



**Rokasgrāmata par Eiropas sociālo partneru
darba programmas 2009.–2010. gadam
un Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu
īstenošanu un ieviešanu praksē**





Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku 29/31
Rīga, LV-1001

Autors: Dace Akule

Izdots Eiropas Sociālā fonda projekta
“Latvijas Brīvo arodbiedrību administratīvās kapacitātes
stiprināšana” (IDP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/001/01) ietvaros.

Materiāla izdošanu līdzfinansē Eiropas Savienība.

Iespiests SIA “VEITERS KORPORĀCIJA” tipogrāfijā

Tirāža: 10 000 eksemplāri.
2010. gads



Saturs

Priekšvārds	5
Sāsinājumi	6
Kas ir sociālais dialogs?	7
Kas ir Eiropas un Latvijas sociālie partneri?	9
Eiropas sociālo partneru darba programma 2006.–2008. gadam	10
Eiropas sociālo partneru darba programma 2009.–2010. gadam	11
Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumi	13
Pamatnolīgums par teledarbu	15
Pamatnolīgums par stresu darba vietā	25
Pamatnolīgums par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darba vietā	32
Pamatnolīgums par vecāku atvaļinājumiem	42
Pamatnolīgums par noteikta laika (terminētajiem) darba līgumiem	49
Pamatnolīgums par nepilna laika darbu	57
Darbību ietvars dzimumu līdztiesības nodrošināšanai	66
Darbību ietvars kompetenču un kvalifikāciju mūžizglītības attīstībai	76
PIELIKUMI (latviešu valodā tulkotie pamatnolīgumu teksti)	87
Pamatnolīgums par teledarbu	88
Pamatnolīgums par stresu darbā	96
Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darba vietā	101
Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu	107
Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku	114
Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu	123
Bibliogrāfija	131



Priekšvārds

Latvijas arodbiedrībām, to vadītājiem un speciālistiem, veidojot un uzlabojot nacionālo sociālo dialogu, ir ļoti svarīgi pārzināt Eiropas Savienības līmeņa sociālā dialoga principus un sociālā dialoga galvenos instrumentus – pasākumus un dokumentus, kas radušies ilgstošu pārrunu rezultātā ar darba devēju organizācijām, pamatojoties uz sociālo partneru darba programmām. Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumi un darbību ietvari ir saistoši ES dalībvalstu nacionālā līmeņa sociālajiem partneriem – darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem.

Eiropas sociālo partneru vienošanās var palīdzēt uzlabot darbinieku darba apstākļus un viņu aizsardzību darba vietā. Šīs vienošanās sniedz arodbiedrībām un darba devējiem daudz pozitīva. Rokasgrāmatā aprakstītie ES sociālo partneru vienošanos principi un darbības pieprasa nacionālā līmeņa sociālos partnerus apsēsties pie sarunu galda un atzīt, ka organizācijās pastāv riski, kā arī izstrādāt kopīgus risinājumus, lai radītu sistēmu to novēršanai darba vietās. Šī pieeja pati par sevi ir ļoti svarīga problēmas atzīšanai un kopīgu pasākumu veikšanai, lai uzlabotu esošos darba apstākļus.

Katrs autonomais līgums, ko ir parakstījuši sociālie partneri, tiek pielietots, lai pārbaudītu un uzlabotu iepriekš noteikto procedūru. Tas ir mācīšanās process, kur nav pilnīgi pareizas, tieši piemērojamas receptes, bet nacionālajiem sociālajiem partneriem ir jāuzņemas iniciatīva, kā arī jāizstrādā attiecīgi pasākumi, kuru īstenošanai arī jāseko un tā jākontrolē.

Pamatnolīgumi ir izvēle starp likumdošanu, kas var nestāties spēkā gadiem ilgi, un līgumiem, kas tiek pastāvīgi īstenoti un uzlaboti no sociālo partneru puses. Kā politikas nostādne, otrs variants no arodbiedrību viedokļa ir labāks.

Ar šīs rokasgrāmatas publicēšanu vēlos uzsvērt sociālā dialoga nozīmīgumu gan Eiropas, gan nacionālajā līmenī, kā arī tā pozitīvo ietekmi uz darba ņēmējiem un darba devējiem sakārtota darba tirgus un darba attiecību nodrošināšanā.

Pēteris Krīgers, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs

Saīsinājumi


- CEEP – Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas Centrs
- ES – Eiropas Savienība
- ETUC – Eiropas Arodbiedrību konfederācija, oficiālais saīsinājums latviešu valodā ir EAK
- LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
- LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija
- UNICE – Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienība

Kas ir sociālais dialogs?

Sociālais dialogs ir līdzeklis, lai nodrošinātu darba tirgus līdzsvarotu darbību starp sociālo drošību un elastību. Saskaņā ar Eiropas Komisijas definīciju sociālais dialogs ir nepārtraukts mijiedarbības process starp sociālajiem partneriem ar mērķi panākt vienošanos par sociāli-ekonomiskiem jautājumiem gan mikro, gan makro līmenī, sākot no uzņēmuma līdz ES līmenim. Tas nozīmē sociālo partneru – darba devēju un darba ņēmēju pārstāvju – divpusēju darbu. Tāpēc dažreiz šo sociālo dialogu sauc par divpusējo dialogu, lai uzsvērtu divas iesaistītās puses. Sociālais dialogs var būt viena vai vairāku sektoru ietvaros, kā arī iesaistīt starpnozaru darba devējus un ņēmējus. Sarunas notiek par jautājumiem, kas ir nozīmīgi darbiniekiem un darba devējiem.

Taču pastāv arī trīspusējs sociālais dialogs, kad tajā ir iesaistītas arī valsts vai ES institūcijas ar mērķi uz klausīt darba devējus un darba ņēmējus un ņemt vērā viņu viedokļus, izstrādājot jaunus politikas dokumentus un likumdošanu. To sauc par trīspusējo saskaņošanu vai trīspusējo sadarbību.

Eiropas sociālais dialogs ir pakāpeniski padziļinājies. Pirms 1985. gada tas pārsvarā izpaudās kā formālas vai neformālas konsultācijas. Līdz 1990. gadam darba devēji un darba ņēmēji galvenokārt sadarbojās, izstrādājot kopīgas pozīcijas. Laika periodā līdz 2001. gadam notika sociālā dialoga atzīšana ES pamatlīgumā, pēc kā sekoja daudz ciešākas sadarbības laiks. Sākot ar 2003. gadu Eiropas sociālie partneri strādāja ar kopīgām darba programmām un pieņēma vairākus pamatnolīgumus, kas liecina par autonomāku (valsts un ES institūcijas mazāk iesaistošu) sociālo dialogu un proaktīvāku sociālo partneru rīcību.



Latvijā divpusējs sociālais dialogs notiek starp Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Latvijas Darba devēju konfederāciju. Savukārt, trīspusējais sociālais dialogs izpaužas Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes darbā, kur tiekas darba devēji, darba ņēmēji un valdības pārstāvji. Lai to veicinātu, Latvijā ir arī izveidota institucionālā sistēma trīspusējām un divpusējām sarunām, kā arī stiprināts abu sociālo partneru statusa tiesiskais pamats. Tas panākts, pieņemot likumus par arodbiedrībām, streikiem, kā arī darba devēju organizācijām un to apvienībām. Divpusēja sociālā dialoga attīstību uzņēmumu līmenī veicina arī grozījumi Darba un Darba aizsardzības likumā. Piemēram, liels uzsvars Darba likumā tiek likts uz divpusējo sarunu attīstību starp darba devēju un darbinieku, kas ļauj katrā uzņēmumā vai nozarē noteikt sev piemērotu darba attiecību modeli.

Kas ir Eiropas un Latvijas sociālie partneri?

Eiropas darbiniekus pārstāv ETUC jeb Eiropas Arodbiedrību konfederācija, kas ir dibināta 1973. gadā. 2009. gadā ETUC bija 82 dalīborganizācijas no 36 valstīm un aptuveni 60 miljoni biedru, kā arī 12 Eiropas industriālās federācijas. Latvijā ETUC biedri ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Tāpat starp Eiropas Komisijas atzītajiem sociālajiem partneriem no darba ņēmēju puses ir EUROCADRES jeb Eiropas profesionālā un vadošā personāla padome, kā arī FERPA – pensionējušos un vecāka gada gājuma cilvēku asociācija.

Eiropas darba devējus pārstāv BusinessEurope – Eiropas biznesa konfederācija. Līdz 2007 gadam tā bija zināma kā UNICE jeb Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienība. Dibināta 1958. gadā, BusinessEurope ir 39 darba devēju federācijas no 33 valstīm un vairāk nekā 20 miljonu uzņēmumu. Latvijā BusinessEurope biedri ir Latvijas Darba devēju konfederācija. Citi sociālie partneri, kas pārstāv darba devēju intereses, ir UAPME jeb Eiropas Amatnieku un mazo un vidējo uzņēmumu asociācija un CEEP – Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas Centrs.

Eiropas sociālo partneru darba programma 2006.–2008. gadam

Savā darba programmā 2006.–2008. gadam Eiropas sociālie partneri atkārtoja savu atbalstu Lisabonas stratēģijai, kuras mērķis ir izveidot Eiropas Savienību par konkurētspējīgāko ekonomiku pasaulē, kas balstās uz zināšanu sabiedrību, ilgtspējīgu attīstību un sociālo kohēziju. Programmā tika uzsvērts, ka ir nepieciešams pievērsties Eiropas nevarības pārvarēšanai attiecībā uz izaugsmi un nodarbinātību, lai sagatavotos demogrāfisko pārmaiņu izaicinājumiem, globalizācijai un tehnoloģiskajām inovācijām. Tāpēc sociālie partneri apņēmas dot savu ieguldījumu Eiropas nodarbinātības palielināšanā un izaugsmes potenciāla vairošanā, kopīgi analizējot galvenos aspektus, kas ietekmē Eiropas darba tirgu:

- makroekonomika un darba tirgus politika,
- demogrāfiskās pārmaiņas, aktīva novecošanās, jaunatnes integrēšana darba tirgū, mobilitāte un migrācija,
- mūžizglītība, konkurētspēja, inovācijas un riskam pakļauto grupu integrēšana darba tirgū,
- līdzsvars starp elastību un drošību,
- nedeklarētais darbs.

Izmantojot šo analīzi, Eiropas sociālie partneri nāca klajā ar kopīgām rekomendācijām ES un dalībvalstu institūcijām, kā arī definēja prioritātes iekļaušanai darbību ietvarā attiecībā uz nodarbinātību. Tāpat sociālie partneri pieņēma Pamat nolīgumu par uzmācšanos un vardarbību darba vietā. Bez tam, darba devēji un darba ņēmēji uzraudzīja agrāk pieņemto pamat nolīgumu īstenošanu, ziņojot par rezultātiem attiecībā uz teledarbu, stresu darbā, kā arī dzimumu līdztiesību.

Eiropas sociālo partneru darba programma 2009.–2010. gadam

Eiropas sociālo partneru darba programma no 2009.–2010. gadam uzsver izaicinājumus, kas radušies gan Eiropas integrācijas, gan globalizācijas procesu rezultātā. Sociālie partneri apzinās arī izaicinājumus, kurus radījusi finanšu un ekonomikas krīze, atzīstot, ka ir nepieciešams izvērtēt tās īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa sekas gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem. Lai panāktu ilgtspējīgu attīstību, nepieciešams atjaunot ekonomisko izaugsmi, palielināt konkurētspēju, produktivitāti un darba kvalitāti, panākt pilnu nodarbinātību, sociālu progresu, kā arī plašāk pievērsties vides aizsardzībai. Sociālie partneri apņemas vienoties par pareizo mikro, makro un darba tirgus politiku savienojumu, lai stabilizētu ekonomiku un sasniegtu šos mērķus.

Darba programma ir divgadīga, lai tās darbības laiks sakristu ar Lisabonas stratēģijas noslēguma laiku un laiku, kad tiks izstrādāti pēc-Lisabonas stratēģijas mērķi. Programma lielā mērā balstās uz iepriekšējā laika posmā veikto analīzi par Eiropas darba tirgus problēmām, kas atklāja nepieciešamību mainīt ekonomisko un sociālo dienas kārtību, kā arī vairāk strādāt pie ģimenes un profesionālās dzīves saskaņošanas. Programma iekļauj arī vairākas jaunas iniciatīvas:

- izstrādāt kopīgas rekomendācijas pēc – Lisabonas stratēģijai, īpaši pašreizējās finanšu un ekonomikas krīzes kontekstā,
- attīstīt vienotu pieeju par to, kā vairot iespējas un samazināt negatīvās sociālās un nodarbinātības sekas, ko var radīt klimata izmaiņas,
- kopīgi novērot elastdrošības principu ieviešanu, īpaši vērtējot sociālo partneru iesaisti un lomu,
- kopīgi diskutēt par mobilitāti un ekonomisko migrāciju, kā arī atbalstīt ekonomisko migrantu – darbinieku integrāciju darba tirgos, lai varētu nākt klajā ar iespējamām kopīgām darbībām.

Tāpat sociālie partneri turpinās iesākto darbu šādās jomās:

- vienoties par un īstenot Pamat nolīgumu par iekļaujošu darba tirgu,
- pabeigt pētījumus par ekonomiskajām un sociālām izmaiņām visās 27 ES dalībvalstīs, lai efektīvi vadītu izmaiņas un restrukturizāciju darba tirgos,
- veikt sarunas starp sociālajiem partneriem par darbību ietvaru par nodarbinātību,
- turpināt darbu ar sociālo partneru kapacitātes celšanu jaunajās ES dalībvalstīs, Eiropas Ekonomiskās zonas valstīs, kā arī ES kandidātvalstīs,
- turpināt uzraudzīt līdz šim parakstīto pamat nolīgumu un darbības ietvaru īstenošanu,
- turpināt palielināt izpratni par līdz šim izmantoto sociālo partneru instrumentu nozīmi.

Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumi

Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumi ir papildinājumi tai likumdošanai, kas jau eksistē ES vai dalībvalstu līmenī. To mērķis ir palīdzēt uzlabot darbinieku darba apstākļus un viņu aizsardzību darba vietā, turklāt panākt to, negaidot likumdošanas izstrādi, kas var turpināties gadiem ilgi. Ar pamatnolīgumu palīdzību arī panāk to, ka sociālie partneri ir spiesti detalizēti izdiskutēt un vienoties par kopīgiem risinājumiem kādai problēmai, lai radītu sistēmu tās novēršanai darba vietās.

Tiesiskais pamats Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumiem ir Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 139. pants, kas rada divas iespējas to ieviešanai ES dalībvalstīs:

- pēc Eiropas sociālo partneru lūguma pamatnolīgums var tikt iekļauts Komisijas priekšlikumā direktīvai, kas tad tiek iesniegta ES Padomei apstiprināšanai. Tas nozīmē, ka pamatnolīgums iegūst direktīvas spēku un ir obligāti jāievieš ES dalībvalstu likumdošanā. Šajā gadījumā par pamatnolīguma ieviešanu ir atbildīgas ES dalībvalstis, kas arī atskaitās Eiropas Komisijai par direktīvas īstenošanu,
- Eiropas sociālie partneri var vienoties pamatnolīgumu ieviest pašu spēkiem, kas nozīmē, ka tā ir visu nacionālo sociālo partneru atbildība. Ieviešanai var tikt izmantoti dažādi instrumenti, tai skaitā izmaiņas koplīgumos, principu pārņemšana praksē caur skaidrojošo darbu, likumdošanas izmaiņu apsvēršana. Šajā gadījumā pamatnolīgums ir saistošs Eiropas sociālajiem partneriem, kas arī sniedz savus ziņojumus par pamatnolīgumu ieviešanu.

Līdz šim Eiropas sociālie partneri ir vienojušies par 6 pamatnolīgumiem. Puse no tiem ir pieņemta direktīvas formā:

- par vecāku atvaļinājumiem,
- par nepilna laika darbu,
- par noteikta laika (terminētajiem) darba līgumiem.



Taču sekojošos pamatnolīgumus sociālie partneri apņēmušies ieviest pašu spēkiem:

- par teledarbu,
- par stresu darba vietā,
- par uzmākšanās un vardarbības darba vietā novēršanu.

Papildus pamatnolīgumiem Eiropas sociālie partneri ir vienojušies arī par diviem darbību ietvariem – par kompetenču un prasmju mūžizglītības attīstību, kā arī dzimumu līdztiesību. Tie ietver rekomendācijas darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī uzraudzības mehānismu, kā šo jomu attīstībai sekot līdz. Turpinājumā seko detalizētāka informācija par katru no šiem instrumentiem.

Pamatnolīgums par teledarbu

Pamatnolīgums par teledarbu bija pirmais pamatnolīgums, ko Eiropas sociālie partneri vienojās ieviest pašu spēkiem, tas ir, nevis lūdzot izstrādāt saistošu ES likumdošanu, bet gan pašiem darba devējiem un darba ņēmējiem rūpējoties par vienošanās īstenošanu dzīvē. Pamatnolīgums tika parakstīts 2002. gada 16. jūnijā. Par tā ieviešanu Latvijā LDDK un LBAS vienojās 2006. gada 12. aprīlī.

Sociālie partneri Pamatnolīgumu par teledarbu redz kā instrumentu, kas palīdzēs ES sasniegt Lisabonas stratēģijā iekļauto mērķi – veidot ekonomiku, kas balstās uz zināšanām. Sociālie partneri teledarbu uzskata par jaunu darba organizācijas formu, kas nodrošina elastību un drošību, paaugstina darba kvalitāti, kā arī palielina iespējas darba tirgū iesaistīties cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Tāpat teledarbs ir veids, kā uzņēmumi un valsts institūcijas var kļūt modernākas, ļaujot saviem darbiniekiem savienot darba, privāto un sabiedrisko dzīvi – ne tikai ģimenes dzīvi, bet arī iesaistīšanos nevalstiskās vai politikās organizācijās, kultūras vai citās aktivitātēs, kas ļauj katram cilvēkam izpausties kā sociālai būtnei, ne tikai darba rokām.

Pamatnolīguma mērķis ir veicināt teledarbu, tajā pat laikā nodrošinot, ka teledarbinieka tiesības tiek ievērotas.

Definīcija

Teledarbs ir tāda darba organizācijas un/vai izpildes forma, kad darbinieks darbu, ko varētu veikt arī darba devēja telpās, regulāri veic ārpus šīm telpām, izmantojot informācijas tehnoloģijas. Teledarbinieks ir jebkura persona, kas veic teledarbu atbilstoši iepriekš minētajai definīcijai.

Teledarbs jeb attālinātais darbs ir strādāšana nevis darba devēja telpās, bet gan no attāluma, piemēram, mājās. Teledarbs var būt ērta strādāšanas forma tiem darbiniekiem, kuriem ir jārūpējas par kādu ģimenes locekli, ko nevar atstāt mājās vienu pašu, piemēram, mazu bērnu, slimnieku vai citu aprūpējamo. Teledarbs

var būt pievilcīgs arī cilvēkiem ar kustību traucējumiem vai citām veselības problēmām, kuru dēļ strādāšana darba vietā – pretstatā darbam mājās – var būt apgrūtināša.

Teledarbs var būt pastāvīgs, pilna laika, nepilna laika, mainīga laika vai epizodisks – kad darba līgumā ir noteikts darba dienu skaits, kas tiek strādāts ārpus uzņēmuma telpām, vai kad attālinātā darbā tiek izstrādāti konkrēti uzdevumi, piemēram, atskaišu sagatavošana. Teledarbinieks var pusi laika strādāt darba vietā, un pēcpusdienā strādāt no mājām, piemēram, ja vecākiem pirms darba dienas beigām jāizņem bērni no bērnu dārza vai skolas, un darbu iespējams turpināt pēc tam, kad bērni ir aprūpēti. Teledarbinieks tāpat var mājās strādāt vienu nedēļu mēnesī, pārējās trīs nedēļas ejot uz darbu tāpat kā citi uzņēmuma darbinieki. Teledarbs var būt arī darbs komandējumā – strādājot lidostā, viesnīcā, vilcienā, lidmašīnā – vai citviet ārpus tradicionālās darba vietas, izmantojot datoru un telekomunikācijas, lai mainītu ierasto darba vietu. Visbiežāk sastopams jaukts teledarbs – kad daļu laika darbinieks strādā mājās, daļu pavada pie klientiem vai strādājot kur citur, bet lielu daļu darba laika joprojām strādā uzņēmuma telpās kopā ar kolēģiem. Tas nozīmē, ka teledarba nosacījumi ir individuāli, atkarībā no tā, par ko vienojas darba devējs un darba ņēmējs.

