



Vai darba atļauju izsniegšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?

Rīga 2026



Latvijas Republikas
Valsts kontrole

Revīzijas ziņojums

19.08.2026.

Lietderības revīzija “Vai darba atļauju izsniegšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?”.

Vāka noformējumā izmantots attēls, kas 30.06.2026. radīts, izmantojot *OpenAI ChatGPT*.

Cienījamais lasītāj!

Imigrācija ir viena no sarežģītākajām tēmām, kurā savijas drošības, ekonomikas un politikas apsvērumi. Tādēļ ir svarīgi nošķirt dažādas ar migrāciju saistītās jomas un tās vērtēt atsevišķi. Robežkontrole ir vērsta uz nelikumīgas ieceļošanas novēršanu, patvēruma sistēma uz starptautiskās aizsardzības nepieciešamības izvērtēšanu, savukārt imigrācijas politika nosaka, ar kādiem nosacījumiem trešo valstu pilsoņi var likumīgi ieceļot, uzturēties un strādāt Latvijā.

Šī revīzija ir par trešo valstu darbaspēka piesaisti Latvijai. 2026. gada sākumā Latvijas darba atļaujas bija saņēmuši 15 177 trešo valstu pilsoņi jeb 16 % no visiem trešo valstu pilsoņiem ar tiesībām uz nodarbinātību. Ekonomikas ministrija prognozē, ka līdz 2040. gadam darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits Latvijā varētu sarukt par 9,4 %, savukārt iespējas būtiski palielināt vietējā darbaspēka piedāvājumu būs ierobežotas. Tāpēc revīzijā vērtējam, vai Latvijai ir skaidra pieeja ārvalstu darbaspēka piesaistei un vai sistēma spēj vienlaikus nodrošināt tautsaimniecības vajadzības un efektīvu darba atļauju izsniegšanu un kontroli.

Tautsaimniecības vajadzības un efektīva migrācijas kontrole nav pretmeti. Latvijas tiesību doktrīnā nozīmīgā tiesību filozofa Ronalda Dvorkina vērtību vienotības ideja mudina vērtības neuztvert kā neizbēgami konfliktējošas. Satversmes ievads paredz gan aizsargāt valsts drošību un latviešu kultūru, gan sekmēt labklājību. Taču Satversme nenosaka ārvalstu darbaspēka piesaisti un konkrētu modeli. Tā ir politiska izvēle.

Tāpēc arī Valsts kontrole nevērtē, vai Latvijai nepieciešams piesaistīt vairāk vai mazāk ārvalstu darbaspēka. Mūsu secinājums – valstij šī izvēle jāizdara skaidri, balstoties datos un darba tirgus prognozēs, un jāspēj to konsekventi īstenot. Revīzijā identificējam trīs galvenās problēmas.

Pirmkārt, Latvijai nav darba tirgus vajadzībās balstītas ārvalstu darbaspēka piesaistes stratēģijas. Piesaisti galvenokārt nosaka darba devēju pieprasījums, nevis koordinēta valsts

politika. Nav noteikts, kādās nozarēs un profesijās, kādā apjomā un no kurām valstīm Latvija vēlas darbaspēku piesaistīt, kā arī nav izveidoti mērķēti mehānismi šīs politikas īstenošanai.



Otrkārt, darba atļaujas saņemšanas process ir ilgs un grūti prognozējams, bet atsevišķi ierobežojumi nerasniedz iecerēto rezultātu. Stingrāks regulējums ne vienmēr nozīmē lielāku kontroli – precīzi un datus balstīti nosacījumi var vienlaikus mazināt riskus un administratīvo slogu.

Treškārt, esošā kontroles sistēma nepietiekami novērš darba atļauju izmantošanu neatbilstoši to mērķim. Nodarbinātības pamatu iespējams izmantot kā vienkāršāku ceļu uzturēšanās tiesību iegūšanai.

Migrācijas politikā vajadzīga teju juveliera precizitāte. Vienkāršu risinājumu nav, taču diskusiju un lēmumu pieņemšanu nedrīkst atlikt. Skaidras stratēģijas trūkumu nevar kompensēt ar sarežģītākām administratīvām procedūrām. Ja Latvijas darba atļauju sistēma kļūst nepievilcīga, darba devēji var izvēlēties trešo valstu pilsoņus norīkot uz Latviju no citām ES dalībvalstīm. Šādu norīkojumu skaits gada laikā pieaudzis par aptuveni 92 %. Ārvalstu darbaspēks Latvijā tādējādi nepazūd. Mainās tā piesaistes modelis un Latvijas budžets negūst darbaspēka nodokļu ieņēmumus.

Skaidra imigrācijas politika pati par sevi ir migrācijas kontroles instruments. Tās pamatā ir skaidra atbilde, ko Latvija vēlas, ko nevēlas un kā to panāks.

Pateicos revīzijas grupai par profesionālo un rūpīgo darbu, kā arī visiem, kuri revīzijas laikā dalījās ar informāciju, pieredzi un viedokli.

Cieņā

departamenta direktors Gatis Litvins

Saturs

Termini, saīsinājumi un skaidrojumi	5
Kopsavilkums	7
Galvenie secinājumi	7
Būtiskākie ieteikumi	10
Ziņojuma struktūra	11
Trešo valstu pilsoņu nodarbinātības rādītāji	12
1. Latvijā nav skaidras stratēģijas ārvalstu darbaspēka piesaistei	16
2. Darba atļaujas iegūšanas process nav savlaicīgs un prognozējams	21
2.1. Kopējo procesa ilgumu pagarina vairāki grūti prognozējami starpposmi	21
2.2. Informācijas sistēmu nesavienojamība rada atkārtotu dokumentu iesniegšanu un pārbaužu dublēšanos	26
2.3. Īss darba uzturēšanās atļaujas termiņš rada papildu administratīvo un birokrātisko slogu	28
3. Regulējuma prasības nesamērīgi apgrūtina ārvalstu darbaspēka piesaisti	32
3.1. NVA atzinums pagarina procesu, bet tā ietekme uz vietējā darbaspēka piesaisti ir neliela	32
3.2. Sezonas darbaspēka piesaisti iespējams vienkāršot	34
3.3. Latvijas prasības stimulē trešo valstu darbiniekus piesaistīt ar ES norīkojuma starpniecību	40
4. Regulējums un kontrole nenovērš darba atļauju izmantošanu neatbilstoši mērķim un nelegālo migrāciju	44
4.1. Nodarbinātības pamatu var izmantot kā vienkāršāku ceļu uzturēšanās tiesību iegūšanai	44
4.2. Ģimenes apvienošana nodarbinātības gadījumos nav pietiekami sasaistīta ar uzturēšanās pamata stabilitāti	48
4.3. Interviju retāka izmantošana pēc Migrācijas portāla ieviešanas var vājināt pieteikumu patiesā mērķa izvērtēšanu	49
4.4. Nav pietiekamas kontroles pār to, vai ārzemnieks uzsāk un turpina darbu pie uzaicinātāja	51
Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes	54
1. pielikums. Darba atļaujas iegūšanas process Latvijā	61
2. pielikums. Darba atļaujas iegūšanas ilguma noteikšana	64

Termini, saīsinājumi un skaidrojumi

Termins / saīsinājums	Skaidrojums
Ārzemnieks	Šajā ziņojumā, ja nav norādīts citādi, ar ārzemnieku saprot trešās valsts pilsoni. Šajā ziņojumā ar trešo valsti saprot valsti ārpus Eiropas Savienības, Eiropas Ekonomikas zonas un Šveices Konfederācijas.
Darba atļauja	Šajā ziņojumā ar darba atļauju apzīmē vīzā vai termiņuzturēšanās atļaujā piešķirtās tiesības uz nodarbinātību Latvijā pie konkrēta darba devēja uz konkrētu laiku. Šajā revīzijas ziņojumā ar darba atļauju apzīmē gan darba vīzu, gan darba uzturēšanās atļauju.
Darba tirgus tests	Procedūra, kurā pārbauda, vai konkrētu vakanci iespējams aizpildīt ar vietējo darbaspēku, pirms atļauj piesaistīt trešās valsts pilsoni.
Darba uzturēšanās atļauja	Termiņuzturēšanās atļauja, kas piešķirta ārzemniekam uz nodarbinātības pamata.
Darba vīza	Šajā ziņojumā ar darba vīzu apzīmē īstermiņa vai ilgtermiņa vīzu, ar kuru ārzemniekam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību Latvijā.
EEZ	Eiropas Ekonomikas zona
ES zilā karte	Termiņuzturēšanās atļauja, ko Latvijas Republikā vai citā Eiropas Savienības dalībvalstī izsniedz trešās valsts pilsonim, kurš tiek nodarbināts un par nolīgto samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā un kuram ir augstākās izglītības kvalifikācija vai augstākā profesionālā pieredze.
ID karte	Personas apliecība (personu apliecinošs dokuments).
Ielūgums	Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes apstiprināts dokuments, kurā uzaicinātais uzņemas Imigrācijas likumā noteiktās saistības attiecībā uz ārzemnieku, kuru viņš uzaicinājis uzturēties Latvijas Republikā (ar vīzu).
Ilgtermiņa vīza	Vīza, ko izsniedz uz laiku līdz vienam gadam saskaņā ar Imigrācijas likumā noteikto kārtību.
Izsaukums	Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes apstiprināts dokuments, kurā uzaicinātais uzņemas Imigrācijas likumā noteiktās saistības attiecībā uz ārzemnieku, kuru viņš uzaicinājis uzturēties Latvijas Republikā (ar uzturēšanās atļauju).
Īstermiņa vīza	Vienotā vīza, ko izsniedz uz laiku līdz 90 dienām 180 dienu periodā saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2009.gada 13.jūlija regulā Nr. 810/2009, ar ko izveido Kopienas Vīzu kodeksu (Vīzu kodekss), noteikto kārtību.
Migrācijas portāls	Elektronisks risinājums (pakalpojums) uzturēšanās atļaujas pieteikuma un tam pievienojamo dokumentu iesniegšanai, ko plānots ieviest no 2026. gada 1. novembra (izstrādā Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde).
Norīkotais darbinieks	Darba ņēmējs, kurš uz ierobežotu laiku veic darbu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā.

NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVA atzinums	Nodarbinātības valsts aģentūras sniegts atzinums atļaut ārzemnieka piesaisti konkrētai vakancei.
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija
Pastāvīgās uzturēšanās atļauja / PUA	Uzturēšanās atļauja, kas dod ārzemniekam tiesības pastāvīgi uzturēties un strādāt Latvijā.
Patiesais labuma guvējs / PLG	Fiziska persona, kura kontrolē juridisko personu vai kuras interesēs juridiskā persona darbojas.
PMLP	Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde
Sezonas darbs	Darbs, kas saistīts ar noteiktu sezonu vai gada periodu un kura veikšanai ārzemnieku Latvijā var nodarbināt ar sezonas darba vīzu.
Sezonas darba vīza	Vīza, kas trešo valstu pilsoņiem dod tiesības Latvijā veikt sezonas rakstura darbu. To izsniedz uz laiku līdz sešiem mēnešiem 12 mēnešu periodā.
Sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīms	Īpašs nodokļu režīms sezonas lauksaimniecības darbiem, kurā sezonas laukstrādnieka ienākumam piemēro atvieglotu nodokļa kārtību.
Terminu uzturēšanās atļauja / TUA	Uzturēšanās atļauja, kas ārzemniekam piešķirta uz noteiktu laiku.
Trešo valstu pilsonis / TVP	Persona, kura nav Eiropas Savienības, Eiropas Ekonomikas zonas valsts vai Šveices Konfederācijas pilsonis.
Uzņēmuma amatpersona	Šajā revīzijas ziņojumā ar uzņēmuma amatpersonu saprot komercreģistrā reģistrētu valdes vai padomes locekli, prokūristu, maksātnespējas procesa administratoru, likvidatoru vai personālsabiedrības biedru, kam ir tiesības pārstāvēt personālsabiedrību.
Uzņēmums	Šajā revīzijas ziņojumā – komercsabiedrība (personālsabiedrība un kapitālsabiedrība).
Vēstniecība	Šajā ziņojumā – Latvijas Republikas diplomātiskās un konsulārās pārstāvniecības ārvalstīs, tostarp vēstniecības, ģenerālkonsulāti, konsulāti un konsulārās nodaļas.
VFS Global	Ārpakalpojuma sniedzējs/vīzu centrs
VID	Valsts ieņēmumu dienests
VSAOI	Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

Kopsavilkums

Latvijas darba tirgu ilgtermiņā ietekmēs darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās, zema bezdarba līmenis un ierobežotas iespējas būtiski palielināt vietējā darbaspēka līdzdalību darba tirgū. Vienlaikus, lai sasniegtu ekonomikas izaugsmes mērķus, būs jānodrošina darba devējiem darbaspēka pieejamība arī situācijās, kad vietējais darbaspēks nav pieejams vai tā prasmes neatbilst darba tirgus vajadzībām.

Valsts politikas pamatvirziens ir pēc iespējas pilnīgāk izmantot vietējos cilvēkresursus, īstenojot izglītības un pārkvalifikācijas pasākumus. Tomēr, tā kā šo pasākumu ietekme uz darba tirgus piedāvājumu lielākoties ir sagaidāma vidējā vai ilgākā termiņā, ārvalstu darbaspēka piesaiste ir viens no instrumentiem, ar kuru valsts var laikus reaģēt uz darba tirgus vajadzībām, vienlaikus saglabājot kontroli pār migrācijas riskiem.

Revīzijā vērtēts, vai valstī īsteno darba tirgus vajadzībām balstītu pieeju ārvalstu darbaspēka piesaistei un vai darba atļaujas iegūšanas process ir savlaicīgs, prognozējams un administratīvi samērīgs.

Galvenie secinājumi

Revīzijā secināts, ka darba atļauju izsniegšanas sistēma Latvijā nav pietiekami stratēģiska, prognozējama un administratīvi samērīga. Sistēma galvenokārt balstās uz detalizētām procedūrām un formālu prasību izpildi, nevis uz skaidri definētu ārvalstu darbaspēka piesaistes politiku, kopējā procesa pārvaldību, datu izmantošanu un uz riskiem balstītu kontroli. Līdz ar to darba atļauju sistēma ne vienmēr efektīvi līdzsvaro divus būtiskus mērķus – nepieciešamā darbaspēka savlaicīgu piesaisti un pārliecību, ka piešķirtās tiesības uz nodarbinātību izmanto paredzētajam mērķim.

Latvijai nav uz darba tirgus prognozēm balstītas ārvalstu darbaspēka piesaistes stratēģijas

Latvijā nav stratēģiska redzējuma par to, cik lielā mērā darbaspēka deficītu plānots mazināt ar migrāciju un kāds būtu pieļaujamais un vēlamais ārvalstu darbaspēka apmērs. Politikas dokumentos galvenais uzsvars likts uz vietējo cilvēkresursu izmantošanu un augstas kvalifikācijas ārvalstu darbaspēka piesaisti kā papildu instrumentu. Tomēr faktiskais darbaspēka pieprasījums atšķiras – no darba atļaujām vidēji tikai 14 % darba atļauju izsniedz augstas kvalifikācijas profesijās, bet 57 % – vidējas kvalifikācijas un 29 % – zemas kvalifikācijas profesijās.

Ekonomikas ministrijas 2026. gada darba tirgus prognozēs līdz 2040. gadam secināts, ka vidējā termiņā ekonomikas izaugsme palielinās vajadzību pēc darbaspēka, savukārt ilgtermiņā izaugsmi balstīs produktivitātes pieaugums ar investīcijām cilvēkkapitālā, tehnoloģijās, inovācijā, pētniecībā, digitalizācijā un nodarbināto skaits varētu sarukt. Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits līdz 2040. gadam Latvijā varētu samazināties par aptuveni 9,4 %, bet iespējas būtiski palielināt vietējā darbaspēka līdzdalību ir ierobežotas.

Īpaši būtisks risks ir vidējās kvalifikācijas darbaspēka pieejamībai, tādēļ ārvalstu darbaspēka piesaistes politika ir skaidrāk jāsaista ar darba tirgus prognozēm un faktisko darba atļauju pieprasījumu.

Latvijā nav ieviesti mehānismi mērķētai darbaspēka piesaistei no konkrētām valstīm, piemēram, divpusēji darbaspēka migrācijas līgumi, mērķvalstu programmas vai vienkāršotas procedūras noteiktu valstu pilsoņiem. Citas Eiropas valstis šādus instrumentus izmanto, lai ārvalstu darbaspēka plūsmas sasaistītu ar darba tirgus vajadzībām un plānotu tās mērķtiecīgāk. Latvijā šādi risinājumi līdz šim apspriesti tikai ideju

līmenī, tādēļ ārvalstu darbaspēka piesaiste notiek pēc darba devēju individuāla pieprasījuma, nevis kā koordinēta valsts politika.

Darba atļaujas iegūšanas process nav savlaicīgs un prognozējams

Darba atļaujas iegūšanas process ir ilgs un darba devējiem grūti prognozējams. Lai gan normatīvajos aktos noteiktie lēmumu pieņemšanas termiņi nav būtiski garāki kā citās analizētajās Eiropas Savienības dalībvalstīs un iestādes tos pamatā ievēro, faktiskais process ir ievērojami ilgāks starpposmu, kuru ilgums nav noteikts, dēļ. Darba vīzas iegūšana aizņem nepilnus trīs mēnešus, bet darba uzturēšanās atļaujas iegūšana (ja pieteikums iesniegts ārpus Latvijas) – vidēji sešus mēnešus. Procesa ilgumu būtiski ietekmē Latvijas vēstniecību kapacitāte, pieraksta pieejamība dokumentu iesniegšanai un dokumentu aprites ātrums.

Plānotie risinājumi, ieviešot Migrācijas portālu, šo problēmu novērsīs tikai daļēji. Migrācijas portāls paredzēts uzturēšanās atļaujas pieteikuma un tam pievienojamo dokumentu iesniegšanai elektroniski. Tomēr tas neaptvers visu darba atļaujas iegūšanas procesu – izsaukuma apstiprināšanu, vīzas iegūšanu iecerēšanai Latvijā un uzturēšanās atļaujas dokumenta saņemšanu. Turklāt darba vīzu iegūšanas process ar Migrācijas portāla ieviešanu nemainīsies. Portāls var mazināt administratīvo slogu, bet tas nenodrošinās visa procesa ātrāku norisi un prognozējamību.

Procesu pagarina un sarežģī arī tas, ka darba atļauju iegūšanā nav ievērots vienreizējas informācijas un dokumentu iesniegšanas princips. Darba devējiem un ārzemniekiem vairākos posmos atkārtoti jāiesniedz viena un tā pati informācija un dokumenti, bet nākamajai iestādei bieži ir pieejama tikai informācija par iepriekš pieņemto lēmumu, nevis pilns dokumentu un veikto pārbaudīto kopums, kas ir lēmuma pamatā. Tas rada papildu administratīvo slogu un situācijas, ka vēlākā procesa posmā atkārtoti vērtē iepriekš pārbaudītus apstākļus. Turklāt ne vienmēr iestādei ir pieejama lēmuma pieņemšanai nepieciešamā informācija, piemēram, Latvijas pārstāvniecības atkārtotu darba vīzu gadījumos nevar pilnvērtīgi pārliecināties, vai iepriekš piešķirtās tiesības uz nodarbinātību Latvijā ārzemnieks izmantojis atbilstoši, jo tām nav pieejami VID dati par nodokļu samaksu.

Papildu administratīvo slogu darba devējiem un ārzemniekiem, kā arī birokrātisko slogu iesaistītajām valsts iestādēm revidējamā laika posmā radīja ikgadēja darba uzturēšanās atļaujas reģistrācija. Uz laiku līdz pieciem gadiem izsniegtā darba uzturēšanās atļauja ik gadu bija jāreģistrē no jauna, atkārtoti veicot vairākas procedūras – noformējot izsaukumu, samaksājot valsts nodevas, iesniedzot veselības apdrošināšanas polises kopiju, pārbaudot nodokļu samaksu, nododot biometrijas datus un saņemot jaunu uzturēšanās atļaujas karti. Ikgadējā reģistrācija bija pamatota ar nepieciešamību kontrolēt nodokļu samaksu. Valsts kontroles vērtējumā, šo mērķi iespējams sasniegt ar administratīvi mazāk apgrūtināšiem līdzekļiem – PMLP iegūstot informāciju no VID datubāzēm, nevis ik gadu atkārtoti iesaistot darba devēju, ārzemnieku un PMLP pilnā administratīvā procedūrā.

Jaunais Imigrācijas likumprojekts paredz nākotnē atteikties no ikgadējās darba uzturēšanās atļaujas reģistrācijas, vienlaikus saīsinot darba uzturēšanās atļaujas maksimālo termiņu no pieciem līdz vienam gadam. Arī šis risinājums likumprojekta anotācijā pamatots ar nepieciešamību veikt regulāru nodokļu samaksas kontroli. Ikgadējās reģistrācijas aizstāšana ar uzturēšanās atļaujas termiņa saīsināšanu līdz vienam gadam saglabā administratīvā sloga problēmu un nav pietiekami pamatota.

Regulējuma prasības, kas nesamērīgi apgrūtina ārvalstu darbaspēka piesaisti

Vairākas darba atļauju sistēmas prasības rada administratīvo slogu, kura samērīgums ar sasniedzamo mērķi nav pietiekami pamatots.

- No 2025. gada 1. janvāra ieviestais Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk – NVA) atzinums darba atļaujas iegūšanas procesu pagarina aptuveni par divām nedēļām. Taču tā ietekme uz vietējā darbaspēka

piesaisti ir neliela – ar vietējo darbaspēku aizpildīti tikai 2,8 % vakanču, kurām pieprasīts NVA atzinums. Darba tirgus aizsardzībai būtu vērtējami mērķētāki un administratīvi mazāk apgrūtinājoši risinājumi, piemēram, atbrīvot no darba tirgus testa noteiktas profesijas vai nozares, kuros ir darbaspēka trūkums.

- Sezonas darbinieku piesaistes regulējums nav pietiekami pielāgots nozaru sezonālajam ciklam. Latvijā sezonas darba vīzu var izsniegt ne ilgāk kā uz sešiem mēnešiem, lai gan Eiropas Savienības regulējums pieļauj sezonas darbinieku uzturēšanos līdz deviņiem mēnešiem jebkurā 12 mēnešu periodā. Revīzijā analizētie dati liecina, ka lauksaimniecībā sezonas darbaspēka pieprasījums aptver periodu no aprīļa līdz novembrim, bet kūdras ieguvē sezonas darba cikls var sasniegt deviņus mēnešus. Tādēļ vienots sešu mēnešu ierobežojums ne vienmēr atbilst nozaru vajadzībām un neizmanto visu Eiropas Savienības regulējumā paredzēto elastību.
- Regulējums nav pietiekami elastīgs arī atkārtotai sezonas darbinieku piesaistei un darba devēja maiņai sezonas laikā. Latvijā nav paredzēta vienkāršota kārtība jau iepriekš pārbaudītu sezonas darbinieku atkārtotai nodarbināšanai, kā arī nav iespējas vienā sezonā ar to pašu atļauju strādāt pie vairākiem darba devējiem līdzīgā sezonas darbā. Ja sezonas darbiniekam jāmaina darba devējs vai darba devējam sezonas laikā jāpiesaista cits darbinieks, process jāsāk no jauna, noformējot jaunu ielūgumu un vīzu.
- Sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma nosacījumi vairs neatbilst aktuālajai situācijai. Kopš režīma ieviešanas 2014. gadā darba samaksa augkopības nozarē ir būtiski pieaugusi, bet 3000 *euro* ienākumu sliekšnis nav pārskatīts. Režīma piemērošanas robežas tiek sasniegtas ātrāk, nekā to ļautu sezonas darba ilgums, un darba devējs ir motivēts piesaistīt nākamo darbinieku, nevis turpināt nodarbināt to pašu darbinieku vispārējā nodokļu režīmā, kur nodokļi ir būtiski lielāki. Tas palielina administratīvo slogu darba devējiem un darba apjomu valsts pārvaldei, kā arī neveicina stabilu atkārtotu sezonas nodarbinātību.
- Prasība par to, ka ar Latvijas darba atļauju nodarbinātam ārzemniekam ir jānodrošina darba samaksa vismaz attiecīgās nozares iepriekšējā gada vidējās bruto darba samaksas apmērā, iespējams, sekmē izmantot no citas Eiropas Savienības dalībvalsts norīkota trešās valsts pilsoņa darbu. Uz šiem darbiniekiem prasība par nozares vidējo bruto atlīdzību nav noteikta. Tas var stimulēt izvēlēties norīkošanu kā administratīvi vai finansiāli izdevīgāku darbaspēka piesaistes modeli. Dati rāda, ka kopš 2024. gada uz Latviju norīkoto trešo valstu pilsoņu skaits būtiski pieaug – 2024. gadā uz Latviju tika nosūtīti 972 trešo valstu pilsoņi, bet 2025. gadā – 1 863. No tiem vairāk nekā 63 % bija nodarbināti būvniecībā. Visbiežāk uz Latviju norīko darbiniekus no Polijas, Bulgārijas un Lietuvas. Būtiski, ka īstermiņa norīkojumu gadījumā Latvijas valsts budžets negūst darbaspēka nodokļu ieņēmumus no šo darbinieku nodarbinātības Latvijā, lai gan darbs veikts Latvijas teritorijā. Revidentu aplēses rāda, ka 2025. gadā šādu potenciāli neiegūto ieņēmumu apmērs varētu būt bijis aptuveni 5 milj. *euro*.
- Nozares vidējās darba samaksas prasība nav pamatota gadījumos, kad attiecīgajā nozarē ietilpstošajās apakšnozarēs ir būtiskas vidējās algas atšķirības. Piemēram, transporta un uzglabāšanas nozarē 2025. gadā vidējā bruto darba samaksa bija 1 773 *euro*. Savukārt šajā nozarē ietilpstošajā sauszemes transporta un cauruļvadu transporta apakšnozarē tā bija 1 447 *euro*, bet gaisa transporta apakšnozarē vairāk nekā divas reizes augstāka – 4 091 *euro*. Šāda pieeja rada situāciju, ka darba devējam ir pienākums kravas automobiļa vadītājam ārvalstniekam nodrošināt darba samaksu, kas pārsniedz apakšnozares vidējo atalgojuma līmeni, kurā viņš ir nodarbināts.

Regulējums un nepietiekama kontrole ļauj darba atļaujas izmantot neatbilstoši mērķim

Skaidras stratēģijas trūkums darba atļauju piešķiršanā sekmē to, ka Latvijas darba atļauju piešķiršanas sistēmu var nepamatoti izmantot citiem mērķiem vai Latviju izmantot kā tranzītvalsti ceļā uz ekonomisko migrantu mērķa valstīm citviet Eiropā.

- Izlases kārtībā veiktajās pārbaudēs konstatēti gadījumi, ka ārzemnieks, atrodoties ārvalstīs, nodibinājis uzņēmumu Latvijā un pēc tam ar pilnvaroto personu starpniecību caur šiem uzņēmumiem uzaicinājis sevi vai savus ģimenes locekļus šajā uzņēmumā kā darbiniekus. Lai iegūtu termiņuzturēšanās atļauju kā uzņēmuma īpašnieks vai amatpersona, ir jāizpilda stingrākas prasības, tāpēc tās var apiet, pieprasot darba uzturēšanās atļauju. Darba uzturēšanās atļauja prasa finansiāli būtiski mazākus līdzekļus, un to var izmantot kā vienkāršāku juridisko ceļu uzturēšanās atļaujas iegūšanai situācijās, kurās nav pārliecinoši jāpierāda uzņēmuma aktīva saimnieciskā darbība. Pārbaudot 60 uzturēšanās atļauju piešķiršanas dokumentus, konstatēti 12 šādi gadījumi. Plašāka Uzņēmumu reģistra, PMLP darba atļauju reģistra un VID datu analīze ļāva revīzijā identificēt pavisam 160 uzņēmumus, kuros trešo valstu pilsonis ir patiesais labuma guvējs un vienlaikus viņam ir aktīva darba atļauja šajā pašā uzņēmumā. No tiem 101 uzņēmumā maksāti tikai darbspēka nodokļi, pusei šo uzņēmumu bija tikai divi līdz trīs darbinieki, bet 50 uzņēmumos patiesie labuma guvēji bija arī vienīgie darbinieki uzņēmumā.
- Papildu riski saistīti ar to, ka ģimenes apvienošanai nodarbinātības gadījumos Latvijā nav noteikts nogaidīšanas termiņš. Ģimenes locekļi ārzemniekam var pievienoties jau no pirmreizējās darba uzturēšanās atļaujas saņemšanas brīža, pirms ir gūta pietiekama pārliecība par nodarbinātības un uzturēšanās pamata stabilitāti Latvijā. Darba atļauju var izmantot kā veidu ātrai uzturēšanās tiesību iegūšanai visai ģimenei, nevis stabilai nodarbinātībai Latvijā.
- Darba atļauju pieteikumu izvērtēšanā nozīmīga loma ir intervijām ar ārzemniekiem Latvijas vēstniecībās, jo tieši intervijā bieži noskaidro, vai pieteicēja norādītais nodarbinātības un uzturēšanās mērķis atbilst faktiskajiem apstākļiem. Revīzijas izlasē pārbaudītajos gadījumos 48 % darba vīzu un 44 % darba uzturēšanās atļauju atteikumi bija pamatoti ar intervijā iegūto informāciju. Piemēram, intervijās konstatētas pretrunas starp iesniegtajiem dokumentiem un pieteicēja sniegtajām atbildēm vai konstatēta nepietiekama izpratne par plānoto darbu, darba samaksu, darbavietu un uzturēšanās apstākļiem Latvijā. Ar Migrācijas portāla ieviešanu darba uzturēšanās atļauju pieteikumu un dokumentus būs iespējams iesniegt elektroniski, nedodoties uz vēstniecību, un intervija vairs nebūs regulārs pieteikumu izvērtēšanas instruments. To veiks PMLP tikai tad, ja radīsies pamatotas šaubas par dokumentu kvalitāti vai autentiskumu. Tādēļ jaunajā kārtībā PMLP būtu jānodrošina līdzvērtīgi risinājumi objektīvai pieteikumu izvērtēšanai un savlaicīgai risku identificēšanai.
- Valsts rīcībā esošos datus iestādes nepietiekami izmanto, lai pārliecinātos, vai izsniegtās darba atļaujas ir izmantotas atbilstoši paredzētajam mērķim. Revīzijas izlasē iekļautajos piecos uzņēmumos, kuros 2023.–2025. gadā bija izsniegtas vairāk nekā 14,6 tūkstoši darba atļauju, 18 % gadījumu saskaņā ar VID datiem darba attiecības nebija uzsāktas. Darba atļaujas piešķiršana nenodrošina, ka ārzemnieks ierodas Latvijā un uzsāk darbu pie uzaicinātāja. Ja pēc atļaujas izsniegšanas nepārbauda, vai persona ir uzsākusi darba attiecības, saglabājas risks, ka darba atļauju izmanto neatbilstoši tās mērķim – nevis darbam pie konkrētā Latvijas darba devēja, bet gan kā pamatu iecelšanai Šengenas zonā.

