiem darbiniekiem.

No divām motivācijas teoriju grupām nevar skaidri izdalīt kura būtu visefektīvākā. Vajadzību teoriju grupā, teorija, kuru varētu ieviest darba vidē, būtu Maklelanda iegūto vajadzību motivācijas teorija. Salīdzinot ar citām šajā grupā esošajām teorijām, tā visvairāk skatās uz cilvēku kā uz indivīdu, pieņemot, ka indivīds dažādos dzīves posmos var izjust vairākas vēlmes, tomēr saprotot, ka viena no tām būs dominējoša. Šīs teorijas mīnuss ir tas, ka

¹ Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009., p.207

² Turpat, p. 208

darba devējam būtu ik pa laikam jāveic testi, lai noteiktu šīs dominējošās vajadzības, lai labāk izprastu, kā motivēt savus darbiniekus.

Procesu teoriju grupā pielietojama būtu Vruma teorija, jo tā balstās uz loģiskiem pieņēmumiem par to kāpēc darbinieks pieliks pūles darbā. Šī arī būtu teorija, kas būtu piemērojama lielākam cilvēku skaitam, bez lieliem izdevumiem. Taču būtu jāņem vērā, ka darbiniekam pie Vruma teorijas principu izmantošanas būtu jādod darba uzdevumi, kas nepārsniedz viņa zināšanas un spējas.

2.3. Darba samaksas ietekme uz motivāciju

Darba algu var uzskatīt kā vienu no svarīgākajiem motivācijas faktoriem jebkura darba ņēmēja produktivitātes palielināšanā. Taču jāņem vērā, ka darba alga spēj motivēt darbiniekus tikai līdz konkrētam brīdim.

Darbinieku aptaujas pētījumos ir parādījušas, ka darba alga kā motivators tiek pārāk zemu novērtēts, darba ņēmēji bieži vien paši pat neapzinās darba algas spēku motivācijas palielināšanā. Ir novērojama liela starpība starp to ko darba ņēmēji saka un viņu uzvedību darba vidē. Šis fakts būtu jāņem vērā jebkuram vadītājam, kas vēlas palielināt darbinieku motivāciju, jo balstoties uz darbinieku aptaujām, varētu spriest, ka cita veida atlīdzības varētu būt daudz efektīvākas.¹

Darbinieku aptaujās darba alga parasti kā motivējošs faktors ir kaut kur pa vidu, aptuveni piektajā vietā, bet pētījumos, kas parāda darbinieku uzvedību (sniegums, darbinieku mainība) attiecībā pret dažādu motivējošu faktoru ieviešanu darba vidē, darba alga parasti ir pirmajā vietā. Nesakrītību cēlonis varētu būt meklējams sabiedrības psiholoģijā. Nauda kā motivators nav pietiekami cēls mērķis, lai strādātu, daudz vēlamāka atbilde varētu būt interesants un dinamisks darbs, sarežģīti darba uzdevumi, utt.²

Tas, ka alga ir ļoti spēcīgs motivators var būt skaidrojams ar vairākām motivācijas teorijām, piemēram, Maslova, jo nauda spēj piepildīt ne tikai primārās vajadzības, bet arī augstākas vajadzības, kā piemēram, cieņu no apkārtējiem. Nauda var sniegt iespēju ātrāk aiziet pensijā un izbaudīt vecumdienas, nodrošināt nākotni pēcnācējiem, kā arī nauda ir viens no veidiem kā izmērīt stāvokli sabiedrībā. Taisnības motivācijas teorijā atalgojums ir viens no veidiem kā salīdzināt sevi ar citiem kolēģiem, pēc šī salīdzinājuma rodas apziņa, ka tu esi novērtēts vai nē.

¹ Rynes S.L., Gerhart B., Minette K.A. The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between What People Say and What They Do. Human resource management Vol 43 (4), 2004. p 381 - 382

² Turpat, p. 382-383

Tomēr jāņem vērā, ka alga nav vienīgais motivējošais faktors darbinieku snieguma uzlabošanai, efektīvam motivācijas plānam jāiekļauj arī citu veidu atlīdzības un atzinības, lai sniegtu vislielāko iespējamo labumu. Caurmērā, atalgojums būs galvenais motivējošais faktors, tomēr jāsaprot, ka lietas, kas motivēs konkrētu indivīdu, var būt atšķirīgas no tā, kas ir atspoguļots vidējos rezultātos. Šīs atšķirības veidosies pateicoties indivīda uzskatiem un konkrētās situācijas.¹

Loģiski seko, ka darbinieki, kuriem ir svarīgs sociālais statuss un liels atalgojums tiem saistās ar atzinību no uzņēmuma par darbu, būs vairāk motivēti, ja tiem paaugstinās darba algu vai piedāvās prēmiju sistēmu par konkrēta daudzuma vai darba izpildi. Darbinieki, kuri nes lielu ieguldījumu uzņēmuma attīstībā, vēlas, lai tos pamana un atalgo, darba alga, kas ir atkarīga no snieguma var būt veids kā to panākt.

Pirmais novērojums, lai alga būtu labs motivators, ir – algai jābūt ar pietiekamu dažādību. Tas ir, ja darba ņēmējs meklē darbu kādā uzņēmumā un visur tiek piedāvāta vienāda alga, alga vairs nebūs svarīga darba izvēlē, kā arī, ja kāda uzņēmuma klientu apkalpošanas darbinieki saņem vienādu darba algu, neatkarīgi no tā, cik kvalitatīvs ir sniegums, darbinieki, kuri iegulda vairāk darba, kļūs demotivēti. Seko, ka alga netiek izmantota kā motivācijas līdzeklis.²

Tomēr šo novērojumu nevar attiecināt uz darbiem, kur nepieciešams grupu darbs. Ja grupā katrs darbinieks saņems ļoti atšķirīgu atalgojumu, zemāk apmaksātie darbinieki var justies nenovērtēti, līdz ar to strādās ar mazāku atdevi. Savukārt augsti atalgoti darbinieki var sākt just nepamatotu pārkumu un domāt, ka viņi ir vairāk nozīmīgi, nekā patiesībā ir. Darbinieki, kuri sevi uzskata par pārlieku vērtīgiem var sākt strādāt sliktāk, jo viņu uzskati par viņu darba kvalitāti būs neobjektīvi.³ Ja uzņēmumā darba uzdevumi ir sadalīti pa vairākām grupām, un vienai no šīm grupām ir augstāks atalgojums nekā otrai, grupa ar zemāko atalgojumu var justies mazāk svarīga, līdz ar to mazāk motivēta veikt savus pienākumus.

Darba algai, kas ir cieši saistīta ar izstrādi vai sniegumu, būtu jābūt pietiekami dažāda, lai motivētu darbiniekus. Pietiekami dažāda alga spētu būt kā balva par labu sniegumu un liktu rīkoties tiem darbiniekiem, kuru darba alga ir bijusi konkrētā mēnesī zemāka, protams, nevar izslēgt darbinieku subjektīvo viedokli par to vai darba alga ir taisnīga attiecībā pret sniegumu, jo var būt darbinieki, kas pārvērtē savu piepūli. Vadītājiem būtu jāveido pietiekami uzskatāms veids kā parādīt darbiniekam kāpēc attiecīgā mēneša atalgojums ir konkrētā līmenī.

¹ Rynes S.L., Gerhart B., Minette K.A. The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between What People Say and What They Do. Human resource management Vol 43 (4), 2004. p 385 - 386

² Turpat, p 386 - 387

³ Carr S.C., Hodgson M.R., Vent D. H., Purcell I.P. Pay diversity across work teams: doubly de-motivating influences? Journal of Managerial Psychology, Vol. 20 (5), 2005. p. 418

To varētu izdarīt nospraužot ikmēneša mērķus, kur būtu attēloti minimālie griesti, kas darbiniekam ir jāsasniedz un to kādas piemaksas pienāksies, ja šos griestus pārsniedz.

Otrs novērojums ir, naudai ir relatīva vērtība dažādu darbinieku uzskatos. Darbinieks, kurš strādā par minimālo darba algu, būs daudz motivētāks iegūt papildus 50 eiro, nekā tas darbinieks, kurš mēnesī saņem 1000 eiro. Šī novērojuma sakarā jāmin arī tāds termins kā rezervācijas alga, kad darba ņēmējs meklē darbu, viņš parasti novērtē piedāvāto neto algu, rezervācijas alga ir tas līmenis, zem kura darba ņēmējs nepiekrītu strādāt.¹ Uzņēmumi, kur piedāvā algu zem šī līmeņa, būs neizdevīgā stāvoklī, jo tas nozīmēs, ka viņiem būs daudz grūtāk atrast darbiniekus ar konkrētām spējām, nekā tām kompānijām, kuras atbilst šim rezervācijas algas līmenim vai pārsniedz to. Izvēloties starp sludinājumiem, kuros ir šis individuālais minimālais pieņemamais darba algas līmenis, darba ņēmējs pievērsīs uzmanību jau citiem faktoriem, piemēram, dažādiem ar naudu nesaistītiem bonusiem, tam kādas ir darba stundas, utt.

Daudzu pētnieku uzskats ir, ka zemi atalgoti darbinieki ir ar lielāku noslieci uz brīvā laika izmantošanu un tie netiecas uz labāk apmaksātu darbu. Tomēr Muhameda Šarifa pētījumi liecina, ka šādi indivīdi bieži vien strādā daudz vairāk par daudz mazāku samaksu, nekā darba ņēmēji, kas strādā labi apmaksātos darbos. To var izskaidrot ar iepriekš minēto novērojumu – naudai ir relatīva vērtība. Šo vērtību nosaka vide kādā indivīds apgrozās un viņa personība, un tas arī nosaka, cik apmierināts darba ņēmējs būs ar darbu un atalgojumu.²

Pētnieku izdarīti novērojumi liecina, ka darbinieki, kas saņem zemākas algas, ir apmierinātāki par tiem, kas saņem lielas algas. To var izskaidrot ar iepriekš pieminēto faktu, ka naudai ir relatīva vērtība un zemi apmaksāti darbinieki salīdzinās savus ienākumus ar konkrētās sfēras vidējo, kā arī darba algas lielums ir sabiedrības veidots uzskats, ja indivīds apgrozās sabiedrībā, kur viņa darba alga ir pieņemama, viņš arī nejutīs neapmierinātību ar to. Otrs skaidrojums varētu būt, ka zemi apmaksāti darbinieki parasti vairāk uzmanības pievērs darba videi un kombinē to ar darba algu. Ja darba vide un pats darbs ir apmierinoši, bet alga nē, tad darbinieks visdrīzāk, bet ne vienmēr, būs apmierināts ar darba algu.³ Apmierinātība ar pašreizējo situāciju varētu rasties arī no tā, ka darbiniekam nav augstākās izglītības, līdz ar to viņš neuzskata, ka varētu iegūt augsti apmaksātu darbu, tā kā šī apmierinātības sajūta varētu būt samierināšanās ar esošo situāciju.