Uz ko pamatnolīgums neattiecas:

- teledarbiniekiem, kas ir pašnodarbinātas personas,
- neregulāriem teledarbiniekiem, piemēram, ja darbinieks šad un tad “ņem darbu uz mājām”, bet teledarba veikšana nav iekļauta darba līgumā.

Teledarbs vislabāk piemērots vadošiem un kvalificētiem darbiniekiem. Tajā pat laikā teledarbs nav piemērots visiem, jo daudz darbinieki daudz labprātāk un produktīvāk darbu veic savās darba vietās. Tāpat teledarbs nav piemērots visām profesijām un sektoriem, piemēram, grāmatvedis nevar sagatavot finanšu pārskatus, ja viņam nav pieejama informācija – līgumi, rēķini – kas atrodama tikai darba vietā.

Teledarbs var arī būt veids, kā dot savu artavu globālās sasilšanas ierobežošanā, jo cilvēks, strādājot no mājām, nav spiests izmantot transporta līdzekļus, lai pārvietotos no mājām uz darbu un atpakaļ. Strādājot mājās, tiek arī ietaupīts laiks, ko darbinieks pavada ceļā uz darbu.

Noteikumi

Pāriešana uz attālināto darbu vai teledarbu var notikt tikai tad, ja par to abpusēji vienojas darba devējs un darba ņēmējs. Tas nozīmē, ka darba devējs nevar attālinātā darbā aizsūtīt uzreiz visu uzņēmuma departamentu. Par tādu soli darba devējam ir jāvienojas ar katru darbinieku individuāli. Tas pats attiecināms arī uz lēmumu atgriezties strādāt uzņēmuma darba vietā, piemēram, ja darbinieks dažādu iemeslu dēļ vairs nevar strādāt no mājām. Arī par to darba devējam jāvienojas ar darba ņēmēju individuāli.

Teledarbs ir brīvprātīga darbinieka un darba devēja izvēle:

- Nosacījumu par teledarbu var iekļaut darbinieka sākotnējā amata aprakstā vai arī par to var brīvprātīgi vienoties vēlāk.
- Ja nosacījums par teledarbu nav iekļauts sākotnējā amata aprakstā un darba devējs piedāvā teledarbu, darbinieks var šo piedāvājumu pieņemt vai noraidīt.
- Ja darbinieks izsaka vēlmi strādāt teledarbu, darba devējs var šādu lūgumu ņemt vērā vai noraidīt.
- Pāreja uz teledarbu pati par sevi neietekmē teledarbinieka darba attiecību statusu, jo tā maina tikai veidu, kādā darbs tiek veikts. Darbinieka atteikums strādāt teledarbu nevar būt par iemeslu ne darba attiecību izbeigšanai, ne šā darbinieka darba apstākļu vai darba līguma nosacījumu maiņai.

Pamatnolīgums skaidri nosaka, ka teledarbinieks nedrīkst tikt diskriminēts. Uz teledarbinieku attiecas uzņēmumā noslēgtais koplīgums, un teledarbiniekam ir tādas pašas tiesības kā citiem līdzvērtīgiem darbiniekiem visās jomās:

- atalgojums un sociālās garantijas,
- apmācības un karjeras attīstības iespējas,
- darba apstākļi,
- kolektīvās tiesības,
- pārstāvība institūciju vēlēšanās un kandidēšana uz ievēlēšanu šajās institūcijās.

Tajā pat laikā ir skaidrs, ka uz teledarbinieku var attiekties daži atšķirīgi noteikumi, piemēram, viņam var nebūt nepieciešama vieta automašīnai pie darba vietas, kā arī subsidētās pusdienas darba vietas ēdnīcā.

Darba laiks

Teledarbinieks organizē savu darba laiku saskaņā ar spēkā esošo normatīvo aktu prasībām, koplīgumu un uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem.

Teledarbinieka darba slodze un darba izpildes standarti ir tādi paši kā līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās.

Ja teledarbiniekam ir jāstrādā komandā ar citiem darbiniekiem, kas strādā uzņēmuma birojā, teledarbiniekam var būt noteikti konkrēti darba laiki, lai komandas darbs būtu iespējams.

Darba devējam jāpārdomā mehānismi, lai nodrošinātu, ka pēc teledarba ieviešanas nerodas situācijas, kad teledarbinieks vai citi darbinieki tiek pārslogoti, piemēram, negodīga darba pienākumu sadalījuma dēļ. Ir jānosaka, kā tiek uzskaitīts darba laiks un novērtēti darba rezultāti.

Apmācība par teledarba formu un tās vadību ir vajadzīga ne tikai teledarbiniekam, bet arī teledarbinieka priekšniekam un tiešajiem kolēģiem.

Darba vide

Darba devējs ir atbildīgs, lai teledarbinieka darba vide ir atbilstoša – darba devējam ir jāinformē teledarbinieks par prasībām, kas jāievēro. Darba devējs var pārbaudīt, ka teledarbinieka darba vide, piemēram, mājās ir pienācīga. Tas nozīmē, ka darba devējs var apmeklēt teledarbinieka mājvietu, lai pārbaudītu darba vietu, taču darba devējam teledarbinieks ir laicīgi jābrīdina.

Darba devējam jārespektē teledarbinieka privātā dzīve. Ja darba devējs nolemj novērot teledarbinieka darbu, piemēram, attālināti pieslēdzoties teledarbinieka datoram, darba devējam vispirms ir jākonsultējas ar darba ņēmēja pārstāvjiem – arodbiedrību – un jāinformē arodbiedrība pirms novērošana tiek ieviesta.

Darba aprīkojums

Rietumeiropā par normu tiek uzskatīts, ka darba devējs nodrošina teledarbinieku ar visu nepieciešamo aprīkojumu – datoru, interneta pieslēgumu, telefonu. Teledarbiniekam piederoša aprīkojuma izmantošana teledarbā tiek uzskatīta par izņēmumu. Taču Latvijā tā drīzāk ir norma – teledarbinieks strādā ar savu datoru. Šādā gadījumā darba devējam ir jāpārbauda, ka teledarbinieka ierīces atbilst darba drošības prasībām. Jebkurā gadījumā darba devējam ir pienākums rūpēties par datu aizsardzību, kā arī tehniskā aprīkojuma uzturēšanu un labošanu, ja nepieciešams. Tāpat darba devējam ir pienākums segt komunikācijas izmaksas, piemēram, interneta pieslēgumu, telefona rēķinu, elektrības rēķinu, atkarībā no vienošanās ar teledarbinieku. Teledarbiniekam var būt nepieciešama papildu apmācība, lai spētu patstāvīgi strādāt ar datoru, jo viņam nebūs pieejama kolēģu palīdzība. Visus šos noteikumus skaidri jāaprunā darba līgumā, kas paredz teledarbu.

Datu aizsardzība

Darba devējam ir jā rūpējas par datu aizsardzību:

- nodrošinot teledarbinieka datoru ar pret-vīrusu programmatūru,
- dodot instrukcijas, kā rīkoties ar uzņēmuma dokumentiem, piemēram, kā tos dzēst, kā nodrošināt dokumentu kopijas tehnisku problēmu gadījumā,
- apmācot, kā lietot datoru, piemēram, lai ģimenes locekļi nejauši nepieklūtu uzņēmuma informācijai, piemēram, uzliekot pienākumu neturēt datoru ieslēgtu ārpus darba laika, vai ieviešot un regulāri nomainot pieejas paroles,
- iekļaujot darba līgumā konfidencialitātes klauzulu.

Darba devējam īpaši jāinformē teledarbinieku par ierobežojumiem programmatūras vai interneta lietošanai, piemēram, ja teledarbinieks nedrīkst lietot čata programmas vai apmeklēt sociālās saziņas portālus, piemēram, *draugiem.lv* vai *facebook*. Teledarbiniekam ir jābūt skaidram, kādas sankcijas var sekot pārkāpumu gadījumā.

Riski

Šī darba forma ietver risku, ka teledarbinieks var justies izolēts, jo viņš nevar ikdienā satikt citus kolēģus un darba devēju, kas var nozīmēt ierobežotu ieskatu par notiekošo uzņēmumā. Tāpēc pamatnolīgums paredz, ka teledarbiniekam ir jābūt pieejai informācijai, piemēram, par karjeras iespējām, vakancēm, apmācībām. Darba devējam jānodrošina teledarbinieku dalība plānošanas un citās sanāksmēs, lai viņš būtu informēts par notiekošo uzņēmumā. Tāpat teledarbiniekam ir jābūt iespējai sazināties ar arodbiedrības pārstāvjiem. Darba devējs rūpējas par to, lai novērstu teledarbinieka izolāciju no pārējā uzņēmuma darba kolektīva.

Statistika

2007. gadā Eiropā bija 220 miljoni darbinieku, no kuriem 18% vai aptuveni 20 miljoni izmantoja teledarbu. 2003. gadā šis skaits bija 13%, kamēr 90. gadu beigās – tikai 6%. 2003. gadā Latvijā teledarbu izmantoja 7% strādājošo, taču Latvijas arodbiedrību un darba devēju pārstāvji uzskata, ka teledarbs šobrīd zaudējis aktualitāti.

Citās valstīs

vairumā ES dalībvalstu pamatnolīgums bija pirmais mēģinājums noteikt, kā teledarbam būtu jādarbojas. Bet katrā valstī sociālie partneri varēja vienoties par labākajiem veidiem, kā pamatnolīgumu ieviest – vai nu ar sociālo partneru starpsektorālu kolektīvu vienošanos, vai sektorālu vienošanos, vai nu grozot likumdošanu.

Čehijā teledarbs nav plaši izplatīts, un darba likumdošana elastīgu darbu apraktīja ļoti vispārīgi. Tāpēc Čehijā sociālie partneri nolēma, ka vislabāk teledarba jautājumus risināt, papildinot Darba likumu, kas ir spēkā kopš 2007. gada 1. janvāra. Arī Ungārijā tika papildināts Darba likums, tai skaitā nosakot, kā tiek kontrolēts teledarbinieka darba un atpūtas laiks, un kādas ir teledarbinieka tiesības apmeklēt uzņēmuma darba vietu. Savukārt, Polijā sociālie partneri vienojās par detalizētākiem noteikumiem, piemēram, ka Darba līgumā būtu jāiekļauj arī teledarbinieka darba laiki, veids, kā teledarbinieks atskaitās par padarīto darbu, veidu, kā teledarbinieks paskaidro prombūtni no darba, komandējumu noteikumus utt. Tāpat Polijā sociālie partneri ir vienojušies, ka teledarbiniekam un darba devējam tiek doti trīs mēneši, lai izmēģinātu jauno darba formu, un šajā laikā viena puse var atteikties turpināt attālināto darbu.

Latvijā

Latvijā nav normatīvo aktu, kas specifiski regulētu teledarbu, līdz ar to teledarbam piemērojami vispārējie Darba likuma noteikumi:

- Darba devējs un darbinieks var vienoties par darba veikšanu ārpus uzņēmuma telpām.
- Darba aizsardzības likums nosaka, ka darba vieta ir jebkura vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu ar darba devēja atļauju vai rīkojumu.
- Normatīvajos aktos noteiktās prasības attiecībā uz darba vietām piemērojamas arī mājās izveidotām darba vietām.
- Darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā. Lai nodrošinātu teledarbinieku darba drošību, pirms teledarba uzsākšanas darba devējam būtu jāveic teledarbinieka darba vietas novērtēšana un nepieciešamības gadījumā tā par saviem līdzekļiem jāpielāgo. Darba devējam jānodrošina darbinieku apmācība un instruktāža par darba aizsardzības jautājumiem – iespējamie riski, drošas darba metodes, lietojamie aizsardzības līdzekļi.
- Darba devējam ne retāk kā reizi gadā ir jānodrošina darba vides riska novērtēšana visās darba vietās, tai skaitā teledarbinieku darba vietās, lai nodrošinātu teledarbiniekiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.
- Lai atrisinātu jautājumu par piekļuvi teledarbinieka darba vietai, darba līgumā var iekļaut punktu par darba devēja vai darba aizsardzības speciālista tiesībām veikt pārbaudi teledarbinieka darba vietai, iepriekš par to paziņojot. Balstoties uz risku novērtēšanu, darba devējam jānosaka, uz kādām obligātajām pārbaudēm un cik bieži teledarbinieks ir jānosūta, atkarībā no viņa darba apstākļiem un darba specifikas faktoriem.

LDDK 2005. gadā izstrādāja pamatnostādnes pievēršot uzmanību tam, kā ieviest teledarbu, kā Latvijas likumdošana regulē teledarbu, kā arī piemēriem, kā tas darbojas dažādās Eiropas valstīs. Šis materiāls arī kalpo par iedvesmu tiem uzņēmumiem, kuri pēdējo gadu laikā apsvēruši teledarba ieviešanu un vērsušies pie LDDK pēc padoma, kā to izdarīt labāk. Taču LDDK ģenerāldirektore vietniece **Liene Vancāne** atzīst, ka šobrīd teledarbs ir mazāk nozīmīgs, ņemot vērā ekonomisko krīzi. Tajā pat laikā tieši krīzes apstākļi var veicināt teledarba izplatību, piemēram, dodot darba devējam iespēju ietaupīt uz biroja izmaksām, ja darbinieki strādā no mājām. Savukārt, darbiniekam var būt izdevīgi neieguldīt līdzekļus transportam no mājvietas uz biroju.

Kaspars Rācenājs, LBAS jurists: "Teledarbs aktuāls varētu būt noteikti, jo tas ir veids kā optimizēt izmaksas – darbinieks sēž mājās pie interneta un tikai strādā. Ofisu nevajag, transporta izmaksas nav, stundu skaits praksē pārsniedz normālo darba laiku, bet uzskaitē darba devēji neakceptē virsstundas. Pie negatīvajām iezīmēm jāpiemin tas, ka darbinieki nemāk regulēt savu darbu, tāpēc strādā vairāk un nedaudz neefektīvāk."

Latvijas Zinātņu Akadēmijas Arodorganizāciju Padomes priekšsēdētāja **Māra Kazubierne**: "Mūsu sektorā tas nav sistemātisks, regulārs teledarbs. Ja cilvēks strādā mājās, tad tas ir tāpēc, ka nespēj padarīt darbu darba vietā, vai mājās ir mierīgāki apstākļi – nav kolēģu, nezvana telefons. Bet tas nenotiek regulāri un tas nav iekļauts darba līgumā. Mūsu darba specifika ir tāda, ka institūtos ir jāstrādā ar dokumentiem, datu bāzēm, analizēm, tā kā lielāko daļu darba nevar paveikt mājās. Nezinu, kas notiks nākamgad (2010. gadā – Aut.), kad mums ir dramatiski samazināts finansējums un nevarēsīm pat apsildīt telpas. Tomēr nedomāju, ka darba līgumi tiks pārslēgti, pārejot uz teledarbu, jo tas nav iespējams. Vienīgais, ko varu iedomāties, ir, ja kāds cilvēks ar kustības traucējumiem uz līguma pamata strādātu no mājām, piemēram, ievadot informāciju datu bāzē. Taču pagaidām šādu gadījumu mūsu jomā nav."

Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības juriste **Irēna Kalniņa**: “Mūsu jomā teledarbs šobrīd nav ikdienas darbs. Ir tā saucamās „elastīgākās darba attiecības”, kad nav jāatrodas visu dienu darbā, īpaši šobrīd, kad darba apjoms varbūt sarūk. Taču teledarbs sevi nav attaisnojis un šobrīd nav tik aktuāls kā bija gaidīts. Teledarbs ir piemērots vairāk sociālo zinātņu profesijām, bet ne darba vietās, kur ir vajadzīgs speciāls aprīkojums vai augstas kvalitātes informācijas tehnoloģijas. Tādos gadījumos teledarba izmantošana var radīt lielākas izmaksas nekā darbs „uz vietas”. Piemēram, darba devējam būtu lielas izmaksas individuāli katram operatoram nodrošināt mājās jaudīgās sistēmas, internetu, datu bāzes, lai viņš/ viņa varētu strādāt no mājām. Papildus tam, ir jādomā arī par datu aizsardzību. Tāpēc tas neatmaksājas un labāk ir strādāt no biroja, komandas darbā, kur papildus labums ir komunikācija ar darba biedriem. Darba vietā darbs ir labāk organizēts un nodrošināts nekā darbs no mājām. Tomēr jāatzīmē, ka teledarbs ir labs veids darba un ģimenes dzīves apvienošanai noteiktos speciālos dzīves posmos, un to es arī pati esmu daļēji izmantojusi, kad biju bērna kopšanas atvaļinājumā. Tas var būt izdevīgs arī, lai savienotu darbu ar mācībām. Taču tad tas vairāk var izpausties kā neregulēts darba laiks darbiniekiem, kas ir pietiekami pastāvīgi. Teledarbs prasa lielu uzticību no darba devēja puses, kā arī darbinieka pieredzi un spēju veikt darbu pastāvīgi un kvalitatīvi. Darbinieks ir lielākā mērā atbildīgs par darba rezultātiem nekā „normālā darba laika darba vietā” ietvaros.”

Pamatnolīgums par stresu darbā vietā

Pamatnolīgums par stresu darbā tika parakstīts 2004. gada 8. oktobrī. LDDK un LBAS par tā ieviešanu vienojās 2006. gada 12. aprīlī.

Sociālie partneri Pamatnolīgumu par stresu darbā redz kā instrumentu, kas palīdzētu darba devējiem un darbiniekiem identificēt, novērst vai risināt problēmas, ko rada stress darbā. Sociālie partneri uzsver, ka atbildību par stresu nevar uzvelt tikai indivīdam. Stresa mazināšana darbā var paaugstināt darba efektivitāti, kā arī uzlabot drošību un veselības aizsardzību darbā, kas attiecīgi dod gan ekonomisku, gan sociālu labumu uzņēmumiem, to darbiniekiem un sabiedrībai kopumā.

Risinot problēmas saistībā ar stresu darbā, jāņem vērā tas, ka darbaspēks ir ļoti daudzveidīgs. Stress var ietekmēt jebkuru darbavietu un jebkuru darbinieku neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, tā darbības jomas, darba līguma vai darba attiecību formas. Praksē gan nebūt ne visās darbavietās un ne visiem darbiniekiem nākas ar to saskarties.

Nolīgums neattiecas uz vardarbību, aizskaršanu un post-traumatisko stresu.

Definīcija

Stress ir stāvoklis, kas saistīts ar fiziska, psiholoģiska vai sociāla rakstura sūdzībām vai traucējumiem, kādi rodas, ja indivīds nejūtas spējīgs izpildīt visas prasības un uz viņu liktās cerības. Indivīds labi spēj pārciest īslaicīgu slodzi, ko var pat uzskatīt par pozitīvu parādību, bet daudz grūtāk ir sadzīvot ar ilgstošu pakļaušanu intensīvai slodzei. Turklāt dažādi cilvēki līdzīgās situācijās rīkojas atšķirīgi, un pat viens un tas pats cilvēks dažādos dzīves posmos uz līdzīgu situāciju var reaģēt citādi.

Stress nav slimība, bet ilgstoša stresa iedarbība var samazināt darba ražīgumu un radīt veselības traucējumus. Stress, kas rodas ārpus darba vides, var novest pie uzvedības izmaiņām darbā un samazināta darba ražīguma. Ne visas stresa izpausmes darbavietā var uzskatīt par saistītām ar darbu. Stresam darbā var būt

dažādi iemesli, tostarp darba saturs, darba organizācija, darba vide, slikta saziņa u.c. Par stresu darbā var liecināt, piemēram, augsts darba kavējumu īpatsvars, liela darbinieku mainība, bieži personiski konflikti vai darbinieku sūdzības.

Lai noteiktu, vai tiešām pastāv problēmas saistībā ar stresu darbā, var būt nepieciešams izanalizēt dažādus faktoros:

- darba organizācija un process, piemēram, darba laiks, autonomijas pakāpe, darbinieka iemaņu atbilstība amata prasībām, darba slodze,
- darba apstākļi un darba vide, piemēram, aizskaroša uzvedība no kolēģu puses, pakļaušana troksnim, karstumam, bīstamām vielām,
- saziņa, piemēram, neskaidrība par to, ko no darbinieka sagaida, par darba izredzēm, iespējamām izmaiņām,
- subjektīvi faktori, piemēram, emocionāls un sabiedrības spiediens, sajūta, ka darbinieks nespēj ar visu tikt galā, šķietams atbalsta trūkums.

Stresu darba vietā var radīt arī izmaiņas organizācijā, piemēram, uzņēmuma pārstrukturizācija, apvienošanās ar citu uzņēmumu vai jaunas tehnoloģijas ieviešana.

