

Apmaksātas prakses jauniešu pārejā no izglītības uz darba tirgu: regulējums un finansēšanas modeļi atsevišķās Eiropas Savienībās dalībvalstīs

Īsumā

Prakse ir viens no instrumentiem jauniešu pārejā no izglītības sistēmas uz darba tirgu. Tā sniedz iespēju teorētiskās zināšanas izmantot profesionālajā vidē, attīstīt darba tirgū nepieciešamās kompetences, iepazīt konkrētas profesijas darba organizāciju un veidot profesionālo kontaktu loku. Darba devējam prakse savukārt ļauj novērtēt potenciālā darbinieka zināšanas, prasmes, motivāciju un atbilstību konkrētajām prasībām. Tādējādi prakse veido ciešāku saikni starp izglītības sistēmu un darba tirgu, vienlaikus veicinot jauniešu nodarbinātību un sekmējot darba devēju iespējas piesaistīt kvalificētu darbaspēku.

Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīs prakšu regulējums ir visai daudzveidīgs, un dažos elementos konstatējama līdzīga, savukārt citos – atšķirīga pieeja prakšu organizēšanai. Pieejas ir dažādas, traktējot prakses būtību, nosakot praktikanta tiesisko statusu, atlīdzības noteikšanas principus un sociālās aizsardzības apjomu. Vērojama arī jēdzienu "prakse", "stažēšanās" un "mācekļība" daļēja pārklāšanās. Atkarībā no prakses mērķa un saistīes ar izglītības vai nodarbinātības sistēmu iespējams nošķirt izglītības programmā integrētu praksi, atvērtā darba tirgus stažēšanos, aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros organizētu stažēšanos, profesionālās kvalifikācijas iegūšanai nepieciešamo praksi un mācekļību. Minētās formas atšķiras pēc ilguma, juridiskā pamata, atlīdzības, tiesībām un sasniedzamā rezultāta.

Šajā apskatā galvenā uzmanība ir veltīta profesionālajā un augstākajā izglītībā īstenotām praksēm, ņemot vērā to nozīmi jauniešu pārejā no izglītības uz patstāvīgu nodarbinātību. Izglītības prakse ir strukturēta studiju procesa sastāvdaļa, kurai noteikti konkrēti mācīšanās mērķi, uzdevumi un sasniedzamie rezultāti. Turklāt tās īstenošanā ir iesaistīts ne vien praktikants un prakses vietas nodrošinātājs, bet arī izglītības iestāde. Savukārt profesionālajā izglītībā īstenotā prakse jeb mācekļība ietver tās pašas iesaistītās puses, taču šāda prakse parasti ir apmaksāta.

Dažos gadījumos apskatā ietverti arī citu prakšu veidu piemēri. Tie izmantoti, ja konkrētās valsts tiesiskais regulējums ļauj pilnīgāk raksturot valsts pieeju praktikanta statusa noteikšanai, darba un mācību attiecību nošķiršanai, atlīdzībai, sociālajai aizsardzībai vai prakses devēju atbalstam. Šāda pieeja nodrošina plašāku izpratni par ES dalībvalstīs izmantotajiem prakšu regulēšanas un finansēšanas modeļiem.

Apskatā iekļautās valstis izvēlētas, lai atspoguļotu atšķirīgas pieejas. Atsevišķās valstīs noteikta obligāta atlīdzība vai kompensācija par izglītības praksi, savukārt citās tiesības uz atlīdzību ir atkarīgas no prakses ilguma, tās juridiskās formas vai faktiski veiktā darba. Atšķiras arī pieejas praktikantu sociālajai aizsardzībai – dažās valstīs sociālās apdrošināšanas sistēmā tiek iekļauti arī neapmaksātu prakšu veicēji, savukārt citas izmanto valsts pabalstus, darba devēju izmaksu kompensācijas vai īpašus finansēšanas fondus. Tādējādi aplūkoti valstu piemēri ļauj salīdzināt gan praktikantu tiesiskās un sociālās aizsardzības mehānismus, gan pasākumus prakses vietu piedāvājuma veicināšanai.

Ja prakses primārais mērķis ir zināšanu un profesionālo prasmju apguve un praktikants darba devēja organizācijā neveic aizstājošu, parastu darba ņēmēja veicamu darbu, prakse parasti netiek kvalificēta kā darba tiesiskās attiecības un attiecīgi netiek obligāti paredzēts arī atalgojums. Savukārt gadījumos, kad praktikants darba devēja vadībā veic produktīvu darbu un uzņemas darba ņēmējam raksturīgus pienākumus, var rasties pamats darba samaksas un ar nodarbinātību saistītās sociālās aizsardzības piemērošanai.

Konstatējams, ka ilgtspējīgas apmaksātu prakšu sistēmas izveidei nepietiek vien ar obligātas atlīdzības noteikšanu. Ja pienākums nodrošināt atlīdzību netiek papildināts ar atbilstošiem atbalsta mehānismiem, var samazināties darba devēju, jo īpaši mazo un vidējo uzņēmumu, motivācija piedāvāt prakses vietas. Tādēļ nepieciešams savstarpēji saskaņots tiesiskais regulējums, kas skaidri definē prakses veidus un praktikanta tiesisko statusu, paredz aizsardzību pret regulāru darba attiecību aizstāšanu ar praksi, kā arī nodrošina samērīgu atlīdzību un sociālās aizsardzības garantijas. Vienlaikus nozīmīga loma ir valsts atbalsta instrumentiem, tostarp līdzfinansējumam, nodokļu atvieglojumiem un citiem ekonomiskiem stimuliem, kas samazina darba devēju izmaksas un veicina prakses vietu pieejamību.

1. Prakses jēdziens, tā izpratne un ar to saistītā problemātika

Jaunieši līdztekus mācību vai studiju procesam darba tirgus pieredzi var iegūt dažādos veidos, kas atšķiras gan pēc sasaistes ar izglītības iestādi, gan to mērķa, struktūras un iegūtās pieredzes. Izplatītākās darba tirgus pieredzes iegūšanas formas ir nepilna laika nodarbinātība, brīvprātīgais darbs un izglītības programmā integrēta prakse. Nepilna laika darbs un brīvprātīgais darbs visbiežāk tiek īstenots neatkarīgi no izglītības iestādes un ļauj jauniešiem attīstīt vispārīgas darba tirgū nepieciešamās kompetences. Savukārt **prakse profesionālās vidējās un profesionālās augstākās izglītības programmās, kā arī augstākās izglītības iestāžu programmās parasti ir strukturēta un mērķtiecīga mācību procesa sastāvdaļa, kas nodrošina iespēju teorētiskās zināšanas piemērot reālā profesionālajā vidē.**

Prakses laikā studējošais ne tikai iepazīst konkrētās nozares darbības principus, profesionālos pienākumus un darba organizācijas specifiku, bet arī attīsta profesionālās kompetences, uzsāk kontaktu veidošanu ar potenciālajiem darba devējiem un gūst priekšstatu par turpmākās karjeras iespējām. No darba devēja perspektīvas prakse vienlaikus var kalpot par potenciālo darbinieku novērtēšanas un atlases instrumentu, jo tās laikā iespējams izvērtēt praktikanta profesionālās zināšanas, motivāciju, darbaspējas un atbilstību konkrētajai organizācijai. Tādējādi **prakse var funkcionēt arī kā pārejas mehānisms no izglītības uz nodarbinātību.**

Analizējot prakšu sistēmu, secināms, ka tai raksturīga strukturāla un saturiska daudzveidība, kas ļauj identificēt **vairākas atšķirīgas prakšu kategorijas** (1. tabula).

1. tabula

Prakšu kategorijas

Avots: [Eiropas Komisija, 2024](#)

Atvērtā tirgus stažēšanās	Ar uzņēmumu tiek noslēgts, piemēram, sešu mēnešu stažēšanās līgums darba pieredzes iegūšanai
Stažēšanās aktīvās darba tirgus politikas ietvaros	Stažēšanos organizē vai atbalsta valsts nodarbinātības iestāde (paredzēta, piemēram, bezdarbniekiem)
Stažēšanās profesionālās kvalifikācijas iegūšanai	Stažēšanās periods, kas saskaņā ar profesionālo regulējumu jāiziet, lai persona varētu iegūt profesionālo statusu vai sākt patstāvīgi strādāt konkrētā profesijā
Obligātā studiju prakse kredītpunktu iegūšanai	Augstākajā izglītībā prakse primāri tiek uzskatīta par izglītības procesa sastāvdaļu, nevis pārejas posmu uz parastām darba tiesiskajām attiecībām

Cits prakses veids no 2026. gada 1. septembra tiks ieviests Slovēnijā, proti, noslēguma prakse profesionālajā izglītībā. Bakalaura studiju pēdējā kursa studenti varēs izvēlēties – izstrādāt noslēguma darbu vai veikt noslēguma praksi. Tādējādi noslēguma prakses aizstāvēšana tiks juridiski atzīta par valsts pārbaudījumu, kas nepieciešams, lai pabeigtu studiju programmu saskaņā ar [Augstākās izglītības likumu](#). Prakse notiks konsultanta (augstākās izglītības iestādes pasniedzēja) un uzņemošās organizācijas atbildīgās personas divkāršā uzraudzībā. Pēc prakses pabeigšanas studentam būs jāsaņem noslēguma prakses pārskats, ko izvērtēs gan augstākās izglītības iestādes konsultants, gan uzņemošās organizācijas vadītājs. Pašlaik Augstākās izglītības likums nenosaka to, kā organizējama šī prakse, taču domājams, ka augstākās izglītības iestādes vai konkrētas fakultātes noslēgs memorandu vai līgumu ar uzņemošajām organizācijām un pēc tam students varēs pieteikties noslēguma praksei.

Vairāku prakšu kategoriju dēļ ES dalībvalstu tiesiskajā praksē identificējamās vairākas konceptuālas problēmas, kas kavē ilgtspējīgas prakses sistēmas attīstību:

- ➔ **nepastāv vienots juridiskais regulējums un skaidrojums, kas nepārprotami definētu jēdzienus “prakse” un “praktikants”, tādējādi radot atšķirīgas interpretācijas normatīvā regulējuma piemērošanā.** Vienlaikus katram izglītības līmenim ir atšķirīga prakses sistēma;
- ➔ **vērojama terminoloģiska neskaidrība attiecībā uz praktikanta, mācekļa un stažiera statusu,** jo, lai gan šo statusu pamatmērķis ir līdzīgs – nodrošināt darba vidē balstītu mācīšanos, profesionālo kompetenču apguvi un integrāciju darba vidē –, to tiesiskais regulējums, kā arī pieeja un attieksme atlīdzības nodrošināšanai būtiski atšķiras;
- ➔ **nav izveidots efektīvs un sistemātisks finanšu mehānisms, kas nodrošinātu praktikantiem taisnīgu un ilgtspējīgu atlīdzības modeli.** Vienlaikus pašreizējais regulējums ES dalībvalstīs nerada pietiekamus ekonomiskus stimulus prakses devējiem, lai veicinātu apmaksātu prakses vietu izveidi un pieejamību.