Būtiskākie ieteikumi

Valsts kontrole ir sniegusi sešus ieteikumus, kuru ieviešanai jānodrošina, ka ārvalstu darbspēka piesaiste Latvijā ir vairāk balstīta uz darba tirgus vajadzībām, darba atļauju iegūšanas process kļūst savlaicīgāks un

administratīvi samērīgāks, bet piešķirto darba atļauju izmantošanu uzrauga efektīvāk. Ieteikumi paredz pilnveidot ārvalstu darbaspēka piesaistes plānošanu, vienkāršot darba atļauju izsniegšanas procesu un informācijas apriti starp iesaistītajām institūcijām, izvērtēt vēstniecību kapacitāti un darba uzturēšanās atļaujas termiņa samērīgumu, kā arī pārskatīt prasības, kas var nepamatoti sarežģīt darbaspēka piesaisti vai radīt riskus darba atļauju izmantošanai neatbilstoši to mērķim.

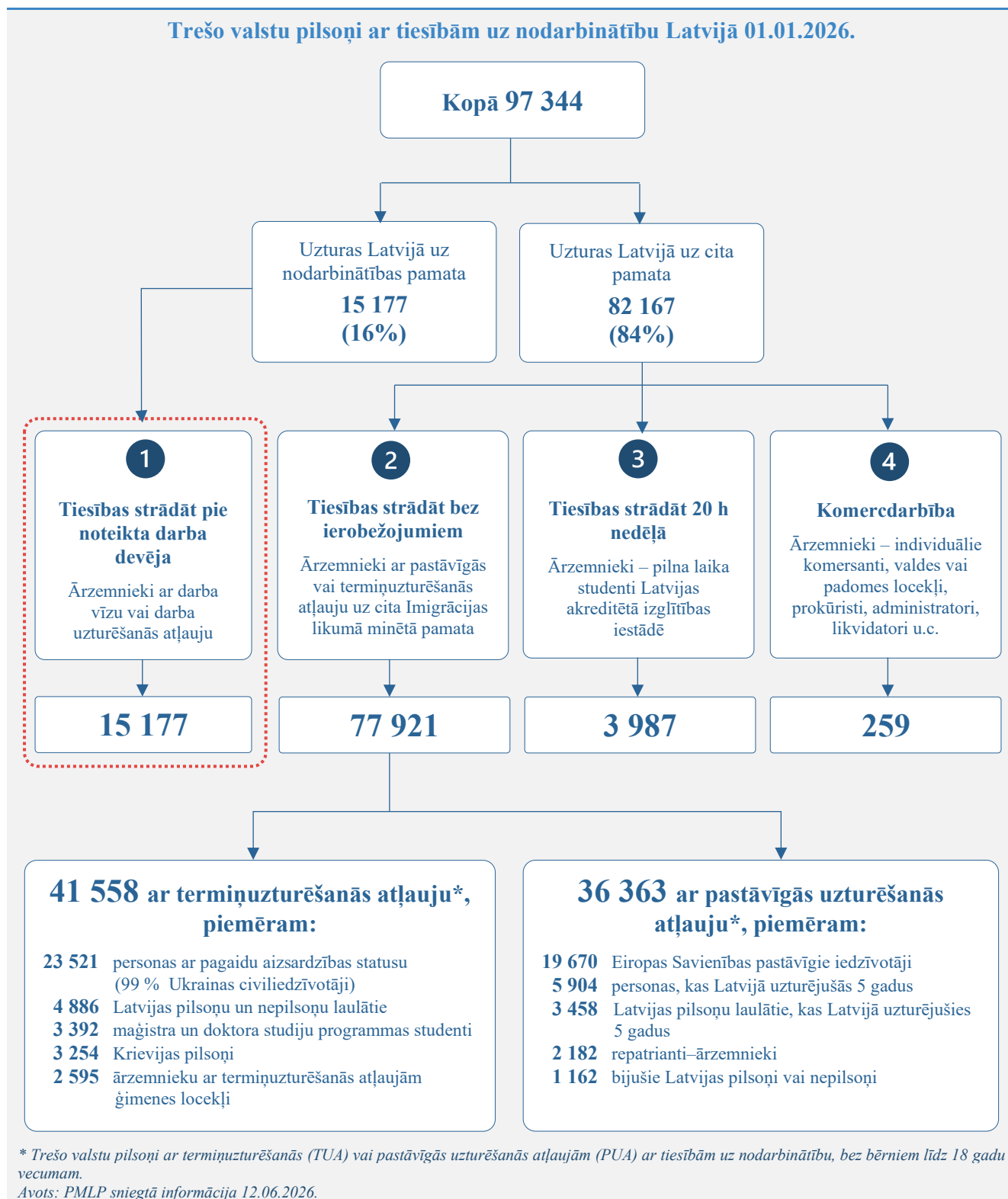
Ziņojuma struktūra

Ziņojums sastāv no četrām nodaļām.

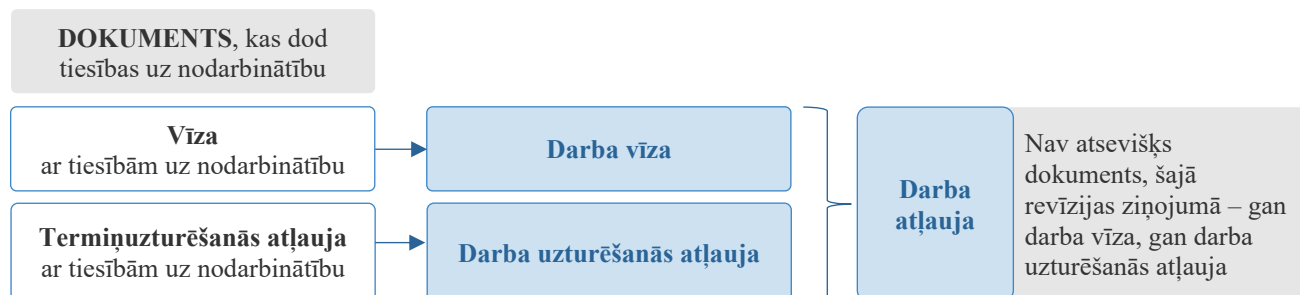
- 1. nodaļā vērtēts, vai Latvijā ir skaidra un uz darba tirgus vajadzībām balstīta ārvalstu darbaspēka piesaistes politika. Nodaļā analizēta politikas dokumentos noteiktā pieeja, darba tirgus prognozes, darba atļauju struktūra pa profesiju kvalifikācijas līmeņiem, kā arī tas, vai Latvijā ir ieviesti mērķēti risinājumi ārvalstu darbaspēka piesaistei no konkrētām valstīm.
- 2. nodaļā vērtēts darba atļaujas iegūšanas process – tā ilgums, prognozējamība un administratīvais slogs. Nodaļā analizēts, kā darba atļauju iegūšanas faktisko ilgumu ietekmē procesa starpposmi, vēstniecību kapacitāte, dokumentu aprite un vairāku institūciju iesaiste. Vērtēts arī, vai procesā ievēro vienreizējas datu iesniegšanas principu un vai ikgadējā darba uzturēšanās atļauju reģistrācija vai jaunajā regulējumā paredzētais īsais atļaujas termiņš ir samērīgs ar sasniedzamo mērķi.
- 3. nodaļā analizētas prasības, kas var nepamatoti ierobežot nepieciešamā darbaspēka piesaisti. Tajā vērtēta NVA atzinuma ieviešanas lietderība un ietekme uz vietējā darbaspēka piesaisti, sezonas darbaspēka regulējuma atbilstība nozaru sezonālajam ciklam, kā arī atšķirīgās prasības ārzemniekiem, kurus nodarbina ar Latvijas darba atļauju, un trešo valstu pilsoņiem, kuri uz Latviju norīkoti no citām Eiropas Savienības dalībvalstīm.
- 4. nodaļā vērtēti riski, ka darba atļauju sistēmas nosacījumus var izmantot neatbilstoši to mērķim. Nodaļā analizēti gadījumi, kuros darba uzturēšanās atļauju var izmantot, lai apietu stingrākas prasības uzņēmumu īpašniekiem vai amatpersonām, ģimenes apvienošanas nosacījumi nodarbinātības gadījumos, interviju nozīme pieteikumu izvērtēšanā, kā arī valsts iespējas ar datu palīdzību pārliecināties, vai izsniegtās darba atļaujas izmantot paredzētajam mērķim.

Sadaļā “Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes” ietver informācija par revīzijas veikšanas mērķi, juridisko pamatojumu, atbildību, revīzijas apjomu, revīzijas metodēm, kā arī norādīti vērtēšanas kritēriji.

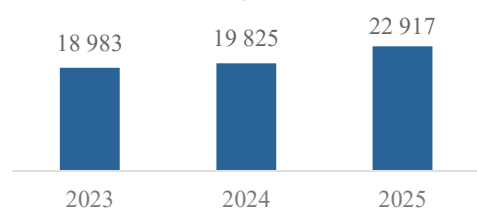
Trešo valstu pilsoņu nodarbinātību un darba atļauju jomu raksturojums



Kas ārzemniekam dod tiesības uz nodarbinātību Latvijā?



Izsniegto darba atļauju skaits

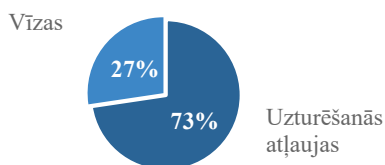


Avots: PMLP dati Labklājības ministrijas 20.05.2026. prezentācijā Saeimas Pilsonības, migrācijas un sabiedrības saliedētības komisijai.

2025. gadā izsniegto darba atļauju skaits palielinājās par 15,6 %.

Šis rādītājs rāda izsniegto dokumentu (vīzu vai uzturēšanās atļauju) skaitu, nevis unikālo personu skaitu. Vienai personai gada ietvaros var būt vairākas darba atļaujas (piemēram, vispirms darba vīza, pēc tam uzturēšanās atļauja vai vairākas darba atļaujas pie dažādiem darba devējiem vienlaicīgi u.c.).

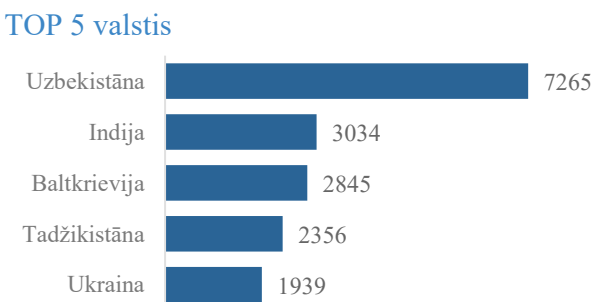
Izsniegtās darba atļaujas 01.01.2026.



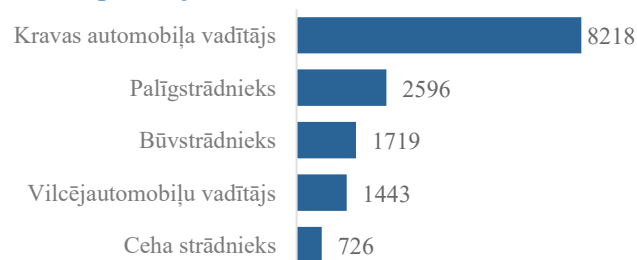
- 73 % tiesības uz nodarbinātību piešķirtas uz uzturēšanās atļaujas pamata.
- 73 % no visām darba atļaujām bija izsniegtas piecu valstu pilsoņiem – Uzbekistānas, Baltkrievijas, Indijas, Ukrainas un Tadžikistānas.
- 40 % darba atļauju bija izsniegtas kravas/vilcējautomobiļu vadītājiem.
- 16 % darba atļauju bija izsniegtas ārzemniekiem pie viena darba devēja sauszemes transporta un cauruļvadu transporta nozarē, citiem uzņēmumiem – ievērojami mazāk.

Avots: PMLP dati par darba atļaujām, kas bija spēkā 01.01.2026.

2025. gadā izsniegto darba atļauju TOP 5 valstis

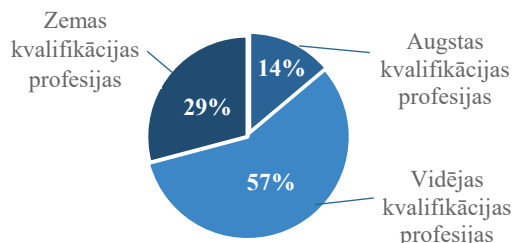


TOP 5 profesijas



Avots: PMLP dati Labklājības ministrijas 20.05.2026. prezentācijā Saeimas Pilsonības, migrācijas un sabiedrības saliedētības komisijai.

Darba atļauju, kas izsniegtas no 01.01.2024. līdz 30.06.2025., sadalījums pa profesiju kvalifikācijas līmeņiem un TOP 5 profesijas katrā no tiem

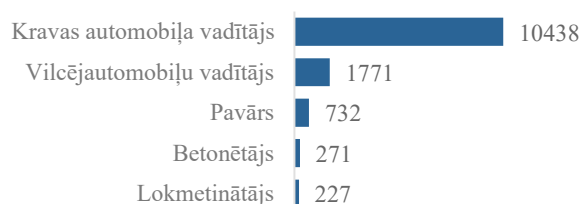


Trešdaļa no visām darba atļaujām izsniegtas kravas automobiļa vadītājiem, citās profesijās – ievērojami mazāk.

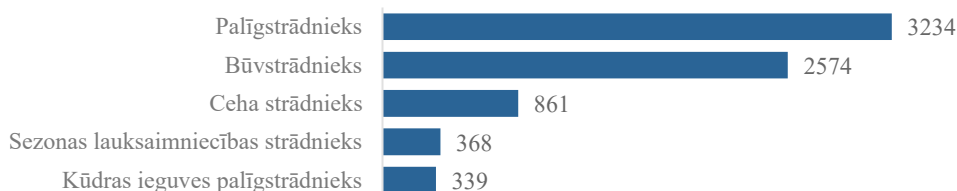
TOP 5 augstas kvalifikācijas profesijas



TOP 5 vidējas kvalifikācijas profesijas

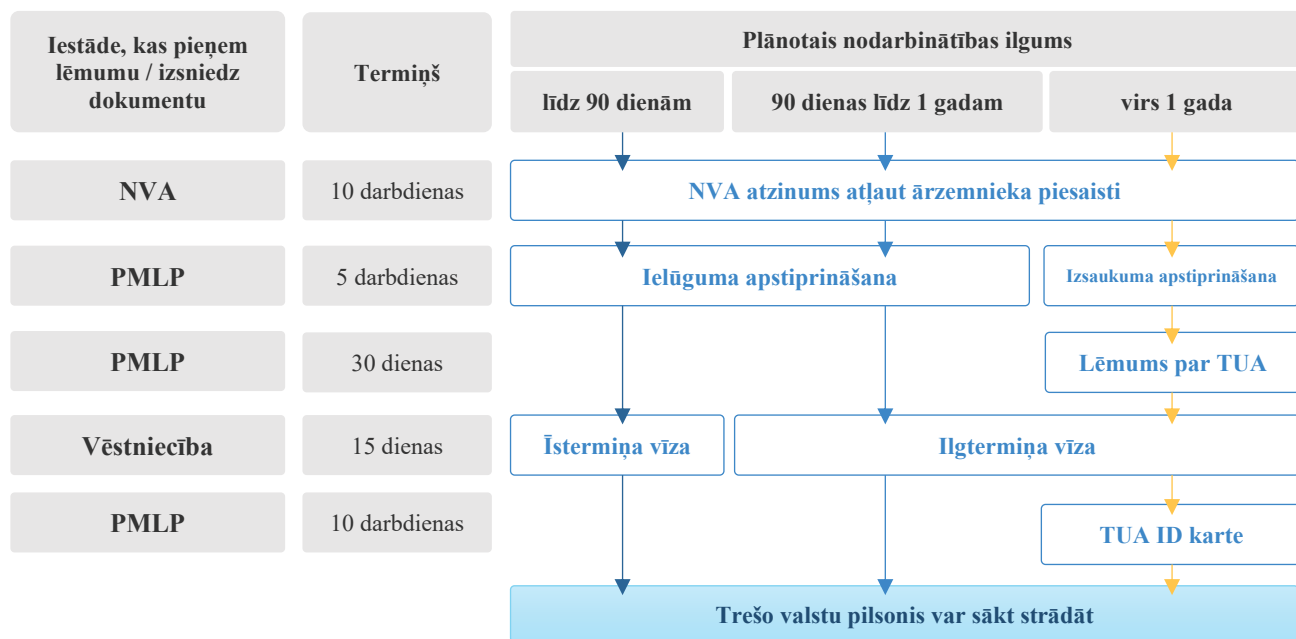


TOP 5 zemas kvalifikācijas profesijas

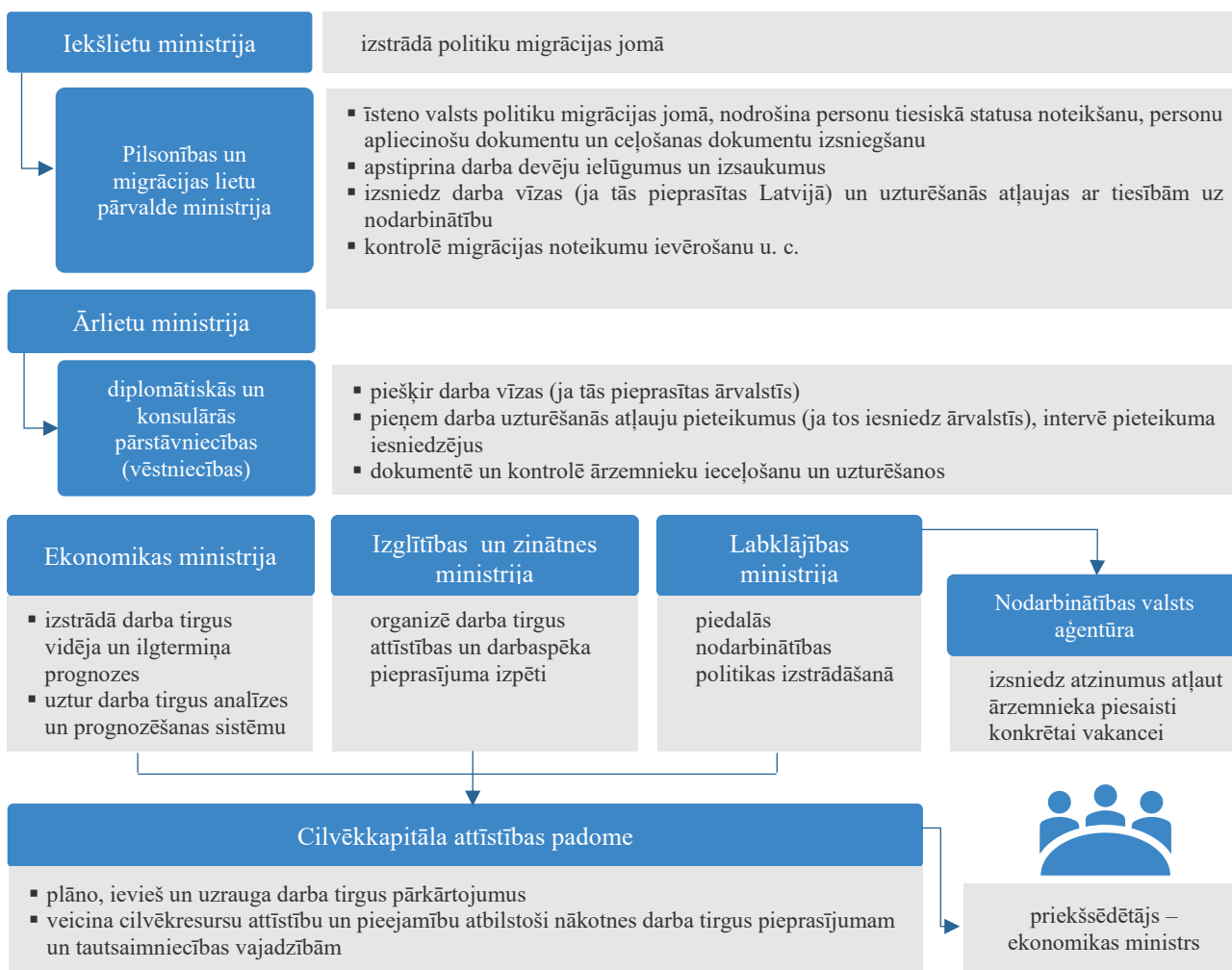


Avots: PMLP dati par izsniegtajām darba atļaujām 01.01.2024.–30.06.2025. un apstiprinātajiem ielūgumiem un izsaukumiem.

Darba atļaujas iegūšanas process (detalizēti 1. pielikumā)



Darba tirgus vajadzību plānošanā un darba atļauju izsniegšanā iesaistītās institūcijas



1. Latvijā nav skaidras stratēģijas ārvalstu darbaspēka piesaistei

Demogrāfisko tendenču, darbaspēka novecošanās un kvalifikāciju neatbilstības dēļ Latvija vidējā termiņā nevarēs pilnībā iztikt bez ārvalstu darbaspēka. Tomēr tā piesaistei nav noteikti skaidri stratēģiski mērķi. Nav definēts, kādās nozarēs, profesiju grupās, apjomā un no kurām valstīm ārvalstu darbaspēku būtu vēlams piesaistīt. Valsts kontroles vērtējumā, veidojas plaša starp trim līmeņiem: politikas dokumentos deklarēto prioritāti, darba tirgus prognozēs identificēto kvalifikāciju iztrūkumu un faktisko darba devēju pieprasījumu pēc darba atļaujām. Ja politikas plānošanā ārvalstu darbaspēks tiek aplūkots galvenokārt kā augstas kvalifikācijas speciālistu piesaistes instruments, bet praksē lielākā daļa darba atļauju tiek piešķirta vidējas un zemas kvalifikācijas profesijās, tad regulējums netiek veidots atbilstoši faktiskajām darba tirgus vajadzībām.

Deklarētā virzība uz kvalificēta ārvalstu darbaspēka piesaisti neatbilst faktiskajam darba tirgus pieprasījumam

Latvijas nacionālajā attīstības plānā¹ primāri uzsvars ir likts uz to, lai pēc iespējas labāk izmantotu vietējos cilvēkresursus – ar izglītības, pārkvalifikācijas un aktivizēšanas pasākumiem palielināt bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iesaisti darba tirgū, attīstot pieaugušo izglītību un prasmju pilnveidi. Savukārt ārvalstu darbaspēka piesaistē uzsvars likts uz augstas kvalifikācijas speciālistu piesaisti.

Tomēr darba tirgus prognozes un faktiskie darba atļauju dati rāda, ka darbaspēka pieejamības problēma nav saistīta tikai ar augstas kvalifikācijas speciālistu trūkumu. Līdz 2040. gadam iedzīvotāju skaits darbaspējas vecumā varētu sarukt par aptuveni 9,4 %, bet bezdarbs – tuvināties dabiskajam līmenim. Iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte ir tuvu savam potenciālam, iespējas būtiski palielināt vietējā darbaspēka līdzdalību būs ierobežotas.² Līdz ar to ārējā darbaspēka piesaiste var kļūt par veidu, kā nodrošināt papildu darbaspēka rezerves.

Ekonomikas ministrijas vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozēs līdz 2040. gadam secināts, ka vidējā termiņā ekonomikas izaugsme palielinās vajadzību pēc darbaspēka, savukārt ilgtermiņā izaugsmi balstīs uz produktivitātes pieaugumu – investīcijām cilvēkkapitālā, tehnoloģijās, inovācijā, pētniecībā, digitalizācijā – un nodarbināto skaits varētu samazināties. Vidējā termiņā būtiskākais jauno darbavietu pieaugums sagaidāms būvniecībā, profesionālos, zinātniskos un tehniskos pakalpojumos, kā arī informācijas un komunikācijas pakalpojumos. Savukārt darbaspēka pieprasījuma samazinājums prognozēts

¹ Latvijas nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam (apstiprināts Latvijas Republikas Saeimā 02.07.2020.), 47. lpp.

² Ekonomikas ministrijas 2026. gada informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm līdz 2040. gadam (projekta ID: 26-TA-1747, nodots saskaņošanai 20.07.2026., nav skatīts Ministru kabineta sēdē). Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/933da240-a8d1-45e7-9fa9-35e4aac5ec64 (skatīts 05.08.2026).

lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, zivsaimniecībā, tirdzniecībā, izmitināšanā un sabiedrisko pakalpojumu nozarē (skatīt 1. tabulu).³

1. tabula

Darbaspēka pieprasījuma izmaiņas pa nozarēm (tūkstošos)

	2025	2026	2030	2040	Izmaiņas 2030-2025	Izmaiņas 2040-2025
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zivsaimniecība	60	60	58	55	-3	-5
Apstrādes rūpniecība	109	109	111	112	2	3
Pārējā rūpniecība	20	20	21	22	1	2
Būvniecība	62	65	77	73	15	11
Tirdzniecība un izmitināšana	156	155	147	135	-9	-22
Transports un uzglabāšana	64	63	64	65	0	-1
Citi komercpakalpojumi	196	198	211	225	15	29
Sabiedriskie pakalpojumi	215	214	211	202	-4	-13
Kopā	883	885	900	889	17	6

Avots: Ekonomikas ministrijas 2026. gada informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm līdz 2040. gadam

Darbaspēka pieprasījuma pieaugums būvniecībā saistīts ar nozares attīstību, ko veicinās publiskās investīcijas un lielo investīciju projektu (piemēram, “Rail Baltica”) realizēšana. Papildu pieprasījumu radīs augošo nozaru vajadzība pēc jaunām industriālajām telpām. Ilgtermiņā nozares attīstību ietekmēs pieprasījums pēc energoefektīvās un “zaļās” būvniecības. Būvniecība jau šobrīd ir viena no nozarēm, kurās Latvija salīdzinoši daudz piesaista darbiniekus no trešajām valstīm.

Darbaspēka piedāvājuma prognozes norāda uz darbaspēka novecošanos un zemu paaudžu nomaiņu, kas vidējā un ilgtermiņā visvairāk ietekmēs vidējās kvalifikācijas darbaspēka pieejamību. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits ar profesionālo vidējo izglītību līdz 2040. gadam varētu samazināties par aptuveni 30 % jeb 82 tūkstošiem personu, bet atbilstošas kvalifikācijas darbaspēka iztrūkums varētu pieaugt līdz 90 tūkstošiem darbinieku. Darbaspēka iztrūkums galvenokārt veidosies tehniskajās un kvalificētu strādnieku profesijās – būvnieku un tiem radniecīgajās profesijās, metālapstrādes un mašīnbūves strādnieku, elektrisko un elektronisko iekārtu strādnieku, pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieku, rūpniecisko iekārtu operatoru, kā arī pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāju un operatoru profesijās.⁴

PMLP dati par 2024. gadā un 2025. gada pirmajā pusgadā piešķirtajām darba atļaujām rāda, ka faktiskais darba tirgus pieprasījums ir plašāks nekā politikas dokumentos deklarētā virzība uz augstas kvalifikācijas

³ Ekonomikas ministrijas 2026. gada informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm līdz 2040. gadam (projekta ID: 26-TA-1747, nodots saskaņošanai 20.07.2026., nav skatīts Ministru kabineta sēdē). Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/933da240-a8d1-45e7-9fa9-35e4aac5ec64 (skatīts 05.08.2026).

⁴ Ekonomikas ministrijas 2026. gada informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm līdz 2040. gadam, 101. lpp. (projekta ID: 26-TA-1747, nodots saskaņošanai 20.07.2026., nav skatīts Ministru kabineta sēdē). Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/933da240-a8d1-45e7-9fa9-35e4aac5ec64 (skatīts 05.08.2026).

ārvalstu darbaspēka piesaisti. Tikai 14 % darba atļauju piešķirtas augstas kvalifikācijas profesijās, savukārt 57 % – vidējas kvalifikācijas un 29 % – zemas kvalifikācijas profesijās.

2023. gadā izveidotās Cilvēkkapitāla attīstības padomes uzdevums ir pieņemt lēmumus nepieciešamo darba tirgus pārkārtojumu plānošanā, izstrādē, ieviešanā un uzraudzībā, veicinot cilvēkresursu attīstību un pieejamību atbilstoši nākotnes darba tirgus pieprasījumam un tautsaimniecības strukturālām pārmaiņām.⁵ 2023. gadā Cilvēkkapitāla attīstības padome konceptuāli atbalstīja Ekonomikas ministrijas izstrādāto “Cilvēkkapitāla attīstības stratēģiju 2024–2027”, tomēr tālāka tās virzība nenotika. Arī 2025. gadā Ministru kabinetā iesniegtā padomes vadībā izstrādātais “Cilvēkkapitāla attīstības rīcības plāns nākotnes darba tirgus attīstībai 2026–2027” ir atsaukts.⁶ Līdz ar to stratēģiskie dokumenti, kuriem būtu jānosaka cilvēkkapitāla attīstības un ārvalstu darbaspēka piesaistes virziens, līdz šim nav apstiprināti.

Attiecībā uz ārvalstu darbaspēku rīcības plānā bija norādīts, ka kvalificēta darbaspēka pieejamība ir viens no būtiskākajiem šķēršļiem uzņēmējdarbības attīstībā Latvijā, kas lielā mērā izriet no tā, ka šis jautājums līdz šim valsts līmenī nav sistēmiski risināts. Lai atrisinātu minētos izaicinājumus, rīcības virziena izvirzītās tematiskās prioritātes ir darbaspēka imigrācijas procesu pilnveide, kā arī ārvalstīs studijas pabeigušo Latvijas studentu un Latvijā studijas pabeigušo ārvalstu studentu integrācija Latvijas darba tirgū.

Latvijā darba atļauju piešķiršanu regulējošie normatīvie akti galvenokārt nosaka detalizētas procedūras, algu prasības un uzturēšanās nosacījumus, bet nav balstīti uz skaidri formulētu stratēģisko redzējumu par to, kāds ārvalstu darbaspēks Latvijai nepieciešams. Tādēļ regulējuma attīstība pēdējos gados vairāk izpaužas kā dažu prasību pastiprināšana vai atvieglošana, nevis kā mērķēta ārvalstu darbaspēka piesaistes politika. Piemēram, 2025. gadā pastiprināja tirgus testa nosacījumus un ieviesa NVA atzinumu, kas pagarināja darba atļaujas saņemšanas procesu un uzlika darba devējiem veikt papildu darbības. Vienlaikus kopš 2024. gada februāra noteikts, ka nodarbinātības nolūkā uzaicinātam ārzemniekam maksājams vidējais atalgojums nozarē, nevis vidējais atalgojums valstī, kā tas bija līdz tam. Tāpat kopš 2024. gada darba devējam, noformējot ielūgumu vai izsaukumu, nav nepieciešams iesniegt ārzemnieka izglītību apliecināšu dokumentu kopijas, ja ārzemnieku paredzēts nodarbināt nereglamentētā profesijā, šo prasību aizstājot ar darba devēja pašapliecinājumu, ka ar ārzemnieku ir notikusi darba intervija, kurā gūta pārlicība par viņa kompetenci veikt paredzēto darbu, vai darba devēja apņemšanos nodrošināt ārzemnieka apmācību. Tāpat kopš 2025. gada maija ieviests t.s. “zaļā koridora” regulējums.