Noteikumi

Ja ir atklāts, ka darbs rada stresu, jāveic pasākumi tā novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai.

Saskaņā ar pamatdirektīvu 89/391/EEK visiem darba devējiem ir pienākums rūpēties par darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā. Šis pienākums attiecas arī uz stresu darbā, ciktāl tas var apdraudēt darbinieku veselību un drošību.

Stresa novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai darbā var izmantot dažādus pasākumus. Tie var būt gan kolektīvi, gan individuāli pasākumi, gan arī abu

kombinācija. Tos var ieviest kā konkrētus pasākumus, kas vērsti pret identificētajiem stresa faktoriem, vai arī uzņēmuma stresa politikas ietvaros kā preventīvus mērus. Tie var būt:

- vadības un saziņas pasākumi, piemēram, darbiniekiem tiek skaidroti uzņēmuma mērķi un katra darbinieka loma to sasniegšanā, kā arī darbiniekiem un darbinieku komandām tiek nodrošināts pietiekams uzņēmuma vadības atbalsts. Lai mazinātu stresa rašanās iespēju, uzņēmums var uzlabot darba organizāciju, darba procesus, darba apstākļus un darba vidi,
- vadītāju un darbinieku apmācība, lai uzlabotu viņu izpratni par stresu, tā iespējamiem cēloņiem, kā arī par to, kā ar to cīnīties un kā pielāgoties izmaiņām,
- informācijas sniegšana un konsultēšanās ar darbiniekiem vai arī darbinieku pārstāvjiem, nodrošinot laicīgu un kvalitatīvu konsultēšanos.

Stresu var mazināt:

- izvairoties no stresu radošiem apstākļiem, tos izskaužot,
- izvērtējot stresu radošus apstākļus, kuri nav izskausti vai kurus nav iespējams izskaust,
- aizvietot darba uzdevumus, kas rada stresu, ar tādiem, kur stresa līmenis ir zemāks,
- par prioritāti izvirzīt kolektīvo stresa samazināšanu nevis indivīda stresa samazināšanas nepieciešamību,
- mainīt darba procesu, izmantojot ergonomikas principus, piemēram, darba vietas dizains un funkcionalitāte, uzdevumu atkārtotāšanās (lai visu dienu nav jāveic viens un tas pats uzdevums).

Ja darbavietā nav atbilstošu speciālistu, darba devējs var piesaistīt kompetentus ārējos ekspertus, lai risinātu ar stresu darbā saistītus jautājumus.

Kad pret stresa pasākumi ir ieviesti, tie regulāri jāpārskata, lai novērtētu to efektivitāti un nepieciešamību, kā arī to, vai pretstresa pasākumos tiek optimāli izmantoti pieejamie resursi.

Ja stresu radošos apstākļus nevar izskaust, tad jācenšas tos samazināt un iesaistīt visus darbiniekus stresa samazināšanas politikā, informēt un apmācīt darbiniekus un vadību par stresu, tā cēloņiem, sekām un veidiem, kā mazināt vai ārstēt stresa radītās sekas. Labākais veids var būt proaktīva stresa apkarošanas politika, jo stresa radītās sekas mēdz parādīties novēloti, kad ar to cīnīties var būt daudz grūtāk. Tā kā stresu var radīt apstākļi ārpus darba, stresa apkarošana ir sarežģīts, komplekss process. Dažādās kultūrās un reģionos ar stresu jācīnās citādi. Nav universālas receptes. Anti-stresa politika nevar būt statiska, ir jābūt dinamiskam rīcības plānam, kura moto ir "kolektīva darbība ir galvenā; individuāla darbība, kad nepieciešams".

Ne viss stress rodas darba vietā, tas var nākt arī no privātās dzīves. Lai gan darba devējam nav uzdevums risināt šos jautājumus, viņam vajadzētu palīdzēt darbiniekam, cik iespējams, lai uzlabotu situāciju pēc iespējas ātrāk un efektīvāk, jo stress ietekmē darba rezultātus.

Statistika

Eiropas darba apstākļu aptauja (*European Working Conditions Survey*) liecina, ka 2005. gadā stress darba vietā ir viena no lielākajām darbinieku veselības problēmām. 22% aptaujāto atzina, ka viņu veselība cieš no stresa darba vietā, norādot, ka visbiežākās stresa izpausmes ir slikta emocionālā un fiziskā labsajūta, kā arī biežāka prombūtne no darba slimības dēļ, vēlme mainīt darba vietu, kā arī biežāki nelaimes gadījumi darba vietā. Tas nozīmē, ka stress darba vietā rada augstas izmaksas gan darbiniekam, gan darba devējiem. Latvijas radītājs bija augstāks nekā vidējais ES dalībvalstīs, jo 2005. gadā no stresa cietuši 37% darbinieku, turklāt, salīdzinot ar 2001. gada datiem, vērojama pieaugoša tendence.

2000. gadā 28% jeb 41 miljons darbinieku Eiropā atzina, ka cieš no stresa darba vietā, pie tam atbilde uz šo jautājumu neatšķiras sieviešu un vīriešu vidū (29% sievietes un 28% vīriešu atzina, ka cieš no stresa darba vietā). Visvairāk par stresu sūdzējās tehniskie darbinieki (35%), vadītāji (32%), kā arī ierēdņi (25%).

Citās valstīs

Arī šo pamatnolīgumu sociālie partneri varēja ieviest ar starpsektorālu vienošanos vai atsevišķu sektoru vienošanos, vai uzņēmumu līmeņa koplīgumiem un nacionālo likumdošanu. Čehijā sociālie partneri vienojās, ka labākais ieviešanas instruments būtu izmaiņas Darba kodeksā, kas ir spēkā ar 2007. gada 1. janvāri. Grozījumi uzliek darba devējam pienākumu radīt drošu darba vidi un pieņemt mērus, lai izanalizētu un novērstu stresa riskus. Ungārijā parlaments veica grozījumus darba veselības un drošības likumdošanā (spēkā kopš 2008. gada 1. janvāra), iekļaujot un definējot stresu kā vienu no veselības riskiem darbā. Likums nosaka, ka darba devējam ir pienākums, izvērtējot riskus, īpašu uzmanību pievērst psiho sociāliem riskiem, kas saistīti ar darba veikšanu, un kas var radīt stresu darba vietā. Arī Slovēnijā tika mainīti vairāki likumi – Darba likums, Likums par veselību un drošību darbā, Darba inspekcijas likums, kā arī vairāki noteikumi, kas attiecas uz specifiskiem sektoriem.

Latvijā

Pateicoties LDDK un LBAS darbam, kopš pamatnolīguma pieņemšanas, ar valsts institūciju atbalstu Latvijas iedzīvotājiem ir bijusi iespēja uzzināt vairāk par stresu darba vietā. Valsts darba inspekcija 2007. gadā īstenoja kampaņu “Stop pārslodzei!”, īpaši aicinot pievērst uzmanību pārslodzei, kas rodas no ilgstošas sēdēšanas pie datora vai nepareizas smagumu celšanas. Veselības ministrija īstenoja kampaņu “Mīli un saudzē savu sirdi!”, aicinot domāt par sirds veselību, kas tiešā vai pastarpinātā veidā ir saistīta arī ar stresu darba vietā.

2007. gada maijā LBAS parakstīja vienošanos ar Valsts darba inspekciju, kas aicina inspektoros savā darbā iekļaut arī psiho sociālo risku pārbaudi darba vietās, rūpīgāk izvērtējot darba apstākļus kā stresu veicinošus faktorus, tajā pat laikā atzīstot, ka nelegālā nodarbinātība un nestabilas darba attiecības var vēl lielākā mērā radīt stresu darba vietā.

Bez tam Valsts darba inspekcija plāno izstrādāt e-sistēmu darba risku izvērtēšanai un izglītojošu datorspēli jauniešiem par darba aizsardzību un drošību.

Latvija arī ir viena no valstīm, kur sociālo partneru aktivitātes, ieviešot pamatnolīgumu, ir veicinājušas likumdošanas grozījumus. 2007. gada 2. oktobrī Ministru kabinets pieņēma Noteikumus Nr. 660 Par darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtību. Tāpat ir plānots izdarīt grozījumus Darba likumā, pieļaujot papildu samaksu par darbu īpašu risku apstākļos, no kuriem nav iespējams izvairīties.

Gan LBAS, gan LDDK uzskata Pamatnolīgumu par stresu darbā par aktuālāko no Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumiem. LDDK skaidro saviem biedriem šo jautājumu darba aizsardzības aspektā – cik svarīgi ir laicīgi plānot un sekot līdž tam, lai darbinieki izmantotu pienākošos atvaļinājumus, kādi ir stresa riski darba vietā un kā tos novērst vai mazināt. LDDK aicina uzņēmumus iekļaut stresa jautājumu iekšējās komunikācijas stratēģijās, lai palielinātu sapratni darbinieku vidū un lai veiktu darbības stresa samazināšanai darba vietā.

AS “Valmieras piens” arodorganizācijas priekšsēdētāja **Dzidra Tetere**: “Kā novērst stresu? Domāju, ka kopīgi pasākumi – ekskursijas, teātru un koncertu apmeklējumi – cilvēkus “uzlādē” pozitīvi. To arī darām. Arī individuālie kontakti, interese par darbinieka veselību, sadzīvi, ģimeni, kā arī pozitīvs uzmundrinājums bieži vien ir ļoti vajadzīgs, tāpat kā paldies par labu veikumu, ko dažkārt nenovērtē dažāda līmeņa vadītāji.”

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības pārstāve **Baiba Baškere**: “Mērķtiecīgas programmas darbam ar stresu mums nav, bet mēs uz to zināmā mērā ejam. ETUC rīkoja seminārus par stresu skolotāja darbā, kuros mēs esam piedalījušies, tā kā ir radies priekšstats, kā ar šiem jautājumiem strādāt. Bez tam mēs esam īstenojuši Sorosa fonda atbalstītu projektu, kurā apmācījām arodbiedrību priekšsēdētājus trīs reģionos – Zemgalē, Vidzemē un Kurzemē – kā savā skolā darboties saistībā ar stresu, kā stress var rasties sadarbībā ar darba devēju, sadarbībā ar bērniem un vecākiem vai arī dēļ skolas tehniskā nodrošinājuma. Projekta noslēgumā mēs arī izstrādāsim kopsavilkumu par to, kā rīkoties ar stresu skolā. Svarīgi ir katram darbiniekam saprast savu lomu, tāpēc Izglītības ministrija ar arodbiedrības iesaistīšanos izstrādā pedagogu pienākumu aprakstu, lai skolotāji zina, kas tiek sagaidīts un par ko maksā algu. Šajā sarakstā būs iekļautas gan pedagoga tiesības, gan pienākumi, lai visi zina, ka skolotājam, piemēram, nav jākrāso klases grīdas un krēsli. Skolu vadībai ir jādomā par pedagogu profesionālo attīstību, kompetenču attīstību, radot vidi skolā, kā skolotājam tikt pie informācijas, izmantojot internetu, lai skolas vide ir sakārtota tā, ka ir ērti strādāt. Stresu var radīt arī dienas gaismas spuldze, kas mirgo, bet skolotājs nedrīkst būt stresā darbā ar bērniem. Skolotājam nav pašam jākārt tehniskas lietas, nav skolotājam jālabo izsists logs. Tāpēc skolā ir tehniskie darbinieki, kas arī, piemēram, palīdzētu noorganizēt skolotājam televizoru, ja viņš stundā grib skolēniem rādīt filmu.

Konflikta situācijās, piemēram, starp skolotāju un bērnu, un vecākiem, ir jāstrādā iekšējās kārtības noteikumiem. Galvenais ir, lai šos noteikumus konsekventi ievēro – gan direktors, gan administrācija, gan skolotāji. Šie noteikumi jāizstrādā kopā ar visu iesaistīto līdzdalību. Ja noteikumos teikts, ka skolotājam 10 minūtes pirms stundas ir jābūt skolā, nevar rasties stresa situācijas tāpēc, ka kāds norāda: “Tu kavē!” Tāpēc iekšējās kārtības noteikumi arī ir ļoti svarīgs instruments, lai radītu labu vidi skolā. Ja principi ir skaidri, tad rodas disciplīna, kas ir svarīga, un tas kopā rada drošības sajūtu.”

Pamatnolīgums par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darba vietā

Darbs pie šī pamatnolīguma bija Eiropas sociālo partneru darba programmas daļa piecu gadu garumā. Pamatnolīgums tika parakstīts 2007. gada 26. aprīlī. Arī to apņēmas ieviest paši sociālie partneri, īstenojot to ne vēlāk kā 3 gadu laikā pēc parakstīšanas, t.i., pirms 2010. gada 6. aprīļa. LDDK un LBAS apņemšanos par pamatnolīguma ieviešanu Latvijā noslēdza 2008. gada 11. februārī.

Eiropas sociālo partneru vēlme pievērst uzmanību šiem jautājumiem balstās faktā, ka uzmākšanās un vardarbība potenciāli var ietekmēt jebkuru darba vietu un jebkuru darba ņēmēju neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, darbības jomas, darba līguma vai attiecību veida. Kamēr praksē tam nav pakļautas visas darba vietas, dažās grupās un nozarēs risks var būt lielāks.

Pamatnolīgumā ir iekļautas visas tās uzmākšanās un vardarbības formas, kas ir sociālo partneru kompetencē. Netiek uzsvērts kāds īpašs vardarbības veids, bet līdzko vardarbība un uzmākšanās ir saistīta ar darba vietu, tā atrodas sociālo partneru pārziņā, pat tad, kad vainīgais ir ārpus uzņēmuma. Tas nozīmē, ka pamatnolīgums attiecas arī uz vardarbību un uzmākšanos, ko īsteno tā sauktā trešā persona jeb cilvēks, kurš nestrādā uzņēmumā. Darba devēji nevar būt atbildīgi par sabiedrībā pieaugošajiem vardarbības un uzmākšanās mēģinājumiem, tomēr darba devēju pienākums ir domāt par to, kā nodrošināt darba apstākļus, lai aizsargātu savus darbiniekus un novērstu incidentu rašanos. Tajā pat laikā skaidrs, ka dažu darbību izskatīšana daļēji vai pilnībā ir tiesībsargājošo iestāžu atbildībā, jo tie ir kriminālpārkāpumi.

Pamatnolīguma mērķis ir risināt uzmākšanās un vardarbības problēmas darba vietā, ņemot vērā visas pazīmes, kas var liecināt par uzmākšanās vai vardarbības klātbūtni uzņēmumā. Tas nozīmē to, ka darba ņēmējiem, darba devējiem un viņu pārstāvjiem ir jāsaprot, kā novērtēt situāciju, piemēram, slēptās vardarbības komplicētos mehānismus, un to, kā reaģēt. Tāpēc darba devējiem un darbiniekiem ir jāsadarbojas, raugoties uz uzmākšanos un vardarbību darba vietā nevis kā uz

individu vai atsevišķu personu problēmu, bet gan kā kolektīvu jautājumu. Lai to panāktu, nepieciešams:

- palielināt darba devēju, darba ņēmēju un to pārstāvju izpratni par uzmākšanos un vardarbību darba vietā un šādas rīcības apzināšanos,
- nodrošināt darba devējiem, darba ņēmējiem un to pārstāvjiem visos līmeņos uz rīcību orientētu kārtību, lai atklātu, novērstu un pārvaldītu uzmākšanās un vardarbības problēmas darba vietā.

Definīcija

Uzmākšanās un vardarbības pamatā ir vienas vai vairāku personu nepieņemama uzvedība, kas var izpausties dažādos veidos. Uzmākšanās un vardarbība var būt:

- fiziska, psiholoģiska vai seksuāla,
- atsevišķs gadījums vai regulāras uzvedības modelis,
- var notikt starp kolēģiem, vadītājiem un padotajiem darba ņēmējiem vai trešajām pusēm, piemēram, klientiem, patērētājiem, pacientiem, skolēniem,
- var izpausties, sākot no niecīgas necieņas izpausmes līdz nopietnai rīcībai, tostarp kriminālpārkāpumiem, kad nepieciešama valsts iestāžu iejaukšanās.

Uzmākšanās notiek tad, ja viens vai vairāki darba ņēmēji vai vadītājs atkārtoti un apzināti tiek ļaunprātīgi izmantoti, apdraudēti vai pazemoti ar darbu saistītos apstākļos.

Vardarbība notiek tad, ja pret vienu vai vairākiem darba ņēmējiem vai vadītājiem tiek vērsti vardarbības draudi ar darbu saistītos apstākļos.

Uzmākšanos vai vardarbību var īstenot viens vai vairāki vadītāji vai darba ņēmēji nolūkā ietekmēt vai apdraudēt vadītāja vai darba ņēmēja cieņu, ietekmējot viņa veselību vai radot naidīgu atmosfēru darba vidē.

Vardarbības forma ir arī mobings – psiholoģiskais terors darba vietā, piemēram, emocionāla aizskaršana, iebaidīšana, pazemošana, neslavas celšana vai konkrētas personas izolēšana ar nolūku, lai indivīds pamet darba vietu.

Vardarbība var notikt, aizvainojot kādu personu, neļaujot viņam iegūt vajadzīgo informāciju vai izbaudīt normālus sociālos kontaktus ar personālu un augstākstāvošām personām.

Dažas vardarbības un uzmākšanās formas ir vieglāk identificējamas nekā citas. Bet darba vide – darba organizācija, nosacījumi un darba saturs – var palielināt risku, ka personas ir pakļautas vardarbībai un uzmākšanās. To var veicināt nevienlīdzība, sociālā apātija, bezdarbs un pārslogotība, alkohola lietošana, personības iezīmes, attiecību veidošanas modelis un tradīcijas, kultūrvide, sociālās attiecības, mediju attieksme pret vardarbību. Tāpat vardarbību un uzmākšanos var veicināt darbs blīvi apdzīvotās, augsti kriminogēnās vietās, maza un izolēta darba vieta, spriedze kolektīvā, nepietiekami resursi darbam, vardarbības nenosodīšana, menedžments balstīts uz iebaidīšanu, slikta komunikācija un personīgu kontaktu veidošana.

Noteikumi

pamatnolīgums galveno uzvaru liek uz apziņas veicināšanu darbinieku un darba devēju vidū par dažādajām vardarbības un uzmākšanās formām, lai varētu samazināt šos riskus darba vietās. To iespējams panākt, nodrošinot visu uzņēmumā strādājošo informēšanu un apmācības.

Tāpat uzņēmumos nepieciešama arī skaidra nostāja vai ētikas kodekss, uzsverot, ka uzņēmāšanās un vardarbība netiks pieļauta, kā arī aprakstot, kādas procedūras ir jāievēro, ja šādas situācijas veidojas. Procedūras var iekļaut neformālu posmu, kad pieejams tādas personas padoms un palīdzība, kurai vadība un darba ņēmēji uzticas. Tomēr noderīgas var būt iepriekš izstrādātas procedūras, kā risināt problēmas. Pamatnolīgumā uzsvērti šādi būtiski procedūru aspekti:

- visu personu interesēs ir ievērot nepieciešamo uzmanību, lai aizsargātu ikviena cieņu un privātumu,
- nedrīkst atklāt informāciju personām, kas nav iesaistītas konkrētajā gadījumā,
- sūdzības jāizskata un jārisina bez nepamatotas kavēšanās,
- visas iesaistītās personas jāuzklausā objektīvi un jāizturas pret tām taisnīgi,
- sūdzības jāpamato ar precīzu informāciju,
- nav pieļaujami nepatiesi apvainojumi, par ko var piemērot disciplināru sodu,
- iespējama ārējas palīdzības izmantošana.

Ja profilaktiskie pasākumi – apmācības, apziņas veicināšana – tomēr neizslēdz vardarbību un uzņēmāšanos darba vietā, pamatnolīgums nosaka principus, kā nodrošināt cietušā aizsardzību:

- izskatot vardarbības vai uzņēmāšanās gadījumus, tas jāveic personai, kurai uzticas visas puses – tas var būt cits kolēģis, bet arī ārējs padomdevējs, ņemot vērā jautājuma sarežģītību,
- pret vainīgo vai vainīgajiem ir jāvērs atbilstīgi pasākumi, sākot no disciplināra soda līdz pat vainīgā atbrīvošanai no darba,
- cietušajam vai cietušajiem ir jāsaņem atbalsts un, ja vajadzīgs, palīdzība, lai atgrieztos normālā darba vidē,
- darba devējam ir jāpalīdz cietušajam, lai lietu nepieciešamības gadījumā iesniegtu tiesā, panākot zaudējumu atlīdzināšanu.