¹ Rynes S.L., Gerhart B., Minette K.A. The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between What People Say and What They Do. Human resource management Vol 43 (4), 2004. p 388

² Thozhur S.M., Riley M., Szivas E. Money attitudes and pay satisfaction of the low paid. Journal of Managerial Psychology, Vol. 21 (2), 2006. p 163

³ Turpat, p 164 - 165

Trešais novērojums saistās ar Adamsa taisnīguma teoriju, proti, algas taisnīgumu darbinieki vērtē relatīvi. Parasti, darba ņēmējs salīdzinās savu darba algu un savu sniegumu ar kādu citu kolēģi, līdz ar to nosakot vai, viņaprāt, darba alga ir taisnīga. Kad darba devējs mainīs darba algu sistēmu, darbinieks izanalizēs, kā tas atsaucas uz viņa attiecībām ar darba devēju un viņa pozīciju salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem. Darbinieku motivāciju visvairāk ietekmēs darba algu samazinājums, ja darba devējs nedos pietiekami racionālu un pamatotu iemeslu kādēļ darba alga tiek samazināta. Šādā situācijā darbinieks var just netaisnu attieksmi pret sevi un līdz ar to samazināt savu piepūli darba veikšanā.¹

Ņemot vērā to, ka darbinieki savā starpā variē attieksmes un uzskatu ziņā nevar konkrēti noteikt, kā viens darbinieks uztvers sava kolēģa algas palielināšanu. Ideālā variantā vadītājiem darba algas palielināšana vai samazināšana būtu jāpamato, ja darbinieki jutīs, ka kādam kolēģim ir nepamatoti piešķirta lielāka darba alga, var rasties neapmierinātības sajūta, kas novestu pie morāles samazināšanās, kas ietekmētu darbinieku sniegumu. Tomēr tas nav viennozīmīgi, iespējams kādam no darbiniekiem šāda attieksme no darba devēja puses būtu vienaldzīga, līdz ar to, tas neko neietekmētu.

Ceturtais novērojums nosaka, ka darba algas līmenis ir atkarīgs no tā kādam mērķim to izmanto – pievilināšanai, saglabāšanai vai darba sniegumam. Nauda kā pievilināšanas mehānisms parādās gadījumos, kad uzņēmums meklē jaunus darbiniekus, darbinieks pārsvarā vienmēr novērtēs darba algu kā galveno faktoru, pēc kura arī izlems vai pieteikties konkrētā darbā. Tā kā informācija par darba vidi, kolēģiem un vadību darba meklēšanas procesā ir ierobežota, svarīgākie faktori, kas pievilina darbinieku, ir darba alga un dažādi citi bonusi, ko darba devējs var piedāvāt. Lai gan darbinieka saglabāšanai darba algas līmenis ir svarīgs, tomēr darba vide arī būs svarīgs faktors, kas liks darbiniekam izvēlēties vai aiziet no darba vai palikt. Tomēr nauda kā darbinieku saglabāšanas faktors spēlēs lomu prēmiju vai piemaksu veidā. Darbiniekam jāsaņem pietiekams atalgojums par labu vai izcilu sniegumu, ja darba devējs vēlas saglabāt darbiniekus. Pēdējais punkts, kas jāpiemin, ir tas, ka prēmijas vai piemaksas par labu sniegumu var būt tik niecīgas, ka darba ņēmējs tās nepamana, līdz ar to, tās nespēj viņu motivēt strādāt labāk.²

Jāpiekrīt, ka nestrukturēta darba algas izmantošana ir neefektīva, ja tai nav mērķa, tad nebūs arī ieguvuma no tās paaugstināšanas. Tā kā darbinieki, meklējot darbu, analizē vairākus darba sludinājumus un salīdzina darba tirgū piedāvāto, darba devējiem jāsaprot, ka, piedāvājot zemu darba algu, reti kurš darba ņēmējs izvēlēsies šādu uzņēmumu kā savu pirmo prioritāti.

¹ Rynes S.L., Gerhart B., Minette K.A. The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between What People Say and What They Do. Human resource management Vol 43 (4), 2004. p 388

² Turpat, p. 388 - 389

Tas pats arī attiecas uz darbinieku saglabāšanu, ja nevēlas lielu darbinieku mainību, tad jāidentificē faktori, kas to izraisa, ja tā ir darba alga, tad jāpiedomā pie tā, kā ieviest darba algas sistēmu, kas apmierinātu darbiniekus.

Atsaucoties uz iepriekš teikto par to, ka nauda nav vienīgais motivējošais faktors ir jāizdala divi motivācijas veidi – būtiskais un nebūtiskais. Būtiska motivācija ir tāda motivācija, kas liks darbiniekam sasniegt lielākus rezultātus, jo tas vēlēties iegūt lielāku atalgojumu vai izvairīties no sodiem. Savukārt nebūtiska motivācija liks darbiniekam sasniegt lielākus rezultātus, jo tas ļaus sasniegt atzinību no priekšniecības un kolēģiem, apziņu, ka spēj nodrošināt savu dzīvesveidu, kopumā - psiholoģisku labsajūtu.¹

Lai gan alga var būt spēcīgs motivējošs līdzeklis ilglaicīgai efektīvai darbinieka motivācijai, tā jāpapildina ar citiem faktoriem. Apmierinātība ar darba algu un nebūtiskai motivācijai ir pozitīva nosliece, proti, ja darba alga ir saistīta ar sniegumu, tad ir redzama pozitīva nosliece, jo darbinieki centīsies sasniegt lielākus rezultātus, lai saņemtu lielāku atalgojumu. Tomēr būtiskā motivācija un apmierinātība ar darba algu ir negatīvi saistīta, jo darbinieks centīsies sasniegt rezultātus, bet taņī pašā laikā zaudēs spēju domāt kreatīvi un atrast inovatīvus risinājumus problēmām.²

Darba alga ir spēcīgs motivējošs faktors, tomēr tā efektivitāte būs atkarīga no vadītāja spējas veidot tādu atalgojuma sistēmu, kas vislabāk spēj izmantot darba algas motivējošās īpašības. Vadītājiem jāsaprot, ka lai gan ne visi darbinieki vienādi reaģēs uz darba algas palielināšanu vai dažādu piemaksu piešķiršanu par labu darba sniegumu, tas tomēr ir svarīgs faktors, kas būtu jāievieš darba vidē. Darba devējam pietiekami labi jāpārzina darbinieku motivācijas teorijas un principi, un jāapsver, kas vislabāk darbosies konkrētā situācijā uz konkrētu darbinieku. Tomēr pastāv arī situācijas, kad nauda nebūs vairs motivējošs līdzeklis, jo tiks sasniegts konkrēts sliekšnis, pie kura tā vairs nebūs tik svarīga, līdz ar to būtu jāpadomā kā motivēt darbiniekus, kurus apmierina konkrētā darba alga.

2.4. Nodokļu ietekme uz motivāciju

Ekonomikas teorijā pastāv tādi jēdzieni kā ienākumu un aizstāšanas efekts. Ienākumu efekts nosaka, ja darba algas nodokļi pieaug, iedzīvotāji strādās vairāk, jo viņu algas samazināsies, jo tie vēlēties saglabāt iepriekšējo dzīves līmeni. Savukārt aizstāšanas efekts

¹ Stringer C., Didham J., Theivananthampillai P. Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 8 (2), 2011. p. 163-164

² Turpat, p. 164

nosaka, ka iedzīvotāji aizstāj darbu ar brīvo laiku, tādēļ ka viena darba stunda ir mazāk vērtā nekā iepriekš.¹

Sarežģīti noteikt, kurš no šiem efektiem būs dominējošais konkrētā situācijā, tas ir atkarīgs no konkrētā indivīda preferencēm un tā, ko viņš uzskata par svarīgāku konkrētā dzīves posmā – brīvo laiku vai lielākus ienākumus. Tomēr jebkurā ekonomikā šos abus efektus var novērot, lielākā vai mazākā mērā, vienlaicīgi.

Nodokļi ir veids kā valsts var parūpēties par saviem iedzīvotājiem, darba algas nodokļi ir ieviesti, lai darba ņēmējs spētu baudīt veselības aprūpi, bezmaksas izglītību, iegūtu pensiju pēc pensijas vecuma sasniegšanas, būtu aizsargāts savā valstī. Tomēr liels nodokļu slogs var ietekmēt darba ņēmējus strādāt vairāk un efektīvāk.

Motivācijas līmenis un tas cik daudz indivīds būs gatavs strādāt ir atkarīgs no valsts sniegto pakalpojumu kvalitātes, un tā vai indivīds jūt atdevi no nodokļu maksāšanas. Ienākumu nevienlīdzība arī ir svarīgs komponents, kas jāapsver apskatot vai iedzīvotāji būs motivēti strādāt pie lieliem nodokļiem. Ja darba ņēmējs redz, ka bagāti cilvēki un cilvēki valdībā izvairās no nodokļu maksāšanas, tanī pat laikā, darba ņēmējs ir spiest maksāt pilno nodokļu slogu, var iestāties zināma apātija.² Tas ir, darba ņēmējs neredzēs vajadzību strādāt vairāk vai maksāt pilnu nodokļu slogu, ja augstāk stāvoši ierēdņi, rāda piemēru, ka tas nav vajadzīgs. Attiecīgi iedzīvotājiem jutīs pretestību pret nodokļu maksāšanu, ja viņu uztverē, samaksātais nodokļu daudzums neatspoguļosies valsts sniegto pakalpojumu un sociālās aizsardzības sistēmas kvalitātē.

Viens no galvenajiem faktoriem, kas ietekmē iedzīvotāju attieksmi par vai pret nodokļu maksāšanu ir tas, ka no nodokļu maksāšanas vairāk iegūst tie, kas saņem mazāku atalgojumu.³ Tas ir, iedzīvotāji ar mazākiem ienākumiem ir vairāk atkarīgi no bezmaksas izglītības iespējām, lētākas veselības aprūpes, utt. Tā tad indivīdam ir jāsaprot, ka viņa maksātā nodokļu summa palīdzēs tiem, kam palīdzība ir nepieciešama.

Otrs faktors, kas ietekmē nodokļu maksātāju attieksmi, ir tas, kā nodokļi tiek sadalīti.⁴ Valdība iekasē nodokļus, lai vēlāk izlemtu kur šo naudu novirzīt. Ja iedzīvotāji nav apmierināti ar to, kur un, kādā apmērā šī nauda pēc iekasēšanas tiek novirzīta, tas var izraisīt nepatiku pret nodokļiem. Kā jau iepriekš minēts, ja iedzīvotāji nejūt nodokļu atdevi, viņi būs mazāk motivēti maksāt nodokļus, attiecīgi arī mazāk motivēti palielināt savu ienākumu līmeni.