Jaunākajos pētījumos konstatēts, ka pašlaik aptuveni 45 % jeb gandrīz puse no visām [praksēm ES ir neapmaksātas](#). Savukārt [Latvijā](#), pamatojoties uz 2022. gada publicētajiem datiem, 65 % praktikantu par prakses laikā veikto darbu nesaņēma atlīdzību. Vienlaikus 24 % no tiem prakticantiem, kuri nesaņēma finansiālu atlīdzību, ieguva citu veidu labumus, piemēram, apmaksātas pusdienas vai segtus ceļa izdevumus. Turklāt 2023. gada dati liecina, ka vidēji ES valstīs jauniešiem, kurš dzīvo patstāvīgi, [pamatvajadzību nodrošināšanai](#) mēnesī nepieciešami apmēram 1028 *euro*. Tādējādi neapmaksātās prakses jauniešiem šie izdevumi ir jāsedz no citiem finanšu avotiem.

Eiropas ombuds paudis viedokli, ka **neapmaksātas prakses var veicināt *de facto* sociālās diskriminācijas risku**, jo [ierobežo piekļuvi profesionālās pieredzes iegūšanas iespējām](#) jauniešiem no zemākiem sociālekonomiskiem slāņiem. Vienlaikus publicētajā telpā izskan viedoklis, ka **neapmaksātas prakses var uzskatīt arī par potenciālu diskrimināciju vecuma dēļ**, ņemot vērā to, ka prakses iespējas galvenokārt izmanto jaunieši karjeras sākumposmā. Neapmaksātas prakses ietekmē jauno darbaspēku Eiropas valstīs. Tā vietā, lai piedāvātu loģisku pāreju no izglītības uz nodarbinātību, **pastāv bažas, ka prakses vietas nodrošina lētu vai pat bezmaksas neregulētu jauniešu darbaspēku bez atbilstošas mācību pieredzes garantijas**. Līdzīgu nostāju paudusi Eiropas Parlamenta Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja [ziņojumā](#) par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās (Stažēšanās direktīva).

ES valstīs **konstatējamas atšķirīgas pieejas prakses un stažēšanās jēdzienu definēšanai un sistēmiskai izpratnei**. Viens no ES instrumentiem, kas ierobežotā apjomā skaidro ar praksi un stažēšanos saistītus jautājumus ārpus izglītības programmām un obligātās profesionālās apmācības, ir 2014. gadā pieņemtais [Eiropas Padomes ieteikums](#) par stažēšanās kvalitātes sistēmu. Tas ietver principus, kas kalpo kā atskaites punkts prakses un stažēšanās regulēšanai. Šie principi ir vērsti uz kvalitatīvu un jēgpilnu uzdevumu veicināšanu, stažēšanās ilguma ierobežojumu, pārrobežu mobilitātes veicināšanu un citiem aspektiem. Tomēr Padomes ieteikumā nav skaidri definēts praktika un stažiera tiesiskais statuss, kā arī atlīdzības nosacījumi. Arī Eiropas Savienības Tiesas (EST) judikatūrā nav visaptveroši precizēts praktikantu tiesiskais statuss vai izvērtēta neapmaksāta prakšu tiesiskā pieļaujamība kā tāda. Tomēr EST judikatūra liecina, ka tā atsevišķos gadījumos praktikus, piemēram, skolotājus-praktikus un juristus-praktikus, atzīst par darba ņēmējiem. Tāpat EST atzīst, ka praktiks, kurš saņem atlīdzību no valsts līdzekļiem, ir darba ņēmējs Eiropas Padomes [Kolektīvās atļaušanas direktīvas](#) izpratnē.

Pēdējos gados Eiropas Komisija (EK) ir izstrādājusi vairākus priekšlikumus attiecībā uz stažēšanās regulējumu. Piemēriem, EK 2024. gada 20. martā iesniedza Eiropas Parlamenta un Padomes [Stažēšanās direktīvas priekšlikumu](#), kura mērķis ir noteikt ES līmeņa minimālās prasības, lai stiprinātu to stažieru aizsardzību, kuri atbilstoši ES un dalībvalstu tiesībām ir uzskatāmi par darba ņēmējiem, kā arī novērstu gadījumus, kad pastāvīgas darba tiesiskās attiecības tiek nepamatoti noformētas kā stažēšanās. Priekšlikums paredz vairākus būtiskus aizsardzības mehānismus, piemēram, vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu attiecībā uz darba nosacījumiem, tostarp atalgojumu, salīdzinājumā ar līdzvērtīgiem pastāvīgajiem darbiniekiem. Tāpat paredzēti kritēriji fiktīvas stažēšanās identificēšanai, dalībvalstu pienākums nodrošināt efektīvas pārbaudes un darba devēju sniegtās informācijas pārskatāmību, kā arī stažieru tiesības iesniegt sūdzības, saņemt pārstāvību un tiesisko aizsardzību, kā arī kompensāciju. Tādējādi priekšlikuma mērķis nav visaptveroši regulēt visu veidu stažēšanos, bet gan stiprināt darba tiesību piemērošanu, ierobežot stažieru ekspluatācijas riskus un nodrošināt, ka stažēšanās saglabā tās izglītojošo un profesionālās pieredzes ieguves funkciju, nevis aizstāj regulāru nodarbinātību.

[Stažēšanās direktīvas](#) ziņojuma saturs attiecas uz stažēšanos, kas definēta kā "laikā ierobežots iesācēja līmeņa darba periods, kura mērķis ir, īstenojot visaptverošus mācību un apmācības pasākumus, nodrošināt praktiskas un profesionālas prasmes, lai atvieglotu pāreju no izglītības uz standarta darba tiesiskajām attiecībām vai piekļuvi darbam profesijā, kuras pamatā ir rakstisks līgums starp stažieri un stažēšanās nodrošinātāju un kurā darba samaksa ir saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un attiecīgā gadījumā ar direktīvu (ES) 2022/2041". Definīcija attiecas uz atvērtā tirgus stažēšanos, darba tirgus politikas pasākumos īstenotu stažēšanos, profesionālās kvalifikācijas vai piekļuves profesijai nepieciešamu stažēšanos, kā arī ar formālo izglītību saistītu, bet ne obligātu praksi. Tādējādi obligāta studiju vai profesionālās izglītības programmas prakse, kuru veic vienīgi kredītpunktu iegūšanai, no ziņojuma darbības jomas ir izslēgta.

EK [Padomes ieteikumā par pastiprinātu stažēšanās kvalitātes sistēmu](#) (2024) norādīts, ka kopš 2014. gada konstatējami uzlabojumi, tomēr joprojām veicināma stažēšanās kvalitāte, īpaši attiecībā uz mācību un apmācības saturu un darba nosacījumiem, lai atvieglotu pāreju no izglītības uz darbu. Ieteikumā norādīts, ka tas attiecas uz visiem stažieriem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa, tomēr praksē tā darbības joma aptver stažēšanos atvērtajā tirgū, kā arī stažēšanos formālajā izglītībā un izglītības iestāžu programmās, kur stažēšanās ir obligāts priekšnoteikums, lai varētu strādāt konkrētā profesijā, piemēram, medicīnā, arhitektūrā un citās nozarēs.

Eiropas Parlamenta normatīvās rezolūcijas projektā "[Par priekšlikumu Stažēšanās direktīvai](#)" (2025) norādīts, ka sarežģījumus rada stažēšanās plašais un neformālais dalījums dažādās kategorijās. Tikai dažas no stažēšanās kategorijām atsevišķās dalībvalstīs tiek pilnībā vai daļēji reglamentētas, neraugoties uz to, ka ES kopš 2013. gada ir izveidojusi politikas satvaru attiecībā uz stažēšanos, tāpat Eiropas Padomes 2014. gada lēmums par stažēšanās kvalitātes sistēmu nav saistošs, tāpēc ne visas dalībvalstis ir saskaņojušas savu tiesisko regulējumu ar minēto ieteikumu. Šāda situācija rada nelabvēlīgus apstākļus attiecībā uz darba laiku, atalgojumu, tiesībām uz atvaļinājumu un piekļuvi aprīkojumam. Iepazīstoties ar Stažēšanās direktīvu, jānorāda, ka Eiropas Parlamenta vēlamais mērķis ir pakāpeniski veidot situāciju, kurā stažēšanās ietver darba tiesisko attiecību veidošanos starp stažieri un stažēšanās nodrošinātāju, tādējādi risinot pastāvīgu problēmu ES – [jauniešu bezdarbu](#), kura līmenis vairāk nekā divas reizes pārsniedz vispārējo bezdarba līmeni. 2024. gada janvārī jauniešu (15–25 gadi) bezdarba līmenis bija 14,9 %, savukārt kopējais iedzīvotāju (20–64 gadi) bezdarba līmenis – 6 %.

Neraugoties uz iepriekš minētajiem Eiropas Komisijas sagatavotajiem ES tiesību aktu priekšlikumiem stažēšanās kvalitātes un stažieru darba nosacījumu regulējuma pilnveidošanai, ES dalībvalstu līmenī nav skaidras [praktikanta definīcijas](#), un liela daļa **neskaidrību rodas saistībā ar trim savstarpēji līdzīgiem jēdzieniem: mācekļa prakse** (angļu val. *apprenticeships*), **stažēšanās** (angļu val. *traineeships*) **un prakse** (angļu val. *internships*) (2. tabula). **Starp šiem trim jēdzieniem konstatējamas atšķirības gan to būtībā, gan realizācijā, tomēr visbiežāk jēdzieni "prakse" un "stažēšanās" tiek lietoti kā sinonīmi.** Apskatā šāda pieeja ir saglabāta, jo attiecīgie sinonīmi tiek lietoti gan analizētajos avotos, gan literatūrā. **Prakse un stažēšanās vairāk tiek uztverta kā instruments pārejai no izglītības sistēmas uz darba tirgu, īstenojot nodarbinātības formu, kurā atalgojums nav obligāts. Savukārt mācekļa prakse tiek atsevišķi izdalīta un nošķirta, jo mācekļiem pēc prakses noslēguma tiek piešķirta amata kvalifikācija un prakses laikā tiek nodrošināts [atalgojums](#), bet praksi būtība ir galvenokārt pieredzes iegūšana.**

2. tabula.