Statistika

Statistiku par vardarbību un uzmākšanos ir grūti iegūt, jo daudz gadījumi paliek neatklāti. Daudzviet, arī Latvijā, valsts statistika neuzrāda vardarbības gadījumus darba vietā ne konkrētās jomās, ne valstī kopumā. Valsts darba inspekcija ievāc datus tikai par tiem gadījumiem, kad iestājusies darba nespēja. Piemēram, 2008. gadā bijuši 12 gadījumi, kad neatliekamās medicīniskās palīdzības darbiniekiem kāds ir uzbrucis, lamājies, spārdījies, vicinājis dūres, sitis vai spēris. Daļā no šiem gadījumiem vainīgais ir pacients alkohola vai narkotisko vielu reibumā.

Citu ieskatu dod sabiedriskās domas aptaujas. Piemēram, Labklājības ministrijas 2007. gada pētījums liecina, ka apskatīto trīs gadu laikā fiziskas vardarbības dēļ un uzbrukumā darba vietā cietuši 16% respondentu veselības un sociālās aprūpes sistēmā. Galvenie iemesli ir nepareiza darba organizācija, nepietiekama darbinieku instruktāža un apmācība, neuzmanīga darbinieku rīcība.

Slovēnijā sabiedrības aptaujas dati liecina, ka 2008. gadā 10,4% aptaujāto paši bijuši vardarbības vai uzmākšanās upuri darba vietās, kamēr 18,8% bijuši liecinieki, ka vardarbībai vai uzmākšanās ir pakļauts kolēģis.

Citās valstīs

Daudzviet pamatnolīguma principi ir iestrādāti koplīgumos, piemēram, Čehijā, kur pirmajos pamatnolīguma īstenošanas gados tika mainīti koplīgumi celtniecības, metālapstrādes, pakalpojumu, ķīmiskās rūpniecības un dzelzceļa jomās. Lai arī tie ir tikai 1,5% no kopējo koplīgumu skaita, tas liecina par lielāku problēmas apzināšanos, lai gan sapratne sabiedrībā pagaidām vērtējama kā ļoti zema.

Slovēnijā darba devēju organizācija, izmantojot pamatnolīgumā iestrādātos principus, sagatavojusi iekšējos noteikumus, kas izmantojami jebkurā uzņēmumā.

Bet arodbiedrības veica pētījumu par mediāciju kā instrumentu konfliktu, tai skaitā vardarbības vai uzmākšanās gadījumu, risināšanai darba vietās.

Polijā, tiklīdz tiks pabeigts oficiālais pamatnolīguma tulkojums, sociālie partneri aicinās valdību izanalizēt Polijas likumdošanas atbilstību pamatnolīguma principiem.

Latvijā

Strādājot pie pamatnolīguma ieviešanas Latvijā, līdz šim LDDK un LBAS galvenokārt veikušas skaidrojošo darbu, organizējot tikšanās, seminārus un konferences par vardarbību un uzmākšanos. 2009. gada 19. maijā Veselības un Sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība organizēja konferenci “Pret vardarbību darba vietā”, jo veselības aprūpes jomā strādājošie ir īpaši pakļauti vardarbības riskam. Tas izskaidrojams ar faktu, ka veselības aprūpē darbs notiek:

- vienatnē – nakts dežūras, mājas vizītes,
- kontaktējoties ar cilvēkiem, kas var uz mediķi izgāzt sakrājušās problēmas,
- ar vērtīgām lietām – medikamenti, narkotikas,
- stresa situācijās – neatliekamā palīdzība,
- vidē, kas veicina vardarbību – alkoholisms, garīgās veselības traucējumi, narkomānija.

Konferences dalībnieki arī izvirzīja vairākas prasības gan valsts institūcijām, gan darba devējiem, aicinot stingrāk kontrolēt darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu un uzlabot operatīvu darba strīdu izskatīšanas kārtību valstī, izveidojot Darba strīdu tiesas. Tāpat valsts institūcijas tika aicinātas nodrošināt ārstniecības personu profesionālās darbības civiltiesiskās apdrošināšanas sistēmu, kā arī izveidot psiholoģiskā atbalsta dienestu, kas sniedz operatīvu palīdzību veselības un sociālās aprūpes darbiniekiem vardarbības gadījumā. Bet no darba

devējiem tiek gaidīta labāka darba organizācija, lai mazinātu vardarbības riskus, kā arī veselības apdrošināšana darbiniekiem, kas strādā paaugstinātas bīstamības apstākļos. Darba devēji tika aicināti arī iesaistīt darbiniekus un uzticības personas sociālajā dialogā par darba aizsardzību, ar darba koplīgumu pilnveidot darba aizsardzības sistēmu un darba apstākļu uzlabošanu.

Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāja vietniece **Ruta Vīksna**: “Darbs gāja kūtri, jo darba devējam viegli bija pateikt – šim amatam tādu risku nav, un šis darbs tādā veidā nav bīstams. Līdz ar to bija daudz domstarpību, jo līdz ar to cilvēki nesaņēma paredzētās sociālās garantijas, ko paredz Darba likums, ja darbs ir saistīts ar riskiem – gan piemaksas, gan saīsinātu darba laiku, gan papildu atvaļinājumu. Noslēdzām sadarbību ar Darba drošības un vides veselības institūtu, kas 2004.–2006. gadā sagatavoja pētījumu, izvērtējot amatu riskus, pārsvarā Stradiņu slimnīcā. Tas mums deva priekšstatu par to, kādi mums ir riski darba vietā. Tur parādījās psiholoģiskā ietekmēšana vai tās draudi, konflikti ar pacientiem, nesaskaņas starp vadītājiem un darbiniekiem, fiziska vardarbība vai tās draudi, konflikti darbinieku starpā, iekšēja konkurence starp darbiniekiem, kā arī konflikti darbinieku grupu starpā. Turklāt 2006. gada veiktajā pētījumā par darba apstākļiem un riskiem Latvijā veselības un sociālajā aprūpē nodarbinātie visbiežāk minējuši gan fizisku vardarbību vai tās draudus, gan psiholoģisko ietekmēšanu vai tās draudus, gan nevēlamu seksuālu uzmākšanos darba vietās.

Visbiežāk problēmas ir neatliekamajā palīdzībā, kur ir uzbrukumu gadījumi, tāpat ir garīgās un psihoneiroloģisko slimību pacienti. Bet ir arī mobings un bossings u.c.

Problēma ir tā, ka Latvijā gan kopumā, gan pa nozarēm Valsts darba inspekcija uzskaita tikai gadījumus, kas beidzas ar nelaimes gadījumiem, kur iestājas darba nespēja. Tāpēc arodbiedrība nolēma izstrādāt savu statistiku, kas dotu visaptverošāku ieskatu. Mums svarīgi ir nofiksēt risku kā tādu, lai pēc tam varētu saņemt sociālās garantijas. Tāpēc arī esam pieņēmuši lēmumu rūpīgāk apkopot

statistiku, lai darbinieks varētu saņemt piemaksu, tsāku darba dienu vai papildu atvaļinājumu. Jāveic skaidrojošais darbs, lai cilvēks nāk un sūdzas, nevis ielien stūrīti un pārdzīvo, bet gan meklē darba devēju vai arodorganizāciju. Ja salīdzina Latvijas statistiku ar citu valstu statistiku šajā jomā, tad ārzemēs gadījumu skaits ir daudz augstāks, bet tas tāpēc, ka cilvēki daudz vairāk apzinās problēmu un sūdzas.

Mūsu cilvēki ir ārkārtīgi pacietīgi, neiet un nesūdzas par gadījumiem. Pārdzīvo un dzīvo tālāk. Vienīgais izņēmums, ja tiešām ir trauma, kad likums paredz kompensācijas par darba spēju zudumu. Psihoemocionālā vardarbība var novest pie tā sauktā izdegšanas sindroma, bet tas mūsu likumdošanā nav klasificēts kā problēma, kamēr citās valstīs tā ir pievienota arodslimībai, kas radušās vardarbības dēļ, sarakstam."

Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrības viceprezidents **Andrejs Umbraško**: "Bija gadījums, kad kapteinis tika noņemts no kuģa, jo bija uzmācies pavārei. Bija redzams, kas bija vainīgs, un sieviete palika strādāt uz kuģa, kamēr kapteinis zaudēja darbu uz tā kuģa. Tas bija gadījums, par ko mēs zinājām, bija iesniegums, bija izmeklēšana. Bija arī iesaistīti citi apkalpes locekļi, tāpēc situāciju nevarēja noslēpt. Bet parasti šādi gadījumi ir ļoti slepeni, un cilvēki nenāk sūdzēties. Privātā sarunā tas var atklāties, bet, kad tiek prasīts, lai cietušais uzraksta iesniegumu, lai būtu oficiāls pamats to izmeklēt un rīkoties, tas nenotiek. Kāpēc? Darbinieks saka, ka nevēlas zaudēt darbu, nevēlas konfliktu, kad pats cilvēks var tikt apsūdzēts, ka iesnieguma saturs nav pamatots, ka cilvēks tikai gribējis pasūdzēties. Kad mēs saņemam iesniegumu, tad arī pierādīt, kam ir taisnība – vienai vai otrai pusei – praktiski nevar. Liecinieku nav. Ja tā būs vardarbība, tad to vajag fiksēt – miesas bojājumi vai kādas sekas veselībai – bet kā to var nofiksēt uz kuģa? Nav tā, ka visi uz kuģa strādājošie zina, kas notiek uz kuģa. Apsūdzētajam ir iespējas teikt – viņa sūdzas, jo slikti strādāja, un es uz to norādīju. Ir ļoti grūti noskaidrot, kas patiešām ir noticis.

Protams, kad mēs runājam ar apkalpes locekļiem, mēs runājam, lai nepieļautu tādus gadījumus. Darba vide mūsu jomā ir specifiska, jo uz kuģa ir viena vai

divas sievietes, un tas var nozīmēt, ka mūsu jomā uzņēmējdarbība ir aktuālāka nekā vardarbība.

Ir ļoti grūti arī pieņemt lēmumu, ko darīt ar šiem darbiniekiem, kad šī problēma nonāk pie darba devēja. Kurš meklēs, kas ir vainīgs, kā pierādīt, vai šis gadījums ir tik viennozīmīgs? Tiek pieņemts ātrs lēmums: noņemt abus darbiniekus no kuģa. Tas nozīmē, ka arī cietušā tiesības netiek aizstāvētas. Ja gadījums ir skaidrs, tad, protams, mēs aizstāvam cietušo un neļaujam viņam atņemt darbu.

Jūrnieki parasti strādā uz noteiktu laiku – nav beztermiņa līgumu. Tāpēc tiklīdz līgums beidzas, tad problēma arī beidzas. Var šo cilvēku vienkārši ņemt darbā uz nākamo termiņu.

Vēl viena mūsu jomas specifika ir tā, ka darbinieks faktiski nezina, kas ir viņa darba devējs. Jūrnieks zina tikai kompāniju, kas pieņēma viņu darbā. Kā ar darba devēju sazināties, ja kompānija reģistrēta Kuka salās? Vai, ja kuģis ir zem Hondurasas karoga, tad uz kuģa darbiniekiem pēc būtības attiecas Hondurasas likumdošana, bet, ja vēl brauc pa Austrālijas ūdeņiem, tad zināmā mērā arī Austrālijas likumdošana. Tas ir ļoti sarežģīti. Tāpēc, protams, ka darbinieki nāk pie arodbiedrības ar savām sūdzībām.

LDDK ģenerāldirektors vietniece **Liene Vancāne**: „Esam rīkojuši seminārus LDDK biedriem un citiem uzņēmumiem, un arī dažādās sanāsmēs esam informējuši, ka tādi dokumenti ir pieņemti, ka šiem jautājumiem ir jāpievērš uzmanība, un ka principi jāievēro. Par pamatnolīgumu par vardarbību un uzņēmēnos darba vietā lielākās neskaidrības varētu būt tieši mazos uzņēmumos. Latvijā par šiem jautājumiem maz tiek runāts un nav arī nekāda tiesu prakse. Lielām organizācijām ir vairāk izstrādātas iekšējās procedūras, iekšējā kārtība, hierarhija, nav tā, ka ir viens vienīgs priekšnieks, un nav kam pasūdzēties. Lielās organizācijās ir paredzēta lēmumu pieņemšanas kārtība, un tas arī zināmā mērā novērš situācijas, kad kāds viens darbinieks var otru psiholoģiski terorizēt, un ja tā notiek, ir kur vērsties un šo situāciju risināt. Ja ir kāds mazs uzņēmums, tad varbūt ir viens priekšnieks un

pāris darbinieki, un tad nav pie kā iet un izvēle ir – vai nu paciest vai iet prom. LDDK biedri ir uzņēmumi, kas nodarbina 50 un vairāk darbiniekus, tādēļ šajos uzņēmumos parasti šie jautājumi ir vairāk sakārtoti. Iekšējais uzņēmuma klimats un tas, cik daudz vadītājs spēj ar to tikt galā un risināt ir ļoti svarīgs. Šādas situācijas var rasties jebkurā darbā, un ir atkarīgas no cilvēka rakstura īpašībām, tādēļ vadībai šiem jautājumiem jāpievērš uzmanība. Latvijā vēl daudz jāskaidro šie principi, lai cilvēki aizdomātos par šīm problēmām un saprastu, ka par vardarbību darbā var sūdzēties un šīs situācijas ir jārisina.”

Pamatnolīgums par vecāku atvaļinājumiem

Atšķirībā no citiem Eiropas sociālo partneru noslēgtajiem pamatnolīgumiem, šis pamatnolīgums ir direktīvas formā – tā ir Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un ETUC noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Šis pamatnolīgums bija pirmais, kas tika ieviests direktīvas formā. Tas nozīmē, ka par pamatnolīguma ieviešanu ir atbildīgas dalībvalstis, un sasniedzamais rezultāts ir jāpanāk, pārņemot direktīvas vispārējos principus, obligātās minimālās prasības un noteikumus nacionālajā likumdošanā, ņemot vērā stāvokli katrā dalībvalstī.

Lai gan direktīva ietver tikai minimālās prasības un katra dalībvalsts var savā likumdošanā iekļaut labvēlīgākus nosacījumus, Eiropas sociālie partneri uzskatīja, ka minimālo prasību noteikšana attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu un prombūtni no darba force majeure dēļ ir svarīgs līdzeklis, lai saskaņotu ģimenes dzīvi ar darbu un veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Sociālie partneri uzsvēra, ka, ieviešot elastīgu darba laika organizēšanu, tiks veicināta darba un ģimenes dzīves saskaņošana tādā veidā, kas būtu labāk piemērots sabiedrības mainīgajām vajadzībām. Tāpat elastīgāki darba nosacījumi ņemtu vērā gan uzņēmumu, gan darbinieku vajadzības.

Eiropas sociālie partneri ģimenes atbalsta politiku redz saistībā ar demogrāfiskajām izmaiņām, novecošanās sekām, paaudžu tuvināšanos un sieviešu līdzdalības veicināšanu darba tirgū. Attiecībā uz pēdējo, pamatnolīgums mudina vīriešus uzņemties vienādu ģimenes pienākumu daļu, piemēram, izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu.

Pamatnolīguma mērķis ir izvirzīt minimālās prasības, lai veicinātu vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošajiem vecākiem. Tas ir piemērojams visiem darba ņēmējiem.

Definīcija

Bērna kopšanas atvaļinājums ir individuālas tiesības, kas tiek piešķirtas darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz 3 mēnešus rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, kā to nosaka katra ES dalībvalsts, nepārsniedzot 8 gadus.

Tāpat pamatnolīgums attiecas uz prombūtni no darba force majeure dēļ sakarā ar ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījumos, kad ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne.

Pamatnolīgums neattiecas uz grūtniecības atvaļinājumu.

Noteikumi

Bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumi un sīki izstrādāti noteikumi tā piemērošana jānosaka dalībvalstu likumos vai koplīgumā, ievērojot pamatnolīgumā izvirzītās minimālās prasības. Dalībvalstis, darba devēji un darba ņēmēji var:

- izlemt, vai bērna kopšanas atvaļinājumu piešķirt, pamatojoties uz pilnu darba laiku vai nepilnu darba laiku, pa daļām vai summētā darba laika veidā,
- piešķirt tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu atkarībā no nostrādātā laika cenza un/ vai darba stāža cenza, kas nedrīkst pārsniegt 1 gadu,
- pielāgot bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un piemērošanas noteikumus adopcijas apstākļiem,
- noteikt termiņus paziņojumam, kas darbiniekam jāiesniedz darba devējam, izmantojot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, un kurā precizēts atvaļinājuma sākums un beigas,

- noteikt apstākļus, kādos darba devējam ir atļauts atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību, piemēram, ja darbam ir sezonas raksturs, ja paziņotajā termiņā nav iespējams atrast aizstājēju, ja ievērojama darbaspēka daļa vienlaikus pieprasa bērna kopšanas atvaļinājumu, vai, ja konkrētais amats ir stratēģiski nozīmīgs. Visas problēmas saistībā ar šā noteikuma piemērošanu risina saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi,
- papildus iepriekšējam apakšpunktam atļaut īpašus pasākumus, lai ievērotu mazo uzņēmumu darbības un organizatoriskās prasības.

Pamat nolīgums nosaka, ka dalībvalstīm, darba devējiem un darba ņēmējiem ir jāievieš pasākumi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret atlaišanu bērnu kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ.

Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, darbiniekam ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst viņu darba līgumam vai darba attiecībām.

Tiesības, ko darba ņēmējs iegūvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, piemēro šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai praksēs.

Visus jautājumus par sociālo nodrošinājumu saistībā ar šo nolīgumu izskata un izlemj dalībvalstis saskaņā ar to tiesībām, ņemot vērā tiesību nepārtrauktību uz sociālo nodrošinājumu saskaņā ar dažādajām sistēmām, jo īpaši veselības aprūpes sistēmām.

Lai veicinātu iespēju vienlīdzību un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, tiesībām uz bērna kopšanas atvaļinājumu principā būtu jābūt tālāk nenododamām. Tas nozīmē, ka bērnu kopšanas atvaļinājuma tiesības bērna māte nevar nodot tēvam, vai otrādi.

Papildus noteikumiem par bērna kopšanas atvaļinājumu, pamatnolīgums attiecas arī uz prombūtni no darba force majeure dēļ sakarā ar ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījumos, kad ir nepieciešama darbinieka tūlītēja klātbūtne. Pamatlīgums nosaka, ka dalībvalstīm, darba devējiem un darba ņēmējiem jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu šīs tiesības. Ir iespējama ierobežojumu noteikšana attiecībā uz atvaļinājuma ilgumu gadā vai attiecībā uz katru gadījumu.

Statistika

2003. gada dati liecina, ka 21 ES valstī, tai skaitā Latvijā, vidējais rādītājs, cik uzņēmumos darbinieki ņēmuši bērnu kopšanas atvaļinājumu pētījumā apskatīto pēdējo 3 mēnešu laikā bija 51%. Tātad, pusē uzņēmumu tobrīd bija darbinieki bērna kopšanas atvaļinājumā. Latvijā šis rādītājs 2003. gadā bija 59%, kamēr Spānijā – 25%, bet Zviedrijā – 89%.

Latvijas Universitātes pētījums liecina, ka 2002. gadā 37% jauno vecāku izmantojuši pilnu bērnu kopšanas atvaļinājumu – 3 gadus (1,5 gadi māmiņai un 1,5 gadi tētim). Tikmēr 11% bija izmantojuši bērnu kopšanas atvaļinājumu 1,5–2 gadu garumā, kamēr 23% – tikai viena gada vai līdz 1,5 gada garumā. Tajā pat laikā mazāk nekā 10% jauno vecāku bērnu kopšanas atvaļinājumā bija bijuši tikai 6–12 mēnešus, bet 5% – tikai pusgadu.

Citās valstīs

Tā kā direktīva nosaka tikai minimālās prasības, ES dalībvalstīs attiecībā uz bērnu kopšanas atvaļinājumiem ir atšķirīgi noteikumi. Piemēram, Lietuvā tas attiecas uz bērniem, kas nepārsniedz 3 gadu vecumu, Bulgārijā – 8 gadu vecumu, kamēr Ungārijā bērnu kopšanas atvaļinājumu vecāks var ņemt līdz bērna 12 gadu vecumam.