¹ Furukawa K. Does Income Tax Actually Discourage Work: Model and Evidence from OECD Countries. <https://www.ucl.ac.uk/economics/undergraduate/module-list/furukawa.pdf> [skatīts 27.04.2016]

² Rick S.I., Paolacci G., Burson K.A. Income Tax and Motivation to Work. Ross School of Business Working Paper. Nr. 1285, 2015. p. 1

³ Turpat, p. 2

⁴ Turpat, p.2

Lielāks nodokļu slogs nozīmē to, ka speciālisti, kuri savus pakalpojumus pirms nodokļu celšanas sniedza biežāk, pēc nodokļu celšanas var izvēlēties to nedarīt.¹ Tas saistāms ar aizstāšanas efektu, jo iedzīvotāji izvēlēšies labāk pavadīt laiku ar ģimeni, draugiem vai kādā citā veidā, jo ieguvums no papildus piepūles darba tirgū nesniegs vēlamu rezultātu. Šie principi saistās ar V. Vruma gaidu teoriju, jo mazāks ieguvums no efektīvas darbības, jo mazāk motivācijas veikt darba pienākumus. Darbinieks var strādāt tik lielā apjomā, lai nodrošinātu sev vēlamu dzīves līmeni, bet izvairīsies pieņemt papildus darba piedāvājumus, kas sniegtu iespēju iekrāt, ja piedāvātais atalgojums pēc nodokļu nomaksas nebūs viņa uzskatos pietiekami vērtīgs.

Tomēr ir grūti noteikt pie cik liela nodokļu sloga iedzīvotāju motivācija strādāt samazināsies drastiski. Palielinot nodokļus par divām reizēm, protams, būtu redzams, ka ir liela opozīcija no iedzīvotāju puses, bet nodokļu sloga palielināšana par 2 procentiem iespējams neko nemainītu.² Jāņem vērā Lafēra līkne, kas parāda budžeta ieņēmumu un nodokļu attiecību, pie kaut kāda konkrēta punkta notiks lūzums, proti, nodokļi būs pārāk augsti, līdz ar to palielināsies pretestība – palielināsies ēnu ekonomika, samazināsies ražošana.³ Lai gan Lafēra līkne parāda šo attiecību, nevar ar pilnīgu pārliecību noteikt optimālo nodokļu slogu, kas nesīs pietiekamus ienākumus valsts budžetā, bet nebūs tik augsts, ka sasniegs lūzuma punktu.

Ja valdība izdomā samazināt nodokļus, darba tirgū var notikt tieši pretējais tam, kas pie paaugstināta nodokļu sloga. Ienākumu efekts noteiks to, ka darbinieki nestrādās vairāk, jo samazinot nodokļus, mājāsaimniecības ienākumi palielināsies, nebūs vajadzības strādāt vairāk, lai segtu robu, ko radījusi nodokļu celšana. Savukārt aizstāšanas efekts nosaka, ka brīvā laika cena tagad būs augstāka, līdz ar to iedzīvotāji būs motivēti vairāk strādāt, nevis atpūsties. Ieguvums no nodokļu samazināšanas veidosies tikai tad, ja aizstāšanas efekts būs dominējošais.⁴

Iepriekš veiktajos pētījumos, kas saistās ar nodokļu ietekmi uz darbaspēku, ir parādīts, ka nodokļu paaugstināšana mazāk ietekmē pilna laika nodarbinātos vīriešus, savukārt nepilna laika darba ņēmējus un pilna laika nodarbinātās sievietes, nodokļu paaugstināšana ietekmē

¹ Mankiw N.G. I Can Afford Higher Taxes. But They'll Make Me Work Less. The New York Times. 2010. Pieejams: <http://www.nytimes.com/2010/10/10/business/economy/10view.html? r=0> [skatīts 27.04.2016]

² Smith N. Do Higher Taxes Make Us Work Less? Bloomberg View, 2014.

<http://www.bloomberglive.com/articles/2014-12-24/do-higher-taxes-make-us-work-less> [skatīts 27.04.2016]

³ Saksonova S. Lafēra līkne. <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=19904&chapterid=4267> [skatīts 16.05.2016]

⁴ OECD. Employment Outlook. OECD Publishing, Paris. 2005. p 134

negatīvi. Tomēr jāņem vērā, ka šie pētījumi sniedz nekonkrētus rezultātus, jo nodarbināto sieviešu skaita samazināšanās var būt saistīta arī ar citiem faktoriem.¹

Tā kā nodokļu maksāšana sniedz arī vairākas sociālās garantijas jāapspriež šo garantiju ietekmi uz iedzīvotāju motivāciju iegūt darbu un līdz ar to efektīvi strādāt. OECD pētījums pieļauj, ka šīs sociālās garantijas samazina iedzīvotāju vēlmi strādāt valstīs, kur sociālās garantijas ir lielas.² Tādas sociālās garantijas kā bērnu naudas, bezdarbnieku pabalsti, pabalsti mazturīgām ģimenēm ir veidoti, lai atvieglotu mājsaimniecību pastāvēšanu konkrētā situācijā. Saņemot lielus sociālos pabalstus, iedzīvotāji var nejust vajadzību meklēt darbu, kas sniegtu viņiem ienākumus, tie labāk izvēlas nestāties darba tirgū un dzīvot uz pabalstu rēķina, tādējādi noslogojot valsts sociālos sistēmu.

Tomēr 2015. gada pētījums noliedz šo teoriju. Tika aptaujāti iedzīvotāji 18 Eiropas valstīs un lielākā daļa iedzīvotāju atbildēja, ka sociālās garantijas nemazina viņu vēlmi strādāt. Tika atklāts, ka valstīs, kur ir lieli bezdarbnieku un slimības pabalsti, iedzīvotāji labāk izvēlas stāties darba tirgū, nevis ļaunprātīgi izmantot sociālos pabalstus. Pētījumā parādās dalījums, ka valstīs, kur ir lieli pabalsti, iedzīvotāji izvēlas strādāt, savukārt valstīs, kur pabalsti ir mazi, iedzīvotāji labāk izmanto pabalstu sistēmu. Iespējamais iemesls kādēļ valstīs ar lieliem sociāliem pabalstiem, iedzīvotāji ir daudz pozitīvāk noskaņoti stāties darba tirgū, ir tas, ka šajās valstīs ir arī lielāka darba ņēmēju aizsardzība, kas noved pie labākiem darba apstākļiem. Turpretim, valstīs ar maziem sociālajiem pabalstiem, iedzīvotāji, kas saņem pabalstus, var sevi norobežot no darba tirgus.³ Šī norobežošanās var veidoties, ja darbiniekam ir bijusi pietiekami liela negatīva pieredze darba tirgū, un nav valstī nav iestrādāta pietiekami stingra darbinieku aizsardzības sistēma, kas savukārt noved darbinieku pie nevēlēšanās strādāt.

Zemi sociālie pabalsti un neiesaistīšanās darba tirgū var būt saistīta ar nodokļu ietekmi uz motivāciju. Darba ņēmēji nevēlas strādāt vairāk, jo nevēlas maksāt nodokļus, iemesls tam ir jau iepriekš minētais – nav atdeves no nodokļu maksāšanas. Tas arī izskaidrotu kādēļ valstīs ar augsti attīstītām sociālo pabalstu sistēmām iedzīvotāji labprāt strādā. Iespējams, šajās valstīs ir vairāk izteikta būtiskā motivācija, darba tirgū ir izveidojusies situācija, kad darba alga apmierina pietiekamu daudzumu iedzīvotāju, kas savukārt noved pie apmierinātības ar darbu, līdz ar to, daudz vairāk iedzīvotāju izvēlas strādāt, nevis izmantot valsts sociālā atbalsta sistēmu.

¹ Furukawa K. Does Income Tax Actually Discourage Work: Model and Evidence from OECD Countries. <https://www.ucl.ac.uk/economics/undergraduate/module-list/furukawa.pdf> [skatīts 27.04.2016]

² OECD. Employment Outlook. OECD Publishing, Paris. 2015. p 117-118

³ Stone J. Generous welfare benefits don't discourage people from working, latest scientific evidence shows. <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/generous-welfare-benefits-dont-discourage-people-from-working-latest-scientific-evidence-shows-10149732.html> [skatīts 27.04.2016]

Nevar ar pārliecību apgalvot, ka algas nodokļu palielināšana par pāris procentiem drastiski ietekmēs darba tirgu, tas vairāk ir atkarīgs no indivīda uzskatiem par to vai nodokļu sistēma ir pietiekami kvalitatīva un spēj nodrošināt iedzīvotāju vajadzības konkrētā dzīves posmā. Tā kā darba tirgū vienmēr pastāv ienākumu un aizstāšanas efekts, nevar arī skaidri pateikt, ko darba ņēmējs izvēlēsies darīt pie augstiem vai zemiem darba algas nodokļiem. Tā kā cilvēki ir sociālas būtnes, kam bieži vien ir svarīga atzinība, sajūta, ka kāds novērtē viņu sniegumu, kā arī apziņa, ka viņa ieguldītais darbs kaut ko sniedz apkārtējiem un pašam, ir maza iespēja, ka kāds izvēlēsies nestrādāt tikai tādēļ, ka nodokļi palielināsies vai samazināsies.

Svarīga ir arī iedzīvotāju saikne ar valdību un iespaids par pastāvošo valdošo eliti. Ja iedzīvotāji neuzskata, ka valdība spēj pietiekami adekvāti sadalīt valsts budžetu, pieņemt lēmumus par darba devēju aizsardzību gan darba tirgū, gan gadījumos, kad ir nepieciešams izstāties no darba tirgus uz laiku, tad motivācija piepūlēties un maksāt nodokļus ir daudz zemāka nekā gadījumos, kad iedzīvotāji ir pārsvarā apmierināti ar valdības darbu. Tomēr tas, cik ļoti samazināsies vai paaugstināsies nodokļu maksāšana, ir zināmā mērā atkarīgs no sabiedrības mentalitātes. Jo lielāks negatīvisms valdīs sabiedrībā, jo vairāk tas ietekmēs indivīda darbības.

3. DARBA ALGAS APRĒĶINS UN PROGNOZES

3.1. Darba algas aprēķins

Piemērs 1.

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Darba alga bruto | 650 EUR |
| Algas nodokļu grāmatiņa | Ir |
| Apgādājамie | 0 |
| Nostrādāto dienu skaits 2016.g. martā | 21 |

Neto darba algas aprēķins:

- 1) $650 \times 10.5\% = 68.25 \text{ €}$ (DŅ VSAOI daļa)
- 2) $650 \times 23.59\% = 153.34 \text{ €}$ (DD VSAOI daļa)
- 3) $650 - 75 - 68.25 = 506.75 \text{ €}$ (Ienākumi no kura aprēķina IIN)
- 4) $506.75 \times 23\% = 116.55 \text{ €}$ (IIN maksājamā daļa)
- 5) $650 - 116.55 - 68.25 = 465.20 \text{ €}$ (Neto ienākumi)

Bez algas nodokļu grāmatiņas:

- 3) $650 - 68.25 = 581.75 \text{ €}$ (Ienākumi no kura aprēķina IIN)
- 4) $581.75 \times 23\% = 133.80 \text{ €}$ (IIN maksājamā daļa)
- 5) $650 - 68.25 - 133.80 = 447.95 \text{ €}$ (Neto ienākumi)

Redzams, ka nodokļos aiziet 184.80 eiro, kas ir gandrīz 28% no saņemamās darba algas. Gadījumā, ja darbinieks nav nodevis algas grāmatiņu, viņam jāmaksā 202.05 eiro, kas ir 31% no darba algas, tā tad faktiskais ieguvums no darba algas grāmatiņas, pie noteikuma, ka nav apgādājамie ir 3%. Pie minimālās darba algas šī starpība pieaugtu līdz aptuveni 5%, proti, nodokļos tiktu samaksāti 26.4% algas ar algas nodokļu grāmatiņu un 31% bez tās. Savukārt pie bruto darba algas 1500 eiro šī starpība sarūk līdz aptuveni 1%, attiecīgi ar algas nodokļu grāmatiņu nodokļos samaksās 449.03 eiro jeb 29.9%, bet bez 466.28 eiro jeb 31%.