Bez mērķēta ārvalstu darbaspēka piesaistes stratēģijas regulējumu veido ar salīdzinoši vienotu pieeju dažādām situācijām, lai gan darba tirgus vajadzības un riski būtiski atšķiras. Piemēram, sezonas darbaspēka piesaistei, vidējās kvalifikācijas profesiju iztrūkumam, augstas kvalifikācijas speciālistu piesaistei un formālas nodarbinātības risku mazināšanai vajadzētu atšķirīgus regulējuma un kontroles risinājumus.

“Zaļā koridora” regulējumu ārvalstu darbaspēka piesaistei 2025. gadā ieviesa, lai noteiktam komersantu lokam nodrošinātu prioritāru publisko pakalpojumu saņemšanu, tai skaitā saīsinātus termiņus ar darbaspēka piesaisti saistītām procedūrām. Tomēr šis risinājums darba atļaujas iegūšanas procesu saīsina tikai daļēji, jo saīsinātie termiņi ir noteikti posmiem, kuri nav garākie uzturēšanās atļaujas iegūšanas procesā. Turklāt atbalstam kvalificējās vairāk uzņēmumu, nekā sākotnēji prognozēts, un ar atbildīgo iestāžu esošajiem resursiem nebija iespējams nodrošināt visus pakalpojumus. Tādēļ paaugstināja kritērijus “zaļā koridora” uzņēmuma statusa iegūšanai.

⁵ Ministru kabineta 06.06.2023. noteikumi Nr. 290 “Cilvēkkapitāla attīstības padomes nolikums”.

⁶ Cilvēkkapitāla attīstības rīcības plāns nākotnes darba tirgus attīstībai 2026-2027 (projekta ID: 24-TA-273). Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/2d477536-f88c-439c-a768-7f9cb025f7d9 (plāna projekts atsaukts, skatīts 03.08.2026.).

Jaunais Imigrācijas likumprojekts⁷ paredz padarīt stingrākus imigrācijas, tajā skaitā darbaspēka piesaistes, nosacījumus. Piemēram, uzturēšanās atļauju uz nodarbinātības pamata izsniegs tikai uz gadu. Tāpat ārzemnieku nodarbinātības nolūkā nevarēs uzaicināt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējs, kurš ir neaktīvs nodokļu maksātājs, pēdējo sešu mēnešu laikā dibināts komersants vai komersants, kuram Valsts ieņēmumu dienests konstatējis pārkāpumus saistību izpildē nodokļu jomā atbilstoši Valsts ieņēmumu dienesta reitingu sistēmā noteiktajam.

Trūkst mehānismu mērķētai darbaspēka piesaistei no konkrētām valstīm

Lai risinātu darba spēka trūkuma problēmu, Eiropas Savienības dalībvalstis izmanto mērķētus ārvalstu darbaspēka piesaistes risinājumus, kas attiecas tikai uz noteiktu izcelsmes valstu pilsoņiem vai noteiktām profesiju grupām. Šādi risinājumi var būt stratēģiskas piesaistes programmas, divpusēji darbaspēka migrācijas līgumi, normatīvajos aktos noteikti atvieglojumi, piemēram, vienkāršota nodarbināšanas kārtība vai brīvāka piekļuve darba tirgum konkrētu valstu pilsoņiem. Šo risinājumu mērķis nav tikai paātrināt darba atļauju izsniegšanu, bet arī sasaistīt darbaspēka plūsmas ar valsts darba tirgus vajadzībām, veidot sadarbību ar darba ņēmēju izcelsmes valstīm un mazināt nekontrolētas darbaspēka piesaistes risku.

Kopš 2020. gada Somija īsteno programmu *Talent Boost*, kas ir starpnozaru programma starptautisko speciālistu piesaistei un uz darbu un izglītību balstītu imigrāciju. Programmu kopīgi koordinē Ekonomikas un nodarbinātības ministrija un Izglītības un kultūras ministrija.⁸ Ārvalstu darbaspēka piesaiste mērķtiecīgi ir vērsta uz četrām valstīm – Indiju, Filipīnām, Brazīliju un Vjetnamu. Šīs valstis izvēlētas, ņemot vērā Somijas darba tirgus vajadzības un ārējo ekonomisko attiecību attīstību. Programma paredz īpaši piesaistīt augsti kvalificētus speciālistus veselības un sociālās aprūpes nozarēs, eksportējošajās nozarēs, kā arī sezonas darbiniekus. Somija šajās valstīs veido partnerību un rekrutēšanas tīklus, izmantojot platformu *Work in Finland*, *Business Finland* un pilsētu *Talent Hub* iniciatīvas, kā arī īsteno mērķētas informācijas un piesaistes kampaņas. Somijas piemērs rāda, ka mērķētu ārvalstu darbaspēka piesaisti var īstenot arī bez īpašiem likumā noteiktiem atvieglojumiem konkrētu valstu pilsoņiem. Šajā gadījumā būtiska ir stratēģiska mērķvalstu izvēle, koordinēta institūciju sadarbība un darba devēju vajadzībām pielāgota informācijas un rekrutēšanas sistēma.

Savukārt Polijā un Čehijā atvieglotas prasības noteiktu valstu pilsoņiem nostiprinātas normatīvajā regulējumā.

Polijā uz Armēnijas, Baltkrievijas, Moldovas un Ukrainas pilsoņiem attiecināma vienkāršota procedūra.⁹ Tā neparedz darba atļaujas piešķiršanu, bet apstiprina tā saukto paziņojumu par darba uzticēšanu ārzemniekam, ko izskata un ieraksta paziņojumu reģistrā septiņu darbadienu laikā (ja nav nepieciešama padziļināta pārbaude). Pamatojoties uz apstiprināto paziņojumu, attiecīgo valstu pilsoņi Polijā var strādāt bez darba atļaujas līdz 24 mēnešiem. Arī šo valstu pilsoņiem pēc tam jānokārto vīza vai uzturēšanās atļauja, tomēr atļauju nodarbināt konkrēto valstu pilsoņus iegūst vidēji par trim nedēļām ātrāk. Attiecībā uz sezonas

⁷ Imigrācijas likuma (Saeimā 11.06.2026. pieņemts, Valsts prezidenta 19.06.2026. nodots otrreizējai caurlūkošanai; likumprojekts Nr. 56/Lp14), 21. panta pirmās daļas 8. punkts, 26. panta 16. punkts, 27. panta pirmās daļas 12. punkts.

⁸ Talent Boost 2023–2027: programma starptautisko speciālistu piesaistei un darbā un izglītībā balstītai imigrācijai. Pieejams: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/83592373-799e-4e24-bdbb-ef917c157bac> (skatīts 05.06.2026.).

⁹ Likuma par darba uzticēšanas ārvalstniekiem pieļaujamības nosacījumiem Polijas Republikas teritorijā 3. panta astotā daļa. Pieejams: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20250000621> (skatīts 15.09.2025.) un Ģimenes, darba un sociālās politikas ministres 05.06.2026. rīkojums par valstīm, uz kuru pilsoņiem var attiekties paziņojumi par darba uzticēšanu ārzemniekam un atsevišķi noteikumi par sezonas darba atļaujām. Pieejams: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2025/1617> (skatīts 05.06.2026.).

darbu šo valstu pilsoņiem var izsniegt sezonas darba atļauju uz trim kalendārajiem gadiem pēc kārtas, ja darba devējs iesniedz tā saukto daudzsezonu pieteikumu.

Čehijā brīva piekļuve darba tirgum¹⁰ ir Austrālijas, Japānas, Kanādas, Korejas Republikas, Jaunzēlandes, Lielbritānijas, ASV, Singapūras, Izraēlas un Taivānas pilsoņiem. Šo valstu pilsoņiem nav jāsaņem darba atļauja, lai varētu strādāt Čehijā, bet jānokārto tikai vīza vai uzturēšanās atļauja. Attiecīgo valstu pilsoņu darba devēji ir atbrīvoti no pienākuma ziņot par vakancēm Nodarbinātības birojam.

Mērķētu darbaspēka piesaisti var īstenot arī ar divpusējiem darbaspēka migrācijas līgumiem. Piemēram, Bulgārija ir noslēgusi līgumu¹¹ ar Armēniju par darbaspēka migrāciju. Tas paredz, ka Armēnijas pilsoņi Bulgārijā var strādāt bez darba atļaujas sākotnēji vienu gadu, ar iespēju darba līgumu pagarināt līdz trim gadiem. Sezonas darbā Armēnijas pilsoņus var nodarbināt līdz deviņiem mēnešiem 12 mēnešu periodā. Savukārt Bulgārijas līgums ar Moldovu paredz institucionālu sadarbību kandidātu atlasē. Bulgārijas darba devējs, kurš atbilst noteiktiem kritērijiem, iesniedz vakances pieteikumu Bulgārijas nodarbinātības aģentūrā, kas darba piedāvājumu nosūta Moldovas nodarbinātības dienestam. Moldovas puse atlasa kandidātus, bet Bulgārijas darba devējs veic gala atlasi. Moldovas nodarbinātības aģentūra informē un sagatavo darbiniekus izbraukšanai.

Minētie piemēri rāda, ka mērķētu ārvalstu darbaspēka piesaisti var organizēt dažādos veidos. Kopīga iezīme šiem risinājumiem ir skaidri noteiktas mērķvalstis, institucionāla koordinācija un sasaiste ar darba tirgus vajadzībām.

Latvijā šādi mehānismi līdz šim nav ieviesti. Ir apsvērtā¹² iespēja slēgt atsevišķus darbaspēka migrācijas līgumus, tomēr šie risinājumi palikuši tikai ideju līmenī. Viens no iespējamajiem iemesliem ir nepietiekama starpnozaru sadarbība ārvalstu darbaspēka piesaistes jautājumos. Cilvēkkapitāla attīstības padomes sastāvā ir ekonomikas, labklājības un izglītības un zinātnes ministri, tomēr tajā nav pārstāvētas institūcijas, kuru kompetencē ir migrācijas un vīzu politika – Iekšlietu ministrija un Ārlietu ministrija. Tas, iespējams, ir kavējis stratēģiskā līmenī sasaistīt darba tirgus vajadzību plānošanu ar praktiskajiem darba un uzturēšanās atļauju izsniegšanas mehānismiem.

Šobrīd divpusējo darbaspēka migrācijas līgumu slēgšana ir Labklājības ministrijas kompetencē. Tomēr Labklājības ministrijas primārais politikas virziens ir vietējā darbaspēka nodarbinātība un darba tirgus aizsardzība. Valsts kontroles vērtējumā, atbildība par šādu līgumu izstrādi un koordinēšanu drīzāk būtu piekritīga Ekonomikas ministrijai, jo tā izstrādā darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozes, uztur darba

¹⁰ Nodarbinātības likuma 98. panta u) punkts. Pieejams: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-408> (skatīts 05.06.2026.) un Čehijas valdības 05.06.2024. rīkojums par to valstu un neatkarīgo jurisdikciju saraksta izveidi, kuru pilsoņiem nodarbinātībai vai darbam nav nepieciešama darba atļauja, darbinieka apliecība, uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka apliecība vai Zilā karte. Pieejams: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2024/158?odkazId=113245165&zaloзка=text> (skatīts 05.06.2026.).

¹¹ Nolīgums starp Bulgārijas Republikas valdību un Moldovas Republikas valdību par darbaspēka migrācijas regulēšanu. Pieejams: <https://www.az.government.bg/pages/spogodba-moldova> (skatīts 05.06.2026.).

¹² Saeimas Pilsonības, migrācijas un sabiedrības saliedētības komisijas 04.06.2025. audioieraksts. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/livs/saeimasnotikumi.nsf/0/42073397B5D59FB1C2258C99002DF24C?OpenDocument&prevCat=14|Pilson%C4%ABbas,%20migr%C4%81cijas%20un%20sabiedr%C4%ABbas%20salied%C4%93t%C4%ABbas%20komisija> (skatīts 04.09.2025.). Valsts kontroles intervija ar Nodarbinātības valsts aģentūras pārstāvi 26.11.2025. Saeimas Pilsonības, migrācijas un sabiedrības saliedētības komisijas 20.05.2026. audioieraksts. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/livs/saeimasnotikumi.nsf/0/12C693AE68E578C8C2258DF70048EAF9?OpenDocument&prevCat=14|Pilson%C4%ABbas,%20migr%C4%81cijas%20un%20sabiedr%C4%ABbas%20salied%C4%93t%C4%ABbas%20komisija> (skatīts 05.06.2026.).

tirgus analīzes un prognozēšanas sistēmu¹³ un vada¹⁴ Cilvēkkapitāla attīstības padomi. Līdz ar to Ekonomikas ministrijas kompetence ciešāk saistīta ar darba tirgus vajadzību izvērtēšanu un mērķētu ārvalstu darbaspēka piesaistes risinājumu plānošanu.

Somijas *Talent Boost* programma rāda, ka mērķētu ārvalstu darbaspēka piesaisti iespējams īstenot tikai ar plašu institucionālo sadarbību. Programmu kopīgi koordinē Ekonomikas lietu un nodarbinātības ministrija un Izglītības un kultūras ministrija, bet tās īstenošanā ir iesaistītas arī Ārlietu ministrija, Migrācijas dienests, nodarbinātības dienesti, valsts attīstības un inovāciju aģentūra *Business Finland* un tās vienība *Work in Finland*, lielāko pilsētu (Helsinki, Espo, Vantā, Tampere, Turku) pašvaldības, augstskolas un darba devēju organizācijas.

Ja nav mehānisma, kas ļautu, balstoties uz darba tirgus prognozēm, noteikt, no kurām valstīm, kādās profesijās un ar kādiem nosacījumiem ārvalstu darbaspēku būtu mērķtiecīgi piesaistīt, ārvalstu darbaspēka piesaiste galvenokārt notiek pēc darba devēju individuāla pieprasījuma, nevis kā koordinēta valsts politika, kas sasaista darba tirgus vajadzības, migrācijas regulējumu, vīzu politiku un sadarbību ar izcelsmes valstīm.

Ieteikums

Ekonomikas ministrijai izstrādāt un iniciēt izskatīšanai Cilvēkkapitāla attīstības padomē uz darba tirgus prognozēm balstītus priekšlikumus darba tirgus neatbilstību mazināšanai, tai skaitā ārvalstu darbaspēka piesaistei.

2. Darba atļaujas iegūšanas process nav savlaicīgs un prognozējams

2.1. Kopējo procesa ilgumu pagarina vairāki grūti prognozējami starpposmi

Darba atļaujas iegūšanas ilgumu Latvijā ietekmē procesa starpposmi, kuru ilgums nav normatīvi noteikts, netiek regulāri mērīts un darba devēji to iepriekš nevar prognozēt. Procesā ir posmi, kas rada nevajadzīgu administratīvo slogu un izmaksas darba devējiem un nodarbinātajiem ārzemniekiem un arī papildu darbu valsts iestādēm. Iesaistītās iestādes noteiktos izskatīšanas termiņus kopumā ievēro, tomēr darba atļaujas iegūšanas process netiek pārvaldīts kā vienots pakalpojums. Tāpēc darba devējam būtiskais kopējais laiks – no darbaspēka pieprasījuma līdz iespējai ārzemniekam uzsākt darbu Latvijā – ir ievērojami garāks un grūtāk prognozējams nekā normatīvajos aktos noteikto atsevišķo posmu summa.

Būtisku daļu no kopējā gaidīšanas laika veido pieraksta gaidīšana vīzu centros, dokumentu nogādāšana PMLP un Latvijas vēstniecību noteiktie ierobežojumi dokumentu pieņemšanā, kas atkarīgi no

¹³ Ministru kabineta 22.09.2020. noteikumu Nr. 588 “Ekonomikas ministrijas nolikums” 5.7.7. apakšpunkts.

¹⁴ Ministru kabineta 06.06.2023. noteikumu Nr. 290 “Cilvēkkapitāla attīstības padomes nolikums” 7. punkts.

vēstniecību kapacitātes. Bez visa procesa secības, datu aprites un kopējās pārvaldības pilnveides darba atļaujas iegūšana arī turpmāk var saglabāties ilga un grūti prognozējama.

Latvijā normatīvajos aktos noteiktie darba atļaujas iegūšanas posmi un to izskatīšanas termiņi, salīdzinot ar citām analizētajām valstīm – Igauniju, Lietuvu, Somiju, Poliju, Čehiju un Portugāli –, kopumā nav būtiski garāki. Vispārējā kārtībā iegūstamajai darba uzturēšanās atļaujai Latvijā normatīvajos aktos noteiktie izskatīšanas termiņi kopā sasniedz 80 kalendārās dienas, kas ir vairāk nekā Somijā un Polijā, bet mazāk nekā Lietuvā un Igaunijā. Savukārt sezonas darbam darba atļaujas izsniegšanas ilgums ir 36 dienas, kas ir trešais īsākais termiņš starp salīdzinātajām valstīm. Līdz ar to, vērtējot tikai normatīvajos aktos noteikto procesa ilgumu, Latvijas darba atļaujas iegūšanas process būtiski neatšķiras no citās Eiropas valstīs noteiktās kārtības (skatīt 2. tabulu). Šis process ietver: darba tirgus testu (ja tāds konkrētajā valstī ir), atļaujas uzaicināt ārzemnieku iegūšanu, darba vai uzturēšanās atļaujas pieteikuma izskatīšanu un dokumenta, kas apliecina tiesības uz nodarbinātību, saņemšanu.

2. tabula

Normatīvajos aktos noteiktais darba atļaujas iegūšanas ilgums*

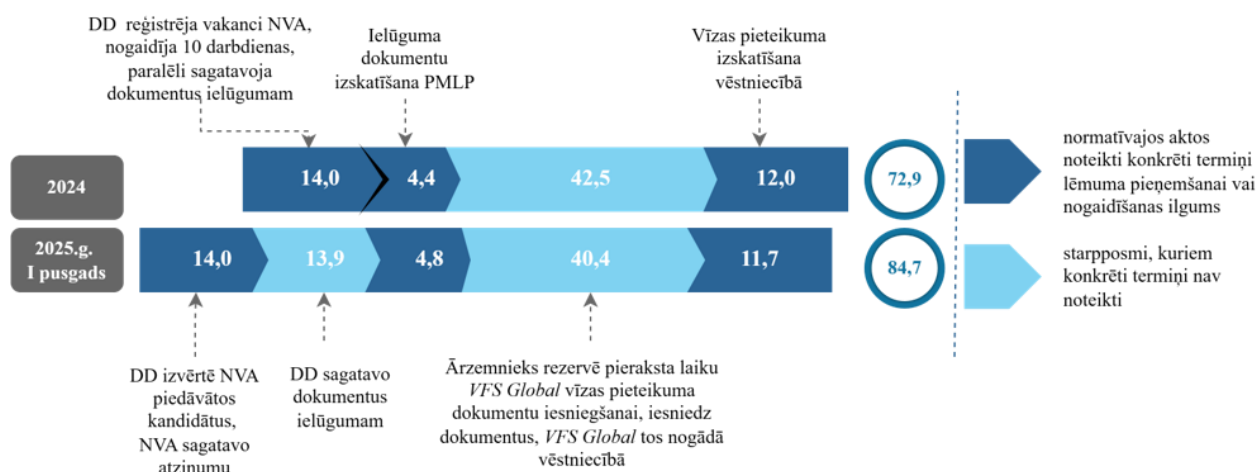
	Darba uzturēšanās atļauja, kas iegūta vispārējā kārtībā	Sezonas darbs	ES zilā karte
Latvija	līdz 80 dienām	līdz 36 dienām	līdz 50 dienām
Igaunija	līdz 99 dienām	līdz 51 dienai	līdz 99 dienām
Lietuva	līdz 90 dienām	līdz 24 dienām	līdz 45 dienām
Somija	līdz 2 mēnešiem	līdz 90 dienām	līdz 2 mēnešiem
Polija	līdz 45 dienām	līdz 24 dienām	līdz 60 dienām
Čehija	līdz 60 dienām	līdz 90 dienām	līdz 90 dienām
Portugāle	līdz 80 dienām	līdz 50 dienām	līdz 80 dienām

* Summēti normatīvajos aktos noteiktie termiņi, pieņemot, ka katru nākamo posmu uzsāk uzreiz pēc iepriekšējā. Piemēram, šeit nav ņemts vērā, cik ilgi jāgaida līdz pierakstam, lai iesniegtu dokumentus un uzsāktu nākamo posmu.

Latvijā nav pieejami apkopoti dati par faktisko darba atļauju iegūšanas ilgumu. Ar procesu saistīto informāciju uzkrāj vairākās informācijas sistēmās – CV un vakanču portālā, Ielūgumu reģistrā, Uzturēšanās atļauju reģistrā, Nacionālajā vīzu informācijas sistēmā un Darba atļauju reģistrā. Tomēr neviena institūcija šos datus neapkopo, lai novērtētu kopējo procesa ilgumu. Lai noteiktu, cik ilgs ir darba atļaujas iegūšanas process, revīzijā tika sasaistīti dati par NVA atzinumiem, ielūgumiem, izsaukumiem, vīzām un uzturēšanās atļaujām no iepriekš minētajiem reģistriem par darba atļaujām, kas izsniegtas no 2024. gada 1. janvāra līdz 2025. gada 30. jūnijam (2. pielikumā sniegta detalizēta informācija par aprēķiniem).

Tā kā datus par procesa posmiem uzkrāj vairākās informācijas sistēmās, bet regulāri neapkopo un neanalizē, nevienai institūcijai nav pilnīga priekšstats par darba atļaujas iegūšanas procesa kopējo ilgumu un galvenajiem kavēšanās iemesliem. Tas ierobežo iespēju savlaicīgi identificēt sastrēgumus un mērķēti uzlabot tieši tos posmus, kas visvairāk ietekmē darba devēju un ārzemnieku.

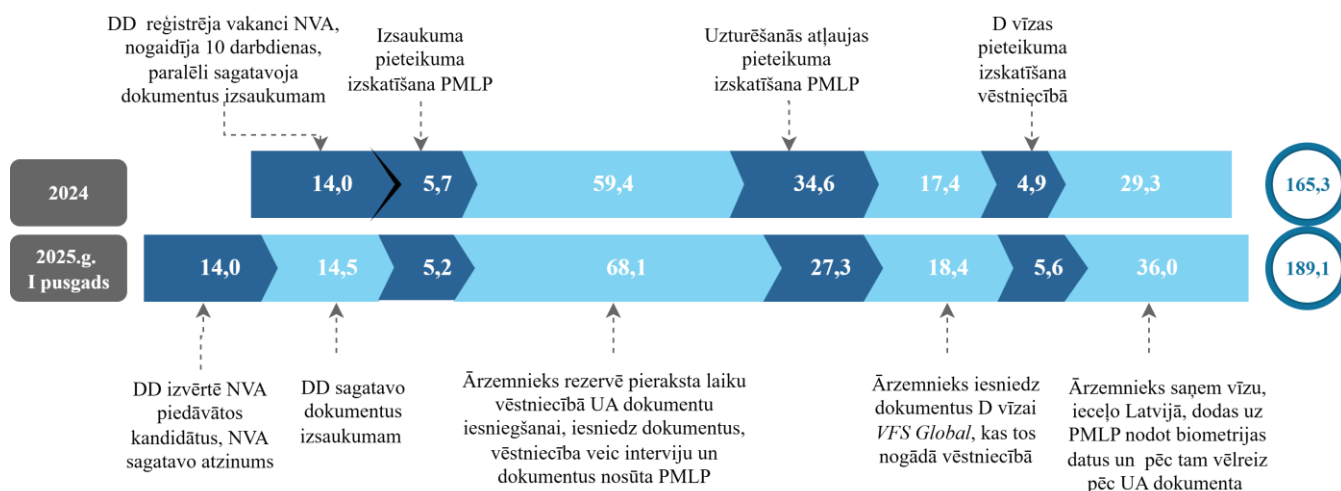
Darba vīzas (ja pieprasīta ārpus Latvijas) iegūšana 2024. gadā kopā aizņēma vidēji 73 dienas, savukārt 2025. gada pirmajā pusgadā – 85 dienas (skatīt 1. attēlu).



Avots: NVA dati par atzinumiem un PMLP dati par izsniegtajām darba atļaujām un termiņuzturēšanās atļaujām, apstiprinātajiem ielūgumiem un izsaukumiem un izsniegtajām vīzām.

1. attēls. Vidējais dienu skaits darba vīzas iegūšanai 2024. gadā un 2025. gada I pusgadā.

Darba uzturēšanās atļaujas saņemšana (ja pieteikums iesniegts ārpus Latvijas) iegūšana 2024. gadā aizņēma vidēji 165 dienas, bet 2025. gada pirmajā pusgadā – 189 dienas (skatīt 2. attēlu).



Avots: NVA dati par atzinumiem un PMLP dati par izsniegtajām darba atļaujām un termiņuzturēšanās atļaujām, apstiprinātajiem ielūgumiem un izsaukumiem un izsniegtajām vīzām.

2. attēls. Vidējais dienu skaits darba uzturēšanās atļaujas iegūšanai 2024. gadā un 2025. gada I pusgadā (ja pieteikums iesniegts ārpus Latvijas).

Kopumā darba vīzas iegūšana vidēji aizņem gandrīz trīs mēnešus, bet darba uzturēšanās atļaujas iegūšana – aptuveni sešus mēnešus.

Procesa ilgums būtiski atšķiras atkarībā no valsts, kurā pieteikums iesniegts. Piemēram, vīzu pieteikumus, kas 2025. gada pirmajā pusgadā iesniegti Latvijas vēstniecībā Azerbaidžānā, izskatīja vidēji 65 dienu laikā, savukārt Latvijas vēstniecībā Indijā – 119 dienu laikā. Līdzīgi arī darba uzturēšanās atļauju gadījumā:

Azerbaidžānā iesniegtos pieteikumus izskatīja vidēji 133 dienu laikā, bet Indijā – 205 dienu laikā (skatīt 3. tabulu).

3. tabula

Vidējais dienu skaits darba uzturēšanās atļaujas un darba vīzas iegūšanai 2024. gadā un 2025. gada I pusgadā

Pieteikuma iesniegšanas valsts	Attiecīgajā valstī esošās Latvijas vēstniecības teritoriālā kompetence ¹⁵	Uzturēšanās atļauja		Vīza	
		2024	2025. gada I pusgads	2024	2025. gada I pusgads
Uzbekistāna	Uzbekistāna, Afganistāna*, Tadžikistāna**, Turkmenistāna	148,2 ↓	167,8 ↓	65,8 ↓	73,2 ↓
Indija	Indija, Bangladeša*, Butāna, Maldīvijs, Mjanma, Nepāla, Šrilanka	196,8 ↑	205,2 ↑	99,9 ↑	118,7 ↑
Baltkrievija	Baltkrievija*	185,9 ↑	178,8 ↓	81,5 ↑	83,1 ≈
Kazahstāna	Kazahstāna, Kirgizstāna, Tadžikistāna**	142,1 ↓	165,9 ↓	64,4 ↓	87,0 ≈
Azerbaidžāna	Azerbaidžāna	118,9 ↓	132,9 ↓	57,3 ↓	65,0 ↓

Apzīmējumi: ↓ zem vidējā līmeņa, ↑ pārsniedz vidējo līmeni, ≈ atbilst vidējam līmenim (nobīde ± 5 dienas)

* Valstis, kuru pilsoņiem, izsniedzot vīzu vai uzturēšanās atļauju, veic papildus pārbaudi saskaņā ar Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumiem Nr. 554 "Noteikumi par valstīm, kuru pilsoņiem, izsniedzot vīzu vai uzturēšanās atļauju, veic papildu pārbaudi" (**Tadžikistāna šajā sarakstā iekļauta kopš 30.01.2026.)

Avots: PMLP dati par izsniegtajām darba atļaujām un termiņuzturēšanās atļaujām, apstiprinātajiem ielūgumiem un izsaukumiem un izsniegtajām vīzām.

Datu analīze liecina, ka atbildīgās institūcijas kopumā ievēro normatīvajos aktos noteiktos vīzu un uzturēšanās atļauju pieteikumu izskatīšanas termiņus. Tomēr faktiskais darba atļaujas iegūšanas ilgums dažādās pieteikuma iesniegšanas valstīs būtiski atšķiras, jo kopējo procesu ietekmē starpposmi, kuru ilgums nav normatīvi noteikts. Tie ir saistīti ar pieraksta pieejamību vēstniecībās, dokumentu apriti, iestāžu darba organizāciju, kā arī darba devēju un ārzemnieku spēju savlaicīgi iesniegt nepieciešamo informāciju un dokumentus. Tādēļ, lai gan formāli izskatīšanas termiņus ievēro, darba atļaujas iegūšanas kopējais ilgums darba devējiem un ārzemniekiem nav pietiekami prognozējams.

Darba vīzu iegūšanas procesā visilgākais ir starpposms no ielūguma apstiprināšanas PMLP līdz dokumentu iesniegšanai Latvijas vēstniecībā. 2024. gadā šis posms aizņēma vidēji 43 dienas, bet 2025. gada pirmajā pusgadā – 40 dienas (skatīt 1. attēlu), proti, aptuveni pusi no kopējā darba vīzas iegūšanas laika.

Šajā starpposmā ārzemnieks iesniedz vīzas pieteikumu un citus nepieciešamos dokumentus ārpalpojuma sniedzēja *VFS Global* vīzu centrā ārvalstīs, kas tos tālāk nodod Latvijas vēstniecībai. Vīzu centri pieņem pieteikumus un tiem pievienotos dokumentus, bet pieteikumu pēc būtības vērtē un lēmumu pieņem Latvijas vēstniecība.

Pēdējos trīs gados Latvijas vēstniecībās saņemti vidēji 11,8 tūkst. darba vīzu pieteikumu ik gadu (skatīt 3. attēlu), bet ieteikumu skaits vēstniecībās būtiski atšķiras. Lielākā noslodze ir Latvijas vēstniecībai

¹⁵ Saskaņā ar Ministru kabineta 03.08.2010. noteikumu Nr. 725 "Noteikumi par Latvijas Republikas diplomātisko un konsulāro pārstāvniecību teritoriālo kompetenci vīzu pieprasīšanai" 2. pielikumu.

Uzbekistānā, kur saņem aptuveni 30 % no visiem Latvijas vēstniecībās iesniegtajiem vīzu pieteikumiem, un Latvijas vēstniecībā Indijā, kur saņem aptuveni 13 % no visiem pieteikumiem.