Dalībvalstīm ir ļoti atšķirīgi bērnu kopšanas atvaļinājumu ilgumi, sākot ar 8 nedēļām Slovērijā līdz 3 mēnešiem Īrijā un 3 gadiem Vācijā, Polijā un Spānijā. Francijā ir noteikums, ka darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja viņš bijis nodarbināts vismaz vienu gadu pirms bērna dzimšanas. Arī Beļģijā, Grieķijā, Īrijā, Luksemburgā un Lielbritānijā ir noteikums, ka darbiniekam pie konkrētā darba devēja ir jānostrādā vismaz 1 gads.

Ungārijā īpaši noteikumi attiecas uz adopcijas gadījumiem, bērniem ar īpašām vajadzībām, kā arī gadījumiem, kad ģimenē piedzimst dvīņi vai trīņi. Bet darba devējam nav tiesību atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu uz vēlāku laiku.

Čehijā abi vecāki var atrasties bērna kopšanas atvaļinājumā, bet tikai viens vecāks saņem vecāka pabalstu. Tāpat vecāki var rīkoties arī Ungārijā, kur viens no vecākiem var saņemt vecāku pabalstu, kamēr otram tas ir bezalgas atvaļinājums.

Gaidāmas izmaiņas

Eiropas sociālie partneri 2009. gada 18. jūnijā vienojās par jaunu Pamat nolīgumu par bērnu kopšanas atvaļinājumiem, lūdzot Eiropas Komisiju izstrādāt pamat nolīgumu direktīvas formā. Viens no galvenajiem grozījumiem jaunajā pamat nolīgumā ir fakts, ka minimālais bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums tiek palielināts no 3 uz 4 mēnešiem.

Latvijā

Noteikumi par bērna kopšanas atvaļinājumu ir atrodami Darba likuma 156.pantā, kas nosaka, ka:

- Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.

- Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu.
- Laiku, kuru darbinieks pavada bērna kopšanas atvaļinājumā, ieskaita kopējā darba stāžā.
- Darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Labklājības ministrijas Darba departamenta Darba attiecību un sociālā dialoga nodaļas vadītāja **Ineta Vjakse**: “Katrai valstij ir tiesības noteikt savā likumdošana kaut ko labāku nekā minimālo standartu, kas ir iekļauts direktīvā. Tāpēc jā, Latvijas gadījumā bērnu kopšanas atvaļinājumu noteikumi ir labāki – nevis trīs vai četri mēneši, bet gan 1,5 gads līdz bērna 8 gadu vecumam, un tas 1,5 gads ir gan mammai, gan tētim, tā kā var 1,5 gadu mājās būt mamma, un tad 1,5 gadu – tētis. Te, protams, jautājums ir par pabalstu, kas ir piesaistīts nevis vecākam, bet gan bērnam uz konkrētu vecumu konkrētā apjomā.”

AS „Laima” arodorganizācijas vadītāja **Valentīna Ozola**: “Koplīgums paredz, ka vecākiem tiek apmaksāts atvaļinājums 1. septembrī, lai vecāks var aiziet ar bērnu uz pirmo skolas dienu. Bērna piedzimšanas pabalsts, ja abi vecāki strādā uzņēmumā, ir minimālās algas apmērā. Ir pabalsts, kad ģimenē ir pirmklasnieks. Ir pabalsts skolas piederumiem visiem skolēniem (līdz 12. klasei). Koplīgums nosaka, ka šie pabalsti iespējami tad, ja uzņēmumam ir peļņa.”

Rīgas Piena kombināta arodorganizācijas priekšsēdētāja un Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodu biedrības priekšsēdētāja vietniece **Sarma Krēgere**: “Bērna kopšanas atvaļinājumi tiek piešķirti atbilstoši likumam, bet pie mums tētiem saistībā ar bērna piedzimšanu tiek piešķirtas nevis 10, bet 12 kalendārās dienas brīvas, izmaksājot vidējo izpeļņu par šīm dienām. Gadā aptuveni 30 vecāki

izmanto bērna kopšanas atvaļinājumus. Mūsu uzņēmumā nav atšķirības labumiem, vai nu uzņēmumā strādā viens vai abi vecāki. Vecākiem, kuru bērni ir 1.–4.klašu skolēni, mēs piešķiram brīvu 1. septembri, lai viņi ar bērniem var aiziet uz skolu. Vecākiem, kuriem ir bērns līdz 3 gadu vecumam, mēs mēnesī piešķiram vienu papildu brīvdienu. Bet, protams, ne visas iespējas vēlas izmantot visi darbinieki. Vēl viena pretimnākšana vecākiem ir tas, ka mēs cenšamies sakārtot atvaļinājumu grafiku tā, lai vecākiem ar bērniem atvaļinājumi iekrīt vasarā, kad arī bērniem ir brīvdienas no skolas un bērnu dārziem. Vēl viens instruments, kā mēs atbalstām vecākus, ir, sedzot 50% jeb maksimāli 30 LVL mēnesī no bērnu dārza izmaksām. Tas ir liels ieguvums, bet šis labums gan ir tikai arodbiedrības biedriem (aptuveni 50% kombinātā strādājošo).”

Pamatnolīgums par noteikta laika (terminētajiem) darba līgumiem

Arī šis pamatnolīgums ir direktīvas formā – tā ir Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un ETUC noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.

Darba devēji un darba ņēmēji atzīst, ka vispārējā darba attiecību forma ir uz nenoteiktu laiku slēgtie darba līgumi, kas sekmē iesaistīto darba ņēmēju dzīves kvalitāti, kā arī uzlabo darba izpildi. Tomēr noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem. Turklāt ES vairāk nekā puse no nodarbinātajiem uz noteiktu laiku ir sievietes, tāpēc pamatnolīgums var sekmēt vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem.

Pamatnolīgums izvirza vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām. Pamatnolīguma mērķis ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips. Tāpat tas rada kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas var rasties, ja darbinieks ilgstoši strādā pie viena darba devēja ar pārmantotiem (secīgiem) darba līgumiem uz noteiktu laiku.

Definīcija

Noteikta laika darba ņēmējs ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, kuru izbeigšanu nosaka objektīvi apstākļi, piemēram, noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās. Pamatnolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, izņemot tos, kurus darbam konkrētajā uzņēmumā iekārtojais pagaiddarbu birojs.

Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem, vai arī sociālie partneri var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:

- a) sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām,
- b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu.

Noteikumi

Pamatnolīgums nosaka, ka darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nedrīkst būt mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata. Vajadzības gadījumā, lai noteiktu tādus pat darba nosacījumus darbiniekam, kas pieņemts ar līgumu uz noteiktu laiku, var piemērot tā saukto "pro rata temporis" principu. Tas nozīmē, ka noteikta laika darbiniekam piemēro tos pašus darba nosacījumus kā salīdzināmajam pastāvīgajam darbiniekam, ņemot vērā noteikta laika darbinieka darba laika proporciju. Citiem vārdiem, piemēram, ja noteikta laika darbinieks strādā 20 darba stundas nedēļā, bet salīdzinošu darbu veicošs pastāvīgais darbinieks strādā 40 darba stundas nedēļā, noteikta laika darbiniekam pienākas tie paši darba nosacījumi kā pastāvīgajam darbiniekam, tikai 50% jeb vienas puses apmērā. Šis princips īpaši attiecas uz atvaļinājuma dienām un sociālo aizsardzību.

Arī darba stāža kritērijiem attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem jābūt vienādiem gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti.

Pamatnolīgums nosaka, ka, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstīm jānosaka:

- a) objektīvi iemesli, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu,
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu,
- c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

Dalībvalstis var arī noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi vai darba attiecības ir uzskatāmas par secīgām, un kad tomēr ir runa par darba līgumu vai attiecībām uz nenoteiktu laiku. Taču jebkurā gadījumā dalībvalstīm noteikti jāapspriežas ar darba devējiem un darba ņēmējiem, lai šīs normas noteiktu atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei, kā arī ņemot vērā konkrētu sektoru vai darba ņēmēju vajadzības.

Pamatnolīgums arī ietver pienākumu darba devējiem nodrošināt visus darbiniekus ar informāciju par uzņēmumā pieejamajām vakancēm, dodot noteikta laika darbiniekiem tādas pašas iespēju pieteikties uz pastāvīgiem amatiem kā citiem darbiniekiem. Noteikta laika darbinieki nedrīkst tikt diskriminēti arī attiecībā uz kvalifikācijas celšanas iespējām. Darba devējiem, ciktāl tas iespējams, ir jāveicina atbilstīgu mācību pieejamība noteikta laika darba ņēmējiem, lai celtu viņu prasmes, karjeras izaugsmi un profesionālo mobilitāti.

Dalībvalstīm pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem, ņemot vērā tiesību aktus, kolektīvos līgumus vai praksi, ir jāaprēķina sliekšnis, kuru sasniedzot uzņēmumā saskaņā ar valsts noteikumiem var dibināt darba ņēmēju pārstāvniecības iestādes, ņemot vērā arī noteikta laika darba ņēmējus.

Statistika

2004. gada statistika liecina, ka ES dalībvalstīs noteikta laika darba attiecības bija izplatītas, lai gan dažādās dalībvalstīs dažādos apjomos. Piemēram, ja Igaunijā 2004. gadā ar noteikta laika darba līgumiem bija nodarbināti 2,6% procenti darba spēka, tad Polijā šis skaitlis bija 22,7%. Turklāt Polijā ir vērojams būtisks pieaugums no 2000. gada, kad noteikta laika darba attiecības bija 5,8% darba spēka.

Latvijā 2004. gadā uz noteiktu laiku bija nodarbināti 7,3% darba spēka. Noteikta laika darba līgumi vairāk attiecas uz sievietēm (11,6%), kamēr 2004. gadā 9,5% nodarbināto vīriešu bija noteikta laika darbs. Taču pēdējo gadu laikā Latvijā novērojama Polijas situācijai pretēja tendence, proti, samazinās darbinieku skaits, kas strādā ar noteikta laika darba līgumiem. Pēc Centrālās statistikas pārvaldes datiem, 2008. gadā uz noteiktu laiku strādāja 33 tūkstoši jeb aptuveni 3% no Latvijas darba spēka. Visvairāk šī darba attiecību forma ir izplatīta būvniecībā, lauksaimniecībā, transportā un sakaros, vairum- un mazumtirdzniecībā, kā arī apstrādes rūpniecībā.

Citās valstīs

visām jaunajām ES dalībvalstīm šī direktīva bija jāpārņem savā nacionālajā likumdošanā pirms iestāšanās ES 2004. gada 1. maijā. Tā kā direktīva nosaka minimālos standartus, un katra valsts var pati nolemt, vai nepieciešami papildus noteikumi, dažādās valstīs ir atšķirīgi izņēmumi, uz ko noteikta darba laika līgumu direktīva neattiecas. Daudzviet tie ir ierēdņi, karavīri, policisti, ugunsdzēsēji, muitas darbinieki un citi valsts nodarbinātie, uz kuriem attiecas īpaši likumi. Taču Čehijā strādājošie pensionāri var noslēgt tikai terminētus darba līgumus, pretējā gadījumā – ja viņi noslēdz beztermiņa darba līgumu – viņiem nav tiesības saņemt pensiju. Bet Igaunijā īpaši noteikumi attiecas uz akadēmisko personālu – universitātes profesors var noslēgt beztermiņa darba līgumu tikai pēc 11 gadiem darba vienā un tajā pat institūcijā.

Darba attiecības, kas balstās uz terminētiem darba līgumiem, Čehijā var ilgt ne ilgāk kā 2 gadus, ja vien starplaikā nav bijis darba attiecību pārtraukums 6 mēnešu garumā. Ja tomēr darba attiecības ar terminētu darba līgumu turpinās arī pēc 2 gadiem, tad šis līgums automātiski tiek uzskatīts par beztermiņa darba līgumu. Lietuvā Darba kodekss nosaka, ka, ja terminēts darba līgums, līgumam noslēdzoties, tiek atjaunots mēneša laikā, tad darbiniekam ir tiesības pieprasīt, lai līgums tiek uzskatīts par beztermiņa, ja vien uz konkrēto gadījumu neattiecas kāds izņēmums. Arī Polijā pēc diviem secīgi noslēgtiem noteikta laika darba līgumiem darba attiecības kļūst beztermiņa, lai gan izņēmumi attiecas uz sezonāla darba strādniekiem, pagaidu strādniekiem un pārbaudes laiku. Igaunijā pie viena darba devēja darbinieks var strādāt ar atkārtotiem terminētiem darba līgumiem 10 gadu garumā, kas ir ilgākais laiks jauno ES dalībvalstu vidū.

Latvijā

Darba likums nosaka, ka parasti darba līgums tiek noslēgts uz nenoteiktu laiku, tomēr likuma 44.pants ietver septiņus gadījumus, kad var tik noslēgti darba līgumi uz noteiktu termiņu. Tie ir:

- sezonas rakstura darbs,
- darbs tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu, piemēram, kultūras, banku, finanšu un tirdzniecības, sporta un izglītības jomās vai, ja darbinieks ir diplomātisko pārstāvniecību tehniskais personāls,
- promesoša, piemēram, bērna kopšanas atvaļinājumā esoša darbinieka, vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošana, kā arī tāda darbinieka aizvietošanu, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks,
- gadījuma darbs, kas uzņēmumā parasti netiek veikts,

- noteikts pagaidu darbs, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu,
- neatliekams darbs, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā,
- bezdarbniekam paredzētu algotu pagaidu vai citu darbu saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbu, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu.

Noteikumi, kas attiecas uz šajās jomās nodarbinātajiem, definēti attiecīgos Ministru kabineta noteikumos.

Darba likums arī nosaka, ka:

- uz noteiktu laiku noslēgtā darba līgumā jānorāda darba līguma beigu termiņš vai arī apstākļi, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu. Ja tas darba līgumā netiek iekļauts, līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku,
- uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku,
- darba devējam jāinformē darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku.

Līdz ar 2006. gada grozījumiem Darba likumā, uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par 3 gadiem, iekļaujot termiņa pagarinājumus, nevis 2 gadi kā pirms tam. Par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 30 dienām pēc kārtas. Šī noteikuma izņēmumi attiecas uz gadījumiem, kad darbinieks aizvieto kādu promesošu pastāvīgo darbinieku, akadēmiķiem, padomju locekļiem.

Labklājības ministrijas Darba departamenta Darba attiecību un sociālā dialoga nodaļas vadītāja **Ineta Vjakse**: “Darba likumā ir paredzēts, ka uz noteikta laika darbinieku attiecas tādi paši noteikumi kā uz darbinieku ar beztermiņa līgumu. Cilvēkam ar terminētu darba līgumu nevajadzētu izjust īpašu diskomfortu, izņemot to, ka, protams, viņš saprot – pienāks darba līguma beigu datums un ar viņu var neturpināt darba attiecības. Psiholoģiskais komforts cilvēkam ir svarīgs. Maksimālais laiks ir trīs gadi, kad drīkst būt darba līgums ar noteiktu laiku. Taču Darba likums nosaka, ka, ja ar to pašu darbinieku tiek noslēgts darba līgums pēc 30 dienām darba attiecību pārtraukuma, tad tās ir jaunas darba attiecības. Tā kā tas nozīmē, ka darbinieks faktiski tiek atkal pieņemts uz noteiktu darba laiku, kas var ilgt līdz 3 gadiem.

Vienīgais no racionālajiem iemesliem, kāpēc darba devējam vieglāk ir noslēgt līgumu uz noteiktu termiņu, ir atlaišanas pabalsti – jo ilgākas darba attiecības, jo lielāks šis pabalsts ir jāmaksā. Vēl, ja darba devējs neplāno savu darbību vidējā vai ilgākā termiņā, tad, protams, viņam ir vieglāk dzīvot ar apziņu, ka pienāks konkrēts datums un darba attiecības beigsies pašas par sevi. Šajā gadījumā nav vajadzīgi nekādi brīdinājumi par darba attiecību pārtraukšanu. Bet, ja abas puses klusēdamas turpina darba attiecības arī pēc terminētā darba līguma beigām, tad tiek uzskatīts, ka darba līgums ir noslēgts uz nenoteiktu laiku.”

Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijas priekšsēdētājs **Aldis Misēvičs**: “Par laimi, mūsu jomā ir līgumi uz nenoteiktu laiku, un pēdējie, kas šo labumu sāk baudīt, ir Liepājas teātra aktieri. Jāatzīst, ka te mums negāja tik raiti ar ieviešanu kā citos teātros, lai gan pirms kādiem desmit gadiem tieši Liepājas teātrī sākām par šo tēmu runāt. Tāpat arī ir mūziķiem, kora māksliniekiem, solistiem un baletdejotajiem operā – visiem ir darba līgumi uz nenoteiktu laiku. Šajā ziņā mēs varam būt lepnī.

Darba līgums uz noteiktu laiku mūsu jomas darbiniekiem ir būtisks, jo krājas gadi izdienas pensijas saņemšanai. Ja tev nav šāds līgums, kur katra dienas summējas no gada uz gadu, tad ir vajadzīgs ilgāks laiks, lai sakrātu izdienas pensiju, jo tiek ņemts vērā tikai tas laiks, kad darbiniekam ir darba attiecības – ja tas ir līgums uz noteiktu laiku, piemēram,

9 mēnešiem, un ir pārtraukumi starp sezonām, kad netiek strādāts, tad tas prasa ilgāku laiku. Tas ir svarīgi, jo var gadīties, ka kaut kādu apstākļu dēļ tu vairs nevari kāpt uz skatuves, un tad vari izmantot iespēju doties izdienas pensijā.

Mums ir īpašs „Valsts un pašvaldību profesionālo orķestru, koru, koncertorganizāciju, teātru un cirka mākslinieku izdienas pensiju likums”, kas nosaka tiesības saņemt izdienas pensiju pēc tam, kad cilvēks ir nostrādājis savā amatā noteiktu laiku. Piemēram, baleta mākslinieks 18 gadus intensīvi nodejojis, tagad ieguvis veselības problēmas, kas liedz viņam turpināt aktīvu radošo darbību, var doties izdienas pensijā, kuras apjoms būs 55% no personas pēdējo trīs gadu mēneša vidējās darba samaksas. Viņš līdz vecuma pensijas sasniegšanai var iet strādāt par baleta pedagogu vai darīt ko citu, izņemot dejojot uz skatuves.

Darba līgums uz noteiktu laiku nedod darbiniekiem tik labas sociālās garantijas kā tad, ja ir līgums uz nenoteiktu laiku, jo ir šie pārtraukumi starp darba līgumiem un nav garantijas, ka darbinieks tiks nodarbināts arī nākošajā sezonā. Tas rada papildu stresu un neziņu par savu nākotni, mākslinieks nevar sevi pilnībā ziedot radošajam procesam, jo fonā vienmēr ir šī neziņa, kas būs nākošgad? Vēl viens piemērs tam, ka labākais darba attiecību veids ir līgums uz nenoteiktu laiku: ja aktieris vēlējās saņemt no bankas aizdevumu dzīvokļa iegādei, bankas kredītu neizsniedza, jo nebija pārliecinātas, ka šim klientam būs garantēti ienākumi visu laiku, jo līgums bija tikai uz konkrēto sezonu.”

Pamatnolīgums par nepilna laika darbu

Pamatnolīgums par nepilna laika darbu arī ir pieņemts direktīvas formā. Tā ir Padomes Direktīva 97/81/EK, kas pieņemta 1997. gada 15. decembrī. Tas nozīmē, ka tiek atzīta situāciju dažādība ES dalībvalstīs, jo pamatnolīgums izvirza tikai vispārējos principus un obligātās prasības, ļaujot pašām valstīm noteikt papildu noteikumus vai augstākas prasības.

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka nepilna laika darbs var būt īpaši pievilcīga darba forma tiem, kas gatavojas iet pensijā, vēlas savienot profesionālo un ģimenes dzīvi, kā arī izmantot izglītības iespējas.

Pamatnolīguma mērķis ir:

- nodrošināt, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte,
- sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības.

Pamatnolīgums attiecas uz nepilna darba laika darītājiem, bet katra dalībvalsts var objektīvu iemeslu dēļ pilnīgi vai daļēji izslēgt no šiem noteikumiem tādus nepilna darba laika darītājus, kuru darbam ir gadījuma raksturs.

Definīcija

Nepilna darba laika darba ņēmējs ir darbinieks, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku. Citiem vārdiem, nepilna laika strādnieks ir tas, kurš nestrādā uz pilnu slodzi vai 8 stundas dienā, vai 40 stundas nedēļā.