Tā kā piemērojas neapliekamais minimums, šī nodokļos samaksātā summa ir mazāka, nekā bez algas nodokļu grāmatiņas, bet tieši šī statistika var pamudināt cilvēkus saņemt naudu aploksnēs, jo vairāk nekā ceturtdaļa algas, aiziet valstij.

Piemērs 2.

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Darba alga bruto | 650 EUR |
| Algas nodokļu grāmatiņa | Ir |
| Apgādājамie | 1 |
| Nostrādāto dienu skaits 2016.g. martā | 21 |

- 1) $650 \times 10.5\% = 68.25 \text{ €}$ (DŅ VSAOI daļa)
- 2) $650 \times 23.59\% = 153.34 \text{ €}$ (DD VSAOI daļa)
- 3) $650 - 75 - 175 - 68.25 = 331.75 \text{ €}$ (Ienākumi no kura aprēķina IIN)
- 4) $331.75 \times 23\% = 76.30 \text{ €}$ (IIN maksājamā daļa)
- 5) $650 - 76.30 - 68.25 = 505.45 \text{ €}$ (Neto ienākumi)

Bez algas nodokļu grāmatiņas alga saglabāsies iepriekš parādītā piemēra līmenī, tas ir, 447.95 eiro, kas ir 69% no darba algas. Pie algas nodokļu grāmatiņas esamības un viena apgādājamā, nodokļos tiek samaksāti 144.55 eiro, kas ir 22% no bruto darba algas. Secinājums ir, ka ir izdevīgi, ja ir apgādājamie, darba ņēmēji ar apgādājamo saņem pie viena apgādājamā par 6% lielāku algu nekā tie, kam apgādājamo nav. Turklāt, jo vairāk apgādājamo, jo proporcionāli lielāka aug alga, pie diviem apgādājamajiem neto alga būs 545.70 eiro, bet pie 3 jau 568.70 eiro. Nevienā no Eiropas valstīm neapliekamais minimums nav zemāks par nodokļu atvieglojumiem par apgādājamajiem, šādā situācija ir tikai Latvijā.¹ Ja salīdzina 2015.gada atvieglojumu 165 eiro apmērā, ar šī gada 175 eiro atvieglojumu, tad caurmērā bruto alga pieaug par vidēji 2 eiro.

Piemērs 3. (Solidaritātes nodoklis)

| | |
|---------------------------------|-------------|
| Darba alga 2016. gadā, bruto | 50400 EUR |
| Algas nodokļu grāmatiņa | Ir |
| Apgādājamie | 0 |
| Nostrādāto dienu skaits 2016.g. | Visas (253) |

- 1) $50400 \times 10.5\% = 5292 \text{ €}$ (DŅ VSAOI daļa)
- 2) $48600 \times 10.5\% = 5103 \text{ €}$ (Maksimālais VSAOI par gadu)
- 3) $5292 - 5103 = 189 \text{ €}$ (Pārmaksa)

Līdz 2016. gadam pārmaksu varēja saņemt atpakaļ no VSAA, tā tad šajā gadījumā darbinieks varētu saņemt 189 eiro atpakaļ nākamā gada sākumā, līdz ar solidaritātes nodokļa ieviešanu, šīs atmaksas vairs netiks sniegtas. No vienas puses varētu domāt, ka darbiniekiem ar lielām algām, liek maksāt lielākus nodokļus par lielāku algu saņemšanu, bet šāda sistēma ir daudzās valstīs, kur ieviesti progresīvie darba algas nodokļi. No otras puses arī ir jāsaprot, ka nodokļu slogs minimālās algas saņēmējam un lielas algas saņēmējam ir neproporcionāls. Šī sistēma arī daudz neko nemainīs, pat ar to faktu, ka tiek ieviests diferencētais minimums. 2016. gada februārī Eiropas komisijas Latvijas vispārējais novērtējums “Europe 2020”

¹Tvnet. FM: Diferencētais neapliekamais minimums motivēs deklarēt ienākumus un iesaistīties darba tirgū. Pieejams: <http://financenet.tvnet.lv/viedokli/573768-fm-diferencetais-neapliekamais-minimums-motives-deklaret-ienakumus-un-iesaistities-darba-tirgu> [skatīts 20.12.2015]

ietvaros norāda, ka Latvijai būtu jāpievēršas lielā nodokļu sloga novēršanas iedzīvotājiem ar mazām algām. Komisija norāda, ka Latvija pilnībā neizmanto iespējas palielināt patēriņa, dabas resursu un īpašuma nodokļus.

Lai nostabilizētu nodokļu sistēmu, nāktos ieviest progresīvās nodokļu likmes, kas izlīdzinātu nevienlīdzību darba ņēmēju vidū. Tomēr, spriežot pēc pašreizējās situācijas valstī un darba algas kultūras, jāsaprot, ka solidaritātes nodoklis varētu izgāzties, jo lielo algu saņēmēji izvēlēties savas oficiālās algas samazināt, pārējo algas daļu, izmaksājot dividendēs vai arī vienkārši, noslēps kādā citā veidā.

Progresīvie nodokļi strādā valstīs, kur algas jau ilgu laiku ir samērā lielas, kā arī iedzīvotāji jūt ieguvumu no nodokļu maksāšanas, bet Latvijā situācija ir nedaudz savādāka, daudzi iedzīvotāji neuzticas valdībai un neredz vajadzību maksāt nodokļus, jo tā vai tā īsti neko negūst atpakaļ. Tas ir, izglītību vēl aizvien nevar pilnvērtīgi iegūt, nemaksājot naudu, laba ārsta pakalpojumi arī ir bieži vien par maksu, jo uz gada beigām beidzas valsts apmaksātās vietas vai ir jāgaida garās rindās.

3.2 Darba algas prognozes

TNS veiktajā pētījumā no 2016. gada janvāra atklājas, ka darbinieku vēlamā darba alga stipri pārsniedz esošo vidējo līmeni valstī. Pētījumā piedalījās aptuveni 700 respondentu, kuri kā pieņemamu samaksu, pēc nodokļiem, uzskatīja 1122 eiro mēnesī. TNS noskaidroja, ka atalgojums līdz 600 eiro neto būtu apmierinošs sievietēm, darba ņēmējiem bez augstākās izglītības, tirdzniecības nozarē strādājošiem, un darba ņēmējiem ar zemāku atalgojumu (ap 500 EUR), salīdzinot ar pārējiem respondentiem, kā arī mikro uzņēmumu darbiniekiem un darbiniekiem, kas nestrādā pilnu darba nedēļu.¹

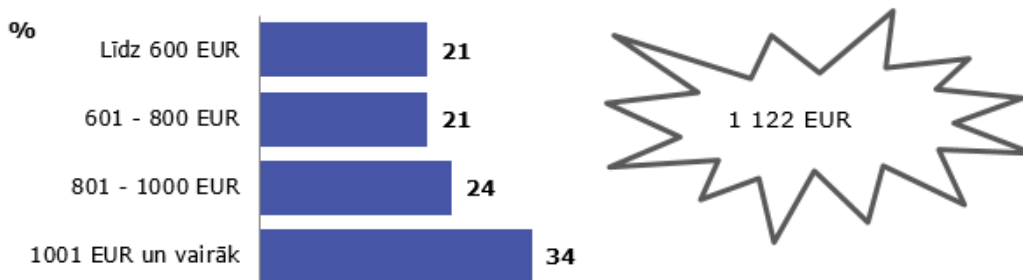
Savukārt, darba algu virs 1001 eiro vēlas saņemt darba ņēmēji ar augstāko izglītību, vīrieši, darbinieki ar samērā lielu atalgojumu (700 EUR), tie kuri strādā 41 stundu darba nedēļu un virs, Rīgā un Pierīgas rajonos dzīvojošie, kā arī lielo uzņēmumu darbinieki.²

¹ TNS Latvija. Vēlamā vidējā mēnešalga "uz rokas" būtiski pārsniedz vidējo algu valstī. Pieejams: <http://www.tns.lv/?lang=lv&fullarticle=true&category=showuid&id=4966> [skatīts 03.05.2016]

² Turpat, [skatīts 03.05.2016]

Latvijas darba ņēmēju vēlamā mēnešalga pēc nodokļu nomaksas

Domājot par Jūsu pašreizējo amatu un darbības jomu – kāda mēnešalga pēc nodokļu nomaksas Jūs apmierinātu?



Bāze: Darba ņēmēji, n=701 (izslēgtas ekstrēmās vērtības).

Dati: TNS, 2016.

3.1. att. Latvijas darba ņēmēju vēlamā neto darba alga 2016. gada janvārī¹

Tabula 3.1.

Strādājošo vidējā darba samaksa Latvijā no 2010. – 2015. gadam²

| | Bruto | | | Neto | | |
|-----------------------------|---------|-----------------------|-------------------|---------|-----------------------|-------------------|
| | Euro | | | Euro | | |
| | PAVISAM | Sabiedriskajā sektorā | Privātajā sektorā | PAVISAM | Sabiedriskajā sektorā | Privātajā sektorā |
| 2010/1.-4.ceturksnis (gads) | 633 | 669 | 608 | 450 | 476 | 433 |
| 2011/1.-4.ceturksnis (gads) | 660 | 701 | 636 | 470 | 495 | 456 |
| 2012/1.-4.ceturksnis (gads) | 685 | 732 | 658 | 488 | 515 | 474 |
| 2013/1.-4.ceturksnis (gads) | 716 | 766 | 689 | 516 | 542 | 501 |
| 2014/1.-4.ceturksnis (gads) | 765 | 813 | 741 | 560 | 585 | 548 |
| 2015/1.-4.ceturksnis (gads) | 818 | 855 | 799 | 603 | 620 | 594 |

Avots: CSB mājaslapa. Darba samaksa: Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa ceturkšņiem un no gada sākuma.

Kā redzams tabulā, tad vidējā darba samaksa valstī 2015. gadā sasniedza aptuveni 820 eiro bruto un attiecīgi 603 eiro neto. Iepriekš minētie TNS dati nosaka, ka 58% respondentu vēlas algu, kas būtu virs neto vidējās darba algas līmeņa, patiesībā, šis līmenis varētu būt lielāks. Tā kā 21% respondentu ir atbildējuši, ka vēlas savu neto darba samaksu redzēt 601 – 800 eiro robežās, var spekulēt, ka vismaz puse vai vairāk no šiem respondentiem vēlas redzēt savu darba algu virs 603 eiro līmeņa. Tā tad virs 70 % aptaujāto vēlas algu, kas ir lielāka par vidējo algu valstī.