Revīzijā intervētās konsulārās amatpersonas četrās Latvijas pārstāvniecībās – vēstniecībās Uzbekistānā, Indijā un Ķīnā, kā arī konsulatā Vitebskā – atzina, ka pieņemamo pieteikumu skaitu nosaka, ņemot vērā konkrētās vēstniecības kapacitāti. Šāda pieeja ļauj ar esošajiem cilvēkresursiem vīzu pieteikumus izskatīt normatīvajos aktos noteiktajā termiņā. Līdz ar to tas, cik darba atļaujas piešķirt, lielā mērā ir atkarīgs no Latvijas vēstniecību kapacitātes, mazāk no darba tirgus pieprasījuma vai darbaspēka piedāvājuma konkrētajā valstī.

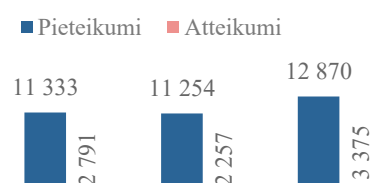
Šā starpposma ilgumu ietekmē arī tas, kā vīzu centri organizē pierakstu atvēršanu. Piemēram, Ķīnā pieteikumus pieņem bez skaita ierobežojuma, Uzbekistānā pēc vēstniecības sniegtajām norādēm jaunus pierakstus vīzu centrs atver reizi nedēļā, bet Indijā jaunus pieraksta laikus atver reizi mēnesī. Tas ietekmē gaidīšanas laiku no pierakstīšanās brīža līdz dokumenta iesniegšanai.

Arī **darba uzturēšanās atļauju** iegūšanas procesā visilgākais ir starpposms no izsaukuma apstiprināšanas līdz pieteikuma un tam pievienoto dokumentu nogādāšanas PMLP. 2024. gadā šis starpposms aizņēma vidēji 59 dienas, bet 2025. gada pirmajā pusgadā – 68 dienas (skatīt 2. attēlu), proti, aptuveni trešdaļu no kopējā uzturēšanās atļaujas iegūšanas laika. Šajā posmā ārzemnieks rezervē pierakstu vēstniecībā, iesniedz pieteikumu un tam pievienojamos dokumentus, vēstniecības amatpersona intervē ārzemnieku un nosūta dokumentus uz PMLP.

Šā starpposma ilgums dažādās Latvijas vēstniecībās būtiski atšķiras. Latvijas vēstniecībā Uzbekistānā tas aizņem nedaudz vairāk nekā divus mēnešus (2024. gadā vidēji 64 dienas, 2025. gada pirmajā pusgadā – 62 dienas), savukārt Latvijas vēstniecībā Indijā vairāk nekā trīs mēnešus (2024. gadā vidēji 94 dienas, 2025. gada pirmajā pusgadā – 96 dienas). Citās vēstniecībās iesniegtiem pieteikumiem šis posms aizņem mazāk nekā divus mēnešus. Darba uzturēšanās atļauju gadījumā papildu laiku (vidēji 19 dienas) prasa arī dokumentu nosūtīšana PMLP. Latvijas vēstniecības dokumentus papīra formātā nosūta ar diplomātisko pastu reizi mēnesī. Lai gan vēstniecībās ir pieejams skenēšanas pakalpojums dokumentu elektroniskai nosūtīšanai PMLP, ārzemnieki to izmanto reti, jo pakalpojuma papildu izmaksas ir 90 *euro*.¹⁶

Šobrīd ir plānoti vismaz divi risinājumi situācijas uzlabošanai.

- Jaunajā Imigrācijas likumprojektā¹⁷ plānots ļaut pieteikumu un dokumentus darba uzturēšanās atļaujai iesniegt ar ārpakalpojuma sniedzēja starpniecību. Paredzams, ka tas saīsinās posmu starp izsaukuma apstiprināšanu un uzturēšanās atļaujas pieteikuma saņemšanu PMLP, jo ārpakalpojuma sniedzējam būs lielāka kapacitāte nekā vēstniecībām pieņemt pieteikumus ātrāk.
- PMLP īstenotā Patvēruma, migrācijas un integrācijas fonda 2021.–2027. gada programmas projektā “Vienotās migrācijas informācijas sistēmas programmatūras platformas modernizēšana (1. posms)” līdz 2026. gada 1. novembrim paredzēts izstrādāt elektronisko pakalpojumu –



Avots: Ārlietu ministrijas dati

3. attēls. Darba vīzu pieteikumi Latvijas vēstniecībās

¹⁶ Ministru kabineta 21.11.2018. noteikumu Nr. 707 “Ārlietu ministrijas konsulārās atlīdzības cenrādis un kārtība, kādā tiek iekasēta konsulārā atlīdzība un valsts nodevas” pielikuma 6.3. punkts (līdz 30.04.2025. šī pakalpojuma cena bija 50 *euro*, kopš 01.05.2026. – 90 *euro*).

¹⁷ Imigrācijas likuma (Saeimā 11.06.2026. pieņemts, Valsts prezidenta 19.06.2026. nodots otrreizējai caurlūkošanai; likumprojekts Nr. 56/Lp14), 32. panta pirmās daļas 5. punkts.

Migrācijas portālu. Portālā uzturēšanās atļaujas pieprasītājs varēs izveidot lietotāja kontu, autentificējoties ar drošu elektronisko parakstu vai norādot personas elektroniskā pasta adresi. Līdz ar to ārzemnieks bez droša elektroniska paraksta varēs iesniegt uzturēšanās atļaujas pieteikumu un tam pievienojamos dokumentus portālā, nedodoties ne uz vēstniecību, ne pie ārpakalpojuma sniedzēja.

Plānotās izmaiņas jaunajā Imigrācijas likumprojektā attieksies tikai uz uzturēšanās atļaujām un tikai uz posmu no izsaukuma apstiprināšanas līdz uzturēšanās atļaujas pieteikuma saņemšanai PMLP. Līdz ar to tās neaptvers visu darba atļaujas iegūšanas procesu. Arī pēc pozitīva lēmuma par uzturēšanās atļaujas piešķiršanu ārzemniekam būs jāiesniedz vīzas pieteikums vēstniecībā ar vīzu centra starpniecību, lai saņemtu vīzu un varētu doties uz Latviju. Pēc ieceļošanas Latvijā ārzemniekam būs jādodas uz PMLP, lai nodotu biometriskos datus, un pēc tam atkārtoti – lai saņemtu uzturēšanās atļaujas dokumentu. Savukārt darba vīzu iegūšanas process pēc šīm izmaiņām nemainīsies.

2.2. Informācijas sistēmu nesavienojamība rada atkārtotu dokumentu iesniegšanu un pārbaudi dublēšanos

Darba atļaujas piešķiršanas procesā nav pilnībā nodrošināts vienreizējas informācijas iesniegšanas princips. Darba devējiem un ārzemniekiem vairākos procesa posmos atkārtoti jāiesniedz viena un tā pati informācija un dokumenti. Lai gan secīgus lēmumus pieņem vairākas iestādes, vienā procesa posmā iesniegto dokumentu kopums un informācija par veiktajām pārbaudēm nākamajai iestādei nav pieejama. Tas rada papildu administratīvo slogu darba devējiem un ārzemniekiem, palielina iesaistīto iestāžu darba apjomu un izraisa situācijas, kad vēlākā procesa posmā atkārtoti vērtēt jau iepriekš pārbaudītus apstākļus.

PMLP un Latvijas vēstniecībām ārvalstīs nav vienādas iespējas pārbaudīt, kā ārzemnieks iepriekš izmantojis viņam piešķirtās tiesības uz nodarbinātību Latvijā. PMLP ir pieejama VID informācija par nodokļu nomaksu, savukārt vēstniecībām šādas pieejas nav. Tas neveicina efektīvu atkārtotu darba vīzu pieteikumu izvērtēšanu, jo dažādām iestādēm nav pieejams vienāds informācijas apjoms par ārzemnieka iepriekšējo nodarbinātību Latvijā.

Darba atļaujas piešķiršanas process nenotiek vienotā informācijas sistēmā, un procesā iesniegtos dokumentus neuzkrāj vienuviet. Lai gan starp NVA, PMLP un Latvijas pārstāvniecību ārvalstīs izmantotajām informācijas sistēmām notiek informācijas apmaiņa, tā nenodrošina pilnīgu iepriekš iesniegto dokumentu pieejamību nākamajos procesa posmos. Nākamajā posmā iestādei parasti ir pieejama informācija par iepriekš pieņemto lēmumu, bet ne visi dokumenti, uz kuru pamata šis lēmums pieņemts.

Ar paredzamo nodarbinātību saistīta informācija un dokumenti darba atļaujas iegūšanas procesā ir jāiesniedz atkārtoti vairākos posmos.

- Vakances reģistrācijas posmā darba devējs NVA iesniedz informāciju par paredzētajiem nodarbinātības nosacījumiem – profesiju, amata pienākumiem, darba samaksu, darba vietu, darba laiku un pamatojumu, kāpēc nepieciešams piesaistīt ārzemnieku.¹⁸
- Noformējot ielūgumu vai izsaukumu, darba devējs PMLP atkārtoti iesniedz pamatojumu nepieciešamībai nodarbināt ārzemnieku un informāciju par plānoto nodarbinātību, tostarp darba līgumu.¹⁹ NVA atzinums PMLP ir pieejams elektroniski, bet ne viss ar atzinuma sagatavošanu saistītais dokumentu kopums.
- Visos revīzijas izlasē vērtētajos darba vīzu un darba uzturēšanās atļauju gadījumos ārzemnieks vēlreiz bija iesniedzis darba līgumu vēstniecībā, lai gan darba devējs to iepriekš bija iesniedzis PMLP, noformējot izsaukumu vai ielūgumu.
- Tāpat ārzemnieks, iesniedzot vīzas pieteikumu vai uzturēšanās atļaujas pieteikumu vēstniecībai, atkārtoti pievieno arī kvalifikāciju apliecināšus dokumentus, piemēram, licences, atļaujas u.tml. dokumentus reglamentētajās profesijās. Darba devējs tos iesniedz jau noformējot ielūgumu vai izsaukumu, lai pierādītu, ka ārzemnieks varēs veikt attiecīgos pienākumus. Piemēram, darba vīzu lietās, kur ārzemnieku plānots nodarbināt par kravas transportlīdzekļu vadītāju, atkārtoti bija iesniegtas arī autovadītāju apliecības, ko darba devējs jau bija iesniedzis PMLP, noformējot ielūgumu vai izsaukumu.

Darba vīzu gadījumā darba devējiem vispirms jānoformē ielūgums. Izskatot ielūguma pieteikumu, PMLP vērtē, piemēram, vai ārzemnieks nerada nelegālās imigrācijas risku, vai uzaicinātā ārzemnieka kvalifikācija un nodarbināšanas nosacījumi atbilst reģistrētās brīvās darbavietas pieteikumā norādītajam, kā arī vai pēdējā gada laikā uzaicinātais nav sodīts par pārkāpumiem, kas saistīti ar darbinieku nodarbināšanu vai nodokļu samaksu.

Savukārt vēstniecības izskata ārzemnieka vīzas pieteikumu. Tām ir pieejama informācija par PMLP pieņemto lēmumu, taču nav pieejami darba devēja ielūguma noformēšanas procesā iesniegtie dokumenti un pilna informācija par iepriekš veiktajām pārbaudēm. Līdz ar to vēstniecības nevar pārliecināties, uz kādu dokumentu un informācijas pamata PMLP lēmums pieņemts, vai ielūguma pieteikuma izskatīšanas laikā darba devējam prasīta papildu informācija, kādi pārbaudes pasākumi attiecībā uz darba devēju un ārzemnieku jau ir veikti un kādi riski iepriekšējā procesa posmā jau ir izvērtēti.

Tādēļ vēstniecības faktiski daļēji atkārtο gan darba devēja, gan ārzemnieka pārbaudi. Piemēram, tās sazinās ar darba devēju, lai noskaidrotu, vai uzaicināto ārzemnieku joprojām gaida uzņēmumā, un pārbauda, vai darba devējs attiecīgajā profesijā vispār var nodarbināt ārzemnieku (vai tam ir nepieciešamās licences, atļaujas u.tml.), vai darba līgumā norādītie amata pienākumi atbilst darba līgumā norādītajai profesijai. Atkārtoti pārbauda arī, piemēram, vai ārzemnieks nerada nelegālās imigrācijas risku.

Līdz ar to nepilnīga dokumentu un pārbažu rezultātu pieejamība starp procesa posmiem rada pārbažu dublēšanos, pagarina kopējo procesu un palielina administratīvo slogu darba devējiem un ārzemniekiem un birokrātisko slogu iesaistītajām valsts iestādēm. Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta astotā daļa

¹⁸ Ministru kabineta 28.01.2014. noteikumu Nr. 55 “Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu” 3.² punkta 1. apakšpunkts, Ministru kabineta 28.03.2017. noteikumu Nr. 172 “Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakancu informācijas sistēmas noteikumi” 8.1. apakšpunkts.

¹⁹ Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 552 “Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība” 9.2. apakšpunkts, Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 564 “Uzturēšanās atļauju noteikumi” 16.2. apakšpunkts.

nosaka: ja informācija, kura nepieciešama pārvaldes lēmuma pieņemšanai, kas regulē publiski tiesiskās attiecības ar privātpersonu, ir citas institūcijas rīcībā, iestāde to iegūst pati, nevis pieprasa no privātpersonas.

Revīzijas izlasē vērtētie darba vīzu dokumenti rāda, ka vēstniecības mēdz atteikt vīzu nevis ar pašu ārzemnieku, bet ar darba devēju vai plānoto nodarbinātību saistītu apstākļu dēļ. Piemēram:

- vienā gadījumā darba līgumā bija norādīts, ka ārzemnieku plānots nodarbināt palīgstrādnieka amatā. Taču darba līgumā noteiktie amata pienākumi pēc būtības atbilda elektriķa darba pienākumiem. Pēc konsultācijas ar Labklājības ministriju vēstniecība pieņēma lēmumu atteikt darba vīzu;
- citā gadījumā darba līgumā bija norādīts, ka ārzemnieku plānots nodarbināt par kravas transportlīdzekļu vadītāju. Vēstniecība noskaidroja, ka uzņēmumam nav pietiekams transportlīdzekļu skaits plānoto kravu pārvadājumu veikšanai, kā arī tas nevarēs nomāt transportlīdzekļus no Lietuvas uzņēmuma, jo normatīvais regulējums transportlīdzekļu nomu pieļauj tikai tad, ja uzņēmuma paša īpašumā ir vismaz divi transportlīdzekļi. Arī šajā gadījumā vīza atteikta.

Šie piemēri apliecina, ka vīzas pieteikuma izskatīšanas posmā vēstniecības atkārtoti vērtē arī apstākļus, kas saistīti ar darba devēja spēju nodrošināt pieteikto nodarbinātību un kas pēc būtības jau bija vērtējami ielūguma noformēšanas posmā. Tāpat šādi gadījumi rāda, ka situācijās, kad darba atļaujas iegūšanas process ir sadalīts starp vairākām iestādēm, nepietiek ar informācijas nodošanu tikai par pieņemto lēmumu. Lai nodrošinātu procesa pēctecību, mazinātu nepieciešamību atkārtoti pieprasīt jau iesniegtus dokumentus un novērstu vienu un to pašu apstākļu atkārtotu vērtēšanu, nākamajai iestādei atbilstoši tās kompetencei būtu jābūt pieejamiem arī tiem dokumentiem un tai informācijai, uz kuru iepriekšējais lēmums balstīts, ziņām par veiktajām pārbaudēm un pieprasīto papildu informāciju.

Vienlaikus konstatēts, ka PMLP un Latvijas vēstniecībām ārvalstīs nav vienādas iespējas pārbaudīt, kā ārzemnieks izmantojis viņam iepriekš piešķirtās tiesības uz nodarbinātību Latvijā. Ja ārzemniekam jau bijušas piešķirtas tiesības uz nodarbinātību Latvijā, PMLP, izskatot jaunu pieteikumu, var VID datubāzēs pārbaudīt, vai par viņu attiecīgajā periodā ir maksāti nodokļi, jo starp PMLP un VID ir noslēgta vienošanās par šādas informācijas apmaiņu. Savukārt Latvijas vēstniecībām ārvalstīs pieejas šādu informācijai nav. Līdz ar to vēstniecības, piešķirot atkārtotu darba vīzu, nevar pārbaudīt, vai par ārzemnieku ir maksāti nodokļi atbilstoši darba samaksai, kas bija norādīta iepriekšējā vīzas pieteikumā.

2.3. Īss darba uzturēšanās atļaujas termiņš rada papildu administratīvo un birokrātisko slogu

Imigrācijas likuma prasība, ka uz laiku līdz pieciem gadiem izsniegtā darba uzturēšanās atļauja katru gadu ir atkārtoti jāreģistrē, lai nodrošinātu nodokļu kontroli, nav pietiekami pamatota. Informācija par nodokļu samaksu ir valsts pārvaldes rīcībā, un nav jāiesaista darba devējs un nodarbinātais.

Jaunajā Imigrācijas likumprojektā paredzēts atteikties no ikgadējās reģistrācijas, tā vietā saīsinot darba uzturēšanās atļaujas maksimālo termiņu no pieciem gadiem līdz vienam gadam. Arī šajā gadījumā izmaiņas pamatotas ar nepieciešamību nodrošināt nodokļu samaksas kontroli, lai gan šo mērķi varētu

sasniegt, paredzot regulāru valsts pārvaldes rīcībā esošas informācijas pārbaudi, nevis atkārtoti veicot atļaujas izsniegšanas procedūru. Tādējādi ikgadējās reģistrācijas aizstāšana ar ikgadēju uzturēšanās atļaujas pieprasīšanu pēc būtības saglabā administratīvā sloga problēmu. Darba uzturēšanās atļaujas viena gada termiņš nav pietiekami pamatots arī salīdzinājumā ar citām uzturēšanās atļauju kategorijām Latvijā un citu valstu praksi, kur darba uzturēšanās atļaujas parasti izsniedz uz ilgāku termiņu.

Imigrācijas likums²⁰ paredz, ka darba uzturēšanās atļauju ārzemniekam ir tiesības pieprasīt uz laiku līdz pieciem gadiem, un, ja tās derīguma termiņš pārsniedz vienu gadu, tā katru gadu jāreģistrē. Reģistrācijas mērķis ir nodokļu samaksas kontrole. Tas nozīmē, ka arī gadījumos, kad uzturēšanās atļauja piešķirta uz vairākiem gadiem, darba devējam, ārzemniekam un PMLP ik gadu jāveic atkārtota procedūra. Šajā procedūrā no jauna pārbauda būtiskos apstākļus, uz kuru pamata uzturēšanās atļauja piešķirta, un atkārtoti noformē dokumentus:

- darba devējas ik gadu no jauna noformēja izsaukumu un papildus samaksāja vismaz 105 *euro* valsts nodevu par katru darbinieku;
- ārzemnieks ik gadu nosūtīja PMLP pases un derīgas veselības apdrošināšanas polises kopijas, samaksāja vismaz 75 *euro* valsts nodevu, devās uz PMLP nodot biometrijas datus un pēc tam atkārtoti pēc jaunas izgatavotās uzturēšanās atļaujas kartes, par ko jāmaksā vēl vismaz 45 *euro*;
- PMLP ik gadu pārbaudīja informāciju par nodokļu samaksu, kā arī to, vai ārzemnieks nav izdarījis pārkāpumus, kas neļauj piešķirt uzturēšanās atļauju. Tāpat PMLP nodrošināja klientu apkalpošanu klātienē, atkārtoti ieguva biometrijas datus un izgatavoja jaunu uzturēšanās atļaujas karti.

Valsts kontroles vērtējumā, nodokļu samaksas kontroles mērķi var sasniegt, regulāri pārbaudot valsts pārvaldes rīcībā jau esošo informāciju. PMLP ik gadu atkārtoti pieņem un izskata aptuveni 6000 darba uzturēšanās atļauju reģistrācijas pieteikumus (skatīt 4. tabulu). Tas rada birokrātisko slogu iestādei un administratīvo slogu darba devējiem un ārzemniekiem.

4. tabula

Darba uzturēšanās atļauju ikgadējās reģistrācijas pieteikumi no 2023. gada līdz 2025. gadam

	2023	2024	2025
Uzturēšanās atļauju, kas pieprasītas uz nodarbinātības pamata, reģistrācijas pieprasījumu skaits	5823	6139	6156
t. sk. reģistrētās uzturēšanās atļaujas	5814	6120	6131
t. sk. reģistrāciju pieteikumu atteikumi	9	19	25
Atteikumu īpatsvars	0,2 %	0,3 %	0,4 %

Avots: PMLP dati par darbauturēšanās atļaujas reģistrēšanas pieteikumiem un atteikumiem.

Daļā gadījumu ikgadējā reģistrācija sekmēja nodokļu nomaksu valsts budžetā, tomēr šādu gadījumu skaits bija neliels – vidēji 3,7 %²¹. Arī kopējais reģistrācijas atteikumu īpatsvars ir zems – vidēji 0,3 %. Tas liecina,

²⁰ Imigrācijas likuma 23. panta pirmās daļas 6. punkts un 22. panta otrā daļa.

²¹ Revidentu aprēķins, izmantojot PMLP 13.02.2026. iesniegtos datus par uzturēšanās atļaujas starplēmumiem 01.01.2023. –30.06.2025.

ka ikgadējā reģistrācija tikai izņēmuma gadījumos noveda pie negatīva lēmuma un vairumā gadījumu noslēdzas ar uzturēšanās atļaujas reģistrāciju.

Jaunajā Imigrācijas likumprojektā²² paredzēts atteikties no ikgadējās darba uzturēšanās atļauju reģistrācijas. Darba uzturēšanās atļauju turpmāk paredzēts izsniegt uz laiku līdz vienam gadam. Likumprojekta anotācijā tas pamatots ar nepieciešamību veikt regulāru nodokļu samaksas pārbaudi.

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumā nostiprinātajiem valsts pārvaldes principiem valsts pārvaldei ir pienākums samērīgi ievērot privātpersonas tiesības un tiesiskās intereses, vienkāršot un uzlabot procedūras privātpersonas labā, kā arī pašai iegūt citai institūcijai pieejamo informāciju, ja tā nepieciešama lēmuma pieņemšanai. Nodokļu samaksas iespējams pārbaudīt, regulāri izmantojot valsts pārvaldes rīcībā jau esošo informāciju, nevis katru gadu atkārtot pilnu uzturēšanās atļaujas pieprasīšanas procesu. Tādēļ ikgadējās reģistrācijas aizstāšana ar darba uzturēšanās atļauju, kas izsniedzama tikai uz vienu gadu, pēc būtības neatrisina administratīvā sloga problēmu un nav uzskatāma par samērīgu risinājumu salīdzinājumā ar sasniedzamo kontroles mērķi.

Nodokļu samaksas nosacījumi attiecas arī uz citām termiņuzturēšanās atļauju kategorijām, ko izsniedz uz ilgāku laiku. Iepriekš termiņuzturēšanās atļaujas šajās kategorijās varēja izsniegt uz laiku līdz pieciem gadiem. Savukārt jaunajā Imigrācijas likumprojektā paredzēts, ka ārzemniekiem, kuriem uzturēšanās atļaujas izsniedz kā uzņēmumu amatpersonām vai investoriem, tās varēs izsniegt uz laiku līdz diviem gadiem²³, bet darba uzturēšanās atļaujas – uz laiku līdz vienam gadam. Tas nozīmē: lai gan nodokļu samaksas kontroles mērķis attiecas arī uz citām uzturēšanās atļauju kategorijām, nodarbinātajiem paredzēta stingrāka pieeja.

Arī citu valstu prakse rāda, ka uzturēšanās atļaujas uz nodarbinātības pamata parasti izsniedz uz ilgāku termiņu nekā Latvijā paredzētais viena gada termiņš. Lietuvā un Čehijā šādas atļaujas izsniedz uz laiku līdz diviem gadiem, Polijā – līdz trim gadiem, Igaunijā – līdz pieciem gadiem. Somijā pirmreizējo darba uzturēšanās atļauju izsniedz uz vienu gadu, bet pēc tam to var pagarināt uz laiku līdz četriem gadiem.

Līdz ar to darba uzturēšanās atļaujas termiņa samazināšana līdz vienam gadam, ja nodokļu samaksas kontroli iespējams nodrošināt ar valsts pārvaldes rīcībā jau esošās informācijas regulāru pārbaudi, nav pietiekami pamatota ne salīdzinājumā ar citām uzturēšanās atļauju kategorijām Latvijā, ne ar citu valstu pieeju darba uzturēšanās atļauju termiņu noteikšanā.

Turklāt salīdzinājums ar citām valstīm rāda (skatīt 5. tabulu), ka darba uzturēšanās atļaujas iegūšana Latvijā darba devējam un ārzemniekam pirmajos divos gados rada salīdzinoši augstas tiešās izmaksas. Pirmajā gadā maksājumi Latvijā kopā veido vismaz 310 *euro*, bet otrajā gadā – vēl 225 *euro*. Līdz ar to kopējie maksājumi pirmajos divos gados sasniedz vismaz 535 *euro*, neieskaitot maksājumus par vīzām un konsulārajiem pakalpojumiem.

²² Imigrācijas likuma (Saeimā 11.06.2026. pieņemts, Valsts prezidenta 19.06.2026. nodots otrreizējai caurlūkošanai; likumprojekts Nr. 56/Lp14),.

²³ Imigrācijas likuma (Saeimā 11.06.2026. pieņemts, Valsts prezidenta 19.06.2026. nodots otrreizējai caurlūkošanai; likumprojekts Nr. 56/Lp14), 27. panta pirmās daļas 9. un 10. punkts.

5. tabula

Maksājumi par darba uzturēšanās atļauju pirmajos divos gados*

	Latvija	Igaunija	Lietuva	Polija	Somija	Čehija
1. gads						
Atļauja piesaistīt ārzemnieku	105	-	50	-	-	-
Uzturēšanās atļaujas pieteikuma izskatīšana	160	280	160	~104	750	~207
Uzturēšanās atļaujas karte	45	120	45	~24	-	-
Kopā 1. gadā	310	400	255	~127	750	~207
2. gads						
Atļauja piesaistīt ārzemnieku	105	-	-	-	-	-
Uzturēšanās atļaujas reģistrēšana/ pagarināšana	75	-	-	-	230	-
Uzturēšanās atļaujas karte	45	-	-	-	-	-
Kopā 2. gadā	225	-	-	-	230	-
Pavisam KOPĀ	535	400	255	~127	980	~207

* bez maksājumiem par vīzām, konsulārajiem pakalpojumiem u. c. izmaksām, ja tādas ir papildus

Latvijas maksājumu kopējais apmērs pirmajos divos gados ir lielāks nekā Igaunijā, Lietuvā, Polijā un Čehijā, un no salīdzinātajām valstīm augstāks tas ir tikai Somijā. Turklāt Latvijā būtiska izmaksu daļa rodas tieši otrajā gadā, jo darba devējam atkārtoti jānoformē izsaukums un ārzemniekam atkārtoti jāmaksā par uzturēšanās atļaujas reģistrēšanu un jaunas uzturēšanās atļaujas kartes saņemšanu.

Tas nozīmē, ka ikgadējā reģistrācija rada ne tikai administratīvu, bet arī finansiālu slogu. Ja nodarbinātības apstākļi nav mainījušies, šādu maksājumu atkārtota piemērošana palielina darba devēju un ārzemnieku izmaksas, vienlaikus prasa arī PMLP papildu administratīvos resursus.

Valsts kontroles vērtējumā, šāds maksājumu un procedūru atkārtojums nav pietiekami samērīgs, ja kontroles mērķi – pārliecināties par nodokļu samaksu un nodarbinātības turpināšanos – var sasniegt, regulāri izmantojot valsts pārvaldes rīcībā jau esošo informāciju. Tādēļ darba uzturēšanās atļaujas termiņa un reģistrācijas kārtības noteikšanā būtu jāvērtē ne tikai kontroles nepieciešamība, bet arī tas, vai izvēlētais risinājums nerada nesamērīgu administratīvo un finansiālo slogu salīdzinājumā ar sasniedzamo mērķi.

Ieteikumi

Ārlietu ministrijai pēc darba tirgus prognozēs un vajadzībās balstītas ārvalstu darbaspēka piesaistes stratēģijas pieņemšanas nodrošināt Latvijas vēstniecību ārvalstīs kapacitāti, lai darba atļaujas iegūšanas process būtu savlaicīgs un pieejams.

Iekšlietu ministrijai sadarbībā ar Ārlietu ministriju vienkāršot darba atļauju izsniegšanas procedūras, skaidri nodalot procesā iesaistīto institūciju funkcijas un pilnveidojot informācijas apriti starp PMLP un Latvijas vēstniecībām.

Iekšlietu ministrijai izvērtēt, vai darba uzturēšanās atļaujas viena gada termiņš nerada nevajadzīgu administratīvo slogu darba devējiem un nodarbinātajiem un birokrātisko slogu PMLP.

3. Regulējuma prasības nesamērīgi apgrūtina ārvalstu darbaspēka piesaisti

3.1. NVA atzinums pagarina procesu, bet tā ietekme uz vietējā darbaspēka piesaisti ir neliela

No 2025. gada 1. janvāra ieviestais NVA atzinums ārzemnieka piesaistei konkrētā vakancē darba atļaujas procesu ir pagarinājis par divām nedēļām un padarījis administratīvi sarežģītāku. Tā mērķis bija nodrošināt trešo valstu darbaspēka piesaisti tikai tad, ja vakanci nevar aizpildīt ar vietējo darbaspēku. Tomēr revīzijā analizētie dati neliecina par būtisku NVA atzinuma ietekmi vietējā darba tirgus aktivizēšanā. 2025. gadā vietējo darbaspēku izdevās piesaistīt tikai 2,8 % vakanču, kurām darba devējs pieprasīja NVA atzinumu. Citu Eiropas valstu pieredze rāda, ka darba tirgus aizsardzību iespējams sasniegt arī ar mērķētākiem un administratīvi mazāk apgrūtināšiem risinājumiem. Darba tirgus testu arvien biežāk vienkāršo, diferencē vai aizstāj ar citiem mehānismiem, piemēram, trūkstošo profesiju sarakstiem, atbrīvojumiem noteiktām profesijām, nozarēm vai nodarbinātības veidiem, reģionālām darba tirgus vajadzībām pielāgotu pieeju vai kvotu sistēmu.

No 2025. gada 1. janvāra darba devējam pirms vēršanās PMLP ielūguma (darba vīzai) vai izsaukuma (darba uzturēšanās atļaujai) noformēšanai, obligāti ir jāsaņem NVA atzinums ārzemnieka piesaistei konkrētajā vakancē. Izmaiņas normatīvajā regulējumā pamatotas ar nepieciešamību mazināt darbaspēka imigrācijas sistēmas negodprātīgu izmantošanu, efektīvāk izmantot NVA rīcībā esošo informāciju par darba meklētājiem un nodrošināt, ka trešo valstu darbaspēku piesaista tikai tad, ja vietējā darba tirgū nav atbilstoša pretendenta.