Jēdzienu "prakse", "stažēšanās" un "mācekļa prakse" salīdzinājums

Balstīts uz: [Cedefop, ETF, European Commission, ILO, OECD, UNESCO & World Bank, 2024](#); [European Center for the Development of Vocational Training, 2008](#); [Alicia Homs Ginel, 2025](#)

	Prakses veids		
	Prakse	Stażēšanās	Mācekļa prakse
Raksturojums	Apmācības periodi darbavietā, kas papildina formālās vai neformālās izglītības un apmācības programmas. Tā var būt obligāta vai izvēles programmas sastāvdaļa	Ierobežota ilguma iesācēja līmeņa darbs ar mācīšanās elementiem, kura mērķis ir iegūt praktisku un profesionālu pieredzi un prasmes, lai saņemtu profesijas kvalifikāciju un atvieglotu pāreju no izglītības uz darba tiesiskajām attiecībām	Darbavietā balstīts mācīšanās veids, kas paredzēts profesionālo prasmju attīstīšanai un kvalifikācijas iegūšanai. Tas apvieno izglītības iestādē balstītu mācīšanos ar mācīšanos darbavietā, veidojot būtisku programmas daļu
Mērķis	Pieredzes iegūšana studiju vai karjeras sākumposmā	Profesionālo prasmju pilnveide vai sagatavošanās konkrētam amatam	Profesijas apguve un kvalifikācijas iegūšana
Izglītība	Saistīta ar augstākās izglītības iestādi vai arī periodu pēc absolvēšanas	Saistīta ar augstākās izglītības iestādi	Profesionālās izglītības sastāvdaļa
Ilgums	Īstermiņa – no dažām dienām vai nedēļām līdz vairākiem mēnešiem	Parasti daži mēneši	Ilgttermiņa – no vairākiem mēnešiem līdz vairākiem gadiem
Atalgojums	Apmaksātas un neapmaksātas	Bieži tiek apmaksātas	Parasti tiek apmaksātas
Darba tiesisko attiecību statuss	Parasti neparedz nodarbinātā statusu	Parasti neparedz nodarbinātā statusu	Parasti paredz nodarbinātā statusu
Rezultāts	Darba pieredze un profesionālo kontaktu veidošana	Kompetenču attīstība	Profesionālā kvalifikācija vai sertifikāts

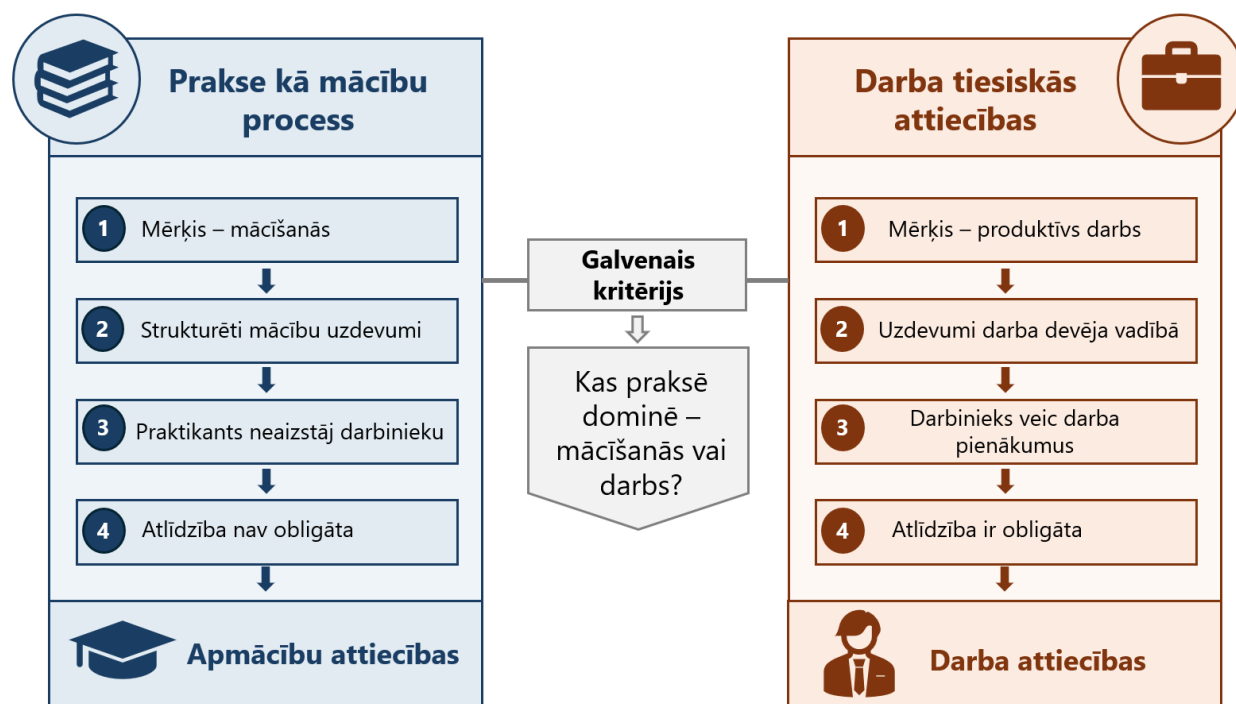
Bez iepriekš aplūkotās situācijas ES institūciju līmenī arī akadēmiskajos pētījumos pakāpeniski tiek [aktualizēta](#) ar praktikantu tiesisko statusu saistītā problemātika. Proti, **gadījumos, kad praktikanti nav uzskatāmi ne par**

mācekļiem vai nodarbinātajiem, ne arī par brīvprātīgā darba veicējiem, nepieciešams skaidri definēt viņu tiesisko statusu un vietu nodarbinātības attiecību sistēmā. Viens no ierosinājumiem ir praktikus definēt kā noteikta laika nodarbinātos. Šāda pieeja tiek pamatota ar apsvērumu, ka jebkuru jaunu darba attiecību uzsākšana neizbēgami ietver noteiktu apmācības elementu. Tomēr praktiku pielīdzināšana noteikta laika nodarbinātajiem prasītu normatīvo aktu regulējuma pārskatīšanu, aptverot prakses devēja un praktika tiesisko attiecību regulējumu, kā arī nodokļu un sociālās apdrošināšanas politiku.

2. Apmaksātas un neapmaksātas prakses, stažēšanās un mācekļa prakses

Izglītības iestāžu programmās īstenotu prakšu apmaksa ir atkarīga galvenokārt no diviem faktoriem – prakses veida (mācekļa prakse, stažēšanās, prakse) un prakses vietas nodrošinātāja. Aplūkojot ES dalībvalstu prakšu sistēmas, konstatējams, ka mācekļu prakses tiek apmaksātas, jo tās tiek uzlūktas kā obligāts mācību procesa elements. Izņēmuma gadījums konstatējams Čehijā – tiesību akti neparedz pienākumu apmaksāt studiju vai profesionālās izglītības praksi. Apmaksa ir atkarīga no tā, kādā juridiskajā formā prakse tiek organizēta.

Stažēšanās un prakse tiek uztvertas kā līdzvērtīgi mācību procesa elementi, kuru apmaksa ne vienmēr ir obligāta. Šādu pieeju nosaka attiecīgo valstu normatīvais regulējums. Prakses vietas nodrošinātājs stažēšanās un prakses gadījumā var pats noteikt, vai par šo periodu tiek izmaksāta atlīdzība, kāds ir tās apmērs, kā arī to, vai praktikiem tiek nodrošināti citi labumi. Vienlaikus valstu pieredze liecina, ka **prakses apmaksas pienākums lielā mērā ir atkarīgs no prakses juridiskās formas, proti, vai tā tiek īstenota darba tiesisko attiecību vai apmācību attiecību ietvaros.** Pirmajā gadījumā personai ir tiesības uz atlīdzību, savukārt otrajā gadījumā atlīdzības nodrošināšana ne vienmēr ir paredzēta. Šāda pieeja balstās uz nošķirumu starp darbinieka un praktika funkcijām: **darbinieka darbība galvenokārt ir vērsta uz produkta vai pakalpojuma radīšanu un ieņēmumu gūšanu, savukārt praktikants nedrīkst aizstāt darbinieku.** Piemēram, [Nīderlandes](#) Darba inspekcija pārbauda, vai praktikants praksē galvenokārt apgūst jaunas zināšanas un prasmes vai arī faktiski pilda darbinieka atbilstošus pienākumus. Ja tiek konstatēts, ka personas darbība galvenokārt ir vērsta uz darba veikšanu, nevis mācīšanos, tiesiskās attiecības var tikt kvalificētas kā darba attiecības. Šādā gadījumā praktikantam ir tiesības uz normatīvajos aktos noteikto minimālo algu, savukārt darba devējam par prakses ļaunprātīgu izmantošanu var tikt piemērots sods.



1. attēls. **Prakse un darba tiesiskās attiecības: parametru salīdzinājums**

Avots: [De Nederlandse Arbeidsinspectie](#), n. d.

[Austrijā](#) praksi vispārīgi var organizēt darba tiesisko attiecību ietvaros, pašnodarbinātības formā vai uz apmācību līguma pamata, un katrai no šīm formām ir atšķirīgas tiesiskās sekas darba tiesību un sociālās apdrošināšanas jomā. Ja starp praktikantu un prakses nodrošinātāju pastāv darba tiesiskās attiecības, uz praktikantu ir attiecināmas vispārējās darba tiesību normas, tostarp attiecīgajā darbavietā piemērojamais koplīgums un darbavietas iekšējās vienošanās. Savukārt uz pašnodarbinātības formā veiktu darbu un apmācību līgumiem darba tiesībās paredzētā aizsardzība nav attiecināma. Tas nozīmē, ka šādos gadījumos atlīdzība netiek noteikta saskaņā ar koplīgumā paredzētajiem nosacījumiem, kā arī personai nav tiesību uz darba samaksas saglabāšanu slimības laikā, papildu maksājumiem vai apmaksātu atvaļinājumu. Obligātā prakse, kas ir iekļauta skolas vai augstākās izglītības programmā, parasti tiek īstenota darba tiesisko attiecību formā, tomēr to var organizēt arī uz apmācību līguma pamata. Prakses tiesiskā forma ir atkarīga no konkrētās situācijas un no tā, vai prakses faktiskajos apstākļos vairāk izpaužas darba tiesiskajām attiecībām raksturīgas pazīmes vai arī apmācību attiecību elementi, kuru galvenais mērķis ir zināšanu un profesionālo prasmju apguve.

Vācijā praktikantu tiesības uz noteiktu atalgojuma līmeni regulē [Likums par vispārējo minimālo algu](#). Saskaņā ar šo regulējumu praktiskanti principā tiek pielīdzināti nodarbinātajiem, tādēļ uz viņiem attiecas likumā paredzētā minimālā darba samaksa. Tomēr šis princips nav absolūts, jo likumā ir noteiktas vairākas prakses kategorijas, kurām atalgojums netiek piemērots. **Minimālā alga nav obligāti maksājama, ja prakse tiek īstenota, pamatojoties uz izglītību regulējošām tiesību normām, profesionālās izglītības vai apmācības noteikumiem, augstākās izglītības tiesību normām vai juridiski reglamentētas profesionālās akadēmijas izglītības programmu.** Šādos gadījumos prakse ir normatīvi noteikta attiecīgās izglītības vai apmācības programmas sastāvdaļa. Tās primārais mērķis ir praktisko zināšanu un profesionālo kompetenču apguve, nevis darba veikšana par atlīdzību darba tiesisko attiecību ietvaros.