Vidēji neto darba alga no 2010. gada līdz 2015. gadam ir augusi par 6% gadā, kas nozīmē, ka darba algu 1122 eiro apmērā varētu sasniegt 2026. gadā, ja pieņem, ka nemainīsies neviens no faktoriem, kas varētu ietekmēt darba samaksu.

¹ Turpat, [skatīts 03.05.2016]

² CSB. CSB mājaslapa. Darba samaksa: DS03. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa ceturkšņiem un no gada sākuma. Pieejams:

http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociale/Sociale_isterm_dsamaksa/DS0030c_euro.px/table/tableViewLayout_1/?rxid=89fa53c2-5ff7-456f-aae4-c4274cf3b2aa [skatīts 03.05.2016]

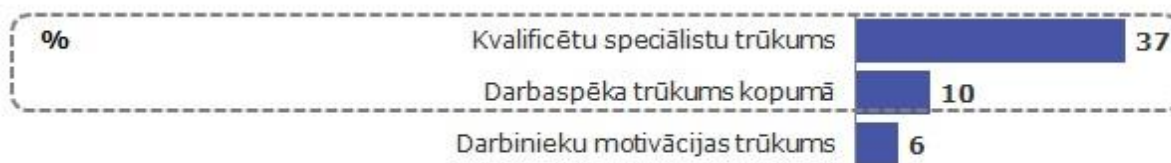
Iespējamā vidējā neto daba alga Latvijā pie pieauguma 6% gadā

| Gads | 2016 | 2017 | 2018 | 2019-2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------------------------|------|------|------|-----------|------|------|------|
| Iespējamā vidējā neto alga, EUR | 639 | 678 | 718 | ... | 1080 | 1145 | 1213 |

Avots: Autores aprēķini, par pamatu ņemot CSB 2015. gada vidējo darba samaksu

Bet šāds rezultāts ir pārāk nekonkrēts, jo jāsaprot, ka algas nodokļu sistēma mainās gandrīz katru gadu, atvieglojumus palielina vai samazina, kā arī nevar izslēgt kādu neparedzētu situāciju iestāšanos. Tomēr samērā droši var teikt, ka respondentu nosauktais vēlamais darba algas līmenis būs iespējams aptuveni pēc 10 gadiem, bet sasniedzot šo līmeni, iedzīvotāju vēlmes jau atkal būs stipri mainījušās, līdz ar to darba ņēmēji nekad nebūs apmierināti ar savu darba algu. Tas ir skaidrojams ar to ka vēlmes dzīves laikā mainās, pieaug vai samazinās. Mainoties ekonomiskajai situācijai, darba ņēmēji piemērojas, tomēr to vēlmes nekad nebūs piepildītas, Maslova vajadzību teorija nosaka, ka cilvēks nekad nebūs pilnībā apmierināts, tādējādi sekmējot viņa motivētu darbību.

Kādi pašlaik Jūsu uzņēmumā ir galvenie izaicinājumi saistībā ar darba spēku?



Bāze: Darba devēji, n=530.

Dati: TNS, 2014.

3.2. att. Latvijas darba devēju izaicinājumi saistībā ar darbaspēku 2014. gadā¹

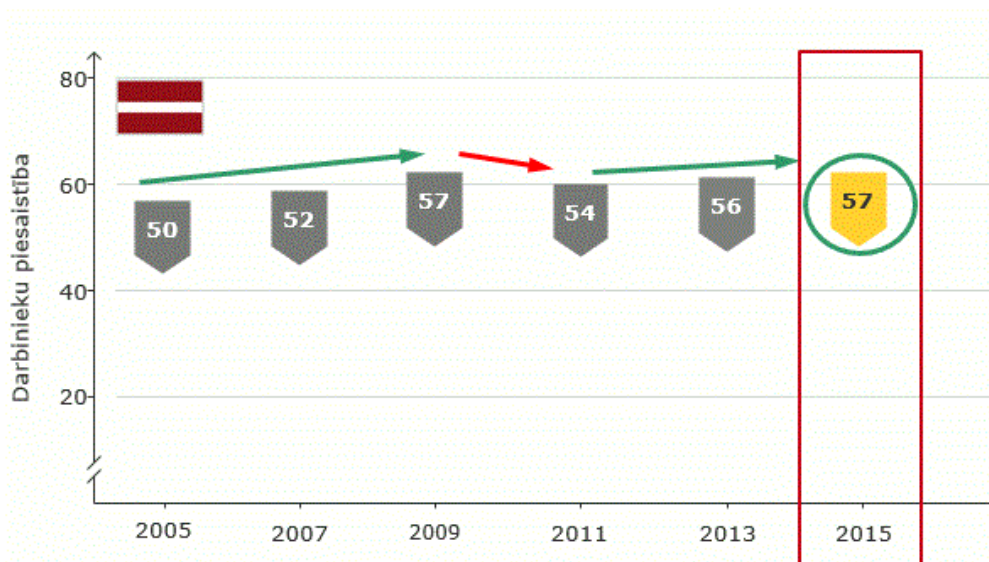
Liela daļa aptaujāto darba devēju atzina to, ka kvalificētu speciālistu trūkums ir liela problēma, tas savukārt novedīs pie tā, ka darba alga augs, kas arī notika gan privātajā, gan valsts sektorā. Tas nozīmē to, ka tikmēr kamēr kvalificētu darba ņēmēju trūks, darba alga pieaugs ar katru gadu, bet vai par 6% vai vairāk, tas jau ir atkarīgs no daudziem faktoriem. Tā kā dzimstības līmenis Latvijā nepārsniedz vēlamo aptuveni 2 bērni uz 1 sievieti, nākotnē, ja šis līmenis dramatiski nepalielināsies, būs tā pati problēma – darbinieku trūkums, kas liks darba algai kāpt, kas balstās uz piedāvājuma – pieprasījuma modeli, tie darba devēji, kas spēs piedāvāt labas algas, iegūs kvalificētus darbiniekus, tie kuri nespēs, nevarēs aizpildīt visus posteņus uzņēmumā. Tas sasaucas ar to, ka darbinieks izvēloties darbu vispirms aplūkos uzņēmumu sludinājumus, kuri piedāvā vislielākās darba algas.

¹ TNS. Aktuālās darba tirgus tendences 2015.gadā. Pieejams:

http://www.tns.lv/newsletters/2015/43/?category=tns43&id=pp_darba_tirgus_tendences [skatīts 04.05.2016]

3.3 Darbinieku piesaistības indekss un darba maiņas iemesli

TNS 2015. gada pētījums parāda, ka Latvijā ir pozitīva tendence darbinieku piesaistības rādītājam, tas nozīmē, ka darba ņēmēju lojalitāte saviem darba devējiem paaugstinās.



Bāze: visi strādājošie, 2005: n=407; 2007: n=461; 2009: n=441; 2011: n=391; 2013: n=459; 2015: n=457.

Dati: TNS, 2005 – 2015.

3.3.att. Darbinieku piesaistība Latvijā: TRI*M indeksa dinamika no 2005. – 2015. gadam¹

Kā redzams attēlā 3.3., darbinieku piesaistība 2015. gadā sasniedza pirmskrīzes periodu, tas var būt izskaidrojams ar labvēlīgākiem darba apstākļiem, iedzīvotāju pieradumu pie darba un tā novērtēšanu pēc krīzes. Tomēr, lai gan daudzi darbinieki pozitīvi novērtē savus darba devējus, ir ļoti daudzi darbinieki, kas izvēlētos pamest darbu, ja vien tiem piedāvātu augstāku samaksu.

¹ TNS. Latvijā iezīmējas pozitīva darbinieku piesaistības rādītāja dinamika. Pieejams: http://www.tns.lv/newsletters/2015/44/?category=tns44&id=pp_darbinieku_piesaistiba [skatīts 03.05.2016]

Iemesli aiziet no pašreizējā darba

Lūdzu, norādiet trīs galvenos iemeslus, kāpēc Jūs aizietu no darba?



Bāze: darba ņēmēji, n=635.

Dati: TNS, 2014.gada novembris.

3.4.att. Darba pamešanas iemesli Latvijā 2014. gada nogalē¹

Kā 2. nodaļā jau minēts, liela daļa darbinieku motivācijas problēmu var tikt atrisināta ar palielinātu atalgojumu, kas parādās arī Latvijas apstākļos. Kā redzams attēlā 3.4., 63% no aptaujātajiem 635 respondentiem aizietu no darba, ja atrastu darba vietu, kur piedāvātu lielāku atalgojumu. Tas nozīmē, ka uzņēmumiem būtu jāpadomā par to kā saglabāt savus darbiniekus. 2. nodaļā tika runāts par darba samaksas motivējošo ietekmi uz darbinieku saglabāšanu un piesaistīšanu. Latvijas darba tirgus apstākļos, kad darbinieku piesaistīšana un noturēšana ir problēma, uzņēmumiem jāpārskata to darba samaksu sistēma, un ja nav iespējams palielināt algas, tad jācenšas motivēt darbinieki ar cita veida bonusiem. Kā parādīts aptaujā, trešā galvenā problēma ir slikti darba apstākļi, kurus darba devēji varētu censties uzlabot.

Latvija arī pēc 2014. gada Eirobarometra pētījumiem parāda, ka 47 % iedzīvotāju uzskata darba apstākļus par ļoti labiem, tomēr tikpat liels skaits ar respondentiem tos uzskata par ļoti sliktiem. Vidējais ES līmenis nosaka, ka 53% uzskata, ka darba apstākļi ir ļoti labi. Tomēr viena ceturtdaļa respondentu uzskata, ka darba apstākļi Latvijā ir uzlabojušies pēdējo piecu gadu laikā.²

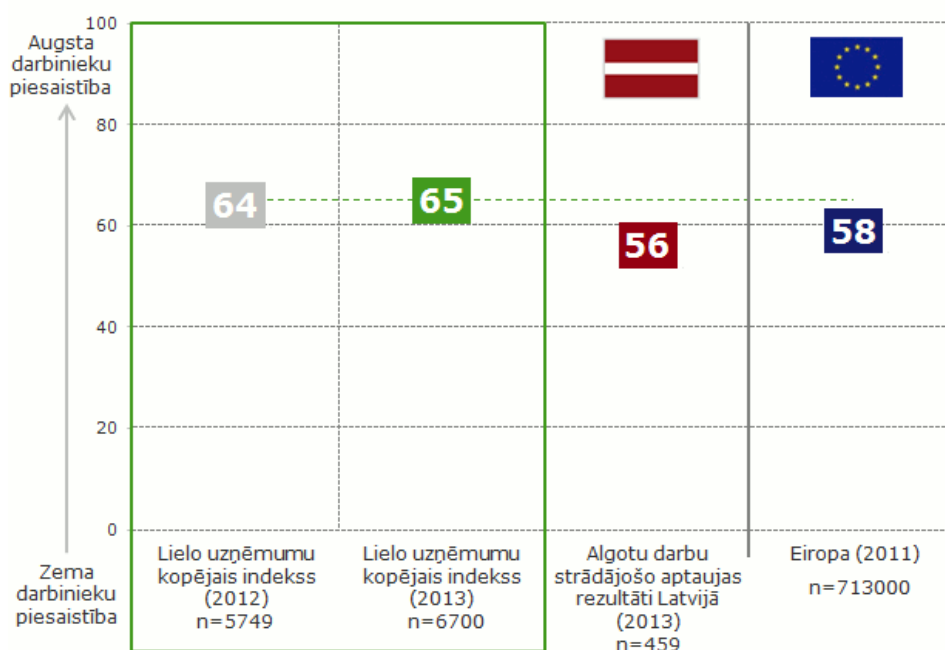
Tas arī attēlojas piesaistības indeksā, pa pēdējiem pieciem gadiem tas ir kāpis no 54 uz 57, lai gan izmaiņas ir minimālas, bet tomēr parāda, ka darba vide Latvijā uzlabojas.