Noteikumi

Pamatnolīgums ietver diskriminācijas aizliegumu, nosakot, ka noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darbiniekiem, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna laika darbiniekiem tikai tāpēc, ka nepilna laika darbinieks nestrādā pilnu laiku. Izņēmumi ir iespējami tikai gadījumos, kad atšķirīgiem noteikumiem ir objektīvs pamats. Taču tādos gadījumos dalībvalstīm ir jāapspriežas ar darba devējiem un darba ņēmējiem un jānosaka, ka īpaši nodarbinātības nosacījumi ir piemērojami, ievērojot darba stāžu, nostrādāto laiku vai samaksas nosacījumus. Turklāt uz nepilna darba laika darbiniekiem attiecināmos īpašos nodarbinātības nosacījumus ir regulāri jāpārskata, lai nepieļautu diskrimināciju.

Vajadzības gadījumā ir jāpiemēro tā sauktais “pro rata temporis” princips, proti, ka nepilna laika darbiniekam piemēro tos pašus darba nosacījumus kā salīdzināmajam pilna laika darbiniekam, ņemot vērā nepilna laika darbinieka darba laika proporciju. Citiem vārdiem, piemēram, ja nepilna laika darbinieks strādā 20 darba stundas nedēļā, bet salīdzinošu darbu veicošs pastāvīgais darbinieks strādā 40 darba stundas nedēļā, noteikta laika darbiniekam pienākas tādi paši darba nosacījumi kā pastāvīgajam darbiniekam, tikai 50% jeb vienas puses apmērā.

Pamatnolīgums iekļauj arī pienākumu dalībvalstīm, apspriežoties ar darba devējiem un darba ņēmējiem, saskaņā ar valsts likumdošanu vai praksi, apzināt un novērst juridiskos vai administratīvos šķēršļus, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas. Savukārt darba devējiem un darba ņēmējiem ir pienākums novērst šķēršļus nepilna darba laika izmantošanai koplīgumos paredzētajā kārtībā.

Būtiska ir pamatlīguma klauzula, ka darba ņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi pati par sevi nevar būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai. Tajā pat laikā šis noteikums neattiecas uz darba attiecību izbeigšanu tādos gadījumos, kas ir pieļauti likumdošanā vai koplīgumos. Tas nozīmē, ka, piemēram, darba attiecības var tikt izbeigtas gadījumos, kad darba devējs uzteikumu pamato ar darbinieku skaita samazināšanu.

Pamatnolīgums aicina darba devējus apsvērt darbinieku lūgumus pārcelt viņus no pilna laika uz nepilna laika darbu, ja tāds uzņēmumā kļūst pieejams. Tas pats attiecas arī uz darbinieku lūgumiem tikt pārceltiem no nepilna uz pilna laika darbu, ja tāds uzņēmumā kļūst pieejams. Lai to veicinātu, darba devējam ir jānodrošina darbiniekus ar savlaicīgu informāciju par jaunām nodarbinātības iespējām, kā arī jānodrošina darba ņēmēju pārstāvjus ar informāciju par nepilna laika darbu uzņēmumā.

Tāpat darba devējiem ir jādomā par pasākumiem, kas sekmētu nepilna darba laika pieejamību visos uzņēmuma līmeņos, tai skaitā kvalificētos amatos un vadības līmenī. Vajadzības gadījumā darba devējs var īstenot pasākumus, lai uzlabotu karjeras iespējas un profesionālo mobilitāti nepilna laika darbiniekiem.

Statistika

2006. gadā Eiropas Savienībā 4,7% vīriešu aktīvākajā darba vecumā – vecumā no 25–49 gadiem – strādāja nepilna laika darbu, kamēr 2000. gadā šis skaitlis bija 3,9%. Tajā pat laikā šajā pat vecuma grupā nepilna laika darbu strādāja 29,4% sieviešu (2000. gadā 27,6%). Fakts, ka nepilna laika nodarbinātība ES palielinās izskaidrojams ar to, ka daudzviet sievietes vairāk iekļāvušās darba tirgū, un uzņemas nepilna laika darbu, lai savienotu darba un ģimenes dzīvi. Ar to izskaidrojama arī milzīgā atšķirība starp nepilna laika darba izplatību vīriešu un sieviešu vidū – sievietes vairāk rūpējas par bērniem vai aprūpējamiem radniekiem un līdz ar to nevar strādāt pilna laika darbu. Eurostat dati liecina, ka 2006. gadā 43% nepilna darba laika darbinieki – vīrieši atzinuši, ka viņi nav varējuši atrast pilna laika darbu, 16% mācījās, kamēr vēl 8% rūpējās par bērniem vai slimojošiem radniekiem, vai arī pašu veselība neļāva strādāt pilnu slodzi. Tikmēr iemesli, kāpēc sievietes strādā nepilna laika darbu, bija rūpēšanās par bērniem vai radniekiem (42% aptaujāto nepilna laika darbinieču), nespēja atrast pilna laika darbu (21%), kā arī citi personiski vai ģimenes iemesli (19%).

Skatoties uz statistiku par ES dalībvalstīm, 2006. gadā Nīderlandē 12,5% vīrieši aktīvākajā darba vecumā strādāja nepilna laika darbā, kamēr Vācijā un Rumānijā šis skaitlis bija 7,3%. Tikmēr Čehijā un Slovākijā šis skaitlis ir zem 1%.

Statistika par šī paša vecuma grupas sievietēm rāda, ka Nīderlandē 2006. gadā nepilna laika darbu strādāja 71,5% sieviešu. Vācijā, Austrijā un Beļģijā nepilna laika darbu strādāja aptuveni puse nodarbināto sieviešu (rādītāji starp 40–50%), tikmēr vairākumā jauno ES dalībvalstu šis skaitlis ir zem 10%.

Latvijā nepilna laika darba darbinieki 2006. gadā bija aptuveni 2% vīriešu un aptuveni 10% sieviešu. Salīdzinot ar 2000. gada datiem, dramatiski samazinājusies vīriešu nodarbinātība nepilna laika darbā (8%), kamēr sieviešu nodarbinātības rādītāji dubultojušies (5%).

Citās valstīs

Vairumā ES dalībvalstu likumdošanā nav atšķirību starp pilna laika un nepilna laika darbiniekiem, kad runa ir par darba attiecību definīcijām. Tāpēc vairumā dalībvalstu nepilna laika darbinieki, ar dažiem izņēmumiem, ir tādas pašas tiesības kā darbiniekiem, kas nodarbināti uz pilnu darba laiku.

Izņēmumi pastāv sabiedriskajā sektorā, piemēram, Čehijā īpaša likumdošana attiecas uz ugunsdzēsējiem, karavīriem, policistiem un muitas darbiniekiem, jo uz šiem darbiniekiem neattiecas Darba likums. Arī Igaunijā ir izceltas 13 dažādu profesiju kategorijas kā izņēmumu gadījumi, piemēram, valsts amatpersonas, pašvaldību darbinieki un citi, uz kuriem attiecas sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju likumdošana. Uz šiem darbiniekiem attiecas īpašas nodarbinātības normas vai pavēles, un tāpēc ar viņiem netiek noslēgti darba līgumi. Turklāt noteikumi par nepilna laika darbu Slovēnijā neattiecas arī uz personām, kas ieceltas amatos ar politisku lēmumu. Bet Ungārijā nepilna laika darba noteikumi neattiecas uz pagaidu darbiniekiem.

Attiecībā uz atšķirīgiem noteikumiem, kas piemērojami nepilna laika darbiniekiem, Čehijas likumdošana paredz īsāku darba uzteikuma laiku, proti, nepilna laika darbiniekiem tās ir tikai 15 dienas, turklāt uzteikums nav jāpamato. Līdzīgi noteikumi ir arī Slovēnijā, kur nepilna laika darbiniekus, kas strādā mazāk nekā 20 stundas nedēļā, darba devējs var brīdināt par darba attiecību izbeigšanu 15 dienas pirms līguma beigām, kamēr pilna laika nodarbinātajiem tie ir 2 mēneši. Šie ir izņēmumi vispārējam diskriminācijas aizliegumam pret nepilna laika darbiniekiem.

Ja dažās dalībvalstīs likumdošana vien nosaka, ka visiem strādājošajiem ir vienādas tiesības, tad dažās valstīs darba likumi paskaidro, ko šīs vienādās tiesības nozīmē. Piemēram, Lietuvā likums ietver tiesības uz paaugstinājumu, kvalifikācijas celšanu un citas darba tiesības. Tāpat pret nepilna darba laika darbiniekiem nedrīkst attiecināt atšķirīgus atvaļinājuma un darba laika aprēķina principus. Savukārt Ungārijā likumdošana aizliedz nepilna laika darbinieku tiešu un netiešu diskrimināciju, segregāciju un viktimizāciju, īpaši attiecībā uz nodarbinātības iespējām, apmācību, darba apstākļiem, atalgojumu, dalību darba ņēmēju organizācijās un paaugstinājuma iespējām.

Daļā jauno dalībvalstu likumdošanā ir iekļauts aizliegums atlaist darbinieku, balstoties uz viņa nevēlēšanos mainīt darba laiku no pilna uz nepilnu, vai otrādi. Kiprā, Lietuvā, Slovēnijā, Slovēnijā, tāpat kā Latvijā, atteikšanās parakstīt darba līguma grozījumus, nevar būt par iemeslu darbinieka atlaišanai.

Latvijā

Darba likuma 134.pants iekļauj noteikumus par nepilna darba laiku. Tas nosaka, ka nepilns darba laiks ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku – 8 vai attiecīgi 40 stundas – par ko darba līgumā ir jāvienojas darba devējam un darba ņēmējam. Likums aizliedz nepilna laika darbinieku diskrimināciju, nosakot, ka uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku. Tomēr tas neattiecas uz

samaksu par virsstundām, kas – pēc Augstākās tiesas sprieduma – ir attiecināma tikai uz virsstundām virs pilna darba laika.

Darba likums arī uzdod darba devējam par pienākumu nepilna laika darbā, pēc darbinieka prasības, iekārtot:

- grūtnieci,
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam vai, ja sieviete baro bērnu ar krūti – visā barošanas laikā,
- darbinieku, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.

Kā jau minēts iepriekš, likums aizliedz izmantot darbinieka atteikšanos pāriet no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi par pamatu atlaišanai vai citu darbinieka tiesību ierobežošanai. Taču šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Tas nozīmē, ka Latvijā darbinieku, kas nepiekrīt pāriet no pilna uz nepilna darba laiku, var atlaist, pamatojot to, piemēram, ar darbinieku skaita samazināšanu uzņēmumā.

Darba likumā ir iekļauts pamatnolīguma princips, ka darba devējam pēc darbinieka pieprasījuma ir jāpārceļ viņu no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi, ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja. Tāpat likumā ir iekļauts darba devēja pienākums informēt darbinieku pārstāvjus par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāja **Maira Muceniece**: “Nepilna laika darbs no 2009. gada janvāra ir viens no populārākajiem darba laika organizācijas veidiem mazumtirdzniecības nozarē. Ja agrāk nepilna laika darbs bija vairāk izteikts pēc paša darbinieka vēlēšanās – vai nu tā bija jaunā māmiņa vai students vai pensionārs, kurš vēlējās strādāt nepilnu laiku – tad šogad (2009. gadā – Aut.)

uz nepilna laika darbu pāriet aicināja darba devējs, jo dramatiski kritis apgrozījums veikalos. Tas nozīmē, ka darba devējs aicināja darbinieku piekrist izmaiņām darba līgumā, samazinot darba slodzi no pilnas uz nepilnu slodzi gandrīz vai piespiedu kārtā. Izvēle bija – vai nu atlaist kādu darbinieku, vai arī samazināt darba laiku visiem strādājošajiem. Darba devējs nevar vienkārši pateikt – būs mazāk darba stundas. Ir jāvienojas par grozījumiem darba līgumā vismaz mēnesi pirms tie stājas spēkā.

Arodbiedrību neapmierina, ka daži darba devēji ir iekļāvuši krasu slodzes samazinājumu. Piemēram, ja pārdevējs vidēji strādā 167 stundas mēnesī, bet darba devējs darba līgumā samazinātajai slodzei paredz ne mazāk kā 60 stundas mēnesī, tas, protams, būtiski pasliktina šī darbinieka stāvokli. Nepilna laika darbs nozīmē, ka visur tiek ieviestas stundas tarifu likmes. Protams, tā ir zemāka alga, taču ir arī vēl viens aspekts – nav skaidrības par konkrēto stundu skaitu, ko katrā mēnesī “ļaus nostrādāt”, jo līgumā neraksta konkrētas stundas. Ja darba līgumā noteikts minimālais darba stundu skaits, tad vajadzētu noteikt arī maksimālo stundu skaitu. Tas nepieciešams tāpēc, ka konkrētais cilvēks varbūt meklētu papildus darbu, lai palielinātu ienākumus. Nezinot maksimālo slodzi pirmajā darba vietā, viņš arī nezinās, vai varēs strādāt otro darbu, jo nevarēs plānot savu laiku.

Nepilna laika darbinieks nedrīkst tikt diskriminēts. Uz viņiem attiecas tādi paši noteikumi kā uz pilna laika darbiniekiem. Ja darba devējs apmaksā veselības polisi, tad visiem. Tāpat ir vienādas tiesības uz sociālajām garantijām, pabalstiem. Arī nepilna laika darbiniekam atvaļinājums ir 4 nedēļas, bet, protams, atvaļinājuma nauda būs mazāka, jo to ietekmē nostrādātais laiks. Mēs arī rūpīgi sekojam līdzi darba grafikiem, lai – gadījumos, kur ir šīs būtiskās darba laika izmaiņas, samazinājumi skar visus darbiniekus aptuveni vienādā apmērā. Nedrīkst būt tā, ka viens darbinieks pāriet uz 120 stundām, kamēr otrs – tikai uz piemērā minēto minimālo 60 stundu slodzi.

Arodbiedrība arī rūpīgi sekos līdzi, lai nepilna laika darbs tiek nomainīts uz pilna laika darbu tiklīdz situācija uzlabosies – tas nebūs šogad, bet varbūt nākamgad.

Sakaru darbinieku arodbiedrības juriste **Irēna Kalniņa**: “Ja mēs raugāties uz Latvijas Pastu, tiek samazinātas slodzes saistībā ar sūtījumu, preses abonēšanas kritumu. Taču pozitīvi ir tas, ka cilvēki var savietot dažādas uzdevumu slodzes, lai tiktu pie lielāka noslogojuma. Piemēram, darbinieks izpilda pasta operatora darbu, un pēc tam var veikt citus uzdevumus, sakārtot telpas vai šķīrot sūtījumus. Tas nozīmē grozījumus darba līgumā, saistībā ar to, ka pamatdarba slodze tiek samazināta, un tiek piemeklēti papildu uzdevumi, lai nodrošinātu vairāk darbu. Diemžēl ne visos gadījumos to izdodas izdarīt, bet vairumā gadījumu izdodas.

Lai pieņemtu taisnīgāko lēmumu, ir vajadzīgs kopīgs lēmums – vai samazinām slodzi, kas nozīmē atalgojuma samazinājumu, vai darbinieki tiek lūgti paņemt bezalgas atvaļinājuma dienas, taču to nevar piespiest – pats darbinieks nolemj, iesniedzot iesniegumu, vai viņš vēlas palīdzēt uzņēmumam vai nē. Tāpat arī darba līguma grozījumiem ir vajadzīga darbinieka piekrišana. Arodbiedrības biedriem ir tāda priekšrocība, ka darba devējam ir jāprasa arodbiedrības atļauja atlaišanai. Tādos gadījumos mēs skatāmies uz konkrētajiem apstākļiem – vai tā nav sava veida izrēķināšanās pret darbinieku, jo, ja līguma grozījumi tiešām bija nepieņemami, tad tās ir darbinieka tiesības tos neparakstīt. Bet, ja tās ir darbinieka kaprīzes, tad arodbiedrībai ir grūti viņu aizstāvēt.

Latvijas Pastā darba līgumu grozījumi, kad tiek samazināta slodze, ir noteikti ar termiņu, bet parasti diemžēl tie ir bez termiņa. Te ļoti nozīmīga ir paša darbinieka rīcība, jo ir jānāk pie arodbiedrības pirms līguma parakstīšanas. Ja viņš atnāk ar jau parakstītu papīru un vaicā, ko es parakstīju, tad viss jau ir noticis un tādā situācijā ir grūti palīdzēt.

Darba likums nosaka, ka uz nepilna laika darbiniekiem attiecas tie paši noteikumi kā uz pilna laika darbiniekiem. Bet ar to ir problēmas. Piemēram, ja koplīgums paredz 3 papildu atvaļinājuma dienas darbiniekiem par kaitīgu darbu, to dod tikai tiem, kas ir pilna darba laiku – kaitīga darba gadījumā tās ir 35 stundas nedēļā. Savukārt tiem darbiniekiem, kas strādā 30 stundas, papildu atvaļinājuma dienas netiek dotas, pamatojot, ka acis netiek piepūlētas tik daudz kā pilna laika darbiniekiem, līdz ar

to papildu atvaļinājums nepienākas. Tas ir pretrunā ar pamatnolīguma principiem un Darba likumu, kas ietver vienādības klauzulu. Šajā jautājumā darba devējiem un darba ņēmējiem ir kardināli atšķirīgi uzskati, un mēs strādājam, lai panāktu kompromisu, lai nepilna laika darbiniekiem praksē piešķirtu tos pašus labumus kā pilna laika darbiniekiem, proporcionāli tam darba laikam, ko nepilna laika darbinieks nostrādā.”

LDDK ģenerāldirektore vietniece **Liene Vancāne**: „No valstiskā viedokļa un darba devēja viedokļa – ar cerību, ka pēc tam būs labāk – protams, ir labāk, ka darbinieki piekrīt strādāt nepilnu darba laiku, lai darbinieki nekļūst par bezdarbniekiem un viņiem nav jāmaksā bezdarbnieka pabalsti. Taču no katra darbinieka viedokļa tas ir neizdevīgi, jo darba samaksa samazinās. Protams, ja tā ir vienīgā izvēle – vai nu samazināts darba apjoms vai bezdarbs – tad nepilns darba laiks ir pareizs risinājums.”

Darbību ietvars dzimumu līdztiesības nodrošināšanai

Darbību ietvars tika parakstīts 2005. gada 22. martā. Šis darbību ietvars ir uz rīcību orientēts instruments, kas pamatojas uz praktisku gadījumu izpēti, un kalpo kā līdzeklis sociālajiem partneriem kopīgu prioritāšu noteikšanai minētajā jomā.

Līdztiesība starp sievietēm un vīriešiem ir bijis viens no ES pamatprincipiem. Kopš 1970. gadiem ir izstrādāta likumdošana par vienlīdzīgu attieksmi, kurai ir bijusi izšķiroša loma līdztiesīgākas sieviešu un vīriešu dalības sekmēšanā Eiropas ekonomikā un sabiedrībā. Tomēr joprojām pastāv dzimumu nelīdztiesība, jo tās cēloņi darba tirgū ir kompleksi un cieši saistīti.

Sociālie partneri uzsver, ka dzimumu lomas un stereotipi ir būtiski ietekmējuši esošo darba sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm kā ģimenē, tā darba vietā un sabiedrībā kopumā, izveidojot un reproducējot plaisas starp dzimumiem. Tāpēc nepieciešama integrēta pieeja dzimumu līdztiesības sekmēšanai, īpaši darbības, kas vērstas pret segregāciju darba tirgos. Tāpat nepieciešams mazināt barjeras, kas traucē labāk savienot darba un ģimenes dzīvi kā vīriešiem, tā sievietēm.

Sociālie partneri arī atgādina, ka sieviešu līdzdalības veicināšana darba tirgū ir būtiska Lisabonas stratēģijas sastāvdaļa, lai ES kļūtu par viskonkurētspējīgāko, uz zināšanām balstīto sabiedrību pasaulē. Lisabonas stratēģijā par vienu no mērķiem ir noteikts, ka sieviešu nodarbinātības rādītājam ES 2010. gadā būtu jābūt 70%. Tāpat ES valstis ir apņēmušās līdz 2010. gadam vismaz 90% bērnu vecumā no 3 gadiem līdz skolas vecumam, kā arī vismaz 33% bērnu vecumā līdz 3 gadiem, vajadzētu būt nodrošinātiem ar bērnu dārziem, kas veicinātu ģimenes un darba dzīves savienošānu. Bez tam ES valstis apņēmas panākt būtisku plaisas samazināšanos dažādu dzimumu darba samaksā.

Noteikumi

Darbību ietvars ietver 4 prioritātes:

- pievēršanās dzimumu lomām,
- sieviešu līdzdalības lēmumu pieņemšanā veicināšana,
- darba un sadzīves līdzsvara atbalstīšana,
- dažādu dzimumu darba apmaksas atšķirību novēršana.