Izņēmums ir paredzēts attiecībā uz **brīvprātīgajām praksēm**, kuru mērķis ir profesionālās pieredzes iegūšana pirms profesionālās izglītības vai augstākās izglītības studiju sākšanas. **Ja šādas prakses ilgums nepārsniedz trīs mēnešus, praktikantam nav tiesību uz likumā noteikto darba samaksas minimumu. Savukārt, ja, sākot praksi, ir zināms, ka tās ilgums pārsniegs trīs mēnešus, praktikantam ir tiesības uz likumā noteikto atlīdzības minimumu jau no prakses pirmās dienas.** Saskaņā ar [2026. gada datiem](#) tas ir 13,90 *euro* stundā bruto (turpmāk norādītās summas izteiktas bruto). Sarežģītāka juridiskā situācija var rasties gadījumā, kad sākotnēji uz laiku līdz trim mēnešiem paredzēta prakse vēlāk tiek pagarināta. Tad jautājums par atlīdzības pienākuma attiecināšanu uz visu prakses periodu, tostarp pirmajiem trim mēnešiem, ir vērtējams, ņemot vērā konkrētos apstākļus.

[Slovākijā](#) persona, kas definēta kā praktikants un veic darbu, pamatojoties uz darba līgumu vai vienošanos saskaņā ar Darba kodeksu, juridiski tiek uzskatīta par nodarbināto, un uz to attiecas attiecīgajos darba tiesību aktos noteiktās tiesības uz atlīdzību. **Vidējās profesionālās izglītības ietvaros skolēnam, kurš praktisko nodarbību laikā veic produktīvu darbu, pienākas atlīdzība par šo darbu. Tā tiek nodrošināta par katru produktīvā darba stundu un nedrīkst būt mazāka par 50 % no valstī noteiktās minimālās stundas algas** ([minimālā stundas likme](#) – 5,26 *euro*). Ja produktīvais darbs tiek veikts izglītības iestādes darbnīcā, atlīdzību parasti nodrošina pati izglītības iestāde no tās rīcībā esošajiem līdzekļiem. Savukārt gadījumā, kad darbs tiek veikts pie darba devēja vai praktiskās apmācības vietā, atlīdzības izmaksu nodrošina darba devējs no saviem līdzekļiem. Vienlaikus saskaņā ar [Profesionālās izglītības likumu skolēnam, kurš apgūst profesiju vai gatavojas profesionālai darbībai jomā, kurā absolventu skaits neatbilst darba tirgus vajadzībām, var tikt piešķirta motivējoša stipendija no valsts budžeta līdzekļiem](#). Tās apmēru nosaka katram mēnesim atkarībā no sekmēm, kas tiek vērtētas [piecu ballu skalā](#), kur 1 apzīmē izcilu, bet 5 – nesekmīgu vērtējumu:

- 65 % no iztikas minimuma, ja vidējā atzīme ir līdz 1,80 ieskaitot;
- 45 % no iztikas minimuma, ja vidējā atzīme ir no 1,81 līdz 2,40 ieskaitot;
- 25 % no iztikas minimuma, ja vidējā atzīme ir no 2,41 līdz 3,00 ieskaitot.

Ungārijā tiesības uz atlīdzību vismaz 65 % apmērā no obligātās minimālās algas nav vispārīgi attiecināmas uz visām studiju programmā īstenotajām praksēm. Šāda minimālā atlīdzība obligāti pienākas tiem studentiem, kuri profesionālo praksi veic studiju programmas ietvaros, kā arī studentiem duālās izglītības praktiskās apmācības periodā. Citās studiju praksēs atlīdzība var būt paredzēta, taču likums nenosaka tās obligātu izmaksu vismaz 65 % apmērā.

[Duālā izglītība](#) ir studiju forma, kuru īsteno inženierzinātņu, mākslas, informātikas, lauksaimniecības, dabaszinātņu, medicīnas un veselības zinātņu vai ekonomikas zinātņu studiju jomā, diakonijas un sociālā darba bakalaura studiju programmā, kā arī maģistra studiju programmā, kas ietilpst kādā no minētajām studiju jomām, un kurā praktiskā apmācība notiek ministra noteiktajos ietvaros atbilstoši studiju programmas studiju plānam, kas izstrādāts saskaņā ar

studiju un studiju rezultātu prasībām un ietver īpašus noteikumus par studiju periodu, metodēm, kontaktstundām un iegūto zināšanu novērtēšanu.

Zviedrijā gan policijas kadeti, gan mācekļi medicīnas jomā saņem algu, kas tiek aplikta ar [ienākuma nodokli](#). Alga tiek noteikta ar koplīgumu starp darba devēju organizācijām un arodbiedrībām (sociālajiem partneriem). **Policijas kadetu algu maksā Zviedrijas Policijas pārvalde, un tādējādi to finansē valsts. Savukārt medicīnas jomā mācekļu algu maksā veselības aprūpes sniedzēji, proti, to finansē reģioni no publiskajiem līdzekļiem.**

Citāda situācija konstatējama **Spānijā. Kopš 2024. gada 1. janvāra ir paplašināta studentu sociālā aizsardzība mācību un akadēmisko prakšu laikā. [Sociālās apdrošināšanas sistēmā](#) obligāti iekļauj personas, kuras veic regulējumam atbilstošas apmaksātas vai neapmaksātas prakses, tostarp universitāšu studiju programmās organizētas obligātās jeb studiju plānā iekļautās prakses un brīvprātīgās prakses ārpus studiju programmas.** Regulējums aptver arī noteiktas profesionālās, mākslas un sporta izglītības programmas. Praktikants tiek reģistrēts Spānijas sociālās apdrošināšanas sistēmas vispārējā režīmā kā darba ņēmējam pielīdzināta persona. Tomēr **šāda pielīdzināšana attiecas tikai uz sociālo apdrošināšanu un pati par sevi nenozīmē darba tiesisko attiecību, darba līguma vai tiesību uz darba samaksu esību.**

Prakses laikā par studentu tiek [veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas](#). Apmaksātās praksēs par reģistrāciju un iemaksām atbild prakses programmu finansējošā institūcija vai organizācija, kura studentam izmaksā atlīdzību. Savukārt neapmaksātās praksēs atbildība parasti gulstas uz darba devēju, pie kura prakse tiek īstenota, izņemot situācijas, kad izglītības iestādes un prakses vietas sadarbības līgumā šis pienākums nodots izglītības iestādei. Atbildīgajai organizācijai students jāreģistrē sociālās apdrošināšanas sistēmā, jāuzskaita faktiskās prakses dienas un jāveic attiecīgās iemaksas. Parasto sociālo risku iemaksām ir paredzēts 95 % samazinājums, tādējādi ierobežojot reformas finansiālo slogu prakses vietām un izglītības iestādēm. **Prakses periods tiek iekļauts personas sociālās apdrošināšanas vēsturē un var tikt ņemts vērā, nosakot tiesības uz vecuma pensiju un citiem sociālās apdrošināšanas transfertmaksājumiem. Tomēr praktikantu sociālā aizsardzība ir ierobežotāka nekā personām, kuras nodarbinātas darba tiesisko attiecību ietvaros.** Proti, tā neietver bezdarba apdrošināšanu, Darba samaksas garantiju fonda aizsardzību un profesionālās apmācības iemaksas. Neapmaksātās prakses gadījumā nav ietverts arī pārejošas darbnespējas pabalsts, ja darbnespēju izraisījusi slimība vai ar praksi nesaistīts negadījums. Neapmaksātās prakses gadījumā katra faktiskā prakses diena tiek [pielīdzināta 1,61 iemaksu dienai](#), tomēr ieskaitīto dienu skaits nedrīkst pārsniegt attiecīgā kalendāra mēneša dienu skaitu.

Skaidrojums

10 neapmaksātās prakses dienas var veidot 16 ieskaitāmas sociālās apdrošināšanas dienas (10x1,61), savukārt 20 prakses dienu gadījumā ieskaitāmo dienu skaits nedrīkst pārsniegt konkrētā mēneša dienu skaitu.

Starp 27 ES dalībvalstīm **tikai trijās valstīs – Grieķijā, Francijā un Luksemburgā – tiek apmaksātas prakses, kas tiek organizētas augstākās izglītības studiju programmu ietvaros.** Tomēr arī šajās valstīs ir atšķirīga pieeja un regulējums.

Saskaņā ar Grieķijas tiesību aktiem praktikanta ienākumi tiek klasificēti kā kompensācija, un uz tiem attiecas Grieķijas [Ienākumu nodokļa kodekss](#) vispārīgie noteikumi. Prakses kompensācijai netiek piemērots neviens vispārējs nodokļu atbrīvojums. Tomēr realitātē daudziem praktikantiem nerodas iedzīvotāju ienākuma nodokļa saistības, jo viņu gada apliekamie ienākumi ir zemāki par faktisko nodokļu sliekšni. 2026. gadā praktikantam līdz 25 gadu vecumam, kura ienākumi tiek aplikti kā algota darba ienākumi, iedzīvotāju ienākuma [nodokļa saistības](#) parasti nerodas, kamēr gada apliekamais ienākums nepārsniedz aptuveni 22 200 *euro*, pieņemot, ka personai nav apgādājamo un tai ir tiesības uz Grieķijā paredzēto algota darba nodokļa samazinājumu. Savukārt personām vecumā no 26 līdz 30 gadiem ienākumiem no 10 000 līdz 20 000 *euro* piemēro 9 % likmi.

Pēdējos gados Grieķijā kompensācijas apmēra noteikšana ir mainījusies. Pašlaik saskaņā ar Kopīgo ministru lēmumu **“[Mēneša kompensācijas noteikšana praktikantiem augstākās izglītības iestādēs](#)” studentu prakse tiek apmaksāta pēc prakses izglītības procesa pabeigšanas**, kā noteikts katedras vai pēcdiploma studiju programmas (maģistra programmas) iekšējos prakses noteikumos. Vienlaikus paredzēts, ka **augstākās izglītības iestāžu studentu prakse, kuras ilgums pārsniedz 20 stundas nedēļā, tiek uzskatīta par pilna laika praksi un ikmēneša kompensācijas apmērs praktikantiem ir 350 *euro*.** Savukārt ja **augstākās izglītības iestāžu studentu prakses nedēļas ilgums ir**