¹ TNS. Viens no četriem darbiniekiem apsver iespēju mainīt pašreizējo darbu. Pieejams: <http://www.tns.lv/?lang=lv&fullarticle=true&category=showuid&id=4821> [skatīts 03.05.2016]

² European Commission. Flash Eurobarometer 398: Working Conditions. 2014. Pieejams: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf [skatīts 04.05.2016]

Darbiniekiem tas nozīmē patīkamu darba vidi un vēlmi strādāt kādā konkrētā uzņēmumā ilgāku laiku, savukārt darba devējiem tas nozīmē, ka būs retāk jāmeklē jauni darbinieki slikto darba apstākļu dēļ, tādējādi novēršot pārāk lielu kadru mainību.

Darbinieku piesaistības rādītājs Latvijas lielajos uzņēmumos



Bāze: Latvijas lielo uzņēmumu darbinieki, 2013: n=6700; 2012: n=5749.

*Piezīme: Latvijas strādājošo 2013.gada pētījuma rezultāti

Dati: TNS, 2012 un 2013.

3.5. att. Darbinieku piesaistības rādītājs Latvijas lielajos uzņēmumos 2012. un 2013. gadā¹

Kā redzams attēlā 3.5. Latvijas lielo uzņēmumu darbinieku piesaistība ir augstāka par Latvijas vidējo līmeni. 2013. gadā piesaistības indekss lielajiem uzņēmumiem bija 65, savukārt 2012. gada dati rāda, ka tas bijis 64.² To varētu skaidrot ar to, ka darbinieki uzskata, ka lielajos uzņēmumos ir lielāka stabilitāte un tie beidz savu darbību daudz retāk nekā maza izmēra uzņēmumi, iespējams arī bonusi un cita veida atlīdzības ir daudz labākas nekā tās, ko var piedāvāt mazi vai vidēji uzņēmumi. Lieliem uzņēmumiem ir arī personālvadības nodaļas, kas spēj veidot sabalansētas programmas, kas ir vērstas uz darbinieku motivāciju.

Tomēr jādomā, ka mazie un vidējie uzņēmumi pārsvaru pār lielajiem uzņēmumiem var gūt tieši darba vides jomā, jo uzņēmumos nav tik daudz cilvēku, līdz ar to sabalansēt darba vidi ir vienkāršāk. MUV bieži vien nav savas personāla speciālista, bet ja darba devējs ir ieinteresēts motivēt darbiniekus, tad tas būtu iespējams. Pie tam mazs darbinieku daudzums nozīmē to, ka darba devējs varēs personalizēt motivācijas līdzekļus katram darbiniekam, lai katrs spētu pēc iespējas efektīvāk strādāt. Zemais vispārējais piesaistības līmenis varētu būt

¹ TNS. Lielo uzņēmumu darbinieku piesaistība saglabājas augstāka nekā Latvijas strādājošo vidū kopumā.

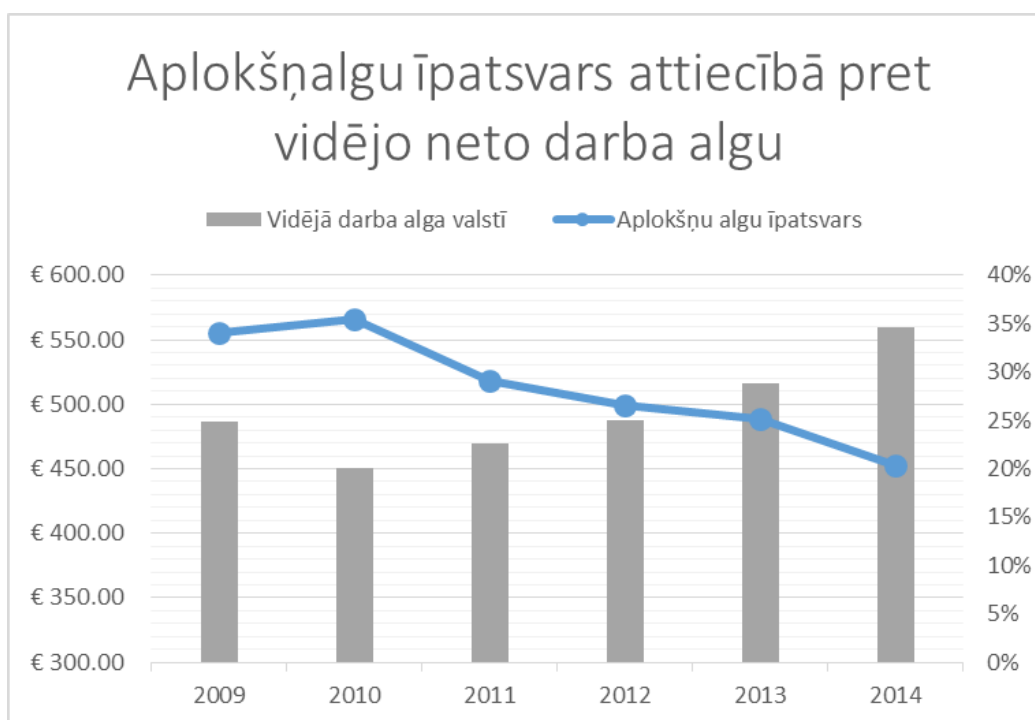
Pieejams: http://www.tns.lv/newsletters/2014/40/?category=tns40&id=pp_lielie_uznemumi [skatīts 04.05.2016]

² Turpat, [skatīts 04.05.2016]

skaidrojams ar to, ka MUV vadītāji neuzskata, ka darbinieku motivācijai ir pārāk liela nozīme, lai sasniegtu uzņēmuma mērķus.

3.4 Nodokļu saistība ar vidējo darba algu valstī

Ēnu ekonomika ir vēl aizvien liela problēma Latvijā, pēc A. Saukas un T. Putniņa 2015. gada pētījuma, ēnu ekonomikas līmenis 2014. gadā bija 23.5% no IKP, kas vēl aizvien ir lielākais starp visām Baltijas valstīm. Kā arī pārsniedz Eiropas līmeni par vismaz 5 % punktiem. Lai gan īsto ēnu ekonomikas apjomu noteikt nav iespējams, tomēr Sauka un Putniņš aprēķināja aptuveno ēnu ekonomikas līmeni pēc ienākumu metodes, kas nosaka, ka IKP aprēķina kā summu no kopējiem personīgajiem ienākumiem un kopējiem korporatīvie (uzņēmumu) ienākumiem.¹



3.6. att. Aplokšņalgu īpatsvars attiecībā pret neto darba algu Latvijā 2009 – 2014. gadam

Avots: Autores veidots balstoties uz Putnins J. T., Sauka A. Shadow Economy Index for the Baltic States. 2015

A. Sauka un T. Putniņš atsevišķi izdalīja vairākus faktorus, kas ietekmē ēnu ekonomikas veidošanos, viens no tiem bija aplokšņu algas, 2014. gadā aplokšņu algu līmenis bija 20.3%, kas salīdzinot ar krīzes periodu ir sarucis par vairāk nekā 10%. No 2010. gada ir vērojama sakarība, ka jo lielākas ir neto darba algas, jo mazāks ir “aplokšņu” algu līmenis. Skaidrojums tam ir vispārējais dzīves līmeņa pieaugums un tas savukārt parāda to, ka darba

¹ Putnins J. T., Sauka A. Shadow Economy Index for the Baltic States. 2015. Pieejams: https://www.researchgate.net/profile/Arnis_Sauka/publication/276265946_Shadow_Economy_Index_for_the_Baltic_States_2009-2014/links/555350a908ae6fd2d81e9a61.pdf [skatīts 04.05.2016]

ņēmēji un darba devēji pie pašreizējās situācijas vairs neizvairās tik ļoti slēpt ienākumus, kurus būtu jāapliek ar nodokli. Protams, savu ieguldījumu devis arī tas, ka VID pastiprināti pievērš uzmanību darbinieku ienākumu slēpšanai, tomēr jādomā, ka mājsaimniecību ienākumu palielināšanās dod lielu ieguldījumu “aplokšņu” algu līmeņa mazināšanai. Ja iedzīvotāji jūt, ka pēc nodokļu nomaksas viņi iegūst pietiekamus līdzekļus sava vēlamā dzīves līmeņa nodrošināšanai, viņi līdz ar to izjūt mazāku pretestību uzrādīt lielākus ienākumus un maksāt lielākus nodokļus.

Lai gan aplokšņu algas rada zināmu iztrūkumu valsts budžetā, tomēr nevarētu teikt, ka tas ir pats lielākais ļaunums. Darba ņēmēji un darba devēji, kuri piekopj “aplokšņu” algu sistēmu, lai gan nesamaksās 23% IIN un 34.5% VSAOIE, tomēr tērējot šos papildus ienākumus, atgriezīs daļu naudas budžetā. Piemēram, ja darba ņēmējs saņem 200 eiro algu aploksnē viņš nedomaksās aptuveni 62 eiro nodokļos, bet ja pieņem, ka šī nauda tiks izlietota preču un pakalpojumu iegādei, kurus apliek ar 21% PVN, atgriezīs valstij 42 eiro caur PVN.

Protams, valstij būtu labāk saņemt gan šos 62 eiro un attiecīgi summu par PVN no iegādātajām precēm, tomēr ja jāizvēlas vai valsts saņems vismaz 42 eiro vai neko, tad izvēle, protams, ir acīmredzama.

“Aplokšņu” algu fenomens varētu būt arī daļēji veidojies, jo darba devēji vēlas noturēt kvalificētus speciālistus, bet nevēlas vai nevar apmaksāt nodokļus no šīs “piemaksas”. Tomēr darba devējiem, kas piekopj šo sistēmu būtu jāsaprot, ka šī sistēma nodara pietiekamus zaudējumus budžetam, jo papildus nauda varētu tikt ieguldīta sociālajā sistēmā, novirzīta uz mērķiem, kas uzlabotu valsts sociālo un ekonomisko vidi.