Pievēršanās dzimumu lomām

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka cīņā ar dzimumu stereotipiem darba tirgū galvenie ir šādi elementi:

- Atbalstīt tādas izglītības iegūšanu skolās un universitātēs, kā arī sniegtot tādus karjeras padomus studentiem un jau nodarbinātām personām, kas nav tendencioza attiecībā uz dzimumiem. Piemēram, iedrošināt skolēnus, studentus un vecākus apsvērt visas pieejamās karjeras iespējas, organizēt atvērtās dienas dažādos uzņēmumos, tai skaitā tur, kur dominē sievietes vai vīrieši, parādot, ka iepriekš iesakņojušās idejas par „sieviešu vai vīriešu darbiem” praksē neattaisnojas.
- Atbalstīt meiteņu un jaunu sieviešu iesaistīšanos tehniskajās un zinātniskajās profesijās, piemēram, nosakot mērķus, kas būtu jāsasniedz šajās profesijās vai nosūtot uz skolām šajās jomās jau šobrīd strādājošo sieviešu „sūtņus”, lai palielinātu skolēnu zināšanas par iespējām.
- Atbalstīt sieviešu un vīriešu pieņemšanu un nodarbināšanu tādos sektoros vai profesijās vai līmenī, kur viņi nav pietiekami pārstāvēti. Piemēram, formulējot darbu nosaukumu vai piedāvājumu tā, lai par to ieinteresētos arī sievietes, vai piemērojot darba vietas tādā veidā, lai darba vietā būtu lielāks dzimumu līdzsvars.
- Palielināt uzņēmumu vidējā līmeņa vadītāju informētību par visu darbinieku vienlīdzīgu iespēju veicināšanu visās nodarbinātības attiecībās. Piemēram, vadītāju apmācība par dažādības politikas ieviešanu vai labas

informācijas plūsmas nodrošināšana par personāla sūdzībām, kas saistīta ar vienlīdzīgu iespēju jautājumiem.

- Veicināt uzņēmējdarbības kā karjeras iespējas gan sievietēm, gan vīriešiem sektoru vai valsts līmenī, piemēram, potenciālo sieviešu biznesa sākēju vai augstākā līmeņa vadītāju identificēšana un apmācība.
- Atbalstīt kompetenču attīstību, lai sievietes un vīrieši var attīstīt karjeru, pievēršoties arī agrākās izglītības sistēmas struktūras radītajiem trūkumiem. Īpašs atbalsts ir nepieciešams mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, piemēram, veicinot mazkvalificētu darbinieku vai nestandarta nodarbinātības darbinieku dalību turpmākās izglītības vai apmācības pasākumos.

Sieviešu līdzdalības lēmumu pieņemšanā veicināšana

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka, lai veicinātu sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, galvenie ir šādi elementi:

- Atbalstīt tādu pieņemšanu darbā, kuras pamatā ir kompetence un neitrāla attieksme pret dzimumiem, piemēram, nodrošināt caurskatāmību un pret dzimumiem neitrālu kritēriju izvirzīšanu pieņemšanai darbā, kā arī pārbaudīt, vai sieviešu pieņemšana darbā ir proporcionāla sieviešu darba pieteikumu skaitam.
- Paturēt sievietes darbā uzņēmumos, lai izvairītos no kompetenču zudumiem, piemēram, veicot pārrunas ar darbiniekiem par viņu karjeras izveides plāniem, kā arī nepieciešamo darba un ģimenes dzīves līdzsvaru un tā nodrošināšanas iespējām uzņēmumā. Tāpat uzņēmums var veikt intervijas ar sievietēm, kuras aiziet no darba uzņēmumā, lai saprastu viņu rīcības iemeslus un uzlabotu uzņēmuma cilvēkresursu politiku, kā arī veikt aptaujas par darbinieku apmierinātību.
- Mudināt sievietes un vīriešus attīstīt karjeru, piemēram, izvirzot mērķus sieviešu atbalstīšanai vadošos amatos proporcionāli sieviešu skaitam atbilstošā profesionālā līmenī, vai mudinot darbiniekus mainīt darba intensitāti, kad darbinieks uzņemas ģimenes pienākumus lielākā vai mazākā apjomā.

- Veicināt sieviešu uzņēmējdarbību kā papildu veidu viņu īpatsvara pieaugumam lēmumu pieņemšanas jomā un sieviešu iekļaušanos darba tirgū, piemēram, izstrādājot reģionālas programmas sievietēm, kuras vēlas sākt savu biznesu.
- Atbalstīt sieviešu lomu visu līmeņu sociālajā dialogā kā no darba devēju, tā darba ņēmēju puses, īpaši kolektīvo līgumu izstrādāšanas komitejās un apvienībās.

Darba un ģimenes dzīves līdzsvara atbalstīšana

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka darba un ģimenes dzīves līdzsvara atbalstīšanā galvenie ir šādi elementi:

- Izveidot elastīgu darba sistēmu, kuru pēc brīvprātības principiem var izmantot kā sievietes, tā vīrieši, iekļaujot atvaļinājumu izkārtošanu tādā veidā, ka tas netraucē ilgtermiņa dalībai un vietai darba tirgū. Piemēram, atbalstīt nepilna laika darbu vai neregulētu darba laika izmantošanu vai strādāšanu no mājām.
- Atbalstīt līdzsvarotākas iespējas savienot darba un ģimenes dzīvi gan sievietēm, gan vīriešiem, piemēram, uzņēmumā izvirzīt shēmas, kā atbalstīt elastīgas darba iespējas profesijās, kurās galvenokārt strādā vīrieši, vai informēt visus darbiniekus par to, kā bērnu kopšanas atvaļinājumus iespējams dalīt vienlīdzīgāk.
- Valsts iestādēm palielināt kvalitatīvu, sasniedzamu un reālu bērnu aprūpes iestāžu pieejamību, kā arī meklēt inovatīvus veidus, kā nodrošināt aprūpes pakalpojumus. Piemēram, sponsorēt bērnu aprūpes centrus vai nodrošināt pabalstus vecākiem, sedzot bērnu aprūpes iestādes izmaksas.

Dažādu dzimumu darba apmaksas atšķirību novēršana

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka dažādu dzimumu darba apmaksas atšķirību novēršanā galvenie ir šādi elementi:

- Informēt par esošo likumdošanu, kas saistīta ar vienlīdzīgu apmaksu un sniegt norādījumus par to, kā palīdzēt novērst dzimumu apmaksas

atšķirības dažādos līmeņos, piemēram, izstrādājot praktisku ceļvedi par likumā ietvertajiem pienākumiem un to ievērošanu.

- Izstrādāt skaidru un atjaunotu statistiku sektora vai valsts līmenī, lai sociālie partneri varētu analizēt un saprast apmaksas starpības kompleksos iemeslus.
- Nodrošināt tādu apmaksas sistēmu, kas iekļauj darba novērtēšanas shēmas, ir caurspīdīga un neitrāla attiecībā pret dzimumiem, piemēram, pārskatot darbu aprakstu un apmaksas kritērijus, lai pārbaudītu, vai tajos nav diskriminējošu elementu, vai izmantojot esošos tiešsaistes instrumentus, lai sniegtu informāciju par darba samaksas izveidošanu un ļautu atsevišķām personām salīdzināt savu algu ar citu darbinieku algām.

Statistika

2009. gada Eiropas Komisijas ziņojums par vīriešu un sievietes līdztiesību iekļauj šādu statistiku:

- Sievietes nodarbinātības līmenis ES desmit gadu laikā, salīdzinot 1997. gada un 2007. gada datus, pieaudzis no 51,1% uz 58,3%, tomēr dalībvalstu starpā ir būtiskas atšķirības (no 36,9 % līdz 73,2 %).
- Sievietes un vīriešu nodarbinātības vidējā līmeņa starpība sarūk – tā ir samazinājusies no 17,1% 2000. gadā līdz 14,2% 2007. gadā. Tomēr, salīdzinot tādu sievietes un vīriešu nodarbinātības līmeni, kam ir bērni vecumā līdz 12 gadiem, šī starpība ir gandrīz dubultojusies. Tas nozīmē, ka sievietes joprojām vairāk uzņemas ģimenes aprūpes pienākumus.
- Sievietes daudz vairāk nekā vīrieši strādā nepilnas slodzes darbu – 2007. gadā šis rādītājs bija 31,2 %, kas ir četras reizes augstāks nekā vīriešiem.
- Sievietes ir panākušas progresu arī izglītības jomā – ES 2006. gadā 58,9% no augstākās izglītības iestāžu beidzējiem bija sievietes (2004. gadā 56,7%). Taču dzimumu atšķirības joprojām ir atsevišķās studiju nozarēs,

īpaši inženierzinātnēs (18% sieviešu) un datorzinātnēs (20%), turpretim sievietes vairāk studē uzņēmējdarbību, vadību un tiesību zinības (60% šajās jomās studējošo bija sievietes).

- Joprojām pastāv atšķirības darba samaksā atkarībā no dzimuma – vidēji ES vīrieši saņem par 17% vairāk nekā sievietes. Tas izskaidrojams daļēji ar to, ka sievietes biežāk strādā mazāk apmaksātos darbos un amatos. Tāpat sievietes biežāk strādā nepilna laika darbu vai pat pārtrauc karjeru, jo viņas rūpējas par bērniem un ģimeni.
- Neraugoties uz to, ka arvien vairāk sieviešu kļūst par augsti kvalificētiem speciālistiem un sieviešu līdzdalība darba tirgū pieaug, vīriešu skaits atbildīgos amatos politikā un uzņēmējdarbībā, īpaši augstākajā līmenī, joprojām ir lielāks. Sieviešu skaits vadošos amatos ES pēdējos gados bijis stabils – vidēji 30% – taču lielākajā daļā dalībvalstu šis rādītājs ir zemāks.

2009. gadā ES dalībvalstu nacionālajos parlamentos 24% deputātu bija sievietes, visaugstākais rādītājs (47%) ir Zviedrijā, kamēr vismazāk sievietes deputātu posteņus ieņem Maltā (9%). ES dalībvalstu valdībās arī vairāk strādā vīrieši (74%). Ja 6 ES valstīs nacionālo parlamentu spīkeri ir sievietes, tad tikai Vācijā premjerministre ir sieviete. 2009. gada nogalē Eiropas Komisijā darbojas 8 sievietes un 19 vīrieši. 2009. gada vēlēšanās Eiropas Parlamentā ievēlētas 257 sievietes jeb 35% no visiem deputātiem.

Arī Latvijā ir novērojamas atšķirības nodarbinātības rādītājos starp vīriešiem un sievietēm. 2007. gadā nodarbināti bija 72,5% darba spējīgo vīriešu, kamēr šis skaitlis sieviešu vidū bija 64,4%. Sievietes vairāk strādā nepilna laika darbu – 8%, kamēr 2007. gadā tikai 4,9% vīriešu bija nodarbināti nepilna laika darbā. Atšķirības novērojamas arī, ja raugās uz strādājošajiem ar vai bez bērniem. 84,3% sieviešu bez bērniem bija nodarbinātas 2007. gadā, kamēr tikai 72,5% sievietes ar bērniem arī strādāja. Tas nozīmē, ka sievietes bez bērniem darba dzīvē iesaistās vieglāk. Tikmēr pretēja tendence vērojama datos par vīriešu nodarbinātību. Tie vīrieši, kuriem ir bērni, biežāk strādā (90,9%) nekā tie, kuriem nav ģimenes (83,3%). Tas varētu

būt izskaidrojams ar nepieciešamību apgādāt atvases, bet arī pašlaušanos uz to, ka par bērniem rūpējas sievietē. To apstiprina arī 2005. gada dati, ka sievietes vidēji nedēļā velta 24 stundas, lai rūpētos par māju un ģimeni, kamēr apmaksātā darbā pavadījušas aptuveni 44 stundas. Tikmēr vīrieši nedēļā mājās un ģimenes darbiem vidēji velta 11 stundas, bet apmaksātam darbam – vidēji 48 stundas nedēļā.

Arī Latvijā ir tā saucamās „vīriešu un sieviešu nozares”. Pēc 2007. gada datiem, sieviešu īpatsvars celtniecībā, rūpniecībā, transportā un komunikācijās bija tikai 20%. Bet administrācijā, izglītībā, veselības aprūpē un sociālajā darbā tikai 14,2% strādājošo bija vīrieši. Augstajos izpildvaras posteņos – Saeimā, augsto amatpersonu un uzņēmumu menedžeru vidū – tikai 16% bija sievietes. Tajā pat laikā jāatzīst, ka aptuveni trešdaļu uzņēmumu Latvijā vada sievietes, kas ir augsts rādītājs ES valstu vidū.

Citās valstīs

Daudzviet ES dalībvalstīs sociālie partneri lielu uzmanību pievēršusi dzimumu lomām, piemēram, izveidojot izglītības programmas skolēniem, lai veicinātu sieviešu pievēršanos informāciju tehnoloģijām vai uzņēmējdarbībai. Daudzviet sociālie partneri panākuši, ka tiek īstenoti dzimumu līdztiesības principi nodarbinātības procedūrās, piemēram, ka darba klasifikācijas sistēmās netiek lietota profesija tikai vīriešu vai sieviešu dzimtes formā, piemēram, sekretāre.

Čehijā tika atjaunots Vienlīdzību tiesību sievietēm un vīriešiem padomes darbs, fokusējoties uz darba tirgu un vardarbību ģimenē. Tāpat sociālie partneri ir ieviesuši vairākus projektus, kas veicina dzimumu līdztiesību, piemēram, arodbiedrības izstrādāja rokasgrāmatu par to, kā panākt dzimumu līdztiesību kolektīvajās sarunās un nepieļaut dažādu samaksu par vienlīdzīgu darbu.

Veicinot sieviešu iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā, daudzviet sociālie partneri analizējuši iemeslus, kāpēc augstākajos amatos tomēr dominē vīrieši, un kādas

prasmes būtu jāattīsta sievietēs, lai situācija mainītos, piemēram, komunikācijas un kontaktu izveidošanas prasmes. Ungārijā tika izmantots Vienlīdzīgu iespēju gads, lai sabiedrībai uzskatāmāk parādītu sieviešu vājo pārstāvniecību augstajos amatos. Tāpat īstenoti pasākumi, palīdzot sievietēm uzņēmumu vadībā savienot darba un ģimenes dzīvi, kā arī daudzviet tiek apbalvoti uzņēmumi par ģimenēm draudzīgu politiku. Piemēram, Ungārijā ir konkurss par ģimenei draudzīgāko darba vietu dažāda lieluma uzņēmumiem.

Latvijā

IDDK un LBAS atzīst, ka kopumā kopš darbību ietvara pieņemšanas Latvijā novērojamas pozitīvas tendences attiecībā uz dzimumu līdztiesību, tomēr dzimumu stereotipi joprojām ir spēcīgi un dzimumu līdztiesība netiek uzskatīta par prioritāti. Taču sociālie partneri ir panākuši, ka daudzviet dzimumu līdztiesības principi ir nostiprināti koplīgumos, piemēram, kā veicināt līdzsvarotāku sieviešu un vīriešu nodarbinātību dažādās profesijās un amatos vai, kā veicināt elastīgāku darba organizāciju, lai iedrošinātu ne tikai sievietes uzņemties ģimenes aprūpes pienākumus. Tāpat LDDK un LBAS vērtē labāko darba devēju un arodbiedrību, ņemot vērā arī dzimumu līdztiesības aspektus.

Nozīmīgs ieguldījums, lai veicinātu dzimumu līdztiesības principu izpratni, ir arī LBAS izdotās publikācijas – Rokasgrāmata arodbiedrību speciālistiem „Vai dzimumam ir nozīme, aizstāvēt savas tiesības darba tirgū”, kā arī „Dzimumu līdztiesību principu integrēšana darba vietā”.

Papildus sociālo partneru aktivitātēm, 2008. gadā darbu atsāka pie Labklājības ministrijas izveidotā Dzimumu līdztiesības padome. Tāpat ar sociālo partneru iesaistīšanos ir pieņemta Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai Latvijā 2007.–2011. gadam.

Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrības priekšsēdētāja, LBAS Dzimumu līdztiesības padomes locekle **Rita Pfeifere**: “Padomē mēs diskutējam par aktuālajiem dzimumu līdztiesības jautājumiem, dokumentiem, kas pieņemti Latvijā un Eiropā. Pie mums nāk dažādi lektori, mēs apmeklējam dažādus uzņēmumus, lai iepazītos ar situāciju. Esam diskutējuši par to, kāpēc sievietēm alga ir zemāka nekā vīriešiem vienā un tajā pašā profesijā. Visumā krasas atšķirības vienas profesijas ietvaros neesam konstatējuši. Šobrīd dzimumu līdztiesības jomā notiek izmaiņas, un pamazām arī vairāk tēvi paliek mājās ar bērniem. Esam runājuši arī par vardarbību ģimenē, kas tomēr vairāk ir vēsta pret sievieti – ko darīt tādos gadījumos un kā aizstāvēt sievietes tiesības? Panācām, ka 8. marts tomēr ir atzīmējamā diena, kad notiek koncerti un sieviešu pulcēšanās.

Mēs esam panākuši dažas nelielas uzvaras, piemēram, tas, ka daudz vairāk sievietes zina par bezmaksas veselības pārbaudēm, kas ir pieejamas un viņām pienākas. Tāpat LBAS statūtos vairs neraksta “viņš”, bet gan vienmēr “viņš vai viņa”. Jo vairāk cilvēki dzird par dzimumu līdztiesību, jo vairāk saprot, kas tā ir.

Būtībā sievietes darbā lielu nelīdztiesību nesaredz. Dažos koplīgumos ir nostiprināti īpaši labvēlīgi darba noteikumi jaunajām māmiņām, lai viņas var strādāt elastīgus darba laikus. Dažviet gan ir bijuši signāli, ka pie vienādām kvalifikācijām un pieredzēm, darbā tomēr tiek pieņemts vīrietis, nevis sieviete. Jāsaprot, ka runa ir ne tikai par attieksmi un audzināšanu, bet arī par tradīcijām.”

LDDK ģenerāldirektore vietniece Liene Vancāne: “LDDK par dzimumu līdztiesības jautājumiem ir ļoti daudz informējusi savus biedrus. Ja Latviju salīdzina ar citām ES valstīm, tad šis ir viens no rādītājiem, kur mēs esam citas valstis apsteiguši, jo sieviešu nodarbinātības rādītāji Latvijā ir augsti. Problēmas joprojām saglabājas ar darba samaksas jautājumiem, jo arī Latvijā ir tendence sievietēm maksāt mazāk kā vīriešiem. Tas izpaužas tā, ka par vienāda veida darbiem sievietēm maksā mazāk un arī, ka sievietes bieži vien izvēlas mazāk apmaksātas profesijas – medmāsas, skolotājas – tāpēc sanāk, ka viņas saņem mazāk.”

A/S „Grindeks” darbinieku arodorganizācijas priekšsēdētājs **Gunārs Skubiņš**: “Mūsu uzņēmumā alga ir atkarīga no darba rezultātiem, kvalifikācijas, profesionālītātes un izglītības. Līdzīgā darbā strādājot sievietei un vīrietim ir vienāda alga, ja vien nav kādam trūkums darba rezultātos, kvalifikācijā. Ja tas tā ir, uzņēmums palīdz darbiniekam uzlabot kvalifikāciju, darbiniekus apmācām.”

A/S „Grindeks” Personāldaļas datu bāzu vadītāja **Daina Kļaviņa**: “Pieņemot darbā, vērtē CV nevis dzimumu. 2008. gada nogalē izstrādāta ļoti detalizēta darbinieka izvērtēšanas sistēma. Grindekā ir aptuveni 230 dažādi amati, un katram ir izstrādāti savi novērtējuma kritēriji. Novērtēšana notiek vienu reizi gadā. Katrs darbinieks pats novērtē savu darbu, mērķu izpildi, tad to novērtē vadītājs, notiek pārrunas, kurā katra puse stāsta savu argumentāciju, kāpēc vērtējums ir tāds vai citāds. Un tad seko novērtējuma apstiprinājums. Alga atkarīga no darba rezultāta. Bet nākotnē arī novērtējuma sistēmas rezultātus plāno piesaistīt atalgojumam. Pēc novērtējuma pabeigšanas visā uzņēmumā, tiek apkopota informācija par visiem vērtējumiem, lai secinātu, kā izskatās uzņēmums kopā, kā arī – ko cilvēki saka par organizācijas attīstību, kādi ir darbinieku ierosinājumi. Tad notiek sapulces, kurās direktori atskaitās ar datiem, lai radītu atgriezenisko saiti.”