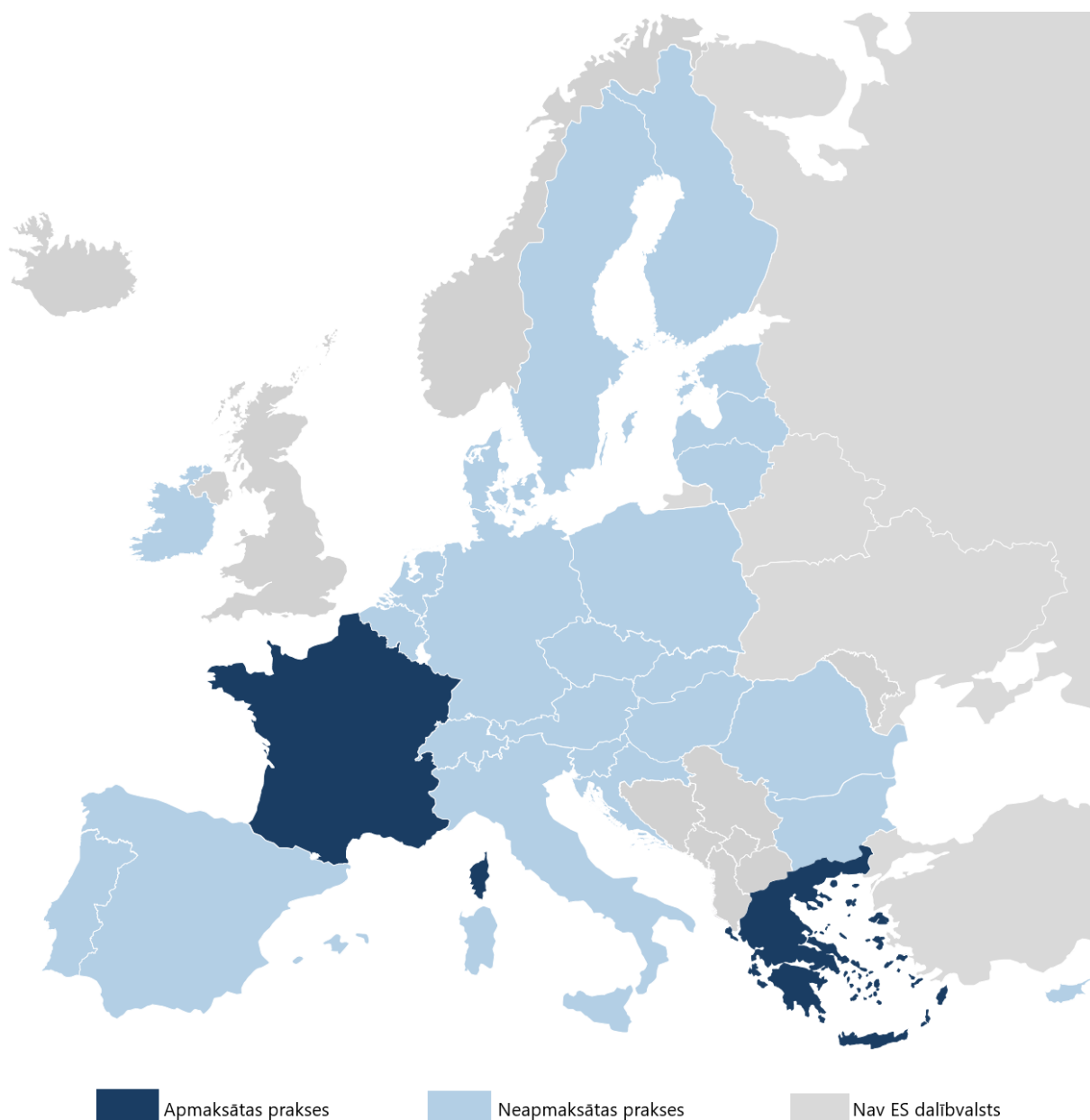
20 stundas nedēļā, tā tiek uzskatīta par nepilna laika praksi un ikmēneša kompensācijas apmērs studentiem ir 175 euro.

Francijā praktikants saņem nevis algu, bet gratifikāciju. [Izglītības kodekss](#) paredz: "Ja prakses vai profesionālās prakses periods vienā un tajā pašā uzņēmumā organizācijā pārsniedz divus mēnešus pēc kārtas vai divus mēnešus viena mācību vai studiju gada ietvaros, neatkarīgi no tā, vai šis periods ir nepārtraukts, praksei ir jāparedz ikmēneša maksājums (gratifikācija). Tās apmērs tiek noteikts nozares koplīgumā vai paplašinātā profesionālajā vienošanās līgumā, vai, ja tāda nav, ar dekrētu. Gratifikācija nedrīkst būt zemāka par 15 % no sociālās apdrošināšanas stundas griestu likmes, kas noteikta saskaņā ar Sociālās drošības kodeksa 241–3 pantu." 2025. gadā [sociālās apdrošināšanas stundas griestu likme](#) bija 4,35 euro stundā, savukārt 2026. gadā tā ir 4,50 euro stundā.

Luksemburgas [Darba kodeksa grozījumi](#) ir veikti 2020. gadā, paredzot skaidru nošķirumu starp obligātām praksēm, kuras ir daļa no studiju programmas, un brīvprātīgām praksēm, kuru mērķis ir darba pieredzes iegūšana. Vienlaikus jānorāda, ka grozījumi bija tieši [orientēti uz augstskolu praksēm](#), nevis profesionālās izglītības mācekļa praksēm. Kodekss noteic, ka obligātā prakse ir studiju programmas neatņemama sastāvdaļa un tai jābūt balstītai uz rakstveida prakses līgumu starp praktikantu, darbavietu un, ja nepieciešams, izglītības iestādi. Ja prakse ilgst mazāk nekā četras nedēļas, prakses devējam nav pienākuma maksāt atlīdzību, un šādā gadījumā tās izmaksa ir brīvprātīga. Savukārt **ja prakse ilgst četras nedēļas vai ilgāk, praktikantam pienākas obligāta minimālā kompensācija, kas noteikta kā daļa no sociālās minimālās algas.** Darba kodeksā atlīdzība par praksēm tiek iedalīta divās grupās:

- prakse, kas paredzēta Luksemburgas vai ārvalsts izglītības iestādes mācību programmā;
- prakse profesionālās pieredzes iegūšanai.

Praktikanti, kuri pieder pie pirmās grupas, par praksi, kas ilgst vairāk nekā četras nedēļas, bet nepārsniedz 12 nedēļas, saņem atlīdzību, kas nav mazāka par 30 % no nekvalificētiem darba ņēmējiem noteiktās minimālās algas. Profesionālās izglītības praktikanti par praksi, kas ilgst vairāk nekā četras nedēļas, bet nepārsniedz 12 nedēļas, saņem atlīdzību, kas nav mazāka par 40 % no nekvalificētiem darba ņēmējiem noteiktās minimālās algas. Pamatojies uz 2026. gada jūnija datiem, [nekvalificētiem darba ņēmējiem noteiktā minimālā alga](#) ir 2771,33 euro mēnesī, tādējādi atlīdzība būtu attiecīgi 831,40 euro un 1108,53 euro. Savukārt gadījumā, kad praktikants ir sekmīgi pabeidzis isā cikla profesionālo augstāko izglītību vai augstākās izglītības ciklu, prakses atalgojums tiek aprēķināts, pamatojoties uz [kvalificētiem darba](#) ņēmējiem noteikto minimālo algu, kas saskaņā ar 2026. gada datiem ir 3325,59 euro. Savukārt par praksi, kas ilgst no 12 līdz 26 nedēļām ieskaitot, praktikantam pienākas atlīdzība 75 % apmērā jeb 2494,19 euro.



2. attēls. **Apmaksātas un neapmaksātas prakses Eiropas Savienības dalībvalstu augstākās izglītības iestādēs**

Balstīts uz: ES dalībvalstu nacionālie normatīvie akti, kas regulē profesionālo un augstāko izglītību, praksi un stažēšanos, kā arī darba tiesiskās attiecības

Polijā pašreiz izstrādes procesā atrodas [likumprojekts par praksi](#), kas paredz pārtraukt neapmaksātu prakšu īstenošanu. Polijā nav spēkā vienotu noteikumu vai atsevišķa likuma, kas noteiktu prakšu un stažēšanās organizēšanu, tādējādi tiesiskais regulējums ir sadrumstalots un atšķiras atkarībā no prakses veida. Tas apgrūtina vienotas un kvalitatīvas prakses nodrošināšanu. Pašreiz Polijā pastāv vairākas prakses un stažēšanās organizēšanas formas:

- absolventu prakse pieejama personām līdz 30 gadiem, kuras pabeigušas vismaz pamatskolu un vēlas iegūt darba pieredzi (atlīdzība šajā gadījumā var nebūt obligāta);
- prakse un stažēšanās izglītības sistēmā, piemēram, profesionālajās skolās un tehnikumos;
- obligātā studentu prakse, kas tiek organizēta augstākās izglītības studiju programmu ietvaros;
- prakse reglamentētajās profesijās, piemēram, ārsta vai arhitekta profesijā, kur prakses iziešana ir obligāts priekšnoteikums profesionālās kvalifikācijas iegūšanai;
- nodarbinātības dienesta organizētā prakse bezdarbniekiem, kas tiek īstenota, pamatojoties uz vienošanos starp apriņķa izpildvaras vadītāju (poļu val. *starosta*) un prakses organizētāju;
- darba devēju organizētā prakse atklātajā darba tirgū.

Šāda sadrumstalota situācija rada nelabvēlīgus apstākļus darba tirgū. Saskaņā ar 2023. gadā Polijas Ģimenes, darba un sociālās politikas ministrijas pasūtītā pētījuma [zinojumu](#) par dažādu profesionālās pieredzes un praktisko iemaņu iegūšanas formu pašreizējo darbību skolu un augstskolu absolventiem tā dēvētajā brīvajā tirgū konstatējams, ka gandrīz pusē uzņēmumu (45,5 %), kas piedāvā [absolventu prakses](#) (poļu val. *praktyka absolwencka*) vietas, praktikanti nesaņem atlīdzību. Savukārt nepilni 20 % darba devēju piedāvā apmaksātas prakses vietas. Vienlaikus pastāv bažas, ka prakses tiek izmantotas kā darba attiecību aizstājējas. [Pašreizējā likumprojekta redakcija](#) paredz vairākus būtiskus grozījumus prakšu regulējumā, tostarp:

- ➔ **prakse uz darba līguma pamata.** Būtiskākās izmaiņas jaunajā regulējumā paredz atteikties no iespējas organizēt praksi, pamatojoties uz pilnvarojuma līgumu. Turpmāk praksi paredzēts organizēt kā īpašu darba līguma formu. Ja prakse tiek veikta darba devēja vadībā un interesēs un darba devēja noteiktajā vietā un laikā, tā neatkarīgi no noslēgtā līguma nosaukuma automātiski tiks uzskatīta par darba tiesiskajām attiecībām. Darba devējiem tas nozīmē, ka prakses organizēšanā būs jāievēro lielākā daļa Darba likuma prasību, kā arī jāuzņemas lielāka atbildība par prakses organizēšanu un norisi;
- ➔ **neapmaksātas prakses likvidēšana.** Tikas noteikta minimālā atbildība praktikantiem. Saskaņā ar likumprojektu personai, kura praksi iziet uz darba līguma pamata, būs tiesības saņemt atlīdzību, kas nav mazāka par 65 % no valstī noteiktās minimālās darba algas. Ja prakse tiek veikta nepilna darba laika režīmā, atlīdzības apmēru noteiks proporcionāli nostrādātajam darba laikam;
- ➔ **maksimālais prakses ilgums – seši mēneši.** Prakse pie viena prakses organizētāja drīkst būt ne ilgāk kā sešus mēnešus. Būs iespējams slēgt vairākus secīgus prakses līgumus, taču to kopējais ilgums nedrīkst pārsniegt sešus mēnešus. Šāda ierobežojuma mērķis ir novērst situāciju, ka ilgstoša prakse tiek izmantota kā alternatīva pastāvīgai nodarbinātībai;
- ➔ **obligāts rakstveida prakses līgums un prakses programma.** Katras prakses īstenošanai būs obligāti jānoslēdz rakstveida prakses līgums, kurā būs jānorāda prakses programma, pušu tiesības un pienākumi, prakses sākuma un beigu datums, veicamie uzdevumi un prakses laikā apgūstamās kompetences. Prakses programmā būs skaidri jānosaka prakses laikā apgūstamās zināšanas un prasmes, mācību mērķi, prakses saturs, kas pielāgots praktikanta profilam, iepriekšējai sagatavotībai un profesionālās attīstības vajadzībām. Šīs prasības mērķis ir nodrošināt, ka prakse ir strukturēts mācību process ar skaidri definētiem izglītības rezultātiem, nevis tikai darba pienākumu izpilde;
- ➔ **aizliegums prasīt iepriekšēju darba pieredzi un atkārtoti pieņemt bijušos nodarbinātos praksē.** Darba devēji vairs nedrīkstēs prasīt profesionālo darba pieredzi no kandidātiem uz prakses vietām. Praksē nedrīkstēs pieņemt personas, kuras pēdējo 24 mēnešu laikā bijušas nodarbinātas pie attiecīgā darba devēja. Šo ierobežojumu mērķis ir novērst prakses ļaunprātīgu izmantošanu;
- ➔ **prakses vadītājs un darba devēja informēšanas pienākumi.** Likumprojekts paredz ieviest jaunus organizatoriskos pienākumus darba devējiem. Katrai praksei būs obligāti jāieceļ prakses vadītājs, kurš būs atbildīgs par praktikanta darba vadību un prakses norises uzraudzību. Prakses vakances sludinājumā darba devējam būs jānorāda informācija par zināšanām, praktiskajām prasmēm un profesionālo pieredzi, ko praktikants iegūs prakses laikā, kā arī prakses norises nosacījumiem. Pēc prakses pabeigšanas darba devējam būs pienākums septiņu dienu laikā izsniegt praktikantam prakses apliecību (izziņu), kurā jānorāda prakses laikā iegūtās zināšanas, prasmes un kompetences, praktikanta veiktie uzdevumi un pienākumu apjoms;
- ➔ **prakses finansēšana.** Praktikantam jāsaņem atlīdzība, kas nav mazāka par 250 Polijas zlotiem (aptuveni 58 euro) mēnesī. Tāpat iespējams saņemt finansējumu – 250 Polijas zlotus mēnesī – no Darba fonda, ja praktikants mēnesī ir nostrādājis vismaz 120 prakses stundas.

3. Prakšu finansēšanas modeļi un stimuli prakses devējiem

Apmaksātu prakšu skaits pieaug, tomēr liela daļa prakšu joprojām neparedz atlīdzību. Šādu situāciju ietekmē vairāki faktori. **No potenciālo [prakses devēju](#) puses raugoties, kvalitatīvas prakses organizēšanai nepieciešami resursi, kas var pārsniegt ieguvumu no praktikanta paveiktā darba, – cilvēkresursu kapacitāte praktikanta apmācībai un finansiālās iespējas.** Vienlaikus prakses jāsašķir ar izglītības iestādes prasībām, tādēļ prakses vadītājam kompetenču un kvalifikācijas ziņā jābūt atbilstoši sagatavotam. Tas var radīt apstākļus, kuros it īpaši nelieli darba devēji nevar nodrošināt kvalitatīvu praksi, jo nereti viena persona darbavietā veic dažādus pienākumus. Vairāki darba devēju pārstāvji un citas iesaistītās puses, tostarp no [Latvijas](#), norādījuši, ka **valstij būtu nepieciešams radīt**

stimulējošus finansiālus instrumentus, piemēram, nodokļu atlaides, lai potenciālie prakses devēji būtu ieinteresēti ieguldīt prakšu organizēšanā un to apmaksā.

Turpmāk aplūkotas atsevišķu ES dalībvalstu pieejas finansiālu stimulu nodrošināšanai prakses vietu nodrošinātājiem. Šādu veidu atbalsta instrumenti visbiežāk tiek izmantoti profesionālās izglītības jomā, kur mācekļības prakses vairākumā gadījumu ir apmaksātas. Apkopojot valstu pieredzi, konstatējams, ka var izdalīt piecus finanšu stimulus: valsts un/vai ES fondu līdzfinansējums, nodokļu atvieglojumi, sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojumi, kompensācijas un pabalsti, kā arī atsevišķos gadījumos atbalsts no speciāli izveidotiem fondiem. Vienlaikus jānorāda, ka šie finansēšanas modeļi nav konstatējami visās aplūkotajās valstīs. Katra valsts realizē savu finanšu atbalsta politiku.



3. attēls. Prakses vietu finansēšanas mehānismi

Autores vizualizācija

Apmaksātas prakses Grieķijā tiek finansētas, izmantojot jauktu finansēšanas modeli, kas lielā mērā balstās uz ES fondu un valsts budžeta līdzekļu līdzfinansējumu, kā arī darba devēja tiešu finansējumu atkarībā no nozares, prakses veida un tās īstenošanas kārtības. Grieķijas normatīvais regulējums neparedz īpašus iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumus vai tā samazinājumus darba devējiem par prakses vietu nodrošināšanu. Vienlaikus, ja praktikants saņem kompensāciju, tās apmērā tiek ietvertas arī praktikanta obligātas sociālās iemaksas.

Praktikants parasti tiek apdrošināts Grieķijas Elektroniskajā valsts sociālās apdrošināšanas organizācijas sistēmā tikai pret nelaimes gadījumu risku, piemērojot samazinātu sociālās apdrošināšanas [iemaksu likmi 1 % apmērā](#). Šī iemaksa netiek aprēķināta no praktikantam noteiktās kompensācijas (350 vai 175 *euro*), bet gan pamatojoties uz 12. apdrošināšanas klases nosacīto dienas algu. Minētais lielums ir sociālās apdrošināšanas vajadzībām noteikta aprēķina vērtība, nevis praktikanta faktiskā dienas darba samaksa. 2026. gadā tās [apmērs](#) ir 47,07 *euro* dienā. Tas nozīmē, ka par pilnu prakses mēnesi sociālās apdrošināšanas iemaksas parasti tiek aprēķinātas par 25 apdrošināšanas dienām neatkarīgi no faktiski nostrādāto prakses stundu skaita. Līdz ar to 2026. gadā iemaksa par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumu risku veido aptuveni 11,77 *euro* mēnesī ($47,07 \times 25 \times 1\%$).

[Slovākijā](#) profesionālās izglītības sistēmā darba devējiem, kuri uz mācību līguma pamata nodrošina skolēniem praktisko apmācību, ir paredzēti nodokļu atvieglojumi. Atvieglojuma apmērs ir atkarīgs no nodrošinātās praktiskās apmācības apjoma:

- 3200 *euro* par vienu skolēnu, ja taksācijas periodā nodrošinātas vairāk nekā 400 praktiskās apmācības stundas;
- 1600 *euro* par vienu skolēnu, ja nodrošinātas vairāk nekā 200 praktiskās apmācības stundas.

Turklāt saskaņā ar [Ienākuma nodokļa likumu](#) par nodokļu vajadzībām atskaitāmiem izdevumiem, kurus darba devējs, ievērojot normatīvajos aktos paredzēto, var ņemt vērā, nosakot ar nodokli apliekamo ienākumu, tiek atzīti arī:

- atalgojums skolēniem par produktīvu darbu līdz 100 % no minimālās stundas darba algas;
- darba devēja piešķirtās stipendijas profesionālās izglītības audzēkņiem;
- materiālais atbalsts audzēkņiem;
- ar praktiskās apmācības nodrošināšanu saistītās izmaksas;

- vidējās profesionālās izglītības iestāžu darbības finansēšana papildus normatīvajam [valsts budžeta finansējumam](#), izmantojot Izglītības ministrijas budžeta nodaļas finanšu līdzekļus, kas paredzēti izglītības, apmācības un profesionālās darbības nodrošināšanai skolās un izglītības iestādēs.

Tādējādi **darba devējs attiecīgos izdevumus var atzīt par nodokļu izdevumiem, kas saistīti ar saimniecisko darbību, un, aprēķinot Slovākijas uzņēmumu ienākuma nodokli, par šo izdevumu summu samazināt ar nodokli apliekamo peļņu jeb nodokļa bāzi. Darba devējam, kas duālajā izglītības sistēmā nodrošina praktisko apmācību, ir arī tiesības saņemt no valsts budžeta finansētu pabalstu.** Lai tas notiktu, darba devējam līdz 31. martam jāiesniedz pieteikums atbilstoši Izglītības ministrijas noteiktajai kārtībai. Pabalsta apmēru aprēķina, pamatojoties uz minimālo mēneša darba algu. Slovākijā no 2026. gada 1. janvāra [minimālā mēneša darba alga](#) ir 915 *euro* bruto, savukārt minimālā stundas darba samaksa likme ir 5,26 *euro*.

Pabalsta apmērs darba jeb prakses devējam:

- ➔ mazajam vai vidējam uzņēmumam – 1,2 minimālo mēnešalgu apmērā jeb 1098 *euro*;
- ➔ citiem darba devējiem pabalsta apmērs atkarīgs no praktisko mācību apjoma:
 - vairāk nekā 395 stundas – viena minimālā mēnešalga jeb 915 *euro*;
 - no 198 līdz 395 stundām – 0,5 minimālās mēnešalgas jeb 457,50 *euro*.

Luksemburgā vērojama atšķirīga pieeja, kas attiecināma arī uz augstākās izglītības iestāžu praksēm. Parasti praktikantam izmaksātā darba samaksa tiek uzskatīta par ienākumu no algota darba, un darba devējs no tās ietur attiecīgo ienākuma nodokli. **Saņemot Luksemburgas Tiešo nodokļu administrācijas Darba samaksas un algotu ienākumu nodokļu ieturējuma biroja** (franču val. *Bureau d'imposition de la retenue d'impôt sur les traitements et salaires*) **atļauju, darba devējs ienākuma nodokli no praktikanta darba samaksas var neieturēt. Atbrīvojumu** piemēro tikai tad, ja praktikanta neto darba samaksa pēc nodokļu un sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanas nepārsniedz 18 *euro* par darba stundu. Pieteikums par atbrīvojumu no algas nodokļa ieturēšanas no skolēna vai studenta darba samaksas iesniedzams iepriekš minētajam birojā. Pieteikumā norādāma šāda informācija:

- praktikanta vārds, uzvārds, personas identifikācijas numurs vai dzimšanas datums un adrese;
- darba līguma sākuma un beigu datums;
- mēneša vai dienas darba samaksas apmērs;
- izglītības iestādes izziņa, kas apliecina skolēna vai studenta statusu;
- ja attiecināms – izglītības iestādes (augstākās izglītības iestādes vai skolas) apliecinājums, ka prakse ir obligāta attiecīgās izglītības programmas sastāvdaļa.