Likuma grozījumi, kas paredz sodus par aplokšņu algu izmaksāšanu, nav pats efektīvākais veids kā cīnīties ar šādiem darba devējiem. Šāda sistēma nenovērš problēmas iemeslus, daudz efektīvāk būtu saplānot nodokļu sistēmu tā, lai būtu mazāka vēlme nemaksāt nodokļus no darba algām. Protams, jāņem vērā, ka šāda algu maksāšanas sistēma uzņēmumā ir arī atkarīga no darba devēju un darba ņēmēju uzskatiem par nodokļu izlietojumu, attieksmi pret valsts nodokļu sistēmu un zināmā mērā arī valsts aparātu. Jo mazāka ticība nodokļu efektīvai izlietošanai, jo mazāka vēlme maksāt nodokļus. Nevar arī izslēgt citus ar uzņēmējdarbību saistītus nodokļus un aspektus, kas palielina nemaksāšanas risku.

Secinājumi un priekšlikumi

Secinājumi

- 1) Darba samaksa un darba alga nav savstarpēji aizstājami termini. Kad tiek runāts par algu, tad jāizmanto jēdziens darba alga, bet runājot par darba algu un prēmijām, cita veida atlīdzībām, jālieto termins darba samaksa.
- 2) Vienāda fiksēta minimālā stundas likme visiem mēnešiem var būt neizdevīga darba devējam, jo dažos mēnešos nostrādāto stundu skaits ir mazāks, tā tad faktiski darba devējs samaksā darbiniekam vairāk nekā tam pienāktos.
- 3) Darba likumā tiek izdalītas 2 darba algas formas – laika un akordalga. Akordalgai kā paveidu var izdalīt gabaldarba algu un laika algas paveids ir mēnešalga.
- 4) VSAOI ir nodoklis, kas jāmaksā gan darba ņēmējam, gan darba devējam. Šis nodoklis ir vienīgais, kas jāmaksā darba devējam par darbinieka algošanu.
- 5) IIN ir viens no lielākajiem nodokļiem, kas jāmaksā darba ņēmējam, lai netiktu lieki maksāts vairāk nekā noteikts, vislabākajā situācijā ir darbinieki, kas iesniedz algas nodokļu grāmatiņu. Tie saņem par aptuveni 3% lielāku darba algu nekā tie, kas to nav iesnieguši, pie nosacījuma, ka darba ņēmējiem nav apgādājamo.
- 6) IIN pārmaksu var saņemt atpakaļ, aizpildot iedzīvotāju ienākumu deklarāciju. Var atgūt atpakaļ izdevumus 23% apmērā par zobārstniecības, ārstniecības un izglītības pakalpojumiem.
- 7) No 2016. gada tiek ieviestas izmaiņas nodokļu sistēmā – diferencētais minimums un solidaritātes nodoklis. Pārmaksāto neapliekamo minimumu varēs atgūt atpakaļ aizpildot VID deklarāciju.
- 8) Motivācija ir iekšējs dzinulis, kas liek cilvēkam darboties, lai tas piepildītu viņaprāt nepiepildītās vajadzības.
- 9) Motivācijas teorijas var sadalīt divās grupās - procesa un vajadzību teorijas. Vajadzību teorijas balstās uz pieņēmumu, ka cilvēka motivācija rodas no nepiepildītu vajadzību realizēšanas. Savukārt procesa teorijas ir balstītas uz pieņēmumu, ka cilvēku motivācija rodas no loģiskiem apsvērumiem, jo tie vēlas kaut ko iegūt.
- 10) Darba alga kā motivācijas faktors ir pārāk zemu novērtēts, tas ir viens no lielākajiem motivācijas faktoriem, aptaujājot darbiniekus jāņem vērā darbinieka izvairīšanos nosaukt naudu kā galveno motivējošo faktoru. Sastādot efektīvu darba samaksas modeli, darba ņēmēju var motivēt, lai tas darbotos efektīvā veidā un būtu lojāls uzņēmumam.

- 11) Naudai ir relatīva vērtība, kas ir atkarīga no cilvēka uzskatiem par to, no šī pieņēmuma izriet arī otrais novērojums - darba algas taisnīgums līdz ar to arī ir relatīvs.
- 12) Darba algas sistēmai jābūt veidotai ar konkrētiem mērķiem, lai tā motivētu darbinieku strādāt. Vajag noteikt kādam mērķim uzņēmums naudu izmanto - darbinieku piesaistīšanai, saglabāšanai vai darba snieguma novērtēšanai.
- 13) Ienākumu un aizstāšanas efekts noteiks kāda būs nodokļu ietekme uz darbinieka motivāciju. Tomēr kopumā nebūs drastiskas izmaiņas, ja darba algas nodokļus palielinās par pāris procentpunktiem.
- 14) Attieksme pret nodokļiem un to maksāšanu būs atkarīga no nodokļu atdeves, tas ir, cik lielā mērā darba devējs izmantos sociālā atbalsta sistēmu no valsts un kāda būs tās kvalitāte. Otrs faktors, kas to ietekmē ir kādā veidā no nodokļiem saņemtā summa tiks sadalīta, ja iedzīvotājus neapmierinās sadalījums, viņi būs mazāk motivēti tos maksāt.
- 15) Vēlamā vidējā neto darba samaksa stipri pārsniedz valstī esošo vidējo. Tā kā vidēji darba alga pieaug par 6% gadā, tad vēlamo līmeni - 1122 eiro, Latvijā, iespējams, sasniegs vairāk nekā pēc 10 gadiem, pie nosacījuma, ka visi darba samaksu ietekmējošie faktori paliks nemainīgi.
- 16) Liela daļa darba ņēmēju mainītu darbu, ja viņiem tiktu piedāvāts darbs ar lielāku atalgojumu, piesaistības indekss norāda, ka darba ņēmēji ir tikai daļēji lojāli saviem darba devējiem, tādēļ, ja darba ņēmējam piedāvās labāk apmaksātu darbu, viņš visdrīzāk to pieņems.
- 17) "Aplokšņu" algu līmenis ir saistīts ar vidējo darba samaksu valstī, jo lielāki ienākumi darba ņēmējiem pēc nodokļu nomaksas, jo mazāka iespējamība, ka tie izvēlēties slēpt savus ienākumus.

Priekšlikumi

1. Darba devējam darba samaksa uzņēmumā jāpiemēro darbinieka darbam un tai jābūt tādai, lai pēc iespējas vairāk motivētu darbinieku, kā arī darba devējam jāpadomā par to kādam mērķim darba samaksa tiks izmantota. Ja darbiniekam ir laika darba samaksa vai fiksēta mēnešalga, jāievieš produktivitāti palielinoši līdzekļi, piemēram, prēmijas vai dažādi ar naudu nesaistīti līdzekļi, kuru lielums un veids jāizvēlas atkarībā no uzņēmuma iespējām.
2. Saeimai jāievieš progresīvā IIN likme, jo pašreizējās izmaiņas, saistībā ar diferencēto neapliekamo minimumu, nav pietiekami, lai samazinātu nevienlīdzību. No 2016.gada ieviestais diferencētais neapliekamais minimums ir kā sākums progresīvai darba algas nodokļu sistēmai, iegūto pieredzi var piemērot, ieviešot progresīvo IIN likmi.
3. VID vairāk jāinformē iedzīvotāji par to, kā atgūt pārmaksātos nodokļus no valsts, ne tikai caur informācijas izvietojumu interneta vidē, bet gan arī laikrakstos un televīzijā. Daudzi iedzīvotāji šo informāciju nemaz nezina, jo ne visiem iedzīvotājiem ir pieeja pie interneta un ne visi arī zina par šādu iespēju. Tā kā no 1. janvāra tika ieviests diferencētais neapliekamais minimums, kas tiks atgūts caur IIN deklarācijas iesniegšanu, iedzīvotāju informētība šogad būtu it sevišķi jāpalielina.
4. Likumdevējiem vajadzētu ieviest lielāku nodokļu likmi īpašumiem, kuru vērtība ir virs 100 tūkstoši un nav vienīgais īpašums indivīdam, lai iedzīvotāji, kam ir lieli brīvās naudas līdzekļi, maksātu nodokļus, nevis tos slēptu. Solidaritātes nodoklis neatrisinās nevienlīdzības problēmu, jo ienākumus ir samērā vienkārši slēpt, bet īpašumus nevar tik vienkārši noslēpt.
5. Darba devējam jāveido tāda motivācijas sistēma uzņēmumā, lai darbinieki tiktu efektīvi motivēti veikt savus darba pienākumus, izpētot darbinieku darba uzdevumus, darba vidi un aptaujājot darbiniekus, vajag izveidot motivācijas sistēmu. Ņemot par pamatu kādu no motivācijas teorijām, tās vajadzētu kombinēt, lai novērstu kādus trūkumus, kas rodas, izmantojot tikai vienu teoriju.
6. Saeimai un VID cīņā “aplokšņu” algām vispirms jāsakārto nodokļu sistēma un nodokļu izlietojums, jāgarantē nodokļu izlietojuma caurredzamība, tā, lai lielākā daļa darba ņēmēju un darba devēju ar to būtu apmierināti, kā pēdējo līdzekļi pret “aplokšņu” algu sistēmas izmantošanu jāievieš sodi.

Literatūras saraksts

- 1) LR likums. Par iedzīvotāju ienākuma nodokli. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=56880> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 2) LR likums: Darba likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 3) LR likums: Par valsts sociālo apdrošināšanu. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=45466> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 4) LR MK noteikumi Nr.1 Noteikumi par neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķināšanai. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=279022> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 5) LR MK noteikumi Nr.656. Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu. Pieejams: <http://likumi.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 6) LR MK noteikumi Nr.665. Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi. 2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=259405> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 7) Augstākās tiesas Judikatūras nolēmumu arhīvs. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 7.aprila spriedums lieta Nr. SKC – 91.
- 8) Bauer T., Erdogan B. Organizational Behavior. Flat World Knowledge, Inc., 2009. 384p.
- 9) Buchbinder S.B., Shanks N.H. Introduction to Health Care and Management. Sudbury: Jones & Bartlett Learning, 1st. Edition, 2007. 450p.
- 10) Carr S.C., Hodgson M.R., Vent D. H., Purcell I.P. Pay diversity across work teams: doubly de-motivating influences? Journal of Managerial Psychology, Vol. 20 (5), 2005. p. 417-439
- 11) Crooks T. Motivation Theory: moving beyond Maslow. ELT Management Nr.23, 1997 March. p.18 – 20
- 12) Grebenko M. Darba likums un grāmatvedība. Rīga: Lietišķās indormācijas dienests. 2002. 120.lpp
- 13) Grebenko, M. Riņķdancis ap minimālo stundas tarifa likmi. Balance. Nr.20(368) 2015. 6.-9 lpp.