NVA atzinuma ieviešana darba atļaujas iegūšanas procesu ir pagarinājusi vidēji par divām nedēļām. Līdz NVA atzinuma ieviešanai darba devējs pēc vakances publicēšanas 10 darbdienu nogaidīšanas laikā varēja paralēli gatavot dokumentus ielūguma vai izsaukuma noformēšanai. Savukārt pašlaik nākamo procesa posmu darba devējs uzsāk tikai pēc pozitīva NVA atzinuma saņemšanas, jo līdz tam nevar būt pārliecināts, ka atzinumu saņems. Tādējādi iepriekš paralēli veicams process pēc NVA atzinuma ieviešanas ir kļuvis secīgs, pagarinot kopējo darba atļaujas iegūšanas laiku. Turklāt šajā laikā darba devējam ir jāveic papildu darbības – jāizvērtē NVA piedāvātie kandidāti, jāsaazinās ar tiem un jāpamato, kāpēc tie nav piemēroti konkrētajai vakancei.

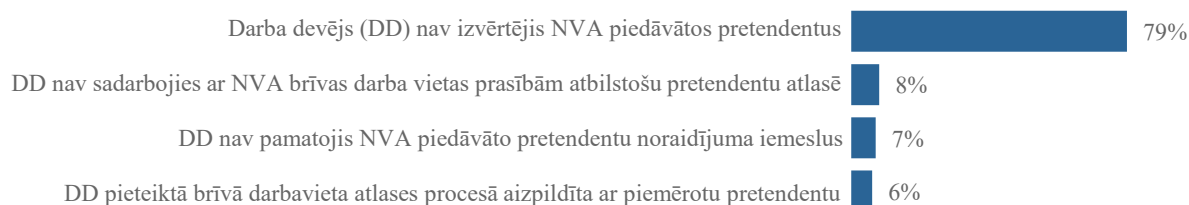
Lai saņemtu NVA atzinumu, darba devējam jāreģistrē vakance NVA Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēmā, norādot darba samaksu, darba laiku, vietu un prasības profesijai, kā arī jāpamato brīvo darbavietu skaits (piemēram, iepriekšējo darba tiesisko attiecību izbeigšana, uzņēmuma paplašināšanās u. tml.). 10 darbdienu laikā NVA piedāvā darba devējam bezdarbniekus un darba meklētājus, kas pirmšķietami atbilst vakances prasībām. Darba devējam ir pienākums sadarboties – izvērtēt piedāvātos pretendentes un sniegt motivētu pamatojumu katra kandidāta noraidījumam. Ja vakance joprojām nav aizpildīta un NVA uzskata, ka darba devējs ir pietiekami sadarbojies, NVA pieņem lēmumu atļaut ārzemnieka piesaisti konkrētajai vakancei. 12 mēnešu laikā darba devējs var, nepiesakot vakanci no

jauna, tā paša lēmuma ietvaros aizvietot ārzemju darbinieku ar citu ārzemnieku, ja iepriekšējās darba attiecības pārtrauktas.

2025. gada dati liecina, ka NVA atzinuma process tikai ierobežotā apmērā palīdz aizpildīt vakances ar vietējo darbaspēku. Darba devēji, kuri vēlējas piesaistīt darbā ārzemniekus, kopumā izvērtēja 69 829 NVA piedāvāto vietējo pretendentu, bet par piemērotiem atzina tikai 1095 pretendentes. Kopumā 2025. gadā ar vietējo darbaspēku izdevies aizpildīt tikai 2,8 %²⁴ no vakancēm, kurām bija pieprasīts NVA atzinums.

Ja darba devējs nesadarbojas ar NVA, nepamato piedāvāto pretendentu noraidīšanu vai vakance procesa laikā jau aizpildīta ar vietējo kandidātu, NVA pieņem lēmumu par atteikumu ārzemnieka piesaistei. 2025. gadā pieprasīti 5247 NVA atzinumi par 38 565 vakancēm. No tiem 4591 atzinums (87,5 %) bijis pozitīvs, 402 – negatīvi, bet par 254 pieprasītajiem atzinumiem lēmums vēl nebija pieņemts.²⁵

Lielākā daļa NVA negatīvo lēmumu bija saistīti ar to, ka darba devējs nebija izpildījis NVA prasības (skatīt 4. attēlu), bet tikai 6 % gadījumu tādēļ, ka pieteiktā brīvā darbavieta atlases procesa laikā aizpildīta ar piemērotu vietējo pretendentu.



Avots: NVA sniegtā informācija Cilvēkkapitāla attīstības padomes 24.03.2026. sēdē (Cilvēkkapitāla attīstības padomes 24.03.2026. sēdes protokolam Nr. 14 pievienotā NVA prezentācija).

4. attēls. NVA atzinumu atteikumu iemesli 2025. gadā.

Revīzijā darba devēju pārstāvji norādīja, ka NVA piedāvāto pretendentu izvērtēšana praksē ir darbietilpīga un bieži nesasniedz mērķi aizpildīt vakanci ar vietējo darbaspēku. Darba devēju ieskatā, NVA piedāvātie pretendenti nereti neatbilst vakances prasībām, NVA bieži nepārlicinās, vai pretendentam piedāvātā vakance vispār interesē, pretendentes nav iespējams sazvānīt, tie neierodas uz intervijām u. tml. Tādēļ darba devējiem jāiegulda papildu laiks NVA piedāvāto pretendentu uzrunāšanā, izvērtēšanā un noraidījumu pamatošanā arī tad, ja pretendentam nav nodoma pieteikties konkrētajai vakancei.

Salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm Latvija ar darba tirgus testa pastiprināšanu – NVA atzinuma noteikšanu – virzās pretēji vispārējai tendencei. Vairākās Eiropas Savienības dalībvalstīs pēdējos gados darba tirgus tests ir vienkāršots vai atcelts. Piemēram, Polijā 2025. gadā to pilnībā aizstāja ar aizsargāto

²⁴ Revidentu aprēķins no NVA datiem (1095 (akceptētie kandidāti) / 38 565 (vakancu skaits, kam pieprasīti atzinumi) = 2,8%).

²⁵ NVA dati Labklājības ministrijas 20.05.2026. prezentācijā Saeimas Pilsonības, migrācijas un sabiedrības saliedētības komisijai. Pieejama: <https://titania.saeima.lv/livs/saeimasnotikumi.nsf/0/12C693AE68E578C8C2258DF70048EAF9?OpenDocument&prevCa t=14|Pilson%C4%ABbas,%20migr%C4%81cijas%20un%20sabiedr%C4%ABbas%20salied%C4%93t%C4%ABbas%20komisija> (skatīts 01.06.2026.), NVA sniegtā informācija Cilvēkkapitāla attīstības padomes 24.03.2026. sēdē (Cilvēkkapitāla attīstības padomes 24.03.2026. sēdes protokolam Nr. 14 pievienotā NVA prezentācija).

profesiju sarakstu, Slovākija un Itālija samazināja obligāto vakances publikācijas termiņu, bet Čehija ieviesa plašākus atbrīvojumus noteiktām valstspiederībām.²⁶

Eiropas migrācijas tīkla un OECD kopīgi veiktais pētījums²⁷ rāda, ka darba tirgus testus Eiropas valstīs joprojām izmanto, tomēr kopumā tos arvien biežāk piemēro mērķētāk – sasaistot ar trūkstošo profesiju sarakstiem, konkrētām nozarēm, augsti kvalificētiem darbiniekiem vai reģionālām darba tirgus vajadzībām. Tas nozīmē, ka daudzās valstīs darba tirgus pieejamību atkārtoti nevērtē katrā individuālajā gadījumā, bet balstās uz iepriekš sagatavotu un regulāri aktualizētu darba tirgus analīzi. Profesijām, kas iekļautas trūkstošo profesiju sarakstos, noteiktiem darba tirgus sektoriem vai augsti kvalificētiem darbiniekiem daudzviet paredzēti atbrīvojumi no darba tirgus testa.

Somijā darba tirgus testu piemēro, ņemot vērā reģionālās darba tirgus vajadzības. Katrs reģions izstrādā reģionālās darba atļauju vadlīnijas, kurās iekļauj reģionā trūkstošo profesiju sarakstu, un sarakstu atjauno reizi pusgadā. Šajā sarakstā iekļautajām profesijām darba tirgus tests nav nepieciešams.

Igaunijā darba tirgus testa piemērošana ir diferencēta atkarībā no nodarbinātības ilguma un veida. Īslaicīgai nodarbinātībai, ko var reģistrēt uz laiku līdz 365 dienām 455 dienu periodā, darba devējam nav jāsaņem Bezdarba apdrošināšanas fonda atļauja.

Savukārt Lietuva no 2025. gada atteikusies no darba tirgus testa, aizstājot to ar kvotu sistēmu, proti, katru gadu nosaka maksimālo uzturēšanās atļauju skaitu, ko var izsniegt ārzemniekiem, kuri iepriekš nav strādājuši Lietuvā. Imigrācijas kvota nedrīkst pārsniegt 1,4 % no Lietuvas pastāvīgo iedzīvotāju skaita.

Šie piemēri rāda, ka darba tirgus aizsardzības mērķi var sasniegt arī ar mērķētākiem un administratīvi mazāk apgrūtināšiem risinājumiem nekā individuāla darba tirgus pārbaude katrā pieteikumā. Tādēļ NVA atzinuma piemērošana Latvijā būtu vērtējama ne tikai pēc tā ieviešanas mērķa – aizsargāt vietējo darba tirgu –, bet arī pēc samērīguma – vai šāds individuāls un secīgs pārbaudes posms ir nepieciešams visos gadījumos, vai arī atsevišķām profesijām, nozarēm vai nodarbinātības veidiem būtu pamatoti paredzēt mērķētus atbrīvojumus vai vienkāršotu kārtību.

3.2. Sezonas darbaspēka piesaisti iespējams vienkāršot

Latvijā trešo valstu pilsoņus sezonas darbam visbiežāk piesaista lauksaimniecībā un kūdras ieguvē. Sezonas darbam noteiktais maksimālais vīzas termiņš – seši mēneši – neatbilst minēto nozaru sezonas garumam. Lauksaimniecības un kūdras ieguves uzņēmumu datu par sezonas nodarbinātību analīze rāda, ka nepieciešamība pēc sezonas darbiniekiem ir vismaz deviņus mēnešus.

2014. gadā ieviestais sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīms vairs neatbilst nozares uzņēmēju vajadzībām. Kopš tā ieviešanas atalgojums nozarē ir pieaudzis vairāk nekā divas reizes, bet noteiktais kopējās atlīdzības ierobežojums 3000 *euro* nav mainīts. Pēc 3000 *euro* ienākumu sliekšņa sasniegšanas sezonas strādniekus praksē neturpina nodarbināt vispārējā nodokļu režīmā, bet tai pašai

²⁶ OECD (2025). *International Migration Outlook 2025*. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/ae26c893-en> (skatīts 19.11.2025.).

²⁷ OECD (2025). *International Migration Outlook 2025*. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/ae26c893-en> (skatīts 19.11.2025.).

sezonas darba vajadzībai tiek piesaistīti citi sezonas darbinieki. Tas veicina īsāku nodarbinātību, darbinieku nomaiņu sezonas laikā un atkārtotu sezonas darba vīzas iegūšanas procedūru, tādējādi palielinot administratīvo slogu darba devējiem un papildu darbu valsts pārvaldes iestādēm.

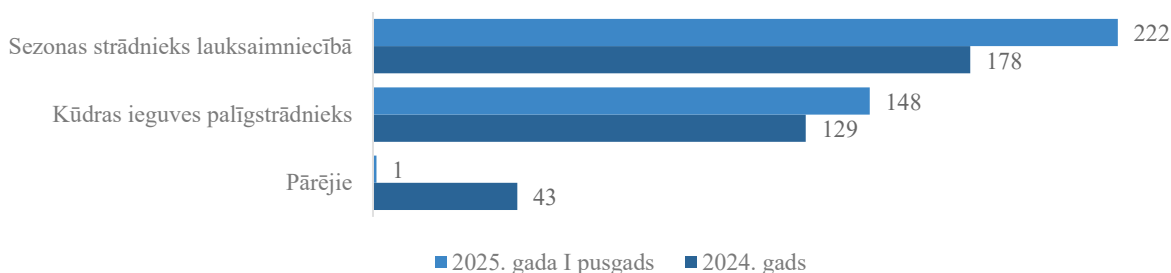
Ārvalstu prakse rāda, ka sezonas darba regulējumu iespējams veidot elastīgāk – paredzot iespēju strādāt pie vairākiem darba devējiem līdzīgā sezonas darbā, vienkāršojot atkārtotu sezonas darbinieku piesaisti vai ieviešot daudzgadu risinājumus atkārtotai ieceļošanai sezonas darbam, vienlaikus saglabājot kontroli pār trešo valstu pilsoņu legālu nodarbinātību.

Latvijā sezonas darba vīzas maksimālais termiņš neatbilst uzņēmēju vajadzībām

Latvijā sezonas darbam noteiktais maksimālais termiņš ir īsāks, nekā pieļauj Eiropas Savienības regulējums. Eiropas Savienības Direktīva 2014/36/ES²⁸ par sezonas darbu nosaka, ka sezonas darbinieku uzturēšanās maksimālais ilgums var būt līdz deviņiem mēnešiem jebkurā 12 mēnešu periodā. Latvijā sezonas darbam noteiktais maksimālais termiņš ir seši mēneši.²⁹

Ministru kabinets ir noteicis 46 sezonas rakstura darbus (lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, zivsaimniecībā, transporta un tirdzniecības nozarēs, ceļu būvē u. c.), kuru veikšanai pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku.³⁰ Tas nozīmē, ka sezonas darbaspēka pieprasījums Latvijā nav saistīts tikai ar vienu nozari, bet aptver vairākas jomas, kurās darbu intensitāte un sezonas ilgums var būt atšķirīgs.

Pēc PMLP iesniegtajiem Nacionālās vīzu informācijas sistēmas un Darba atļauju reģistra datiem Latvijā 2024. gadā ārzemniekiem ir izsniegta 371 darba atļauja sezonas darbam, bet 2025. gada 1. pusgadā 350 darba atļaujas. Ārzemniekus visbiežāk piesaista sezonas darbam lauksaimniecībā un kūdras ieguvē (skatīt 5. attēlu).



Avots: PMLP dati par izsniegtajām darba atļaujām un izsniegtajām vīzām.

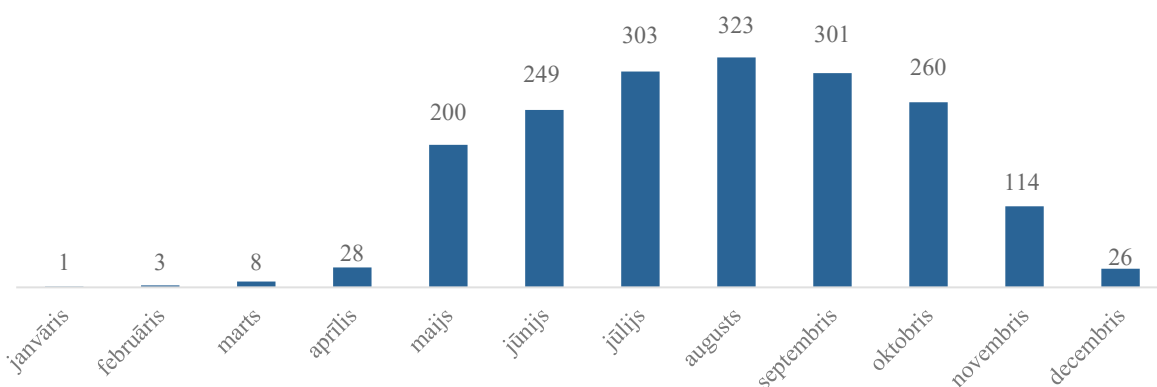
5. attēls. Sezonas darbam izsniegtās vīzas 2024. gadā un 2025. gada I pusgadā

Apkopojot Nacionālās vīzu informācijas sistēmas un Darba atļauju reģistra datus par 2024. gadā derīgām sezonas darba vīzām mēnešu griezumā, konstatēts, ka visos mēnešos ir bijuši piesaistīti sezonas darbinieki, bet vērā ņemams skaits ir bijis deviņos mēnešos – no aprīļa līdz decembrim (skatīt 6. attēlā).

²⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 26. februāra direktīvā 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā.

²⁹ Imigrācijas likuma 11. panta trešā daļa, Ministru kabineta 30.08.2011. noteikumu Nr. 676 “Vīzu noteikumi” 21.¹ punkts.

³⁰ Ministru kabineta 25.06.2002. noteikumi Nr. 272 “Noteikumi par sezonas rakstura darbiem”.

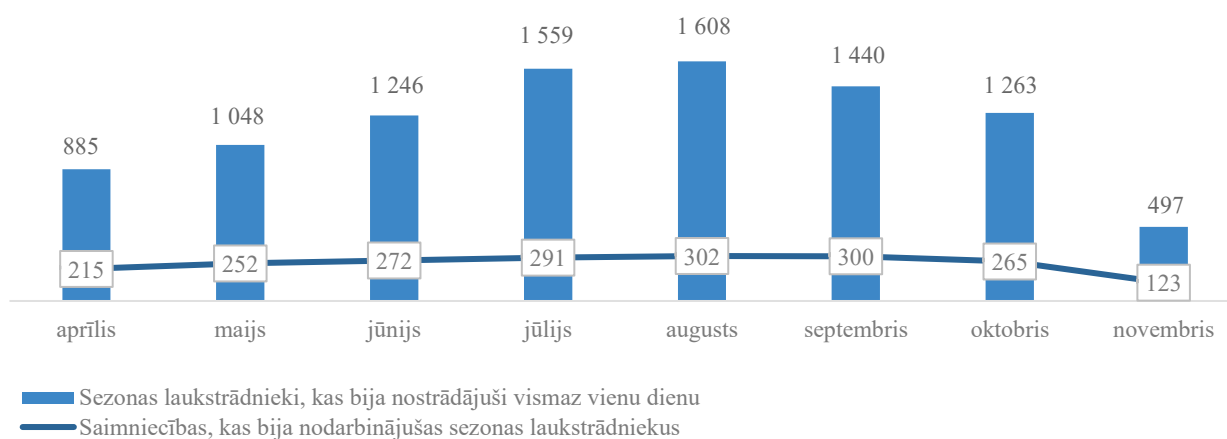


Avots: PMLP dati par izsniegtajām darba atļaujām un izsniegtajām vīzām.

6. attēls. Sezonas darbam spēkā esošās vīzas pa mēnešiem 2024. gadā

Arī revīzijā iegūtie uzņēmumu dati liecina, ka kūdras ieguves uzņēmumā, kas piesaista salīdzinoši lielu sezonas darbinieku skaitu no ārvalstīm, 2025. gadā trešo valstu pilsoņi kūdras ieguves palīgstrādnieka amatā bija nodarbināti maksimāli pieļaujamajos sešus mēnešus – no maija līdz oktobrim. Savukārt vietējie darbinieki šajā amatā bija nodarbināti deviņus mēnešus – no marta līdz novembrim.

Lauku atbalsta dienesta dati par kopējo sezonas darbinieku (vietējo un ārzemnieku) skaitu apstiprina, ka sezonas darbaspēka pieprasījums lauksaimniecībā nav koncentrēts tikai īsā vasaras periodā. Lai gan sezonas darbiniekus visvairāk piesaista vasaras mēnešos, pieprasījums pēc tiem kopumā aptver visu sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma piemērošanas periodu no aprīļa līdz novembrim (skatīt 7. attēlu).



Avots: Lauku atbalsta dienesta 15.04.2026. iesniegtie dati par sezonas laukstrādniekiem 2025. gadā.

7. attēls. Sezonas laukstrādnieku ienākuma izmaksātāju un sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa maksātāju skaits sadalījumā pa mēnešiem 2025. gadā.

Tas nozīmē, ka lauksaimniecībā sezonas darba vajadzība var ilgt līdz astoņiem mēnešiem un sešu mēnešu ierobežojums ne vienmēr atbilst nozares sezonālajam ciklam.

Valsts kontroles vērtējumā sezonas darbinieku nodarbinātības dati lauksaimniecībā un kūdras ieguvē liecina, ka sezonas darba vajadzība pārsniedz trešo valstu pilsoņiem Latvijā noteikto maksimālo sezonas

nodarbinātības ilgumu – sešus mēnešus. Latvijā noteiktais sešu mēnešu ierobežojums ne vienmēr ir pielāgots nozaru sezonālā darbaspēka vajadzībām un neizmanto visu Eiropas Savienības regulējumā paredzēto elastību. Esošais termiņš var radīt nepieciešamību darba devējiem meklēt citus nodarbinātības risinājumus vai atkārtoti organizēt darbaspēka piesaisti, lai gan darba pieprasījums pēc būtības joprojām ir sezonāls.

Sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma noteikumi neatbilst aktuālajai situācijai

Lauksaimniecībā ir noteikts īpašs sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīms, kas attiecas uz tādiem darbiem, kas raksturīgi augkopības nozarei – darbi augļkoku, ogulāju un dārzeņu sējā vai stādīšanā, sējumu un stādījumu kopšanā, ražas novākšanā, augļu, ogu un dārzeņu šķirošanā, kā arī akmeņu lasīšanā sējumu, stādījumu un zālāju platībās. Šo režīmu Latvijā ieviesa 2014. gadā, lai vienkāršotu sezonas nodarbinātības uzskaiti lauksaimniecībā un mazinātu administratīvo slogu, kas saistīts ar sezonas darbinieku plūsmas nevienmērību.

Sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīmu sezonas lauksaimniecības darbos var piemērot ne ilgāk kā 90 kalendārās dienas periodā no 1. aprīļa līdz 30. novembrim un kopējie ienākumi nedrīkst pārsniegt 3000 *euro*.³¹ Sezonas laukstrādnieka ienākumam piemēro 15 % nodokļa likmi, bet ne mazāk kā 0,70 *euro* par katru nodarbinātības dienu, un citi darbaspēka nodokļi nav jāmaksā. Atšķirībā no vispārējās kārtības sezonas laukstrādnieks nav jāreģistrē VID kā darba ņēmējs – viņu pirms darba uzsākšanas reģistrē Lauku atbalsta dienesta informācijas sistēmā, kas īpaši pielāgota šim nodokļu režīmam un ļauj uzskaitīt nodarbinātības dienas, atlīdzību un aprēķināto nodokli.

Kopš sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma ieviešanas darba samaksas līmenis augkopībā ir būtiski mainījies. Desmit gadu laikā augkopības nozarē vidējā darba samaksa ir palielinājusies vairāk nekā divas reizes – no 653 *euro* 2014. gadā līdz 1516 *euro* 2025. gadā, bet sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa maksimālais sliekšnis kopš 2014. gada nav pārskatīts. Šobrīd kopējā atalgojuma ierobežojumu sezonas darbinieks var sasniegt būtiski ātrāk nekā 90 kalendāro dienu laikā.

Sasniedzot ienākumu maksimālo apmēru 3000 *euro*, sezonas darbinieks darba devējam jāreģistrē VID vispārējā nodokļu režīmā. Turpmāk no viņa ienākumiem pilnā apmērā jāmaksā iedzīvotāju ienākuma nodoklis un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kas darba devēja izmaksas mēnesī uz vienu darbinieku vidēji palielina par 358 *euro* jeb 24 % (skatīt 6. tabulu).

³¹ Likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 11.¹² pants.

6. tabula

Sezonas laukstrādnieka alga un darba devēja izmaksas vispārējā nodokļu režīmā un sezonas laukstrādnieka ienākuma nodokļa režīmā

	Bruto darba alga ³²	VSAOI darba ņēmēja daļa	VSAOI darba devēja daļa	Iedzīvotāju ienākuma nodoklis	Neto alga	Kopējās darba devēja izmaksas ³³
Vispārējais nodokļu režīms	1516	159	358	346	1011	1874
Sezonas laukstrādnieka ienākuma nodokļa režīms	1516	204	-	23	1289	1516

Revīzijā analizēti trīs augkopības nozares uzņēmumu *Sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa maksātāju ziņojumu*³⁴ dati. Analīze rāda, ka sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma piemērošanas robežas ietekmē to, cik ilgi darba devējs nodarbina konkrēto sezonas strādnieku. Trešo valstu pilsoņus uzņēmumos nodarbina vidēji 52 dienas. Pēc tam uzņēmumi formē jaunus ielūgumus un sezonas laikā vienā amata vietā vienu pēc otra piesaista līdz pat trim ārzemniekiem (skatīt 7. tabulu).

7. tabula

Trešo valstu pilsoņu skaits augļkopības uzņēmumos 2024. un 2025. gadā pa mēnešiem

Mēnesis/ gads	Uzņēmums A		Uzņēmums B		Uzņēmums C	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
IV						
V		16		4	3	
VI	5					1
VII			3			
VIII	32	40	4	4		
IX						4
X						
XI						15
Kopā	37	56	7	8	3	20

Avots: VID dati no izlasē iekļauto uzņēmumu sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa maksātāju ziņojumiem un PMLP dati par šajos uzņēmumos izsniegtajām darba atļaujām.

Tas liecina, ka sezonas strādnieka nodarbinātības ilgums praksē ir cieši saistīts ne tikai ar sezonas darba vajadzību, bet arī ar to, cik ilgi iespējams piemērot sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīmu. Pēc 90 dienu nostrādāšanas vai 3000 *euro* kopējā atalgojuma sasniegšanas sezonas strādnieks nepāriet vispārējā nodokļu režīmā un valsts negūst papildu nodokļu ieņēmumus. Uz konkrēto darbavietu atkārtoti tiek

³² Vidējā bruto darba samaksa augkopības un lopkopības, medniecības un saistītajās palīgdarbībās 2025. gadā.

³³ Aprēķins atbilstoši 2026. gadā spēkā esošo nodokļu un nodokļu atvieglojumu likmēm.

³⁴ Ministru kabineta 07.09.2010. noteikumu Nr. 827 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli" 3.¹ pielikums.

iedarbināta sezonas darba vīzas iegūšanas procedūra (izņemot NVA atzinumu) cita sezonas strādnieka piesaistei.

Līdz ar to pašreizējie sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma nosacījumi ne vienmēr sasniedz sākotnējo mērķi – vienkāršot sezonas nodarbinātības uzskaiti un mazināt administratīvo slogu. Ja sezonas darba vajadzība saglabājas, bet nodokļa režīma piemērošanas limitu sasniedz ātrāk par sezonas beigām, darba devējs ir motivēts piesaistīt citu sezonas darbinieku, nevis turpināt nodarbināt jau piesaistīto darbinieku vispārējā nodokļu režīmā. Tas rada papildu administratīvo slogu darba devējam un atkārtotu darba apjomu valsts iestādēm, vienlaikus nenodrošinot paredzamu papildu nodokļu ieņēmumu pieaugumu.

Valsts kontroles vērtējumā, sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma nosacījumi būtu jāpārskata, ņemot vērā darba samaksas pieaugumu augkopības nozarē, faktisko sezonas darba ilgumu un darba devēju rīcību pēc režīma piemērošanas limitu sasniegšanas. Atalgojuma sliekšņa palielināšana un piemērošanas termiņa pagarināšana varētu mazināt nepieciešamību sezonas laikā atkārtoti piesaistīt citus darbiniekus vienai un tai pašai darba vajadzībai. Tas samazinātu administratīvo slogu darba devējiem un birokrātisko slogu valsts pārvaldes iestādēm.

2025. gadā pēc Zemkopības ministrijas ierosinājuma bija mēģinājums palielināt sezonas laukstrādnieku ienākuma maksimālo apmēru no 3000 *euro* līdz 5000 *euro*. Finanšu ministrija sagatavoja informatīvo ziņojumu³⁵, bet izskatīšanai Ministru kabinetā tas nav virzīts, jo saņemti vairāki iebildumi un priekšlikumi papildināt sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma piemērošanas tvērumu ar sezonas strādniekiem palīgdarbos lauksaimniecībā un biškopībā un pagarināt sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma piemērošanas periodu.

Sezonas darba vīzas laikā nav iespējams mainīt darba devēju

Darba vīzu piešķir darbam pie konkrēta darba devēja, tādēļ, ja trešās valsts pilsonis sezonas laikā vēlas mainīt darba devēju, vīzas noformēšanas process ir jāsāk no jauna.

Ja darba devējs jau ir pieteicis vakanci sezonas darbam un saņēmis pozitīvu NVA atzinumu par trešās valsts pilsoņa nodarbināšanu, atkārtots atzinums 12 mēnešu periodā nav jāsaņem. Taču prasība noformēt ielūgumu saglabājas. Tas prasa laiku, darba devējam rada administratīvu slogu un izmaksas līdz 112 *euro* par ielūguma noformēšanu arī gadījumos, kad persona jau likumīgi uzturas Latvijā un varētu nekavējoties turpināt darbu pie cita darba devēja līdzīgā sezonas darbā. Ārzemniekam jāsaņem arī jauna vīza un vēlreiz jāmaksā vismaz 90 *euro* valsts nodeva.

Izvērtējot citu Eiropas valstu normatīvo regulējumu, secināms, ka sezonas darba organizēšanā iespējams mazināt atkārtotu administratīvo procedūru apjomu un veicināt sezonas darbinieku legālu nodarbinātību arī elastīgākos nodarbinātības modeļos. Lietuvā, atšķirībā no Latvijas, trešās valsts pilsonis sezonas darbā var būt nodarbināts pie vairākiem darba devējiem, ja visos gadījumos veic līdzīgu darbu. Par darba atļaujas derīguma termiņa pagarināšanu atkārtota valsts nodeva nav jāmaksā.³⁶

³⁵ Informatīvais ziņojums “Par samazinātu darbaspēka nodokļu likmju piemērošanu sezonālajos darbos nodarbināto ienākumam” (projekta ID: 25-TA-1202). Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/36a0850f-cef4-4251-a091-efbc41fc03ae, nav skatīts Ministru kabinetā (skatīts 15.05.2026.).

³⁶ Lietuvas Republikas Sociālā nodrošinājuma un darba ministrijas Nodarbinātības dienesta tīmekļvietnes sadaļa “Darba atļaujas sezonas darbam ārzemniekiem”. Pieejams: <https://uzt.lt/darbdaviams/apie-treciuju-saliu-pilieciu-idarbinima/leidimai-dirbti-sezonini-darba-uzsienieciams/294> (skatīts 01.01.2026.).

Lai gan Eiropas valstīs izmantotie risinājumi atšķiras, tiem ir kopīgs mērķis samazināt administratīvo slogu un radīt darba devējiem lielāku prognozējamību sezonas darbaspēka pieejamībai. Daļa risinājumu ir vērsta uz elastīgāku sezonas darbinieka nodarbināšanu sezonas laikā, savukārt citi uz vienkāršāku tā paša darbinieka atkārtotu piesaisti nākamajās sezonās.