Luksemburgā nodarbinātības ministrs no Nodarbinātības fonda līdzekļiem var piešķirt finansiālu atbalstu mācekļu prakses veicināšanai. 2012. gadā tika pieņemti noteikumi, kuros reglamentēta šāda [atbalsta piešķiršanas kārtība](#). Atbilstoši noteikumiem:

- ➔ darba devējs, kas nodarbina mācekli, pamatojoties uz mācekļa līgumu, kura rezultātā tiek iegūts tehniķa diploms (*DT*), tehnisko un profesionālo spēju sertifikāts (*CATP*), profesionālās kompetences diploms (*DAP*), manuālo spēju sertifikāts (*CCM*) vai Tehniskās un profesionālās ievadizglītības sertifikāts (*CITP*), ir tiesīgs saņemt no Nodarbinātības fonda mācekļa veicināšanas atbalstu 27 % apmērā no mācekļa pabalsta;
- ➔ darba devējs, kas nodarbina mācekli uz mācekļa līguma pamata profesionālās kompetences sertifikāta (*CCP*) iegūšanai, ir tiesīgs saņemt no Nodarbinātības fonda finansiālu atbalstu mācekļa veicināšanai 40 % apmērā no mācekļa atlīdzības;
- ➔ Nodarbinātības fonds darba devējiem papildus atlīdzina darba devēja daļu no algas nodokļiem, kas attiecas uz māceklim izmaksāto mācekļa pabalstu.

Turklāt *CITP*, *CCM* un *CCP* kvalifikācijas ieguvējiem Nodarbinātības fonds piešķir mācekļa prēmiju 130 *euro* apmērā katrā pabeigtā mācību gadā par katru mācekļa apmācības mēnesi, nepārsniedzot attiecīgajai apmācībai noteikto parasto līgumu.

Dānijā noteiktais mācekļu/praktikantu skaits ir darba devējam individuāli aprēķināts mērķa apmācības rādītājs (dāņu val. *måluddannelsesratio*), **kas izsaka, cik mācekļu/praktikantu gada ekvivalentu darba devējam jānodrošina attiecībā pret tā profesionāli kvalificēto darbinieku skaitu, ņemot vērā darba devēja nozarei vai sektoram noteikto koeficientu** (dāņu val. *målratio*). Nepieciešamo skaitu aprēķina pēc šādas formulas:

$$\text{Nepieciešamais mācekļu/praktikantu skaits} = \text{darba devēja svērtais profesionāli kvalificēto darbinieku skaits} \times \text{attiecīgajai nozarei/sectoram noteiktais koeficients}$$

Darba devējiem, kas nenodrošina noteikto minimālo mācekļu vai praktikanu apmācības līgumu skaitu, ir jāveic papildu iemaksa 27 000 Dānijas kronu (aptuveni 3620 euro) par katru nenodrošināto līgumu, ņemot vērā darba devēja lielumu un tam noteikto apmācības vietu skaitu. Savukārt **darba devēji, kas izpilda tiem noteikto apmācības līgumu skaita prasību, saņem par 7,4 % lielāku atlīdzības kompensāciju no Darba devēju atlīdzināšanas fonda.** Šis finansiālais stimuls ir paredzēts, lai veicinātu noteiktā mācekļu un praktikanu apmācības vietu skaita nodrošināšanu.

Dānijā tiek īstenoti arī pasākumi [mācekļu prakses vietu skaita palielināšanai](#). 2020. gadā saskaņā ar trīspusēju vienošanos par mācekļu prakses vietu skaita palielināšanu Dānijas profesionālās izglītības un apmācības sistēmā tika paredzēts 5,4 miljonu Dānijas kronu jeb aptuveni 726 000 euro finansējums dažādu iniciatīvu īstenošanai, kuru mērķis bija palielināt mācekļu prakses vietu skaitu. Savukārt 2021. gadā valdība papildus piešķīra 220 miljonus Dānijas kronu (aptuveni 29 miljonus euro) un 80 miljonus Dānijas kronu (aptuveni 10 miljonus euro) ik gadu, lai palielinātu kompensācijas, ko darba devēji saņem par laikposmu, kurā mācekļi mācās izglītības iestādē. Šie pasākumi tiek finansēti no Darba devēju atlīdzināšanas fonda.

Čehijā nodokļu stimuli darba devējiem, kas iesaistās sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības programmās, tika ieviesti 2014. gadā. **Darba devēju tiešais un netiešais finansējums vidējai un augstākajai profesionālajai izglītībai tiek atzīts par izdevumiem, kas atskaitāmi no ienākuma, kas apliekams ar nodokli.** Tas ietver:

- ➔ 200 Čehijas kronu (aptuveni 7 euro) atskaitījumu par katru praktiskās apmācības vai prakses stundu, kas izglītojamam nodrošināta nodokļu maksātāja telpās;
- ➔ 50 % vai 110 % apmērā atskaitāmas izmaksas par iegādātajiem pamatlīdzekļiem, kas vismaz daļēji tiek izmantoti profesionālās izglītības un apmācības vajadzībām;
- ➔ darba devēju piešķirtās stipendijas ir atskaitāmas no nodokļa bāzes līdz 5000 Čehijas kronu (aptuveni 192 euro) vidējās profesionālās un augstākās profesionālās izglītības izglītojamiem, un līdz 10 000 Čehijas kronu (aptuveni 384 euro) augstākās izglītības iestāžu studentiem.

Šā pasākuma galvenais mērķis ir subsidēt darba devēju izmaksas un veicināt jaunu darba devēju iesaisti sadarbībā ar izglītības iestādēm. Lai saņemtu šo atbalstu, jāizpilda vairāki nosacījumi:

- ➔ nodokļu maksātājam – fiziskajai vai juridiskajai personai – jānoslēdz ar izglītības iestādi līgums par praktiskās apmācības saturu un apjomu, kā arī par praktiskās apmācības vai tās daļas īstenošanu nodokļu maksātāja telpās, ja tā ir akreditētās studiju programmas sastāvdaļa;
- ➔ fiziskā vai juridiskā persona nedrīkst darboties ar zaudējumiem, kā arī tai jāspēj dokumentāri apliecināt izglītojamo dalību praktiskajā apmācībā, piemēram, uzrādot nodarbību žurnālus vai apmeklējuma uzskaites dokumentus.

Ar 2009. gada [grozījumiem](#) Izglītības likumā tika paplašinātas profesionālās izglītības iestāžu iespējas finansēt praktiskās apmācības uzņēmumos. Grozījumi paredzēja, ka izglītības iestāde tai piešķirtos finanšu līdzekļus var izmantot, lai atlīdzinātu līgumpartnerim izmaksas, kas tam pierādāmi un nepieciešami radušās, nodrošinot izglītojamo praktisko apmācību savā darbavietā, tostarp ar praktiskās apmācības nodrošināšanu saistītās personāla izmaksas.

Ungārijā duālās profesionālās izglītības ietvaros apmaksātu prakšu finansēšanai tiek izmantots jauktais modelis, kurā būtiska nozīme ir darba devēju finansējumam. Duālās profesionālās izglītības īstenošanai par izglītojamiem un pieaugušajiem, kuri praktisko apmācību apgūst uz profesionālās izglītības līguma pamata, ir tiesības saņemt sociālās apdrošināšanas iemaksu nodokļa [atvieglojumu](#). Atvieglojuma apmēru nosaka, ņemot vērā specializētās profesionālās apmācības pašizmaksu un faktisko mācību dienu skaitu, ko izglītojamais pavadījis darba vidē. Ja izglītojamais pēc vismaz sešus mēnešus ilgas nepārtrauktas nodarbinātības sekmīgi nokārto profesionālās kvalifikācijas eksāmenu, darba devējam ir tiesības saņemt papildu atvieglojumu 20 % apmērā no sākotnēji piemērotā atvieglojuma. Ja atvieglojuma apmērs pārsniedz darba devēja sociālās apdrošināšanas iemaksu saistību apmēru vai apmācību īstenošanai šādas saistības nerodas, pārsniegto summu var saņemt nodokļa atmaksas veidā.

Līdzīgs atbalsta mehānisms tiek piemērots arī duālajā augstākajā izglītībā. Darba devēji var saņemt sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojumu, kuru aprēķina, valsts budžeta finansējumu duālajām un uz praksi orientētajām bakalaura studiju programmām reizinot ar studenta faktisko prakses dienu skaitu. Atvieglojums pieejams darba devējiem, kuri ar studentu noslēguši darba līgumu, savukārt uz praksi orientētu studiju programmu gadījumā – tiem, kuri noslēguši sadarbības līgumu ar augstākās izglītības iestādi. Ja aprēķinātais atvieglojums pārsniedz darba devēja nodokļu saistību apmēru, neizmantoto atvieglojuma daļu var pieprasīt nodokļa atmaksas veidā.

Zviedrijā darba devējs, kas nodrošina darbavietā organizētas mācības izglītojamam vidējās profesionālās izglītības ietvaros, var saņemt valsts finansiālu atbalstu, ko administrē Zviedrijas Nacionālā izglītības aģentūra (*Skolverket*). Valsts finansējums paredzēts izglītības iestāžu izmaksu segšanai, kas saistītas ar vidējās izglītības mācekļības programmu un ievadprogrammās īstenotu mācekļībai līdzīgu apmācību darba vidē. Par katru izglītojamo, ar kuru noslēgts regulējumam atbilstošs izglītības līgums, iespējams saņemt līdz 37 500 Zviedrijas kronu (aptuveni 3412,43 *euro*) mācību gadā. Papildu finansējums līdz 10 000 Zviedrijas kronu (aptuveni 909,98 *euro*) paredzēts gadījumos, kad prakses vadītājs ir pabeidzis Zviedrijas Valsts izglītības aģentūras prasībām atbilstošu prakses vadītāju apmācību. Savukārt vēl līdz 5000 Zviedrijas kronu (aptuveni 454,99 *euro*) var piešķirt par izglītojamo, kurš ir nodarbināts saskaņā ar [Likumu par nodarbinātību vidējās izglītības mācekļības ietvaros](#). Ja atbilstošo pieteikumu kopējais apjoms pārsniedz pieejamo finansējumu, valsts dotāciju apmēru proporcionāli samazina.

Valsts finansējums tiek piešķirts arī reģioniem, lai nodrošinātu [medicīnas un zobārstniecības augstākās izglītības klīniskās dalas īstenošanu](#). **Finansējums paredzēts reģionu līdzdalībai ārstu un zobārstu praktiskajā sagatavošanā ārstniecības vidē**, kā arī ar šo studiju procesu saistītās klīniskās un odontoloģiskās pētniecības un veselības aprūpes attīstības atbalstam. Kompensācijas apmērs var tikt noteikts, ņemot vērā pilna laika studentu skaitu un reģionu ieguldījumu nepieciešamās klīniskās apmācības infrastruktūras un organizatoriskās bāzes nodrošināšanā.