- 14) House R. J., Wigdor L. A. Herzberg's Dual-factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism. *Personnel Psychology* Volume 20, Issue 4, 1967. p.369-389
- 15) Lunenburg F.C. Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration* Vol 15, Nr. 1. 2011. p.1-6
- 16) Mattson M., Torbiorn I., Hellgren J. Effects of staff bonus systems on safety behaviors. *Human Resource Management Review*, Volume 24, 2014. p.17-30
- 17) OECD. *Employment Outlook*. OECD Publishing, Paris. 2005. 276 p.
- 18) OECD. *Employment Outlook*. OECD Publishing, Paris. 2015. 296 p.
- 19) Pardee R. L. Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. 1990. p.1-24
- 20) Rick S.I., Paolacci G., Burson K.A. Income Tax and Motivation to Work. Ross School of Business Working Paper. Nr. 1285, 2015. p.1-26
- 21) Rynes S.L., Gerhart B., Minette K.A. The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between What People Say and What They Do. *Human resource management* Vol 43 (4), 2004. p.381–394
- 22) Stiles P. The negative side of motivation : the role of shame. Working Paper Series 07/2008. Cambridge Judge Business School, Univ. of Cambridge. p.1-27
- 23) Stringer C., Didham J., Theivananthampillai P. Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 8 (2), 2011. p. 161 – 179.
- 24) Thozhur S.M., Riley M., Szivas E. Money attitudes and pay satisfaction of the low paid. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 (2), 2006. p. 163 – 172
- 25) Valsts ieņēmumu dienests. Metodiskais materiāls: Iedzīvotāju ienākuma nodokļa neapliekamā minimuma un atvieglojumu piemērošana. 2015. gads. 1-25.lpp.
- 26) Zaiceva J. Darba samaksa: Metodika un normatīvie akti. Rīga: SIA Mamuts. 2008. 208.lpp
- 27) Cofer C.N., Petri H.L. Motivation.
<http://datubazes.lanet.lv:3881/EBchecked/topic/394212/motivation> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 28) CSB. CSB mājaslapa. Darba samaksa: DS03. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa ceturkšņiem un no gada sākuma. Pieejams:
http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_isterm_dsamaksa/DS0030c_eur

o.px/table/tableViewLayout1/?rxid=89fa53c2-5ff7-456f-aae4-c4274cf3b2aa

[pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]

- 29) Dārziņa L. Piedāvā diferencētu un smagnēji administrējamu neapliekamo minimumu. Pieejams: <http://m.lvportals.lv/visi/likumi-prakse?id=273324> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 30) Economic Prognosis Centre. Darba samaksas un sociālo garantiju konkurētspēja Baltijas reģionā. 2014. gads. Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/darba_samaksas_un_socialo_garantiju_konkuretspeja_baltijas_rejona.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/darba_samaksas_un_socialo_garantiju_konkuretspeja_baltijas_rejiona.pdf) [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 31) European Commission. Flash Eurobarometer 398: Working Conditions. 2014. Pieejams: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 32) Furukawa K. Does Income Tax Actually Discourage Work: Model and Evidence from OECD Countries. <https://www.ucl.ac.uk/economics/undergraduate/module-list/furukawa.pdf> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 33) iFinances.lv Lemj par izmaiņām sociālajā apdrošināšanā. Pieejams: <http://ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/lemj-par-izmainam-socialaja-apdrosinasana/8996> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 34) iFinances.lv Minimālā mēneša darba alga 2016.gadā būs 370 eiro. Pieejams: <http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/minimala-menesa-darba-alga-2016-gada-bus-370-eiro/7567> [skatīts 20.12.2015]
- 35) iFinances.lv. Diferencēto neapliekamo minimumu ievieš ar 1.janvāri. Pieejams: <http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/diferenceto-neapliekamo-minimumu-ievies-ar-1-janvari/7613> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 36) iFinances.lv. Ieviesīs solidaritātes nodokli lielo algu saņēmējiem. Pieejams: <http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/ieviesis-solidaritates-nodokli-lielo-algu-sanemejiem> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 37) iFinances.lv. Kāds būs diferencētais neapliekamais minimums? Pieejams: <http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/kads-bus-diferencetais-neapliekamais-minimums/6960> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 38) iFinances.lv. Pieņemts Solidaritātes nodokļa likums. Pieejams: <http://www.ifinances.lv/raksti/aktuali/likumdosana/pienemts-solidaritates-nodokla-likums> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]

- 39) Kalēja, A. Darba samaksas formas un sistēmas. Pieejams:
<http://ifinances.lv/raksti/atbild-eksperts-arhivs/personals/darba-samaksas-formas-un-sistemas> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 40) Kupče M. Darba samaksa un darba alga – kas ir kas? Pieejams:
<http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/199979-darba-samaksa-un-darba-alga-kas-ir-kas/> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 41) Labklājības Ministrija. Minimālā darba alga. Pieejams:
<http://www.lm.gov.lv/text/2525> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 42) Latvijas tirdzniecības un rūpniecības katedra. LTRK ir kategoriski pret solidaritātes sociālo nodokli. Pieejams:
http://www.chamber.lv/en/news/ltrk_ir_kategoriski_pret_solidaritates_socialo_nodokli-386 [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 43) Linga, M. Vai vienam darbiniekam var piemērot gan akordalgu, gan laika algu? Pieejams: <http://ifinances.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/vai-vienam-darbiniekam-var-piemerot-gan-akordalgu-gan-laika-algu> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 44) LR Finanšu ministrija. Iedzīvotāju ienākuma nodoklis. Pieejams:
http://www.fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/ [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 45) LR Finanšu ministrija. Neapliekamais minimums un nodokļu atvieglojumi. Pieejams:
http://www.fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/neapliekamais_minimums_un_nodokla_atvieglrojumi/ [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 46) Mankiw N.G. I Can Afford Higher Taxes. But They'll Make Me Work Less. The New York Times. 2010. Pieejams:
http://www.nytimes.com/2010/10/10/business/economy/10view.html?_r=0 [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 47) Putnins J. T., Sauka A. Shadow Economy Index for the Baltic States. 2015. Pieejams:
https://www.researchgate.net/profile/Arnis_Sauka/publication/276265946_Shadow_Economy_Index_for_the_Baltic_States_2009-2014/links/555350a908ae6fd2d81e9a61.pdf [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]

- 48) Rutledge P.B. Social Networks: What Maslow Misses. Pieejams:
<https://www.psychologytoday.com/blog/positively-media/201111/social-networks-what-maslow-misses-0> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 49) Saksonova S. Lafēra līkne.
<http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=19904&chapterid=4267> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 50) Saksonova, S. Laika darba alga. Pieejams:
<http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=16802&chapterid=3475> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 51) SEB banka. Nodokļu atmaksa – papildu ienākumi. Pieejams:
<http://www.seb.lv/info/personigas-finanses/nodoklu-atmaks-papildu-ienakumi>
[pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 52) Smith N. Do Higher Taxes Make Us Work Less? Bloomberg View, 2014.
<http://www.bloombergvie.com/articles/2014-12-24/do-higher-taxes-make-us-work-less> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 53) Stone J. Generous welfare benefits don't discourage people from working, latest scientific evidence shows.
<http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/generous-welfare-benefits-dont-discourage-people-from-working-latest-scientific-evidence-shows-10149732.html>
[pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 54) Swedbank Finanšu institūts. Kādos gadījumos aizpildāma gada ienākumu deklarācija? Pieejams: <http://www.manasfinanses.lv/2014/06/04/gada-ienakumu-deklaracija-vid/> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 55) Swedbank. Nodokļu maksātājiem atgūt daļu iztērētā kļuvīs vēl ērtāk. Pieejams:
<https://www.swedbank.lv/zinas/02.03.2015/> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 56) TNS Latvija. Vēlamā vidējā mēnešalga “uz rokas” būtiski pārsniedz vidējo algu valstī. Pieejams:
<http://www.tns.lv/?lang=lv&fullarticle=true&category=showuid&id=4966> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 57) TNS. Aktuālās darba tirgus tendences 2015.gadā. Pieejams:
http://www.tns.lv/newsletters/2015/43/?category=tns43&id=pp_darba_tirgus_tendences [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 58) TNS. Latvijā iezīmējas pozitīva darbinieku piesaistības rādītāja dinamika.
Pieejams:

http://www.tns.lv/newsletters/2015/44/?category=tns44&id=pp_darbinieku_piesai_stiba [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]

- 59) TNS. Lielo uzņēmumu darbinieku piesaistība saglabājas augstāka nekā Latvijas strādājošo vidū kopumā. Pieejams:
http://www.tns.lv/newsletters/2014/40/?category=tns40&id=pp_lielie_uznemumi
[pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 60) TNS. Viens no četriem darbiniekiem apsver iespēju mainīt pašreizējo darbu. Pieejams:
<http://www.tns.lv/?lang=lv&fullarticle=true&category=showuid&id=4821> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 61) Tvnet. FM: Diferencētais neapliekamais minimums motivēs deklarēt ienākumus un iesaistīties darba tirgū. Pieejams: <http://financenet.tvnet.lv/viedokli/573768-fm-diferencetais-neapliekamais-minimums-motives-deklaret-ienakumus-un-iesaistities-darba-tirgu> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 62) Umbrasko, E. Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Pieejams:
<http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 63) Valsts Darba Inspekcija. Darba samaksa. Pieejams:
<http://www.vdi.gov.lv/lv/kampanas/sabiedribas-informesana/darba-ligums-drosaka-ritdiena/biezak-uzdotie-jautajumi/darba-samaksa/> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 64) Valsts ieņēmumu dienests. Nodokļa nomaksas kārtība. Pieejams:
<https://www.vid.gov.lv/default.aspx?tabid=8&id=853&hl=1> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 65) Valsts ieņēmumu dienests. Valsts ieņēmumu dienesta atgādinājums skolēniem, kas strādā vasarā, un viņu vecākiem. Pieejams:
<https://www.vid.gov.lv/default.aspx?tabid=7&id=15&oid=137478> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 66) Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Iemaksas. Pieejams:
<http://www.vsaa.gov.lv/lv/pakalpojumi/stradajosajiem/iemaksas> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]
- 67) Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Iemaksu likmes apmērs un sadalījums pa apdrošināšanas veidiem. Pieejams:

<http://www.vsaa.gov.lv/lv/pakalpojumi/stradajosajiem/iemaksas/iemaksu-likmes-apmers-un-sadalijums-pa-apdrosinasanas-veidiem> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]

68) Ziņu aģentūra LETA. Konceptuāli atbalsta uzņēmēju kritizētā solidaritātes nodokļa ieviešanu. Pieejams: <http://nra.lv/latvija/154465-konceptuali-atbalsta-uznemeju-kritizeta-solidaritates-nodokla-ieviesanu.htm> [pēdējo reizi skatīts 18.05.2016]

Dokumentārā lapa

Bakalaura darbs „Darba samaksa kā darbinieku motivācijas elements” izstrādāts LU Ekonomikas un vadības fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: (_____) Rita Matisāne
paraksts

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: M.ekon., lektora p.i. Maiga Kasale (_____)
paraksts

datums

Recenzents: Dr.ekon., as.prof. Inta Millere

Darbs iesniegts Akadēmisko programmu dekanātā _____
datums

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Anita Rudāja
(_____)
paraksts

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē
2016. gada “ _____ ”. _____ prot. Nr. _____.

Komisijas sekretāre: _____
Vārds, uzvārds

(_____)
paraksts