Itālijā, kur sezonas darbam izsniegto atļauju skaits ir vislielākais ES, priekšroku dod tiem sezonas darba ņēmējiem, kuri valstī jau iepriekš strādājuši. Tas sekmē tādu darbinieku atkārtotu nodarbināšanu, kuru uzticamība un piemērotība darba devējam jau ir zināma.³⁷ Francijā līdzīgs mērķis sasniegts ar daudzgadu uzturēšanās atļauju sezonas darbam uz laiku līdz trim gadiem, kas vienkāršo atkārtotu ieceļošanu nākamajās sezonās un dod darba devējam lielāku pārliecību par iespēju darbinieku piesaistīt atkārtoti.³⁸

Austrijā paredzēti risinājumi, kas atvieglo atkārtotu sezonas darbinieku piesaisti. Austrijā var pieprasīt vīzu līdz 90 dienām ar kopējo derīguma termiņu līdz pieciem gadiem, kas ļauj trešās valsts pilsonim uzturēties valstī vairākas īsas sezonas, vienlaikus katrai sezonai saglabājot prasību pēc jaunas darba atļaujas.³⁹

Šo valstu pieredze apliecina, ka sezonas darba regulējumu iespējams veidot tā, lai tas vienlaikus nodrošinātu kontroli pār trešo valstu pilsoņu nodarbinātību un mazinātu atkārtotu administratīvo procedūru apjomu gadījumos, kad darba vajadzība ir sezonāla un darbinieks jau ir legāli nodarbināts vai iepriekš pārbaudīts. Valsts kontroles vērtējumā, Latvijā būtu jāvērtē iespēja sezonas darba regulējumā paredzēt elastīgākus risinājumus darba devēja maiņai sezonas laikā vai atkārtotai nodarbināšanai pie zināma darba devēja, ja trešās valsts pilsonis jau likumīgi uzturas Latvijā un tiek nodarbināts līdzīgā sezonas darbā.

3.3. Latvijas prasības var radīt stimulu trešo valstu darbiniekus piesaistīt ar ES norīkojuma starpniecību

Prasība ar Latvijas darba atļauju nodarbinātam ārzemniekam nodrošināt darba samaksu vismaz nozares vidējās algas apmērā sekmē trešo valstu darbinieku piesaisti, izmantojot citas Eiropas Savienības dalībvalsts norīkojumu. No citām valstīm norīkotajiem darbiniekiem minētā prasība par atlīdzības apmēru nav noteikta. Kopš 2024. gada uz Latviju norīkoto trešo valstu pilsoņu skaits būtiski pieaug, un īstermiņa norīkojuma gadījumā, ja izpildās sociālās apdrošināšanas un nodokļu konvencijās paredzētie nosacījumi, Latvijas budžets var negūt ieņēmumus no šo darbinieku darbaspēka nodokļiem.

Vienlaikus nozares vidējās darba samaksas prasība ne vienmēr pietiekami precīzi atspoguļo atalgojuma atšķirības nozares iekšienē. Darba samaksa var būtiski atšķirties vienas nozares apakšnozarēs, tādēļ

³⁷ Sezonas darbs Itālijā. Pieejams: https://www.cliclavoro.gov.it/focus-on/tipologie-di-rapporti-di-lavoro/lavoro-stagionale?language_content_entity=en&utm (skatīts 01.01.2026.).

³⁸ Sezonas darbs Francijā. Pieejams: <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F21516?utm> (skatīts 01.01.2026.).

³⁹ Sezonas darbs Austrijā. Pieejams: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/fixed-term-employment/seasonal-workers/> (skatīts 01.01.2026.).

vienotas nozares vidējās algas piemērošana var radīt situāciju, ka darba devējam jānodrošina darba samaksa, kas pārsniedz tās apakšnozares vidējo atalgojuma līmeni, kurā ārzemnieks ir nodarbināts.

Latvijas prasības rada stimulu trešo valstu darbiniekus piesaistīt ar ES norīkojumu starpniecību

Ārvalstu darbaspēku iespējams piesaistīt ne tikai ar Latvijā izsniegtām darba atļaujām, bet arī norīkošanas kārtībā. Šī kārtība paredz, ka darbiniekus uz noteiktu laiku var nosūtīt darbā uz citu Eiropas Savienības valsti sniegt pakalpojumu darba devēja darījuma partnerim, vai arī darbiniekus nosūta darbā darba devējam piederošā uzņēmumā citā valstī. Norīkojums var ilgt līdz 12 mēnešiem, bet to iespējams pagarināt līdz 18 mēnešiem.

Eiropas Savienības regulējums⁴⁰ par darba ņēmēju norīkošanu sniegt pakalpojumu darba devēja darījumu partnerim paredz, ka uzņēmumā valstī norīkotajam darbiniekam jānodrošina uzņēmumā valstī piemērojami darba samaksas un nodarbinātības pamatnosacījumi. Vienlaikus norīkotajiem darbiniekiem nav izvirzīta prasība piemērot tādu pašu darba samaksas sliekšni, kāds Latvijā noteikts ārzemnieku ar Latvijas darba atļaujām nodarbināšanai.

Līdz ar to pastāv divi ārvalstu darbaspēka piesaistes režīmi ar atšķirīgām prasībām darba samaksai un darba devējiem var būt izdevīgāk piesaistīt ārzemniekus, kuri ir likumīgi nodarbināti citā Eiropas Savienības dalībvalstī un tiek norīkoti darbam Latvijā. Šādos gadījumos ar nodarbinātību saistītie darbaspēka nodokļi var netikt iemaksāti Latvijas budžetā. Sociālās apdrošināšanas iemaksas parasti veicamas tajā valstī, kurā persona ir nodarbināta, tomēr no citas valsts norīkotie darbinieki var palikt sociāli apdrošināti nosūtītājvalstī, ja paredzamais darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus un persona nav nosūtīta aizstāt citu turp nosūtītu darbinieku.⁴¹ Iedzīvotāju ienākuma nodoklis saskaņā ar nodokļu konvencijas noteikumiem Latvijā var nebūt maksājams, ja norīkotais darbinieks uzturas Latvijā mazāk nekā 183 dienas (sešus mēnešus) 12 mēnešu periodā.⁴² Tādējādi, izmantojot norīkoto darbinieku pakalpojumus īstermiņā – līdz sešiem mēnešiem 12 mēnešu periodā –, Latvijas valsts budžetā netiek gūti ieņēmumi no viņu darbaspēka nodokļiem.

Kopš 2024. gada ir būtiski palielinājies uz Latviju norīkoto trešo valstu pilsoņu skaits. Valsts darba inspekcijas dati liecina, ka 2024. gadā uz Latviju nosūtīti 972 trešo valstu pilsoņi, bet 2025. gadā – jau 1863, no kuriem vairāk nekā 63 % bija nodarbināti būvniecībā. Visbiežāk uz Latviju norīko darbiniekus no Polijas, Bulgārijas un Lietuvas.⁴³ Revidentu aplēses liecina, ka, ja šie darbinieki būtu nodarbināti Latvijā ar

⁴⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

⁴¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (dokuments attiecas uz EEZ un Šveici).

⁴² Valsts ieņēmumu dienesta metodiskais materiāls "Iedzīvotāju ienākuma nodokļa piemērošana nerezidenta algota darba ienākumam". Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/media/1910/download?attachment> (skatīts 15.05.2026.).

⁴³ Valsts darba inspekcijas dati Labklājības ministrijas 20.05.2026. prezentācijā Saeimas Pilsonības, migrācijas un sabiedrības saliedētības komisijai. Pieejama: <https://titania.saeima.lv/livs/saeimasnotikumi.nsf/0/12C693AE68E578C8C2258DF70048EAF9?OpenDocument&prevCat=14|Pilson%C4%ABbas,%20migr%C4%81cijas%20un%20sabiedr%C4%ABbas%20salied%C4%93t%C4%ABbas%20> (skatīts 01.06.2026.).

Latvijas darba atļaujām un darbaspēka nodokļi tiktu maksāti Latvijas budžetā, 2025. gadā valsts budžeta ieņēmumi no darbaspēka nodokļiem varētu būt bijuši aptuveni par 5 milj. *euro* lielāki.⁴⁴

Valsts kontroles vērtējumā, būtu jāvērtē, vai prasība ar Latvijas darba atļauju nodarbinātajiem ārzemniekiem nodrošināt darba samaksu vismaz iepriekšējā gada nozares vidējās algas ir samērīga situācijā, kad uz Latviju norīkotajiem darbiniekiem šāda prasība netiek attiecināta. Atšķirīgais regulējums var veicināt darba devēju izvēli piesaistīt darbiniekus kā norīkotos darbiniekus no citām valstīm, nevis nodarbināt tos tieši Latvijā. Tas var mazināt Latvijas darba atļauju sistēmas praktisko pievilcību un vienlaikus ierobežot Latvijas budžetā gūstamos darbaspēka nodokļu ieņēmumus gadījumos, kad darbu faktiski veic Latvijā.

Nozares vidējās algas prasības ietekme dažādās nozarēs atšķiras

Direktīva 2024/1233⁴⁵ paredz, ka attiecībā uz trešo valstu darba ņēmējiem jāpiemēro vienlīdzīga atalgojuma par vienādu darbu princips. Eiropas Savienības līmenī prasība noteikt darba samaksu valstī vidējās bruto algas līmenī ir paredzēta tikai ES zilās kartes saņēmējiem, ne vispārējai trešo valstu pilsoņu nodarbinātībai.

Latvija ir noteikusi, ka darba devējam ir pienākums ārzemniekam nodrošināt darba samaksu vismaz iepriekšējā gada attiecīgās nozares vidējās mēnešalgas apmērā.⁴⁶ Prasības mērķis ir ierobežot lētā darbaspēka ieplūdi un aizsargāt vietējo darba tirgu.

Tomēr prasība noteikt atalgojumu nozares vidējās algas līmenī nav Eiropā vispārpieņemta pieeja. Lielākajā daļā revīzijā analizēto valstu uzsvars likts uz to, lai trešo valstu pilsoņiem par attiecīgo darbu nemaksātu mazāk nekā vietējiem darbiniekiem vai arī tiktu ievērots minimālā atalgojuma sliekšnis. Polijā un Lietuvā trešo valstu pilsoņa alga nedrīkst būt zemāka par cita darbinieka atalgojumu pie tā paša darba devēja par tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu. Portugālē un Čehijā kā minimālais sliekšnis noteikta vismaz minimālā alga neatkarīgi no nostrādātā darba laika, bet Somijā – nozares koplīgumā noteiktā minimālā alga. Vienīgi Igaunijā trešo valstu pilsoņiem noteikta prasība nodrošināt atalgojumu vismaz valsts vidējās algas līmenī. Taču no 2027. gada 1. janvāra Igaunijā profesijās, kurās prognozēts darbaspēka trūkums, plānots samazināt ārzemnieka algas prasību līdz 80 % no vidējās algas valstī.⁴⁷

Darba samaksas atšķirības pastāv ne tikai starp nozarēm, bet arī vienas nozares apakšnozarēs (skatīt 8.tabulu). Transporta un uzglabāšanas nozarē 2025. gadā vidējā bruto darba samaksa bija 1773 *euro*, bet šīs

⁴⁴ Revidentu aplēse: 2025. gadā uz Latviju norīkoti 1 863 trešo valstu pilsoņi. Vidējais norīkojuma ilgums 2025. gadā bija 98,5 dienas jeb aprēķina vajadzībām – trīs mēneši (revidentu aprēķins, izmantojot Valsts darba inspekcijas iesniegtos datus par norīkojumiem periodā no 01.01.2024. līdz 30.10.2025.). Aprēķinā izmantota strādājošo mēneša vidējā darba samaksa 2025. gadā – 1 815 *euro* (Centrālās statistikas pārvaldes dati). Pieņemot, ka darbiniekam nav apgādājamo un algas nodokļa grāmatiņa ir iesniegta darba devējam, darbaspēka nodokļu kopsumma no šādas darba samaksas ir 902,91 *euro* mēnesī, t. sk. darba devēja un darba ņēmēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas un iedzīvotāju ienākuma nodoklis. Tādējādi potenciālie valsts budžeta ieņēmumi no darbaspēka nodokļiem aprēķināti šādi: 1 863 personas × 3 mēneši × 902,91 *euro* = 5 046 364 *euro* jeb aptuveni 5 milj. *euro*.

⁴⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes 2024. gada 24. aprīļa direktīva 2024/1233 par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi.

⁴⁶ Ministru kabineta 25.04.2017. noteikumu Nr. 225 "Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu" 11.4. apakšpunkts.

⁴⁷ Igaunijas Republikas parlamenta 04.05.2026. pieņemtie grozījumi "Ārvalstnieku likumā", kas stāties spēkā 01.01.2027.

nozares apakšnozarēs tā būtiski atšķīrās – no 1447 *euro* sauszemes transporta un cauruļvadu transporta apakšnozarē līdz 4091 *euro* gaisa transporta apakšnozarē.

8. tabula

Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa transporta un uzglabāšanas nozarē
2024. un 2025. gadā, *euro*

Darbības veids (saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija (NACE) 2. red.)	2024	2025
H Transports un uzglabāšana	1 637	1 773
H49 Sauszemes transports un cauruļvadu transports	1 362	1 447
H50 Ūdens transports	2 884	3 009
H51 Gaisa transports	3 655	4 091
H52 Uzglabāšanas un transporta palīgdarbības	1 780	1 940
H53 Pasta un kurjeru darbība	1 529	1 702

Avots: Centrālās statistikas pārvaldes dati⁴⁸

Aptuveni trešdaļu darba atļauju Latvijā izsniedz kravas automobiļu vadītājiem, kuru nodarbinātība saistīta ar sauszemes transporta apakšnozari. Šīs apakšnozares vidējā darba samaksa ir par aptuveni 18 % zemāka nekā transporta un uzglabāšanas nozarē kopumā. Tomēr darba devējiem kravas automobiļu vadītājiem, kuri nodarbināti uz darba atļaujas pamata, jānodrošina darba samaksa vismaz visas transporta un uzglabāšanas nozares vidējās bruto darba samaksas apmērā. Tas nozīmē, ka, piemērojot vienotu nozares vidējās algas prasību, atsevišķās profesijās darba samaksas sliekšnis var būt augstāks par tās apakšnozares vidējo darba samaksu, kurā šie darbinieki ir nodarbināti.

Ieteikums

Ekonomikas ministrijai sadarbībā ar atbildīgajām ministrijām virzīt izskatīšanai Cilvēkkapitāla attīstības padomes sēdē atbildīgo ministriju sagatavotos izvērtējumus par darba atļauju piešķiršanas nosacījumiem un procedūrām, kas var nepamatoti sarežģīt vai paildzināt nepieciešamā ārvalstu darbaspēka piesaisti, tajā skaitā izvērtēt NVA atzinuma lietderību, sezonas darbinieku piesaistes noteikumu un procedūru samērīgumu (darba vīzas termiņu, tiesības strādāt pie vairākiem darba devējiem, sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīmu u. c.), kā arī prasībām atlīdzības apmēram.

⁴⁸ Oficiālā statistikas portāla datu tabula “DSV030. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa darbības veidiem (eiro) 2005 - 2025”. Pieejams: <https://data.stat.gov.lv/sq/29949> (skatīts 30.06.2026.).

4. Regulējums un kontrole nenovērš darba atļauju izmantošanu neatbilstoši mērķim un nelegālo migrāciju

4.1. Nodarbinātības pamatu var izmantot kā vienkāršāku ceļu uzturēšanās tiesību iegūšanai

Lai iegūtu termiņuzturēšanās atļauju kā uzņēmuma īpašnieks vai amatpersona (uzņēmuma valdes vai padomes loceklis, prokūrists, administrators, likvidators vai personālsabiedrības biedrs), ir jāizpilda stingrākas prasības, tāpēc ārzemnieki tās apiet, pieprasot darba uzturēšanās atļaujas. Ārzemnieki pieprasa darba atļaujas uzņēmumos, kuros paši ir patiesie labuma guvēji vai kas pieder ar viņiem cieši saistītām personām. Šobrīd vienīgā prasība darba uzturēšanās atļaujas gadījumā ir tās ikgadējās reģistrēšanas brīdī pierādīt nodokļu samaksu noteiktā apmērā, kas negarantē, ka uzņēmums veic aktīvu saimniecisko darbību. Tas prasa finansiāli būtiski mazākus līdzekļus atšķirībā no uzņēmuma īpašniekiem un amatpersonām, kuriem termiņuzturēšanās atļaujas saņemšanai jau sākotnēji jāizpilda noteikti nosacījumi par uzņēmuma darbības ilgumu vai ieguldījumu pamatkapitālā.

Vērtējot 60 revīzijas izlasē iekļauto darba atļauju pieprasījumu dokumentāciju, revidenti konstatēja 12 gadījumus, kad ārzemnieki, atrodoties ārzemēs, nodibināja uzņēmumus Latvijā un pēc tam ar pilnvaroto personu starpniecību noformēja ielūgumus vai izsaukumus sev vai saviem ģimenes locekļiem kā šo uzņēmumu darbiniekiem.

Šādos gadījumos ārzemniekam pastāv vairākas iespējas pieprasīt uzturēšanās atļauju Latvijā – kā uzņēmuma īpašniekam vai uzņēmuma amatpersonai, vai arī uz nodarbinātības pamata. Šiem uzturēšanās atļaujas pieprasīšanas pamatiem ir atšķirīgas prasības atļaujas saņemšanai (skatīt 9. tabulu).

9. tabula

Prasības uzturēšanās atļaujas saņemšanai un reģistrēšanai atkarībā no pieprasīšanas pamata

Kritērijs	Darbinieks	Uzņēmuma amatpersona	Uzņēmuma īpašnieks
Prasības uzņēmumam pirms pirmreizējās atļaujas saņemšanas	nav noteiktas prasības uzņēmuma darbības ilgumam vai ekonomiskajam pienesumam	uzņēmumam vismaz gadu jābūt reģistrētam komercreģistrā, jāveic aktīva saimnieciskā darbība un jādod ekonomisks labums Latvijai	nav noteiktas īpašas prasības uzņēmuma darbības ilgumam, bet jāveic ieguldījums pamatkapitālā
Finanšu prasības pirmreizējās atļaujas iegūšanai	nav noteikts ieguldījums pamatkapitālā vai iemaksa valsts budžetā	ja uzaicina SIA, tās pamatkapitālam jābūt vismaz 2800 <i>euro</i>	jāiegulda 50 000 vai 100 000 <i>euro</i> un pirmreizēji jāiemaksā 10 000 <i>euro</i> valsts budžetā

Prasības atļaujas atkārtotai reģistrēšanai	PMLP pārbauda ienākuma nodokļa un VSAOI veikšanu no norādītās algas (~10,5 tūkst. <i>euro</i> gadā)	nodokļu maksājumi vismaz 21 350 <i>euro</i> gadā vai vidēji 1750 <i>euro</i> mēnesī nepilnā pirmajā gadā	nodokļu maksājumi vismaz 40 000 vai 100 000 <i>euro</i> gadā vai vidēji 3300 vai 8300 <i>euro</i> mēnesī nepilnā pirmajā gadā
--	---	--	---

Lai saņemtu uzturēšanās atļauju kā uzņēmuma amatpersona, komercsabiedrībai vai ārvalsts komersanta filiālei jābūt ierakstītai Komercreģistrā vismaz vienu gadu pirms uzturēšanās atļaujas pieprasīšanas, tai jāveic aktīva saimnieciskā darbība un tās darbībai jānodod ekonomisks labums Latvijas Republikai.⁴⁹ Ja ārzemnieku kā uzņēmuma amatpersonu uzaicina sabiedrība ar ierobežotu atbildību, tās pamatkapitālam jābūt vismaz 2800 *euro*. Savukārt, lai saņemtu uzturēšanās atļauju kā uzņēmuma īpašnieks, ārzemniekam kapitālsabiedrības pamatkapitālā jāiegulda vismaz 50 000 vai 100 000 *euro* atkarībā no uzņēmuma lieluma, kā arī, pieprasot pirmreizēju uzturēšanās atļauju, jāiemaksā valsts budžetā 10 000 *euro*.⁵⁰

Savukārt, ja ārzemnieks uzturēšanās atļauju pieprasa kā darbinieks, šādas prasības par uzņēmuma iepriekšēju darbības ilgumu, aktīvu saimniecisko darbību, ekonomisko labumu, ieguldījumu pamatkapitālā vai iemaksu valsts budžetā nav noteiktas. Līdz ar to gadījumos, kad ārzemnieks pats ir saistīts ar uzņēmuma dibināšanu, īpašumtiesībām vai kontroli un pēc tam tiek uzaicināts kā šā uzņēmuma darbinieks, nodarbinātības pamats var kļūt par veidu, kā iegūt uzturēšanās tiesības ar zemāku prasību sliekšni, nekā tas paredzēts uzņēmuma īpašniekiem vai amatpersonām.

Valsts kontroles vērtējumā, šāda regulējuma konstrukcija nenožīmē, ka persona rīkojas nelikumīgi, tomēr tā rada risku, ka darba uzturēšanās atļauju izmanto nevis tās pamatmērķim – ārvalstu darbaspēka piesaistei darba devēja darbaspēka vajadzības nodrošināšanai –, bet kā alternatīvu ceļu uzturēšanās tiesību iegūšanai personām, kuras pēc būtības ir saistītas ar uzņēmuma īpašumtiesībām vai pārvaldi. Šādos gadījumos nodarbinātības pamats var aizstāt citus uzturēšanās atļaujas pamatus, kuriem normatīvajā regulējumā noteiktas stingrākas prasības, lai pārliecinātos par ārzemnieka ekonomisko sasaisti ar Latviju un uzņēmuma faktisku darbību.

Būtiski atšķiras arī prasības šo uzturēšanās atļauju reģistrēšanai. Ja uzturēšanās atļauja pieprasīta uzņēmuma amatpersonai, komercsabiedrībai katrā iepriekšējā pārskata gadā valsts un pašvaldību budžetos jābūt iemaksātiem nodokļiem vismaz 21 350 *euro* apmērā, bet par nepilnu pirmo pārskata gadu – vidēji vismaz 1750 *euro* mēnesī⁵¹ (pēc jaunā Imigrācijas likumprojekta spēkā stāšanās – 25 000 *euro* gadā). Savukārt, ja uzturēšanās Latvijā ir saistīta ar nodarbinātību, PMLP pārbauda iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu no norādītās darba samaksas. Vidējais iemaksāto nodokļu apjoms šādos gadījumos ir ap 10,5 tūkst. *euro* gadā, tātad aptuveni divas reizes mazāks nekā uzņēmuma amatpersonas gadījumā.

Vēl augstākas prasības noteiktas uzņēmuma īpašniekiem. Ja uzturēšanās atļauja pieprasīta kapitālsabiedrības dalībniekam, kurš kapitālsabiedrībā ieguldījis 50 000 *euro*, komercsabiedrībai katrā iepriekšējā pārskata gadā valsts un pašvaldību budžetos jābūt iemaksātiem nodokļiem vismaz 40 000 *euro* apmērā, bet par nepilnu pirmo pārskata gadu – vidēji vismaz 3300 *euro* mēnesī.⁵² Ja kapitālsabiedrībā ieguldīti 100 000 *euro*, nodokļu maksājumu kopsummai jāsasniedz vismaz 100 000 *euro* gadā, bet par nepilnu pirmo pārskata gadu – vidēji vismaz 8300 *euro* mēnesī.⁵³

⁴⁹ Imigrācijas likuma 23. panta pirmās daļas 3. punkts.

⁵⁰ Imigrācijas likuma 23. panta pirmās daļas 28. punkts.

⁵¹ Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" 82. punkts.

⁵² Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" 83. punkts.

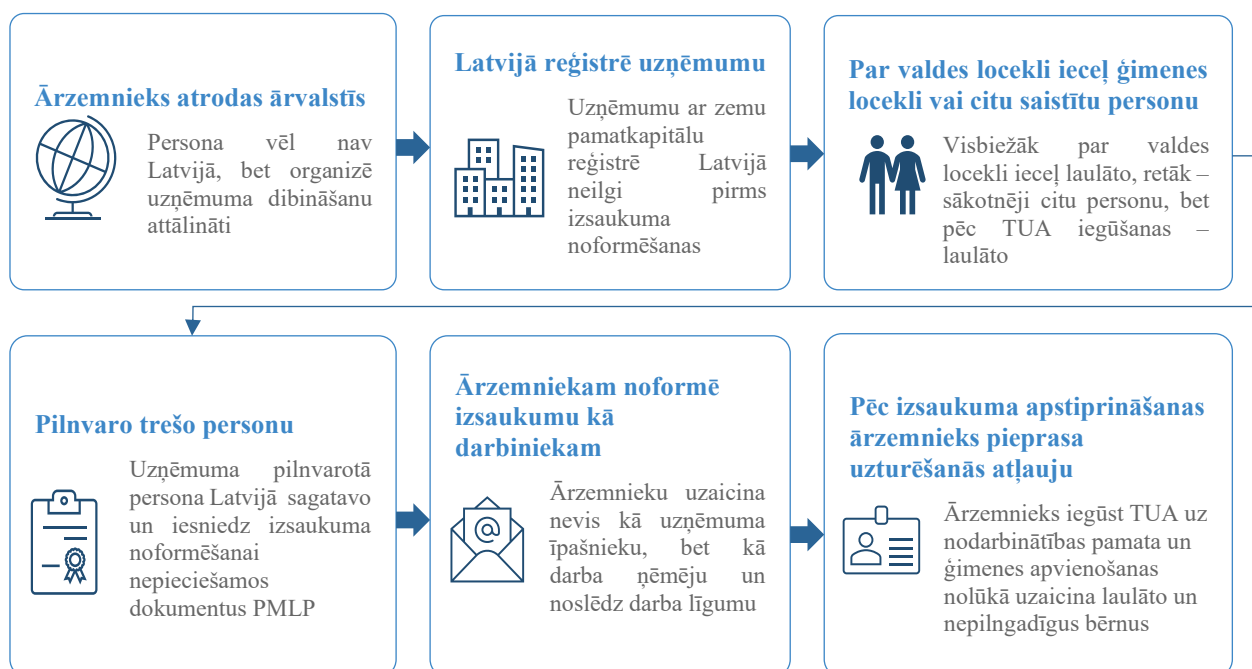
⁵³ Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" 83.¹ punkts.

Līdz ar to nodarbinātības pamata izmantošana šādos gadījumos var būt saistīta ne tikai ar zemāku sākotnējo prasību sliekšni, bet arī ar zemākām prasībām turpmākai uzturēšanās tiesību saglabāšanai. Ja uzturēšanās atļaujas reģistrēšanai pietiek ar darbaspēka nodokļu nomaksu no ārzemnieka darba samaksas, tas ne vienmēr ļauj pārliecināties, ka uzņēmums dod plašāku ekonomisko labumu Latvijai vai ka tajā pastāv reāla darbaspēka vajadzība ārpus pašas uzturēšanās atļaujas nodrošināšanai izveidotām nodarbinātības attiecībām.

Revīzijas izlasē pārbaudītajos 12 gadījumos konstatēts, ka uzņēmumi, kas noformējuši izsaukumus izlasē iekļautajiem ārzemniekiem, bija nodibināti neilgi pirms izsaukuma noformēšanas, vairumā gadījumu ar zemu pamatkapitālu. Uzaicinātā persona šajā uzņēmumā bija uzņēmuma īpašnieks vai ar uzņēmuma dibinātājiem cieši saistīta persona, piemēram, laulātais (skatīt 8. attēlu). Konstatēti arī vairāki gadījumi, kad uzaicinātais darbinieks sākotnēji nav saistīts ar uzņēmumu kā īpašnieks, bet neilgi pēc darba uzturēšanās atļaujas iegūšanas kļūst par uzņēmuma īpašnieku vai viņa laulātais kļūst par uzņēmuma valdes locekli, kas pēc būtības ir līdzīga prakse.

Vairākos no šiem gadījumiem uzņēmums saimniecisko darbību uzaicinājuma noformēšanas vai uzturēšanās atļaujas piešķiršanas brīdī vēl nebija sācis vai arī tās esība nebija pārliecinoši konstatējama:

- trīs lietās vēstniecības bija norādījušas PMLP uz šaubām par patieso iecelošanas mērķi, jo intervijās personas nespēja izskaidrot uzņēmuma darbību vai arī sniegtā informācija radīja iespaidu, ka uzņēmums dibināts galvenokārt uzturēšanās atļaujas saņemšanai;
- četrās lietās PMLP vai drošības iestādei radās šaubas par uzņēmuma faktisko saimniecisko darbību. PMLP lūdza Valsts robežsardzei veikt pārbaudes šajos uzņēmumos uz vietas. Pārbaudēs Valsts robežsardze konstatēja, ka uzņēmums juridiskajā adresē faktiski neveic saimniecisko darbību, telpas ir tukšas, nav aprīkotas darba vietas vai arī nebija iespējams pārliecinoši noteikt, vai uzņēmums Latvijā veic saimniecisko darbību.



8. attēls. Darba atļaujas iegūšanas process ārzemniekam pašam piederošā uzņēmumā.

Četrās no izlasē iekļautajām lietām sākotnēji bija atteikta uzturēšanās atļaujas piešķiršana, bet pēc pārsūdzības lēmums par atteikumu atcelts un uzturēšanās atļauja piešķirta. Tas norāda uz to, ka ne vienmēr ir pietiekami skaidri kritēriji un pietiekams pamats, lai juridiski pamatoti atteiktu uzturēšanās atļauju gadījumos, kad formālās prasības ir izpildītas, bet uzņēmuma faktiskā saimnieciskā darbība Latvijā nav pārliecinoši konstatējama.

Izlasē iekļautos gadījumos redzams, ka visbiežāk ārzemnieks, kurš pieprasa darba uzturēšanās atļauju, ir šī uzņēmuma īpašnieks, bet uzņēmuma amatpersona bieži ir ārzemnieka laulātais. Arī laulātais uzturēšanās atļauju Latvijā nepieprasa kā uzņēmuma amatpersona, bet kā ģimenes loceklis ģimenes apvienošanas ietvaros. Tādēļ arī uz viņu neattiecas stingrākās prasības, kas Imigrācijas likumā noteiktas uzņēmuma amatpersonām.

Latvijā ir reģistrēti vairāk nekā 7 tūkst. uzņēmumu, kuros patiesie labuma guvēji ir trešo valstu pilsoņi. Salīdzinot Uzņēmumu reģistra datus⁵⁴ par šo uzņēmumu patiesajiem labuma guvējiem, PMLP datus⁵⁵ par trešo valstu pilsoņiem izsniegtajām darba atļaujām un VID rīcībā esošo informāciju⁵⁶ par vidējo darbinieku skaitu šajos uzņēmumos un budžetā iemaksātajiem nodokļiem, revidenti identificēja 160 uzņēmumus, kuros trešo valstu pilsonis vienlaikus ir patiesais labuma guvējs un viņam ir aktīva darba atļauja šajā pašā uzņēmumā. No šiem 160 uzņēmumiem:

- 101 uzņēmums ir maksājis tikai darbaspēka nodokļus;
- vismaz pusei šo uzņēmumu ir ne vairāk kā 2–3 darbinieki, bet 50 uzņēmumos patiesie labuma guvēji ir arī vienīgie darbinieki uzņēmumā;
- 42 uzņēmumos ir abi iepriekšminētie nosacījumi – trešo valstu pilsonim ir darba atļauja sev piederošā uzņēmumā, viņš ir vienīgais darbinieks uzņēmumā un 2025. gadā budžetā iemaksāti tikai darbaspēka nodokļi.