Spānijā mācību darba līgums (spāņu val. *contrato formativo*) ir no akadēmiskās prakses nošķiramas darba tiesiskās attiecības, kurās persona iegūst darba ņēmēja statusu, saņem darba samaksu un ir pilnībā iekļauta sociālās apdrošināšanas sistēmā. Darba ņēmēju statūti paredz divus šāda līguma veidus:

- darba un mācību apvienošanas līgums (spāņu val. *contrato de formación en alternancia*);
- līgums profesionālās prakses iegūšanai pēc kvalifikācijas iegūšanas (spāņu val. *contrato formativo para la obtención de la práctica profesional*).

Darba devējs var izmantot sociālās apdrošināšanas atvieglojumus, ja tas ir reģistrēts sociālās apdrošināšanas sistēmā kā iemaksu veicējs, tam nav noteikts aizliegums saņemt publisko finansējumu vai sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojumus, tas ir izpildījis nodokļu saistības, ir reģistrējies vienlīdzības plānu, ja tā reģistrācija konkrētajam darba devējam ir obligāta, un uz to neattiecas kāds no likumā noteiktajiem izņēmuma gadījumiem.

Ja tiek noslēgts darba un mācību apvienošanas līgums, darba devējam visā līguma darbības laikā ir tiesības uz [sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojumu](#) 91 *euro* mēnesī. Papildus tam tiek piemērots 28 *euro* mēnesī atvieglojums tai iemaksu daļai, kas attiecināma uz darba ņēmēju, tostarp sociālās apdrošināšanas un kopīgi iekasējamām iemaksām.

Darba devēji, kas noslēdz darba un mācību apvienošanas līgumus, var saņemt sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojumu mentoringa izmaksu daļējai kompensēšanai. Atvieglojuma apmērs ir 1,50 *euro* par vienu studenta mentorēšanas stundu, nepārsniedzot 40 stundas mēnesī par vienu studentu. Darba devējiem, kuru nodarbināto skaits ir mazāks par pieciem, piemēro paaugstinātu atvieglojuma likmi – 2 *euro* par katru studenta mentorēšanas stundu, arī nepārsniedzot 40 stundas mēnesī par vienu studentu. Šis papildu iemaksu atvieglojums tiek ieskaitīts darba devēja profesionālās apmācības iemaksā un tiek finansēts no [profesionālās apmācības iemaksas](#) līdzekļiem (spāņu val. *contribuciones a la formación profesional*). Šāda iemaksa ir viena no Spānijas sociālās apdrošināšanas sistēmā kopīgi iekasētajām iemaksām. Iemaksa sastāv no [ikmēneša maksas](#) 2,44 *euro* apmērā, no kuriem 2,16 *euro* maksās darba devējs un 0,28 *euro* – darbinieks.

Papildu stimuls ir paredzēts gadījumā, kad darba devējs pēc mācību līguma termiņa beigām ar attiecīgo personu noslēdz beztermiņa darba līgumu. Tad darba devējs trīs gadus var saņemt sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojumu 128 *euro* mēnesī. Ja darba attiecības tiek turpinātas ar sievieti, atvieglojuma apmērs trīs gadus ir 147 *euro* mēnesī.

Darba devējs var saņemt arī [papildu sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojumu](#), lai daļēji kompensētu darbinieka profesionālās apmācības izmaksas. Šis atbalsts nav paredzēts jebkādai neformālai apmācībai vai darbinieka apmācībai darbavietā, bet ir piemērojams normatīvajos aktos noteiktām profesionālās apmācības aktivitātēm. Apmācībai jābūt:

- tieši saistītai ar noslēgto darba un mācību līgumu;
- saistītai ar darbinieka apgūstamo profesionālo kvalifikāciju;
- iekļautai individuālajā mācību plānā;
- faktiski īstenotai un atbilstoši dokumentētai;
- tādai, kas darba devējam rada pierādāmas apmācību izmaksas.

Atvieglojuma maksimālo apmēru aprēķina, normatīvajos aktos noteikto ekonomisko moduli reizinot ar finansēšanai atbilstošo mācību stundu skaitu. Ekonomiskais modulis ir normatīvi noteiktā maksimālā summa par vienu apmācības stundu un vienu apmācāmo personu. Kopš 2026. gada 1. jūnija Spānijā ir noteikti [šādi moduli](#): klātienes apmācībai – 10,10 *euro* par dalībnieku un mācību stundu; attālinātai apmācībai – 6,30 *euro* par dalībnieku un mācību stundu.

Sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojuma aprēķinā apmācībai paredzētais darba laiks ir ierobežots līdz 35 % pirmajā līguma gadā un 15 % otrajā līguma gadā. Tādējādi darba devējs darba un mācību apvienošanas līguma ietvaros apmācību var finansēt šādā apjomā:

- ➔ pirmajā līguma gadā – līdz 35 % no noligtā darba laika;
- ➔ otrajā līguma gadā – līdz 15 % no noligtā darba laika.

Skaidrojums

Ja līgumā noteikta 40 stundu darba nedēļa, pirmajā līguma gadā atvieglojuma aprēķinā var ņemt vērā ne vairāk kā 14 apmācības stundas nedēļā, kas atbilst 35 % no noligtā darba laika. Otrajā līguma gadā var ņemt vērā ne vairāk kā sešas stundas nedēļā, kas atbilst 15 % no noligtā darba laika. Šīs robežas atbilst darba un mācību apvienošanas līguma struktūrai. Pirmajā līguma gadā faktiskajam darbam parasti var paredzēt ne vairāk kā 65 % no noligtā darba laika, bet apmācībai – 35 %. Otrajā līguma gadā faktiskā darba īpatsvars var palielināties līdz 85 %, savukārt apmācībai tiek paredzēti 15 %. Tas nozīmē, ka, līguma darbības laikā pakāpeniski apgūstot profesionālās prasmes, samazinās apmācībai paredzētais un palielinās faktiskajam darbam paredzētais darba laika īpatsvars.

Savukārt ja darba un mācību apvienošanas līgums tiek noslēgts ar personu, kura ir reģistrēta Spānijas Nacionālajā jauniešu garantijas sistēmā, piemēro augstāku finansējamo apmācības stundu robežu:

- ➔ pirmajā līguma gadā – līdz 50 % no noligtā darba laika;
- ➔ otrajā līguma gadā – līdz 25 % no noligtā darba laika.

Skaidrojums

Ja personai noteikta 40 stundu darba nedēļa, pirmajā gadā atvieglojuma aprēķinā var ņemt vērā līdz 20 apmācības stundām nedēļā, savukārt otrajā līguma gadā – līdz 10 stundām nedēļā. Piemēram, ja vienas klātienes apmācības stundas noteiktā ekonomiskā vērtība ir 10 *euro* un pirmajā gadā darba devējs parastā darba un mācību apvienošanas līguma ietvaros faktiski nodrošina 14 atbilstošas apmācības stundas nedēļā, teorētiskais maksimālais atvieglojuma apmērs ir 140 *euro* nedēļā. Savukārt ja līgums ir noslēgts ar jauniešu garantijas sistēmā reģistrētu personu un tiek nodrošinātas 20 apmācības stundas nedēļā, teorētiskais maksimālais aprēķins ir 200 *euro* nedēļā.

Aplūkoto valstu piemēri norāda, ka ES dalībvalstīs kopumā pastāv līdzīga izpratne par dažādu prakses veidu būtību, tomēr atšķiras praktikanta tiesiskais statuss, atlīdzības noteikšanas principi un sociālās aizsardzības nosacījumi. Valstu pieredze liecina, ka apmaksātu prakšu sistēmas pamatā vajadzētu būt skaidram normatīvajam regulējumam, kas nošķir dažādos prakses veidus un to organizēšanas īpatnības, definē praktikanta tiesisko statusu, kā arī nosaka uzņemošās iestādes vai uzņēmuma lomu prakses laikā. Vienlaikus būtisks priekšnoteikums apmaksātu prakšu attīstīšanai, kas sekmētu jauniešu veiksmīgāku pāreju no izglītības uz darba tirgu, ir atbilstoša finanšu modeļa izveide. Šādam modelim būtu jāparedz instrumenti, kas mazina prakses organizēšanas radīto finansiālo slogu darba devējiem, tostarp valsts līdzfinansējums, nodokļu vai sociālās apdrošināšanas iemaksu atvieglojumi, izmaksu kompensācijas vai citi ekonomiskie stimuli, vienlaikus nodrošinot iespēju praktikantiem saņemt darba samaksu vai citu finansiālu atlīdzību par prakses laikā veikto darbu.

Aplūkoto valstu pieredzes, kā arī ES institūciju izstrādātie priekšlikumi un citi dokumenti liecina par pakāpenisku jaunu pieeju un risinājumu veidošanos apmaksātu prakšu jomā, tomēr pilnveidojama augstākās izglītības prakšu īstenošana, īpašu uzmanību pievēršot praktikanta darba samaksas jautājumam. Atšķirībā no citām prakšu kategorijām obligātā studiju prakse daudzās valstīs primāri tiek kvalificēta kā izglītības procesa sastāvdaļa, tādējādi uz to ne vienmēr attiecas prasības par obligātu atlīdzību. Tādēļ neapmaksātās praksēs praktikantam nepieciešami citi ienākumu avoti sevis finansiālai nodrošināšanai.

Atsauce

Ja nav norādīts citādi, informācijas avots ir Eiropas valstu nacionālo parlamentu sagatavotās atbildes uz Eiropas Parlamentārās pētniecības un dokumentācijas centra (ECPRD) platformā šā apskata izstrādes vajadzībām publicēto informācijas pieprasījumu Nr. 6490 *The Approach of European Union Member States to the Implementation of Student Internship and Related Tax Policies*.

Darba noformējumā izmantoti tīmekļvietnes <https://www.presentationgo.com/> resursi.

Pārpublicēšanas, citēšanas vai citādas izmantošanas gadījumā atsauce uz apskatu, tā autori un Latvijas Republikas Saeimu ir obligāta. Nekomerčiālos nolūkos apskatu drīkst pārpublicēt vai citādi izmantot bez īpašas saskaņošanas ar Latvijas Republikas Saeimu un autori.

Atsaucoties uz apskatu, izmantojama šāda norāde:

Emerberga, H., 2026. Apmaksātas prakses jauniešu pārejā no izglītības uz darba tirgu: regulējums un finansēšanas modeļi atsevišķās Eiropas Savienībās dalībvalstīs. Apskats. Rīga: Latvijas Republikas Saeimas Analītiskais dienests.

Apskats ietver saites uz ārējām vietnēm, un pastāv iespēja, ka tās ar laiku vairs nefunkcionēs. Latvijas Republikas Saeima un autore neuzņemas atbildību par ārējo uzturētāju nodrošinātām tīmekļvietnēm.

Latvijas Republikas Saeima un apskata autore neuzņemas atbildību par apskatā iekļautās informācijas turpmāku izmantošanu un tās sekām.

Apskats neatspoguļo Latvijas Republikas Saeimas kā likumdevēja viedokli.

Visas mantiskās tiesības uz apskatu pieder Latvijas Republikas Saeimai.

ISBN 978-9934-658-08-2