Īpaši nozīmīgi ir tas, ka daļā identificēto uzņēmumu patiesais labuma guvējs vienlaikus ir arī vienīgais darbinieks un uzņēmums ir maksājis tikai darbaspēka nodokļus (skatīt 9. attēlu). Šādos gadījumos nodokļu maksājumi var būt tieši saistīti ar uzturēšanās atļaujas saglabāšanai nepieciešamās darba samaksas izmaksu, nevis ar uzņēmuma plašāku saimniecisko darbību vai ekonomisko pienesumu Latvijai. Tāpēc nodokļu maksājumu esība pati par sevi nav pietiekams rādītājs, lai secinātu, ka uzņēmums faktiski darbojas kā darba devējs, kuram nepieciešams piesaistīt ārvalstu darbaspēku.



9. attēls. Pazīmes, kas norāda uz risku, ka uzņēmums dibināts, lai atvieglotu ārzemnieka iespējas iegūt uzturēšanās atļauju.

⁵⁴ Publiski pieejamie Uzņēmumu reģistra dati par patiesajiem labuma guvējiem Latvijas Atvērto datu portālā. Pieejami: <https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/patiesie-labuma-guveji> (skatīts 21.04.2026.).

⁵⁵ Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes 19.03.2026. iesniegtie dati par darba atļaujām, kas spēkā 01.01.2026.

⁵⁶ Valsts ieņēmumu dienesta 26.03.2026. iesniegtie dati par 2025. gadā valsts budžetā iemaksātajiem nodokļiem un vidējo nodarbināto personu skaitu.

4.2. Ģimenes apvienošana nodarbinātības gadījumos nav pietiekami sasaistīta ar uzturēšanās pamata stabilitāti

Latvijā ģimenes locekļi ārzemniekam var pievienoties no pirmreizējās darba uzturēšanās atļaujas saņemšanas brīža, jo ģimenes apvienošanai nav noteikts nogaidīšanas termiņš. Tas nozīmē, ka uzturēšanās atļaujas ģimenes locekļiem piešķir, pirms ir gūta pārliecība par ārzemnieka uzturēšanās un nodarbinātības pamata stabilitāti Latvijā. Šāda pieeja palielina nelegālās migrācijas riskus, kad atviegloto noteikumu dēļ ārzemnieks Latvijas darba atļauju var izmantot kā iespēju visai ģimenei ātri iegūt legālu uzturēšanās pamatu Šengenas zonā un doties tālāk uz populārākajām imigrantu mērķa valstīm ES.

Latvijas regulējums ģimenes apvienošanai trešo valstu pilsoņu nodarbinātības gadījumos ir salīdzinoši atvērts, jo neparedz nogaidīšanas termiņu pirms ģimenes locekļu pievienošanās. Ja ārzemnieks pieprasa termiņuzturēšanās atļauju uz nodarbinātības pamata, arī viņa ģimenes locekļi var pieprasīt uzturēšanās atļauju⁵⁷, un Imigrācijas likums neparedz, ka nodarbinātajam ārzemniekam vispirms noteiktu laiku būtu jāuzturas vai jāstrādā Latvijā. Arī jaunajā Imigrācijas likumprojektā⁵⁸ nav plānotas izmaiņas attiecībā uz šo pieeju.

2025. gada 31. decembrī spēkā bija 11 424 uzturēšanās atļaujas, kas izsniegtas darba ņēmējiem, un 1667 uzturēšanās atļauju, kas izsniegtas viņu ģimenes locekļiem.⁵⁹

Šāda pieeja ir labvēlīga no darba migrācijas piesaistes viedokļa, jo iespēja pārcelties kopā ar ģimeni jau sākotnējā posmā var padarīt Latviju pievilcīgāku trešo valstu darbaspēkam. Tomēr no migrācijas pārvaldības viedokļa tā vērtējama piesardzīgi.

No migrācijas kontroles viedokļa būtiski ir tas, ka ģimenes locekļu uzturēšanās tiesības ir atvasinātas no nodarbinātā ārzemnieka uzturēšanās pamata. Ja sākotnējais uzturēšanās pamats vēl nav pietiekami pārbaudīts praksē, piemēram, nav pārliecības par darba attiecību faktisku uzsākšanu, nodokļu samaksu vai nodarbinātības turpināšanos, ģimenes locekļu pievienošanās jau sākotnējā posmā palielina uzturēšanās tiesību apjomu, kas balstīts uz vēl nestabilu pamatu.

ES regulējums ļauj dalībvalstīm izvēlēties piesardzīgāku pieeju. Padomes 2003. gada 22. septembra direktīva 2003/86/EK par tiesībām uz ģimenes atkalapvienošanos (turpmāk – Direktīva 2003/86/EK) nenosaka pienākumu darba migrācijas gadījumos ģimenes apvienošanu nodrošināt nekavējoties pēc pirmās uzturēšanās atļaujas piešķiršanas. Direktīva 2003/86/EK⁶⁰ pieļauj, ka dalībvalstis var pieprasīt, lai apgādnieks ir likumīgi uzturējies šīs valsts teritorijā ne ilgāk kā divus gadus, pirms viņa ģimenes locekļi

⁵⁷ Imigrācijas likuma 23. panta ceturtā daļa.

⁵⁸ Imigrācijas likuma (Saeimā 11.06.2026. pieņemts, Valsts prezidenta 19.06.2026. nodots otrreizējai caurlūkošanai; likumprojekts Nr. 56/Lp14), 27. panta trešā daļa.

⁵⁹ Revidentu aprēķins, izmantojot PMLP 19.03.2026. iesniegtos datus par spēkā esošajām termiņuzturēšanās atļaujām uz 31.12.2025. (bez EEZ valstspiederīgajiem).

⁶⁰ Padomes 2003. gada 22. septembra direktīvas 2003/86/EK par tiesībām uz ģimenes atkalapvienošanos 8. pants.

viņam var pievienoties. Eiropas Komisijas norādījumos⁶¹ par direktīvas piemērošanu skaidrots, ka šī noteikuma mērķis ir iespēja dalībvalstīm nodrošināt, ka ģimenes atkalapvienošanās notiek labvēlīgos apstākļos pēc tam, kad apgādnieks uzņēmējvalstī ir dzīvojis pietiekami ilgu laiku, lai varētu pieņemt, ka ģimenes locekļi stabili iekārtosies un sasniegs noteiktu integrācijas līmeni.

Eiropas migrācijas tīkla pētījumā⁶² norādīts, ka 14 dalībvalstis ir noteikušas nogaidīšanas termiņu, savukārt septiņas nē, tai skaitā Latvija. Nogaidīšanas termiņi svārstās no viena līdz maksimāli pieļaujamiem diviem gadiem (skatīt 10. tabulu).

10. tabula

Nogaidīšanas termiņi pirms ģimenes apvienošanas Eiropas Savienības dalībvalstīs

Nogaidīšanas termiņš				Nav noteikts nogaidīšanas termiņš
1 gads	15 mēneši	18 mēneši	2 gadi	
Beļģija	Čehija	Francija	Igaunija	Austrija
Horvātija			Lietuva	Bulgārija
Luksemburga			Griekija	Kipra
Nīderlande			Polija	Somija
Malta			Itālija	Ungārija
Slovēnija				Latvija
Spānija				Zviedrija
				Slovākija

Tādējādi Latvijā ģimenes apvienošana nodarbinātības gadījumos ir iespējama agrāk nekā lielā daļā citu ES dalībvalstu. Tomēr, ņemot vērā, ka revīzijā konstatēti gadījumi, kuros nodarbinātības pamats nav pietiekami pārlicinošs, nogaidīšanas termiņa neesamība rada risku, ka uzturēšanās atļaujas ģimenes locekļiem piešķir, vēl pirms ir pietiekams pamats uzskatīt, ka ārzemnieka uzturēšanās un nodarbinātība Latvijā būs stabila un ilgstoša.

4.3. Interviju retāka izmantošana pēc Migrācijas portāla ieviešanas var vājināt pieteikumu patiesā mērķa izvērtēšanu

Biežākais darba atļaujas atteikuma iemesls ir intervijā ar ārzemnieku noskaidrotais. Intervijām vēstniecībās ir svarīga nozīme, lai pārbaudītu ne tikai iesniegto dokumentu ticamību, bet arī ārzemnieka izpratni par plānoto nodarbinātību un uzturēšanās apstākļiem. Migrācijas portāla ieviešanu intervija vēstniecībā plānota tikai gadījumos, ja iesniegto dokumentu pārbaudē konstatēs pamatotas šaubas par

⁶¹ Eiropas Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei par to, kā tiek piemērota Padomes Direktīva 2003/86/EK par tiesībām uz ģimenes atkalapvienošanās (COM(2014) 210 final, 3.4.2014.). Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52014DC0210> (skatīts 20.05.2026.).

⁶² Eiropas migrācijas tīkla pētījums "Family reunification of third-country nationals: State of play of law and practice". Pieejams: https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/publications/emn-study-2024-family-reunification-third-country-nationals-state-play-law-and-practice-0_en (skatīts 20.05.2026.).

to kvalitāti vai autentiskumu. Tas rada risku, ka pieteikumi nebūs pietiekami izvērtēti un laikus netiks identificēti gadījumi, kuros nodarbinātības mērķis var tikt izmantots ļaunprātīgi vai pieteicējs neizprot plānoto darbu un uzturēšanās apstākļus Latvijā.

Lai noskaidrotu apstākļus, kas visbiežāk kļūst par pamatu atteikumam izsniegt darba atļauju, revīzijā izlases veidā pārbaudīti 42 darba vīzu un 52 darba uzturēšanās atļauju atteikuma dokumenti.

Neatkarīgi no tā, vai persona pieprasa īstermiņa vīzu, ilgtermiņa vīzu vai termiņuzturēšanās atļauju, PMLP vai vēstniecība vispirms vērtē iesniegto dokumentu un sniegtās informācijas patiesumu un ticamību. Proti, vai nav iesniegti viltoti vai neatbilstoši dokumenti un nepatiesas ziņas. Būtiska nozīme ir tam, vai personas norādītais iecerētais vai uzturēšanās mērķis ir pietiekami pamatots un atbilst faktiskajiem apstākļiem, vai personai ir pietiekami finanšu līdzekļi iecerēšanai un uzturēšanās nodrošināšanai, kā arī vai nepastāv drošības, sabiedriskās kārtības vai nelegālās migrācijas riski un šaubas par to, vai persona ievēros piešķirtās uzturēšanās nosacījumus.⁶³ Šo kritēriju izvērtēšanā izšķiroša nozīme bieži ir intervijā iegūtajai informācijai.

Ja pieteikums iesniegts ārpus Latvijas, darba vīzu un darba uzturēšanās atļauju gadījumos intervijas ar pieteikuma iesniedzējiem veic Latvijas vēstniecības. Intervijā iegūtā informācija ļauj pārbaudīt ne tikai dokumentos norādīto ziņu formālu atbilstību, bet arī to, vai pieteicējs pats izprot plānoto nodarbinātību un uzturēšanos Latvijā. Intervijās bieži konstatē pretrunas starp iesniegtajos dokumentos norādīto un pieteicēja sniegtajām atbildēm par darbavietu, darba pienākumiem, atalgojumu, dzīvesvietu un citiem ar nodarbinātību saistītiem apstākļiem. Citu līdzvērtīgu instrumentu, kas ļautu tieši pārliecināties par pieteicēja izpratni par plānoto darbu un uzturēšanos Latvijā, iestādēm ir maz, tādēļ intervijām ir būtiska nozīme.

Revīzijas izlasē iekļautajos gadījumos intervijā iegūtajai informācijai bija būtiska nozīme atteikuma pamatošanā. No izlasē iekļautajām lietām 48 % gadījumu darba vīza un 44 % gadījumu darba uzturēšanās atļauja bija atteikta, pamatojoties uz intervijā iegūto informāciju. Izlasē pārbaudītie gadījumi rāda, ka pieteicēja sniegtā informācija intervijā nesakrīt ar iesniegtajos dokumentos norādīto vai arī pieteicējs nespēj sniegt skaidras atbildes uz jautājumiem par darba pienākumiem, darba vietu, darba laiku, pārbaudes laiku un atalgojumu, dzīvesvietu Latvijā un iztikas līdzekļiem pirmajam mēnesim. Atsevišķos gadījumos pieteicējs nespēja nosaukt uzņēmumu, kurā plānoja strādāt, nezināja pārbaudes laika ilgumu un algu pēc nodokļu samaksas, kā arī nevarēja paskaidrot, kur plāno uzturēties Latvijā. Intervijās konstatētas arī situācijas, kad dokumentos norādītās valodas zināšanas neatbilst patiesībai, jo ārzemnieks intervijā nespēj atbildēt uz jautājumiem attiecīgajā valodā.

Valsts kontroles vērtējumā, šie gadījumi apliecina, ka intervija ir būtisks instruments pieteikuma ticamības un patiesā iecerēšanas mērķa izvērtēšanā. Intervijā iegūtā informācija ļauj identificēt riskus, kurus ne vienmēr iespējams konstatēt tikai no iesniegtajiem dokumentiem, īpaši gadījumos, kad dokumenti formāli ir noformēti pareizi.

Ieviešot Migrācijas portālu, interviju vēstniecībā paredzēts veikt tikai tad, ja pastāvēs pamatotas šaubas par iesniegto dokumentu kvalitāti vai autentiskumu. Ja intervija vairs nebūs regulārs izvērtēšanas instruments visās lietās, Valsts kontroles vērtējumā pazūd galvenais instruments, kas līdz šim visefektīvāk ļāva identificēt riskantus vai neatbilstošus pieteikumus. Tādēļ, samazinoties klātienē intervijām, PMLP būs

⁶³ Vīzu kodeksa 32. panta 1. punkta a) apakšpunkta i), ii), iii), v) un vi) daļa un b) apakšpunkts; Imigrācijas likuma 16. panta pirmās daļas 1.-6., 9., 15 un 16. punkts; 34. panta pirmās daļas 1., 2., 13., 15. un 16. punkts.

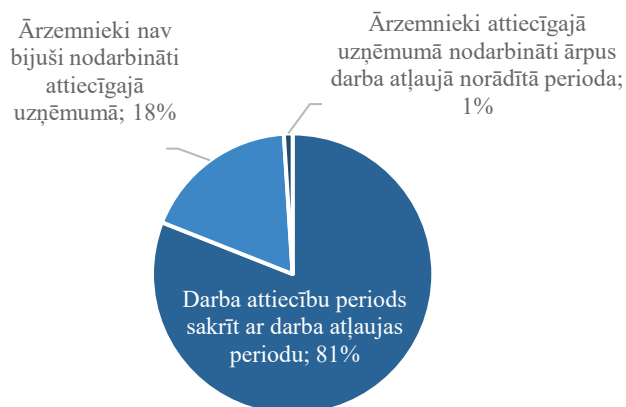
jānodrošina līdzvērtīgi kontroles mehānismi, kas ļauj izvērtēt ne tikai dokumentu formālo atbilstību, bet arī pieteikuma ticamību pēc būtības.

4.4. Nav pietiekamas kontroles pār to, vai ārzemnieks uzsāk un turpina darbu pie uzaicinātāja

Ne visos gadījumos ir iespējams pārliecināties, vai ārzemnieks pēc darba atļaujas saņemšanas ir ieradies Latvijā un sācis darba attiecības pie uzaicinātāja. Revīzijā analizētajos uzņēmumos 18 % gadījumu saskaņā ar VID datiem darba attiecības pēc darba atļaujas izsniegšanas nebija reģistrētas. Kontroli apgrūtina PMLP un VID datu nesavienojamība un arī tas, ka darba vīzas gadījumā darba devēju valsts iestādes neinformē par vīzas pieteikuma izskatīšanas rezultātu. Datu apmaiņas trūkums starp minētajām iestādēm nenodrošina arī darba atļauju savlaicīgu anulēšanu pēc darba attiecību izbeigšanas un darba atļaujas ne vienmēr ir laikus anulētas.

Lai pārbaudītu, vai ārzemnieki, kuriem izsniegtas darba atļaujas, ir uzsākuši darba attiecības pie uzaicinātāja, izlases veidā revīzijā atlasīti pieci uzņēmumi, kuros no 2023. līdz 2025. gadam bija izsniegtas vismaz 40 darba atļaujas. PMLP dati⁶⁴ par šajā periodā izsniegtajām darba atļaujām tika salīdzināti ar šo uzņēmumu VID⁶⁵ iesniegtajiem pārskatiem *Ziņas par darba ņēmējiem* un *Darba devēja ziņojums*. Izlasē iekļauts viens sauszemes transporta nozares uzņēmums, trīs darbaspēka meklēšanas un nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēji un viens būvniecības nozares uzņēmums. Trīs gadu periodā šajos uzņēmumos kopā bija izsniegti vairāk nekā 14,6 tūkstoši darba atļauju.

Konstatēts, ka vismaz 81 % gadījumu ārzemnieki pēc darba atļaujas izsniegšanas bija uzsākuši darba attiecības uzņēmumā un nodarbinātības periods atbilda darba atļaujā norādītajam nodarbinātības periodam (skatīt 10. attēlu). Savukārt 18 % gadījumu ārzemnieki saskaņā ar VID datiem darba attiecības attiecīgajā uzņēmumā nebija uzsākuši. Tas nozīmē, ka ārzemnieki Latvijā neieradās un, iespējams, ar Latvijā iegūtu darba atļauju devās uz citu Šengenas zonas valsti. Vienlaikus nevar izslēgt arī risku, ka ārzemnieki Latvijā tomēr ieradās, bet šajos uzņēmumos ir tikuši nodarbināti nelegāli (neregistrējot nodarbinātību VID).



10. attēls. Vai ārzemnieki ir bijuši nodarbināti izlasē iekļautajos uzņēmumos darba atļaujā norādītajā periodā?

⁶⁴ Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes 15.04.2026. iesniegtie dati par izlasē iekļautajos uzņēmumos izsniegtajām darba atļaujām 2023.–2025. gadam.

⁶⁵ No Valsts ieņēmumu dienesta 02.04.2026. saņemtie dati par izlasē iekļauto uzņēmumu iesniegtajos pārskatos *Ziņas par darba ņēmējiem* un *Darba devēja ziņojums* ietverto informāciju 2023.–2025. gadam.

Valsts kontroles vērtējumā, šāda situācija norāda uz nepietiekamu kontroli pēc darba atļaujas izsniegšanas. Darba atļaujas piešķiršana nenodrošina, ka ārzemnieks ierodas Latvijā un uzsāk darbu pie uzaicinātāja. Ja pēc atļaujas izsniegšanas nepārbauda, vai persona ir uzsākusi darba attiecības, saglabājas risks, ka darba atļauju izmanto neatbilstoši tās mērķim – nevis darbam pie konkrētā Latvijas darba devēja, bet gan kā pamatu ieceļošanai Šengenas zonā.

Visiem ārzemniekiem nodarbinātības uzsākšanu pēc darba atļaujas saņemšanas pašlaik nav iespējams izsekot, jo personas kodu piešķir tikai tiem ārzemniekiem, kuri saņem darba uzturēšanās atļauju. Savukārt ārzemniekiem, kuri saņem darba vīzu, personas kodu nepiešķir. Reģistrējot šāda ārzemnieka nodarbinātību, VID piešķir savu identifikatoru, taču tas neparādās Darba atļauju reģistrā. Līdz ar to datu savienošana starp PMLP uzturēto Darba atļauju reģistru un VID datiem ir apgrūtināta.

Iekšlietu ministrija ir sagatavojusi grozījumus⁶⁶ Fizisko personu reģistra likumā, kas paredz no 2027. gada 1. februāra personas kodu piešķirt arī ārzemniekiem ar ilgtermiņa darba vīzu (D vīzu), ja būs izveidots atbilstošs tehniskais risinājums. Šāds risinājums uzlabotu ilgtermiņa darba vīzu saņēmēju datu savienojamību starp dažādām valsts informācijas sistēmām, Tomēr plānotās izmaiņas neattieksies uz ārzemniekiem ar īstermiņa darba vīzu (C vīzu). Līdz ar to datu savienojamības problēma tiks novērsta tikai daļēji.

Darba uzturēšanās atļaujas gadījumā PMLP ir jāinformē darba devējs par pieņemto lēmumu uzturēšanās atļaujas lietā, nosūtot attiecīgo lēmumu. Savukārt darba vīzas gadījumā šāda kārtība nav paredzēta. Darba devējs par to uzzina no paša ārzemnieka. Līdz ar to var veidoties situācijas, kurās darba devējam nav informācijas, ka darba vīza ārzemniekam ir izsniegta. Ja vīzas pieprasīšanas un izsniegšanas process ir ilgstošs, pieaug risks, ka ārzemnieks pēc vīzas saņemšanas neinformē darba devēju un uzaicinātājam nav informācijas, vai un kad persona ieradīsies, lai uzsāktu darbu. Tāpat pastāv risks, ka, izmantojot piešķirto darba vīzu, ārzemnieks var neierasties Latvijā, bet doties uz citu Šengenas zonas valsti.

Imigrācijas likums⁶⁷ uzliek uzaicinātājam pienākumu nekavējoties, bet ne vēlāk kā triju darbdienu laikā rakstveidā informēt PMLP vai Valsts robežsardzi, ja ārzemnieka ieceļošana un uzturēšanās vairs neatbilst vīzas pieprasīšanai iesniegtajos dokumentos norādītajam mērķim. Konstatēti gadījumi, kad darba attiecības ar ārzemnieku izbeigtas pirms darba atļaujā norādītā nodarbinātības perioda beigām, bet darba atļauja nav laikus anulēta. Izlasē iekļautajos uzņēmumos 1789 ārzemniekiem darba attiecības bija izbeigtas pirms darba atļaujas termiņa beigām, no tiem 1095 ārzemniekiem darba atļauja mēneša laikā nebija anulēta.

Tas norāda uz risku, ka PMLP ne vienmēr laikus saņem informāciju par darba attiecību izbeigšanu un nepieciešamību anulēt darba atļauju. Vienlaikus šī informācija jau ir valsts rīcībā, jo darba devējs par darba ņēmēja statusa izmaiņām ziņo VID un PMLP ir iespēja iegūt šos datus. Valsts kontroles vērtējumā, darba atļauju anulēšana nebūtu jābalsta uz darba devēja sniegto informāciju PMLP, bet uz valsts iestādēm pieejamo datu savstarpējo apmaiņu.

PMLP būtu jābūt iespējai regulāri salīdzināt Darba atļauju reģistra datus ar VID informāciju par darba attiecību uzsākšanu un izbeigšanu, lai identificētu gadījumus, kad ārzemnieks pēc darba atļaujas izsniegšanas nav uzsācis darbu pie uzaicinātāja vai darba attiecības ir izbeigtas pirms darba atļaujas termiņa beigām. Šāda pieeja ļautu laikus anulēt darba atļaujas, kurām zudis nodarbinātības pamats, un mazinātu risku, ka darba atļaujas izmanto neatbilstoši to mērķim.

⁶⁶ Iekšlietu ministrijas likumprojekts “Grozījumi Fizisko personu reģistra likumā” (projekta ID: 25-TA-3107). Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/ddacaabb-c1b8-41ba-a2eb-860b87391ac3, skatīts Ministru kabineta 30.06.2026. sēdē.

⁶⁷ Imigrācijas likuma 9.¹ panta pirmā daļa.

Ieteikums

Iekšlietu ministrijai sadarbībā ar citām atbildīgajām institūcijām izvērtēt darba atļauju piešķiršanas nosacījumus un procedūras, ko iespējams izmantot neatbilstoši mērķim, tajā skaitā ģimenes apvienošanas nosacījumus, iespēju apiet stingrākus nosacījumus termiņuzturēšanās atļaujas saņemšanai uz cita pamata, nepietiekamu kontroli pār ierašanos Latvijā un nodarbinātības sākšanu u. c.

Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes

Revīzijas mērķis

Revīzijas mērķis ir izvērtēt, vai valstī īsteno uz darba tirgus vajadzībām balstītu pieeju ārvalstu darbaspēka piesaistei, un vai darba atļaujas iegūšanas process ir efektīvs (savlaicīgs, prognozējams un administratīvi samērīgs).

Juridiskais pamatojums

Lietderības revīzija “Vai darba atļauju izsniegšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?” ir veikta, pamatojoties uz Valsts kontroles Otrā revīzijas departamenta 02.09.2025. revīzijas grafiku Nr. 2.4.1.–99/2025.

Revīziju veica revīzijas grupas vadītāja vecākā valsts revidente Sarmīte Baltusa, vecākā valsts revidente Krista Ozoliņa (no 07.11.2025.), valsts revidente Elīna Krauze (līdz 13.02.2026.), atbildīgā sektora vadītāja Kaiva Skalbiņa.

Revidentu un revidējamās vienības atbildība

Valsts kontroles revidenti ir atbildīgi par revīzijas ziņojuma sniegšanu, kas pamatojas uz revīzijas laikā gūtiem atbilstošiem un pietiekamiem revīzijas pierādījumiem.

Iekšlietu ministrija, Ārlietu ministrija un Ekonomikas ministrija ir atbildīgas par normatīvo aktu ievērošanu un revidentiem sniegtās informācijas patiesumu.

Revīzijas apjoms

Revīzija veikta saskaņā ar Latvijas Republikā atzītiem starptautiskajiem publiskā sektora revīzijas standartiem lietderības revīzijās: ISSAI 300, ISSAI 3000, GUID 3910 un GUID 3920.

Revīzija veikta par laiku no 01.01.2023. līdz 31.12.2025. Pilnīga priekšstata iegūšanai informācija apkopota un analizēta arī par laiku ārpus minētā perioda.

Revīzijas apjomā iekļauta:

- Iekšlietu ministrija un tās padotībā esošā Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde;
- Ārlietu ministrija;
- Ekonomikas ministrija.

Revīzija plānota un veikta tā, lai iegūtu pietiekamu pārliecību par pārbaudāmo priekšmetu un tā sasaisti ar revīzijas kritērijiem, vērtējot, vai:

- Latvijā ir noteikta skaidra, uz darba tirgus prognozēm un faktisko darbaspēka pieprasījumu balstīta pieeja ārvalstu darbaspēka piesaistei, tostarp vai ir definēta ārvalstu darbaspēka loma darba tirgus vajadzību nodrošināšanā un ieviesti mērķēti risinājumi darbaspēka piesaistei;
- darba atļaujas iegūšanas process ir savlaicīgs, prognozējams un administratīvi samērīgs, tostarp vai procesa posmi un iesaistīto institūciju darbības nodrošina, ka process ir pārskatāms un nerada nepamatotu administratīvo slogu darba devējiem un ārzemniekiem;

- darba atļaujas iegūšanas procesā tiek nodrošināta efektīva informācijas aprīte starp iesaistītajām institūcijām un ievērots vienreizējas datu iesniegšanas princips, nepieprasot atkārtoti informāciju un dokumentus, kas jau ir valsts pārvaldes rīcībā;
- darba atļauju izsniegšanas sistēmā noteiktās prasības ir samērīgas ar sasniedzamo mērķi un nepamatoti neierobežo nepieciešamā darbaspēka piesaisti, tostarp attiecībā uz NVA atzinumu, sezonas nodarbinātību, darba uzturēšanās atļauju termiņu un dažādiem ārvalstu darbaspēka piesaistes modeļiem;
- darba atļauju izsniegšanas un izmantošanas nosacījumi nodrošina pietiekamu kontroli pār to, ka darba atļaujas piešķir un izmanto atbilstoši paredzētajam mērķim, mazinot formālas nodarbinātības, nelegālās migrācijas un regulējuma neatbilstošas izmantošanas riskus;
- valsts rīcībā esošos datus un institūciju savstarpējo informācijas apmaiņu pietiekami izmanto, lai uzraudzītu, vai ārzemnieki pēc darba atļaujas saņemšanas faktiski uzsāk un turpina nodarbinātību pie uzaicinātāja.

Revīzijā netika vērtēti jautājumi, kas saistīti ar ārzemnieku uzturēšanās nosacījumu ievērošanas kontroli un ārvalstu studentu nodarbinātību – šos jautājumus paredzēts vērtēt nākamajā revīzijā (“Cik efektīvi ir kontroles mehānismi, lai legālā migrācija nepārvērstos nelegālajā?”).

Revīzijas metodes

Turpmāk aprakstītas revīzijā izmantotās galvenās metodes.

Analizēti Latvijas tiesību akti, politikas plānošanas dokumenti, informatīvie ziņojumi, jaunā Imigrācijas likuma likumprojekta anotācija, institūciju skaidrojumi un citi dokumenti par ārvalstu darbaspēka piesaisti, darba tirgus vajadzību plānošanu, darba atļauju, vīzu un uzturēšanās atļauju izsniegšanu, kā arī ārzemnieku nodarbinātības un uzturēšanās nosacījumiem Latvijā.

Analizēti Iekšlietu ministrijas, Ārlietu ministrijas, Ekonomikas ministrijas, Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes, Nodarbinātības valsts aģentūras, Valsts ieņēmumu dienesta, Valsts darba inspekcijas un citu iesaistīto institūciju dokumenti, dati, skaidrojumi un ar revidējamiem jautājumiem saistītā informācija.

Analizēti un apkopoti valsts oficiālie statistikas dati, tajā skaitā Centrālās statistikas pārvaldes dati, Ekonomikas ministrijas darba tirgus vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozes, *Eurostat* dati, kā arī citi publiski pieejami statistikas un pētījumu avoti par darba tirgu, demogrāfiskajām tendencēm un migrāciju.

Datu analīzei izmantoti:

- Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes Ielūgumu reģistra, Izsaukumu reģistra, Uzturēšanās atļauju reģistra, Nacionālās vīzu informācijas sistēmas un Darba atļauju reģistra dati;
- Nodarbinātības valsts aģentūras dati par reģistrētajām vakancēm un izsniegtajiem atzinumiem;
- Valsts ieņēmumu dienesta dati par darba tiesisko attiecību uzsākšanu un izbeigšanu, darba devēju ziņojumiem un nodokļu maksājumiem;
- Uzņēmumu reģistra publiski pieejamie dati par uzņēmumiem un to patiesajiem labuma guvējiem;
- Valsts darba inspekcijas dati darbiniekiem, kas norīkoti uz Latviju;
- Lauku atbalsta dienesta dati par sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma piemērošanu.

Lai noteiktu darba atļaujas iegūšanas faktisko ilgumu, revīzijā sasaistīti dati no vairākām informācijas sistēmām par NVA atzinumiem, ielūgumiem, izsaukumiem, vīzām un uzturēšanās atļaujām. Dati

salīdzināti, lai noteiktu gan normatīvajos aktos noteikto procesa posmu ilgumu, gan starpposmus, kuru ilgums normatīvi nav noteikts, bet kuri būtiski ietekmē kopējo darba atļaujas iegūšanas laiku.

Izlases veidā analizētas:

- darba vīzu un darba uzturēšanās atļauju atteikuma lietas, lai noskaidrotu biežākos atteikumu iemeslus;
- darba vīzu un darba uzturēšanās atļauju lietas, kurās vīzu pieteikumu un uzturēšanās atļauju pieteikumu izskatīšanas termiņi pagarināti, lai noskaidrotu biežākos pagarinājuma iemeslus;
- darba uzturēšanās atļauju lietas, kurās uzturēšanās atļauja piešķirta uz nodarbinātības pamata, lai pārbaudītu, vai atkārtotās gadījumā, kad ārzemnieku nodarbināta uzņēmumā, kurā viņš pats vai viņa ģimenes loceklis ir patiesais labuma guvējs vai amatpersona.

Revīzijā salīdzināti Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes un Valsts ieņēmumu dienesta dati, lai pārbaudītu, vai ārzemnieki pēc darba atļaujas saņemšanas ir uzsākuši darba attiecības pie uzaicinātāja un vai darba atļaujas laikus anulētas gadījumos, kad darba attiecības izbeigtas pirms darba atļaujā norādītā termiņa beigām.

Lai iegūtu informāciju un noskaidrotu dažādus viedokļus, notikušas tikšanās un intervijas ar:

- Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi (17.10.2025., 06.11.2025.);
- Nodarbinātības valsts aģentūru (26.11.2025.);
- Valsts darba inspekciju (30.10.2025.);
- Latvijas Augļkopju asociāciju (01.12.2025.);
- Latvijas Darba devēju konfederāciju (12.12.2025.);
- Latvijas vēstniecību Uzbekistānā (03.03.2026.);
- Latvijas konsulātu Vitebskā (04.03.2026.);
- Latvijas vēstniecību Indijā (06.03.2026.);
- Latvijas vēstniecību Ķīnā (19.03.2026.);
- Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameru (24.03.2026.).

Informācija un skaidrojumi saņemti arī rakstiski no revidējamām un citām iesaistītajām institūcijām.

Ārvalstu pieredzes un prakses apzināšanai analizēts ārvalstu normatīvais regulējums un publiski pieejamā informācija par darba atļauju, darba vīzu, uzturēšanās atļauju, sezonas darba un ģimenes apvienošanas nosacījumiem. Salīdzināta Latvijas, Igaunijas, Lietuvas, Polijas, Čehijas, Somijas, Portugāles un citu Eiropas Savienības valstu pieeja darba atļauju piešķiršanai, darba tirgus testam, sezonas darbaspēka piesaistei, uzturēšanās atļauju termiņiem, ģimenes apvienošanai un mērķētai darbaspēka piesaistei. Analizēti arī Eiropas migrācijas tīkla, *OECD*, Eiropas Komisijas un citu starptautisko organizāciju pētījumi un ziņojumi par darbaspēka migrāciju.

Vērtēšanas kritēriji

Revīzijas galvenais jautājums: vai valstī īsteno uz darba tirgus vajadzībām balstītu pieeju ārvalstu darbaspēka piesaistei, un vai darba atļaujas iegūšanas process ir efektīvs (savlaicīgs, prognozējams un administratīvi samērīgs)?

Revīzijas jautājums	Noteiktais kritērijs	Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji
1. Vai Latvijā ir skaidra stratēģija ārvalsts darbaspēka piesaistei?	Politikas plānošanas dokumentos ir noteikta skaidra un uz mērķiem balstīta ārvalstu darbaspēka piesaistes politika, kas nosaka prioritātes un ārvalstu darbaspēka lomu. Politikas mērķi ir balstīti uz darba tirgus analīzi un prognozēm.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Politikas plānošanas dokumentos nav noteikta skaidra un uz mērķiem balstīta ārvalstu darbaspēka piesaistes politika. Ārvalstu darbaspēks tajos minēts galvenokārt kā papildu instruments augstas kvalifikācijas speciālistu piesaistei, bet nav definētas konkrētas prioritātes – kādās nozarēs, profesiju grupās, apjomā un ar kādu mērķi ārvalstu darbaspēks Latvijai nepieciešams. Turklāt tas neatbilst darba tirgus vajadzībām, jo lielākā daļa darba atļauju izsniegtas vidējas un zemas kvalifikācijas profesijās.
	Pastāv koordinācijas un sadarbības mehānismi ārvalstu darbaspēka piesaistes politikas īstenošanā un uzraudzībā.	⊙ Kritērijs sasniegts daļēji. Ir izveidota Cilvēkkapitāla attīstības padome, kuras uzdevums ir pieņemt lēmumus darba tirgus pārkārtojumu plānošanā, izstrādē, ieviešanā un uzraudzībā. Tomēr ārvalstu darbaspēka piesaistes politikas īstenošanai un uzraudzībai šis koordinācijas mehānisms nav pietiekams, jo padomē nav pārstāvētas institūcijas, kuru kompetencē ir migrācijas un vīzu politika – Iekšlietu ministrija un Ārlietu ministrija. Līdz ar to darba tirgus vajadzību plānošana nav pietiekami sasaistīta ar praktiskajiem darba un uzturēšanās atļauju izsniegšanas mehānismiem
	Izvērtēta nepieciešamība un iespējas ieviest īpašus mehānismus mērķtiecīgai ārvalstu darba spēka piesaistei no konkrētām valstīm.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Latvijā nav ieviesti īpaši mehānismi mērķtiecīgai ārvalstu darbaspēka piesaistei no konkrētām valstīm, piemēram, divpusēji darbaspēka migrācijas līgumi, valsts programmas vai normatīvajos aktos noteikti atvieglojumi noteikti valsts pilsoņiem. Šādi risinājumi ir apspriesti tikai ideju līmenī, bet nav pietiekami izvērtēta to nepieciešamība, iespējas un piemērotākā institucionālā atbildība.
	Ir kārtība “zaļā koridora” saraksta dinamiskai aktualizēšanai, tostarp ir definēti kritēriji, kādos gadījumos darba devējs zaudē “zaļā koridora” statusu.	⊙ Kritērijs ir sasniegts. “Zaļā koridora” uzņēmumu statusa piešķiršanai ir noteikti kritēriji. Tomēr neilgi pēc “zaļā koridora” ieviešanas uzņēmumu skaits izrādījās lielāks par prognozēto un pakalpojumu nodrošināšana ar esošajiem resursiem nebija iespējama, tāpēc kritērijus statusa iegūšanai paaugstināja. Ir noteikta kārtība saraksta dinamiskai aktualizēšanai, tostarp skaidri kritēriji gadījumiem, kad darba devējs zaudē “zaļā koridora” statusu.
	Vīzu un termiņuzturēšanās atļauju atteikumu skaits nav lielāks par 30 %.	⊙ Kritērijs ir sasniegts. Pēdējos trīs gados atteikti vidēji 24 % darba vīzu un 4 % darba uzturēšanās atļauju. Tas liecina, ka normatīvais regulējums ir pietiekami skaidrs.

2. Vai darba atļaujas iegūšanas process nav nepamatoti ilgs un sarežģīts?

2.1. Vai darba atļauju piešķiršanai noteiktā procedūra ir skaidra, saprotama un nenotiek nepamatota kavēšanās?	Normatīvi noteiktā darba atļauju procedūra nav sarežģītāka un ilgāka nekā ES direktīvās un citās ES valstīs noteiktā.	🕒 Kritērijs sasniegts daļēji. Normatīvajos aktos noteiktie darba atļauju izskatīšanas termiņi Latvijā kopumā nav garāki kā citās salīdzinātajās ES valstīs. Tomēr Latvijas procedūra ir sarežģīta vairāku secīgu posmu, vairāku iesaistīto iestāžu un nereglamentētu starpposmu dēļ.
	Atbildīgās valsts institūcijas ievēro normatīvi noteiktos procedūru termiņus.	🕒 Kritērijs ir sasniegts. Revīzijā veiktā datu analīze liecina, ka atbildīgās institūcijas ievēro normatīvajos aktos noteiktos vīzu un uzturēšanās atļauju izskatīšanas termiņus.
	Migrācijas portāla plānotais funkcionālais tvērums nodrošina visu procesa posmu digitalizāciju.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Migrācijas portāla plānotais tvērums attieksies tikai uz darba uzturēšanās atļaujas pieteikuma un tam pievienojamo dokumentu iesniegšanu elektroniski. Tas nedigitalizēs visu darba uzturēšanās atļaujas iegūšanas procesu, jo neaptvers citus ar darba atļaujas iegūšanu saistītos posmus (piemēram, izsaukuma apstiprināšanu, vīzas, kas nepieciešama ieceļošanai, iegūšanu).
	Pierakstu laiki vīzu centros ārvalstīs un Latvijas vēstniecībās ir pieejami regulāri un atbilstoši pieprasījumam. To gaidīšanas laiks vīzu nepārsniedz vienu mēnesi.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Pierakstu pieejamība nav vienāda visās Latvijas vēstniecībās ārvalstīs. Noslogotākajās vēstniecībās, kur saņem būtisku daļu darba vīzu pieteikumu, pierakstu apjomu ierobežo vēstniecību kapacitāte. Darba vīzu gadījumā posms no ielūguma apstiprināšanas līdz dokumentu iesniegšanai Latvijas vēstniecībā 2024. gadā aizņēma vidēji 43 dienas, bet 2025. gada pirmajā pusgadā – 40 dienas.
2.2. Vai darba atļauju iegūšanas procesā ir nodrošināts vienreizējas datu iesniegšanas princips?	Normatīvajos aktos un praksē nav prasību, kas darba devējiem vai ārzemniekiem liek iesniegt informāciju vai dokumentus, kas jau ir valsts institūciju rīcībā.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Darba devējiem un ārzemniekiem vairākos procesa posmos atkārtoti jāiesniedz viena un tā pati informācija un dokumenti. Piemēram, darba devējs paredzētās nodarbinātības pamatojumu iesniedz gan NVA, gan PMLP; darba līgumu un ar ārzemnieka kvalifikāciju saistītus dokumentus iesniedz gan ielūguma/izsaukuma posmā (PMLP), gan vēlāk vēstniecībā. Atkārtoti iesniedz arī kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus, piemēram, licences, atļaujas un autovadītāju apliecības.
	PMLP un citām kompetentajām institūcijām ir noslēgti sadarbības līgumi un tehniski nodrošināta piekļuve nepieciešamajām valsts informācijas sistēmām (datu bāzēm).	🕒 Kritērijs sasniegts daļēji. PMLP ir piekļuve VID datiem nodokļu nomaksas pārbaudei, tomēr šāda piekļuve nav nodrošināta Latvijas vēstniecībām ārvalstīs. Vienlaikus dokumentu aprīte starp procesa posmiem ir nepilnīga – nākamajai iestādei ir pieejama informācija par iepriekš pieņemto lēmumu, bet ne pilns dokumentu, veikto pārbaudi un pieprasītās papildu informācijas kopums, uz kura pamata lēmums pieņemts.
	Migrācijas portāla koncepcija un risinājumi paredz, ka darba devējiem un ārzemniekiem nav atkārtoti jāiesniedz dati, kas jau	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Migrācijas portāls būtiski nesamazinās iesniedzamās informācijas apjomu, jo tas balstīsies uz esošajām anketām, datu laukiem un pievienojamajiem dokumentiem. Automātiski

	ir valsts rīcībā (piemēram, darba devēja reģistrācijas dati, nodokļu informācija, NVA reģistrētās vakances u.c.).	plānots saņemt tikai datus par personas nepilngadīgajiem bērniem, bet cita valsts rīcībā esoša informācija portālā netiks pārņemta – PMLP to turpinās iegūt manuāli vai ar esošajiem pieslēgumiem.
2.3. Vai īss darba uzturēšanās atļaujas termiņš nerada nesamērīgu administratīvo slogu darba devējiem un ārzemniekiem?	Noteiktais ikgadējais nodokļu samaksas kontroles mehānisms ir pamatots un neprasa nevajadzīgu resursu patēriņu.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Ikgadēju kontroli pār nodokļu samaksas nosacījumu ievērošanu var veikt bez darba devēja un ārzemnieka iesaistes, izmantojot valsts pārvaldes rīcībā esošos VID datus. Līdz ar to viena gada termiņa noteikšana darba uzturēšanās atļaujām, kuras dēļ darba devējam atkārtoti jānoformē izsaukums, bet ārzemniekam jāiesniedz dokumenti, jāmaksā nodevas, jānodod biometrija un jāsaņem jauna uzturēšanās atļaujas karte, nav samērīga ar tās kontroles mērķi.
3. Vai darba atļauju saņemšanai izvirzītās prasības nepamatoti neierobežo nepieciešamā darbaspēka piesaisti?		
3.1. Vai ir attaisnojusi NVA atzinuma ieviešana?	Prasība par NVA atzinumu ir pamatota ar datiem, ir izvērtētas alternatīvas un tās ir pamatoti noraidītas.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. NVA atzinuma ieviešana pamatota ar nepieciešamību mazināt negodprātīgas darbaspēka imigrācijas shēmas un labāk salāgot vakances ar vietējo darba tirgu. Tomēr pirms prasības ieviešanas netika izvērtētas alternatīvas vai ar datiem pamatots, ka tieši individuāls NVA atzinums katrai vakancei ir piemērotākais risinājums. Prasība ir pagarinājusi darba atļaujas iegūšanas procesu par aptuveni divām nedēļām.
	Vismaz 30 % vakanču, kam pieprasīts atzinums par ārzemnieka piesaistes nepieciešamību, aizpilda ar vietējo darbaspēku.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Ar vietējo darbaspēku aizpildīti tikai 2,8 % vakanču, kurām pieprasīts NVA atzinums par ārzemnieka piesaistes nepieciešamību.
	NVA atzinuma sagatavošanas termiņus vairumā gadījumu ievēro (90 % atzinumu sagatavoti 10 darbdienu laikā).	⊙ Kritērijs ir sasniegts. 97 % gadījumu lēmums pieņemts 10 darbdienu laikā.
3.2. Vai Latvijas regulējums pilnvērtīgi un samērīgi izmanto ES tiesību aktos pieļauto elastību darba atļauju izsniegšanas nosacījumos, lai atbilstoši darba tirgus vajadzībām nodrošinātu sezonas darbaspēka pieejamību?	Sezonas darbinieku piesaistes noteikumi atbilst nozaru, kurās tos pamatā piesaista, sezonālajam ciklam.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Sezonas darba vīzas maksimālais termiņš – seši mēneši – neatbilst lauksaimniecības un kūdras ieguves sezonālajam ciklam. Šajās nozarēs sezonas darbaspēka vajadzība ilgst vismaz deviņus mēnešus.
	Sezonas darba atļauju pagarināšanas procesu ir iespējams vienkāršot.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Sezonas darba procedūru iespējams būtiski vienkāršot, jo darba devēja maiņas vai atkārtotas sezonas darbinieka piesaistes gadījumā jānoformē jauns ielūgums un vīza. Citu valstu pieredze rāda, ka procesu var vienkāršot, piemēram, ļaujot sezonas darbiniekam ar vienu atļauju strādāt pie vairākiem darba devējiem vai paredzot risinājumus atkārtotai sezonas darbinieku piesaistei.

	Ir speciāla kārtība, kādā atkārtoti piesaistīt jau pārbaudītus sezonas darbiniekus vairākās sezonās pēc kārtas, nepielietojot nesamērīgi sarežģītus un dārgus procesus.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Latvijā nav paredzēta speciāla kārtība, kas ļautu vairākās sezonās pēc kārtas vienkāršoti piesaistīt jau iepriekš pārbaudītus sezonas darbiniekus. Katras jaunas sezonas vai darba devēja maiņas gadījumā joprojām jāveic jauna procedūra – jānoformē ielūgums un jāsaņem jauna vīza. Tas rada papildu administratīvo slogu un izmaksas darba devējam un ārzemniekam.
	Sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma ienākumu sliekšni regulāri pārskatīta atbilstoši atalgojuma līmeņa izmaiņām nozarē.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma 3000 <i>euro</i> ienākumu sliekšnis kopš 2014. gada nav pārskatīts, lai gan augkopības nozarē vidējā darba samaksa pieaugusi no 653 <i>euro</i> līdz 1516 <i>euro</i>. Tāpēc sliekšnis vairs neatbilst aktuālajam atalgojuma līmenim nozarē.
3.3. Vai Latvijā noteiktās darba samaksas prasības ārzemniekiem ir samērīgas un nerada nevienlīdzīgus konkurences apstākļus starp dažādiem ārvalstu darbaspēka piesaistes modeļiem?	Latvijas prasības ārzemnieku darba samaksai nepārsniedz ES tiesību aktos un citu dalībvalstu praksē parasti piemēroto līmeni.	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Ar Latvijas darba atļauju nodarbinātam ārzemniekam jānodrošina darba samaksa vismaz attiecīgās nozares iepriekšējā gada vidējās bruto darba samaksas apmērā, savukārt no citas ES dalībvalsts norīkotam trešās valsts pilsonim Latvijā jānodrošina tikai uzņemtajā valstī piemērojamais obligātais minimums. Līdz ar to Latvijas prasība darba atļauju gadījumā ir augstāka nekā salīdzināmā norīkošanas režīmā piemērotais līmenis un var radīt nevienlīdzīgus konkurences apstākļus starp dažādiem ārvalstu darbaspēka piesaistes modeļiem.
4. Vai esošais normatīvais regulējums ieviestās procedūras nepieļauj izmantošanu ļaunprātīgi neatbilstoši mērķim?	Revīzijā izlases kārtībā pārbaudītajos darba atļauju dokumentos nav konstatēti gadījumi, kas norāda uz risku, ka normatīvo regulējumu vai ieviestās procedūras ir iespējams izmantot ļaunprātīgi vai neatbilstoši mērķim	⊗ Kritērijs nav sasniegts. Revīzijā konstatēti vairāki gadījumi, kad darba atļauju piešķiršanas noteikumi, iespējams izmantoti ļaunprātīgi, vai neatbilstoši mērķim. Piemēram, darba uzturēšanās atļauju pieprasa citas uzturēšanās atļaujas vietā, ģimenes apvienošanās noteikumi palielina nelegālās imigrācijas riskus, ieviestās procedūras un izmantotās informācijas sistēmas nenodrošina pietiekamu kontroli pār to, vai ārzemnieks pēc darba atļaujas saņemšanas sāk darbu pie konkrētā darba devēja.

Sektora vadītāja
Departamenta direktors

Kaiva Skalbiņa
Gatis Litvins

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI
PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO
PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

1. pielikums. Darba atļaujas iegūšanas process Latvijā

Lai iegūtu darba atļauju, potenciālajiem darba devējiem un pašiem ārzemniekiem jāveic vairāki secīgi posmi.

Darba devējs (skatīt 11. attēlu):

- reģistrē brīvo darbavieta NVA, ievieto sludinājumu NVA vakanču portālā un pieprasa atzinumu par ārzemnieka piesaistes nepieciešamību;
- NVA speciālisti 10 darbdienu laikā izvērtē pieprasījumu. Ja darba devējs aktīvi sadarbojas un 10 darbdienu laikā vakance netiek aizpildīta ar vietējo kandidātu, NVA izsniedz pozitīvu atzinumu;⁶⁸
- darba devējs elektroniski vēršas PMLP ielūguma/izsaukuma noformēšanai.⁶⁹ Iesniedz darba līgumu vai tā projektu, izglītības dokumentu kopijas u. c. dokumentus;⁷⁰
- PMLP ielūgumu/izsaukumu apstiprina piecu darbdienu laikā, bet termiņu var pagarināt līdz 10 darbdienām, ja nepieciešamas papildu pārbaudes.⁷¹



11. attēls. Darba devēja uzdevumi, lai saņemtu atļauju piesaistīt ārzemnieku.⁷²

Ārzemnieks pēc apstiprinātā ielūguma/izsaukuma iesniedz dokumentus Latvijas diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā ārvalstīs (vēstniecībā) vīzas vai uzturēšanās atļaujas saņemšanai.

Ja **nodarbinātība plānota īsāka par gadu**, ārzemnieks var iesniegt dokumentus gan vīzas, gan uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai. Praksē ārzemnieki šajos gadījumos visbiežāk pieprasa vīzu (īstermiņa vīzu (C vīzu) – ja plānots strādāt līdz 90 dienām 180 dienu periodā, ilgtermiņa vīzu (D vīzu) – ja plānots strādāt ilgāk par 90 dienām) (skatīt 12. attēlu):

- ārzemnieks vīzu pieteikumu Latvijas vēstniecībā iesniedz ar ārpakalpojuma sniedzēja *VFS Global* (turpmāk – vīzu centrs) starpniecību, kas pieņem dokumentus, iekasē vīzas nodevu, iegūst biometrijas datus un nosūta saņemtos dokumentus attiecīgajai Latvijas vēstniecībai;

⁶⁸ Ministru kabineta 28.01.2014. noteikumu Nr. 55 "Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu" 3., 3.², 3.³, 3.⁴, 3.⁵ punkts.

⁶⁹ Imigrācijas likuma 12. panta pirmās daļas 3. punkts, Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" 7. punkts.

⁷⁰ Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 552 "Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība" 5. punkts, Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" 13.punkts.

⁷¹ Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 552 "Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība" 22. punkts, Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumu Nr. 564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" 24. punkts.

⁷² Attēls radīts, izmantojot *OpenAI ChatGPT*.

- Latvijas vēstniecība lēmumu par vīzas izsniegšanu pieņem 15 dienu laikā⁷³ (īstermiņa vīzai izskatīšanu var pagarināt līdz 45 dienām,⁷⁴ ilgtermiņa vīzai – līdz 60 dienām⁷⁵);
- ārzemnieks pēc ierašanās Latvijā uzreiz uzsāk darbu pie darba devēja, kas noformēja ielūgumu.



12. attēls. Darba vīzas iegūšanas process no ielūguma apstiprināšanas līdz vīzas iegūšanai.⁷⁶

Ilgtermiņa nodarbinātībai (virs gada) nepieciešama uzturēšanās atļauja, ko izsniedz PMLP (skatīt 13. attēlu). To izsniedz uz nodarbināšanas laiku, bet ne ilgāk kā uz pieciem gadiem.⁷⁷ Uzturēšanās atļaujas pieteikumu izskata 30 dienu laikā. Ja samaksā paaugstinātu nodevu, dokumentus izskata piecu vai 10 darbdienu laikā.⁷⁸



13. attēls. Darba uzturēšanās atļaujas iegūšanas process no izsaukuma apstiprināšanas līdz uzturēšanās atļaujas saņemšanai.⁷⁹

⁷³ Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 13. jūlija Regula (EK) Nr. 810/2009, ar ko izveido Kopienas vīzu kodeksu (Vīzu kodekss), 23. panta pirmā daļa, Imigrācijas likuma 15. pants.

⁷⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 13. jūlija Regula (EK) Nr. 810/2009, ar ko izveido Kopienas vīzu kodeksu (Vīzu kodekss), 23. panta otrā daļa.

⁷⁵ Imigrācijas likuma 15. pants.

⁷⁶ Attēls radīts, izmantojot *OpenAI ChatGPT*.

⁷⁷ Imigrācijas likuma 23. panta pirmās daļas 6. punkts.

⁷⁸ Ministru kabineta 26.11.2024. noteikumu Nr. 731 "Noteikumi par valsts nodevu par migrācijas pakalpojumiem" 5.1.2. un 5.1.3. apakšpunkts.

⁷⁹ Attēls radīts, izmantojot *OpenAI ChatGPT*.

Uzturēšanās atļaujas saņēmējs:

- rezervē laiku Latvijas vēstniecībā uzturēšanās atļaujas pieteikuma iesniegšanai, norādītajā laikā dodas uz vēstniecību, lai iesniegtu pieteikumu un tam pievienotos dokumentus, kā arī sniedz atbildes uz intervijas jautājumiem;
- pēc pozitīva PMLP lēmuma par uzturēšanās atļaujas piešķiršanu, ārzemnieks caur vīzu centru Latvijas vēstniecībā iesniedz pieteikumu vīzai, lai ārzemnieks varētu ieceļot Latvijā (ja Latvijai ar konkrēto valsti nav bezvīzu režīms);
- pēc ierašanās Latvijā ārzemnieks dodas personiski uz PMLP un 10 darbdienu laikā⁸⁰ saņem uzturēšanās atļaujas ID karti (fizisku dokumentu) vai par paaugstinātu maksu – divu darbdienu laikā.⁸¹

Kopējais darba atļaujas iegūšanas laiks atkarīgs gan no tā, cik ātri valsts iestādes pieņem to kompetencē esošos lēmumus, gan no tā, cik ātri darba devēji un ārzemnieki uzsāk nākamo posmu.

⁸⁰ Ministru kabineta 21.02.2012. noteikumu Nr. 134 "Personu apliecinošu dokumentu noteikumi" 38.1. apakšpunkts.

⁸¹ Ministru kabineta 21.02.2012. noteikumu Nr. 133 "Noteikumi par valsts nodevu par personu apliecinošu dokumentu izsniegšanu" 4.2. apakšpunkts.

2. pielikums. Darba atļaujas iegūšanas ilguma noteikšana

Lai noteiktu, cik ilgs faktiski ir darba atļaujas iegūšanas process, revīzijā tika sasaistīti dati par NVA atzinumiem, ielūgumiem, izsaukumiem, vīzām un uzturēšanās atļaujām no iepriekš minētajiem reģistriem par darba atļaujām, kas izsniegtas no 2024. gada 1. janvāra līdz 2025. gada 30. jūnijam.⁸²

Latvijā nav pieejami dati par faktisko darba atļauju iegūšanas ilgumu. Ar to saistīto informāciju uzkrāj vairākās informācijas sistēmās CV un vakanču portālā, Darba atļauju reģistrā Ielūgumu reģistrā, Uzturēšanās atļauju reģistrā un Nacionālajā vīzu informācijas sistēmā un neviens datus neapkopo:

- datus par NVA atzinumiem uzkrāj CV un vakanču portālā. Iespējas noteikt kopējo laiku no vakances reģistrēšanas NVA līdz tiesību uz nodarbinātību iegūšanai ir apgrūtinātas, jo Darba atļauju reģistrā⁸³ neiekļauj informāciju par NVA reģistrēto vakanci, kurai konkrētais ārzemnieks piesaistīts;
- informāciju par ielūgumiem/izsaukumiem, uzturēšanās atļaujām un vīzām uzkrāj PMLP pārziņā esošajās informācijas sistēmās – Ielūgumu reģistrā, Uzturēšanās atļauju reģistrā un Nacionālajā vīzu informācijas sistēmā;
- informāciju par izsniegtām darba atļaujām PMLP fiksē Darba atļauju reģistrā, taču tajā nav pieejama pilnīga informācija par visiem procesa posmiem, proti:
 - Darba atļauju reģistrā neiekļauj informāciju par NVA reģistrēto vakanci (kad tā reģistrēta, kad pieņemts pozitīvs NVA lēmums);
 - Darba atļauju reģistrā iekļauj ielūguma vai izsaukuma numuru un iesniegšanas datumu, bet bet neiekļauj apstiprināšanas datumu;
 - ja ārzemnieks saņēmis darba uzturēšanās atļauju, Darba atļauju reģistrā redzams uzturēšanās atļaujas dokumenta numurs un tā izdošanas datums un darba tiesību termiņš, taču nav redzams, kad un kur uzturēšanās atļaujas pieteikums iesniegts, kad tas saņemts PMLP, kad PMLP pieņēmusi lēmumu par uzturēšanās atļaujas piešķiršanu. Tāpat nav redzams, kad un kur iesniegts vīzas, kas nepieciešama iecelošanai, pieteikums un kad vēstniecība to izsniegusi. Darba atļauju reģistrā redzams tikai noslēdzošais posms, kad ārzemnieks jau ir fiziski saņēmis uzturēšanās atļaujas dokumentu, bet informācija par visiem iepriekš minētajiem posmiem Darba atļauju reģistrā nav redzama. Vienlaikus pēc Darba atļauju reģistrā iekļautās informācijas nav iespējams noteikt, vai tā ir jauna (pirmreizēja) uzturēšanās atļauja, vai atkārtota (pārreģistrēta ikgadējās reģistrācijas ietvaros). Tāpat nav redzams, kur uzturēšanās

⁸² Ņemot vērā, ka ārzemniekiem, kuriem tiesības uz nodarbinātību piešķirtas uz vīzas pamata, netiek piešķirts personas kods, revidentiem daļā gadījumu bija apgrūtināta vienas personas datu sasaistīšana starp dažādiem reģistriem, lai noteiktu kopējo darba atļaujas iegūšanas ilgumu. Vienlaikus revidenti PMLP lūdza iesniegt tikai tos datus, kurus no attiecīgajiem reģistriem bija iespējams izgūt bez informācijas sistēmu izstrādātāju papildu iesaistes. Šādos apstākļos izdevās savstarpēji sasaistīt dažādu reģistru datus par 90,8 % darba atļauju, kas izsniegtas no 2024. gada 1. janvāra līdz 2025. gada 30. jūnijam. Revīzijas grupas vērtējumā tas ir pietiekams apjoms, lai aprēķinātu vidējos rādītājus un izdarītu revīzijas ziņojumā minētos secinājumus. Vienlaikus PMLP būtu jāpilnveido ar darba atļauju iegūšanas procesu saistīto datu kvalitāte, sasaistāmība un izgūstamība, lai turpmāk būtu pieejami pilnīgāki dati ne tikai kopējā procesa ilguma noteikšanai, bet arī darba atļaujas iegūšanas ilguma analīzei atsevišķos procesa posmos.

⁸³ Darba atļauju reģistrā iekļautās ziņas uzskaitītas Ministru kabineta 28.01.2014. noteikumu Nr. 55 "Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu" 14. punktā.

atļaujas pieteikums iesniegts – Latvijā vai ārvalstīs –, lai gan tas būtiski ietekmē darba uzturēšanās atļaujas iegūšanas ilgumu;

- ja ārzemnieks saņēmis darba vīzu, uzturēšanās atļauju reģistrā redzams, kad vīza izsniegta un vīzas derīguma termiņš, taču nav redzams vīzas pieteikuma izsniegšanas datums, kā arī izsniegšanas vieta.

Līdz ar to no Darba atļauju reģistrā iekļautās informācijas var aprēķināt, cik ilgs laiks pagājis no darba devēja ielūguma/izsaukuma pieteikuma iesniegšanas līdz darba vīzas vai darba uzturēšanās atļaujas saņemšanai. Tomēr nevar nodalīt, vai tā ir pirmreizēja vai atkārtota darba atļauja, vai ārzemnieks to pieprasījis, atrodoties Latvijā vai ārvalstīs, ko ir būtiski nodalīt, aprēķinot darba atļaujas iegūšanas faktisko ilgumu. No Darba atļauju reģistrā iekļautās informācijas nav iespējams aprēķināt neviena darba atļaujas posma garumu.