Darbību ietvars kompetenču un kvalifikāciju mūžizglītības attīstībai

Darbību ietvars kompetenču un kvalifikāciju mūžizglītības attīstībai tika parakstīts 2002. gada 28. februārī. Tas ir pirmais darbību ietvars, ko izstrādāja Eiropas sociālie partneri.

Sociālie partneri uzsver globalizācijas izaicinājumus, tai skaitā jauno tehnoloģiju izplatību un darbaspēka mobilitāti, kas liek darba devējiem un darba ņēmējiem vairāk domāt par nepārtrauktu izglītošanos, lai spētu tikt līdzī laikam un izmantot mūsdienu iespējas. Lai strauji mainīgajos apstākļos u zņēmumi nezaudētu konkurētspēju, īpaši svarīga ir uzņēmumu spēja identificēt nepieciešamās jaunās kompetences, un tās ātri mobilizēt, apmācot darbiniekus. Tas dod iespēju ne tikai atbildēt uz patērētāju gaidām, bet arī celt darbinieku kvalifikāciju, nodarbinātību un karjeras iespējas. Tas ir īpaši svarīgi darba tirgos, kur strauji attīstās jaunās tehnoloģijas, kā arī arvien palielinās darba attiecību un darba organizācijas daudzveidība.

Papildu izaicinājumus rada arī sabiedrības novecošanās, kā arī dažādu paaudžu izglītības līmeņu un kvalitātes atšķirības. Tāpēc, domājot par mūžizglītības jautājumiem, ir jāsaprot, kā nodrošināt izglītības iespējas visām vecumu grupām un arī cilvēkiem ar dažādiem prasmju līmeņiem. Sociālie partneri uzskata, ka mūžizglītība palīdzēs nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un attīstīt iekļaujošas sabiedrības.

Darbību ietvara mērķis ir:

- dot efektīvu un specifisku ieguldījumu mūžizglītības ieviešanā ES stratēģisko mērķu kontekstā, tai skaitā Lisabonas stratēģijas kontekstā, uzlabojot nodarbinātību, sociālo kohēziju un konkurētspēju,
- dot impulsu, lai kompetenču attīstība un kvalifikāciju iegūšana kļūst par visu ES dalībvalstu darba devēju un darba ņēmēju kopīgu interesi,
- apstiprināt kopīgo sociālo partneru atbildību par kompetenču attīstību un veicināt sociālo partneru sadarbību šajos jautājumos visos līmeņos,
- atzīt izaicinājumus, kas pieprasa saskaņotu valsts iestāžu, visu līmeņu izglītības un apmācības iestāžu sadarbību.

Darbību ietvarā tiek uzsvērts, ka tā veiksmē ir atkarīga no trīs pušu ieinteresētības – darba devēja, darba ņēmēja un valsts. Katram darba devējam ir jāapzinās, cik svarīga ir darbinieku kompetenču celšana, lai uzņēmums varētu veiksmīgi darboties. Katram darba ņēmējam ir jāapzinās, cik svarīga ir kompetenču attīstība viņa darba dzīves, karjeras attīstībai. Savukārt, valstij un pašvaldībām ir jāveicina izglītības iespējas, lai celtu konkurētspēju un sociālo kohēziju.

Sociālie partneri aicina ES dalībvalstis veicināt kompetenču un kvalifikāciju attīstību, kas balstās uz spēcīgiem izglītības pamatiem, ko katrs cilvēks iegūst pamatizglītības iestādēs. Tādējādi, mūžizglītība un kvalifikācijas celšana ir izglītības pamata papildināšana, kur izglītības pamats ir cilvēka prasme lasīt, rakstīt, rēķināt, kā arī spēja strādāt vismaz vienā svešvalodā, risināt problēmas. Tāpat izglītības pamatā ietverts radošums un komandas darbs, datoru zināšanas, komunikācijas spējas, iekļaujot spēju strādāt multikulturālā vidē, kā arī spēja mācīties.

Sociālie partneri uzsver, ka izglītības pamatu definēšanā un atjaunošanā katras dalībvalstis izglītības sistēmā ir jāiesaista arī sociālie partneri.

Definīcija

Darbības ietvarā kompetences tiek definētas kā zināšanas, arods un prasmes, kas pielietots konkrēta darba darīšanā. Bet kvalifikācija tiek definēta kā formāli atzītas darba ņēmēja profesionālās prasmes, kas tiek atzītas nacionālā vai sektorālā līmenī.

Sociālie partneri izvirza četras prioritārās jomas, kam jāpievērš uzmanība, strādājot ar mūžizglītības un kompetenču attīstību:

- kompetenču un kvalifikāciju identificēšana un prognozēšana,
- kompetenču un kvalifikāciju atzīšana un apstiprināšana,
- informācija, atbalsts un vadība,
- resursi.

Kompetenču un kvalifikāciju identificēšana un prognozēšana

Nepieciešamo kompetenču un kvalifikāciju identificēšana un prognozēšana ir sarežģīts uzdevums, jo ir jāņem vērā dažādi sociāli ekonomiskie faktori. Sociālie partneri uzskata, ka tam jānotiek divos līmeņos.

Uzņēmuma līmenī kompetenču un kvalifikāciju identificēšanai un prognozēšanai ir jābūt cilvēkresursu politikas centrālajam elementam, iekļaujot visus darbiniekus un izmantojot arī sociālo dialogu. Uzņēmuma vadība ir atbildīga par vispārēju kompetenču attīstības plānu, lai nodrošinātu uzņēmuma biznesa stratēģijas veiksmīgu izpildi. Tajā pat laikā, lai uzņēmums spētu veiksmīgi identificēt un attīstīt nepieciešamās kompetences, ir nepieciešama kopīga darba devēju un darba ņēmēju rīcība. Individuāliem kompetenču attīstību plāniem jātop sadarbībā starp darba devēju un darba ņēmēju. Tāpat svarīga loma ir videi, kas veicina mūžizglītību un mācīšanos, un šeit sava loma ir uzņēmuma vadībai.

Valsts vai sektora līmenī kompetenču un profesionālo kvalifikāciju vajadzību apzināšana ir prioritāra, jo tā motivē:

- gados jaunus cilvēkus domāt par savu karjeru un darba dzīves attīstību,
- darba ņēmējus domāt par savu karjeru un spēju turpināt strādāt,
- darba meklētājus domāt par darba tirgus attīstību un to, kā tai labāk pielāgoties,
- uzņēmumus domāt par savu konkurētspēju.

Lai veicinātu labāku kompetenču un kvalifikāciju identifikāciju un prognozēšanu, Eiropas sociālie partneri uzskata, ka ir nepieciešams strādāt kopā ar visu līmeņu izglītības un apmācības iestādēm. Tāpat ir nepieciešams attīstīt tīklus, kā apkopot informāciju un apmainīties ar pieredzēm, tai skaitā, kā izmantot jau eksistējošos Eiropas instrumentus, piemēram, Eiropas Izmaiņu uzraudzības centru (*European Monitoring Centre of Change*) vai Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centru (*European Centre for the Development of Vocational Training*).

Kompetenču un kvalifikāciju atzīšana un apstiprināšana

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka kompetenču un kvalifikāciju atzīšanai un apstiprināšanai ir būtiska loma, lai katrs darbinieks apzinātos un būtu motivēts attīstīt savas kompetences darba dzīves laikā. Tajā pat laikā tas ir būtiski arī uzņēmumiem, jo spēja atzīt un apstiprināt kompetences un kvalifikācijas dod uzņēmumam instrumentus, lai labāk identificētu un plānotu uzņēmuma darbinieku kompetences.

Sociālie partneri aicina padziļināt dialogu, lai uzlabotu kompetenču un kvalifikāciju atzīšanas un apstiprināšanas caurskatāmību gan darba ņēmējam, gan uzņēmumam. Tādējādi tiks veicināta ģeogrāfiskā un profesionālā mobilitāte, kā arī palielināta darba tirgus efektivitāte. To iespējams sasniegt:

- veicinot tādu pasākumu attīstību, kas nodrošina kompetenču atzīšanu un apstiprināšanu,
- nodrošinot sistēmu, kā kvalifikācijas var tikt atzītas citās valstīs, piemēram, ļaujot cilvēkam mācīties vairākās ES valstīs un attīstīt karjeru ārpus vienas valsts robežām,
- identificējot, cik ļoti jau atzītie izglītības diplomi ir līdzīgi vai papildina viens otru.

Eiropas līmenī sociālie partneri aņemas piedalīties diskusijās par kompetenču un kvalifikāciju atzīšanas caurskatāmību.

Informācija, atbalsts un vadība

Lai panāktu, ka gan indivīds, gan uzņēmums var īstenot savu kompetenču attīstības stratēģiju, nepieciešams nodrošināt vajadzīgo informāciju un padomu, īpaši mazajos un vidējos uzņēmumos. Tāpēc sociālie partneri aicina:

- attīstīt iestādes, kas atbalsta darbinieku un darba devēju izvēli mācīties, un pielāgot mācību saturu tām kompetencēm, kuras darbiniekiem jau ir. Piemēram, tā varētu būt vienas pieturas aģentūra ES dalībvalstī,

kas piedāvātu datu bāzi ar informāciju par mūžizglītības un karjeras izvērtēšanas iespējām valstī,

- šīm iestādēm ir jābūt viegli pieejamām un adekvātām, ņemot vērā darba tirgus attīstību valstī.

Lai veicinātu mūžizglītības kultūru, gan arodbiedrībām, gan darba devēju organizācijām ir nozīmīga loma, informējot, atbalstot un dodot padomu saviem biedriem. Tāpēc ir nepieciešams attīstīt arodbiedrību un darba devēju organizāciju iekšējo ekspertīzi šajos jautājumos.

Resursi

Resursu pieejamība nav tikai sociālo partneru atbildība. Par to jādomā arī:

- valsts iestādēm, veicinot darba tirgus integrāciju,
- uzņēmumiem, domājot par savu konkurētspēju,
- darbiniekiem, lai viņi aktīvi piedalās savā attīstībā.

Visiem spēlētājiem – uzņēmumiem, darbiniekiem, valsts iestādēm un sociālajiem partneriem – ir jāmeklē jauni un daudzveidīgi finanšu avoti.

Sociālie partneri aicina uzņemties kopīgu atbildību par resursu atrašanu un optimizāciju, uzsverot, ka ir nepieciešams veicināt līdzfinansējumu vai vairāku iesaistīto pušu investīcijas mūžizglītībā. Meklējot jaunus mūžizglītības finansēšanas veidus, jāmeklē efektīvi un radoši veidi kā izmantot finansējumu, laiku un cilvēkresursus. Lai to panāktu, sociālie partneri aicina uz ciešāku dialogu ES dalībvalstu nacionālos sociālos partnerus un valsts iestādes, lai nodrošinātu, ka uzņēmumiem un indivīdiem attiecinātie nodokļi veicina ieguldījumus kompetenču attīstībā. Tāpat mūžizglītības attīstībā tiešā veidā ir izmantojami ES strukturālie fondi, īpaši Eiropas Sociālais fonds, lai iedrošinātu jaunas iniciatīvas un inovāciju.

Statistika

Pēc Eurostat datiem 2005. gadā vidēji ES 33% darbinieku piedalījās profesionālajā apmācībā, kamēr Latvijā šis skaitlis ir daudz mazāks – tikai 11%, bet, piemēram, Čehijā – 59% un Igaunijā – 24% darbinieku. Latvijas rādītājs ir zemākais ES valstu vidū. Ja vidēji ES viens darbinieks apmācībā pavadījis 9 stundas gadā, tad Latvijā tas ir aptuveni 3 stundas. Ja vidēji ES 60% uzņēmumos notika darbinieku apmācība 2005. gadā, tad Latvijā darbinieku apmācību organizēja aptuveni trešā daļa uzņēmumu (36%). Salīdzinājumam, Čehijā apmācību nodrošina vairāk nekā divas trešdaļas uzņēmumu (72%), bet Igaunijā – 67% uzņēmumu. Vismazāk darbinieku tālāk izglītošanu uzņēmumos nodrošina Grieķijā, kur tikai piektā daļa uzņēmumu domā par darbinieku profesionālo apmācību (21%). Salīdzinot ar 1999. gada datiem, jaunajās ES dalībvalstīs novērojams, ka kompetenču un kvalifikāciju mūžizglītības attīstībai arvien tiek pievērsta lielāka uzmanība.

2005. gada aptaujā Eurostat arī ieguva informāciju par sākotnējo profesionālo apmācību, piemēram, uzņēmumos pieejamajām praksēm. Vidēji ES prakses piedāvā aptuveni 30% uzņēmumu, lai gan, piemēram, Vācijā prakses vietas ir vairāk nekā pusē uzņēmumu (55%). Dati par Latviju liecina, ka prakses vietu kā veidu nodrošināt sākotnējo profesionālo apmācību izmanto daudz retāk – tikai 5% uzņēmumu. Taču līdzīgi zemi rādītāji ir arī vairumā jauno ES dalībvalstu, kā arī Grieķijā un Portugālē.

2007. gada dati liecina, ka aktīvi mūžizglītībā iesaistās aptuveni 9,7% ekonomiski aktīvo ES iedzīvotāju (vecumā no 25 līdz 64 gadiem). Viņi apmācību izgājuši vai pārkvalificējušies mēnesi pirms pētījumā veiktās anketēšanas. Salīdzinot ar 2003. gada rādītājiem, mūžizglītības nozīme nedaudz pieaugusi, jo toreiz profesionālajā apmācībā vai pārkvalifikācijā bija iesaistīti 8,5% ES iedzīvotāju. Aktīvākas ir sievietes (10,6%), kā arī Zviedrijas, Dānijas, Lielbritānijas un Somijas iedzīvotāji. Pasīvāk mūžizglītībā iesaistās Bulgārijas un Rumānijas iedzīvotāji (zem 2% ekonomiski aktīvo iedzīvotāju).

Citās valstīs

Dažādās ES dalībvalstīs sociālie partneri ir izmantojuši atšķirīgus instrumentus, lai veicinātu mūžizglītību. Piemēram, lai identificētu nepieciešamās kvalifikācijas un kompetences, Kiprā, Norvēģijā un Zviedrijā izmantotas aptaujas un pētījumi, kā arī piesaistīti konsultāciju pakalpojumi, lai analizētu uzņēmumu individuālās vajadzības. Polijā un Dānijā darba devēji un darba ņēmēji mainījuši koplīgumus, kuros iekļauti instrumenti, kā identificēt un plānot uzņēmumā vajadzīgās kompetences, piemēram, intervijas ar darbiniekiem. Īrijā tiek izstrādāti rīcības plāni, lai palīdzētu uzņēmumiem plānot kompetences viena sektora ietvaros. Savukārt, Vācijā un Lietuvā uzņēmumi ir ieviesuši pilotprojektus, lai izstrādātu stratēģijas kompetenču un kvalifikāciju vajadzību apzināšanai.

Tāpat trīs gadus kopš darbības ietvara pieņemšanas (ieviešanas ziņojums publicēts 2006. gadā) sociālie partneri kopā divpusējās (darba devēji un darba ņēmēji) vai trīspusējās (sociālie partneri un valsts) sarunās analizējuši kompetenču un kvalifikāciju vajadzības valsts vai sektoru griezumos. Piemēram, Slovēnijā sociālie partneri analizējuši darbaspēka tirgus attīstību, bet Dānijā analizēta izglītības un apmācības sistēmas kvalitāte ar mērķi apzināt reformu nepieciešamību.

Dažās valstīs īpaša uzmanība pievērsta konkrētām darbinieku grupām, piemēram, Lielbritānijā tie bija zemas kvalifikācijas strādnieki, Somijā – vecāka gājuma strādājošie, bet Grieķijā un Luksemburgā – jaunie darbinieki, kuri nepieciešamās kvalifikācijas var apgūt, ejot praksē uzņēmumos.

Lietuvas Arodbiedrību konfederācija (LPSK) noslēgusi vairākas vienošanās ar universitātēm, lai kopīgi organizētu apmācību un veiktu konsultācijas par arodbiedrības biedru kvalifikāciju attīstību. Bet Čehijā 2003. gadā izveidota Cilvēkresursu attīstības padome, kas izstrādāja cilvēkresursu attīstības stratēģiju un ir atbildīga par tās ieviešanu. Starp konkrētiem darba rezultātiem minams 2005. gadā pieņemtais Akts par mūžizglītību (*Act on Continuing Education*), kā arī Likums par mūžizglītības rezultātu sertificēšanu un apstiprināšanu. Tāpat padome

uzsāka diskusijas par nepieciešamību darba likumdošanā pastiprināt darba devēju motivāciju apmācīt savus darbiniekus, kā arī diskusijas par izmaiņām ienākumu nodokļos, lai veicinātu mūžizglītību. Diskusijas notikušas arī par pašu darbinieku atbildību segt daļu izmaksu par kvalifikācijas celšanu.

Latvijā

Profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pamatprincips iekļauts Darba likuma 96.pantā, kas nosaka, ka darbiniekam, kurš nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu, kamēr darba devējs sedz izdevumus par darbinieka apmācību.

2007. gadā Latvijā tika pieņemtas Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.–2013. gadam. Tajās tiek atzīts, ka Latvijā nav skaidrs regulējums valsts politikai mūžizglītības jautājumos, kas nodrošinātu iedzīvotājiem iespēju pielāgoties mainīgā darba tirgus apstākļiem. Tā rezultātā darba devēji un darba ņēmēji retāk iegulda darbinieku profesionālajā apmācībā un kvalifikācijas paaugstināšanā. Tāpat pastāv ļoti atšķirīgas iespējas iegūt kvalitatīvu izglītību dažādos Latvijas reģionos. Kā vēl viens kavējošs apstāklis mūžizglītības izmantošanai tiek uzsvērtas nepietiekamās svešvalodu zināšanas un prasmes izmantot modernās tehnoloģijas, kā arī uzņēmējdarbības pamatprincipu nezināšana.

Latvijā tiek lietotas divas mūžizglītības definīcijas:

- Mūžizglītības politikas pamatnostādnes lietota definīcija, ka “mūžizglītība ir izglītības process cilvēka dzīves garumā, kas balstās uz mainīgajām vajadzībām iegūt zināšanas, prasmes, pieredzi, lai paaugstinātu vai mainītu savu kvalifikāciju atbilstoši tirgus prasībām, savām interesēm un vajadzībām”.
- Nacionālajā attīstības plānā lietota definīcija, ka “mūžizglītība ir jaunu zināšanu, arodu un prasmju apguve mūža garumā”.

LBAS Mācību centra vadītāja **Linda Romele**: “Strādājot ar mūžizglītības programmu, kurā tiek ieviesti daudz dažādi projekti Latvijā, man šķiet, ka darbs notiek samērā veiksmīgi. Pagaidām šīs programmas reti izmanto uzņēmēji, jo, pirmkārt, vajag uzrakstīt projekta pieteikumu, un informācija par šīm iespējām varbūt nav plaši pieejama. Šajās programmās darba devējs var attīstīt darbinieku konkrētas prasmes, piemēram, valodu prasmes – ja darba devējam nepieciešams un viņš var paskaidrot, kāpēc ir nepieciešams saviem darbiniekiem iemācīt, piemēram, portugāļu valodu. Ja mēs skatāmies uz Mūžizglītības koncepciju 2007.–2013. gadam, tur bija milzīgs pasākumu plāns, sākot ar spēļu laukumu izbūvi, beidzot ar mūžizglītības koordinatora nodarbināšanu Rīgas domē. Ļoti daudz projekti tiek ieviesti caur Eiropas Sociālo fondu, un dažiem citiem finanšu instrumentiem. Ja tie nebūtu, pie mums tik daudz mūžizglītības pasākumu nenotiktu.”

Arodbiedrības “Energija” priekšsēdētāja **Jevgenija Stalidzāne**: „Mūsu koplīgums ietver apmācības jautājumus ar darba devēju, uzliekot darba devējam par pienākumu veicināt darbinieku pārkvalifikāciju un apmācību. Tas diezgan sekmīgi tiek pildīts. Tagad, kad notiek darbinieku atlaišana, pirmais, ko arodbiedrība vaicā – kas ir darīts, lai pārkvalificētu darbinieku, atstājot viņu darbā? Piemēram, bija gadījums, kad trīs darbinieki jau bija palaisti dīkstāvē, jo darba nebija, bet arodbiedrība runāja ar darba devēju un visiem darbiniekiem tika atrasti citi darbi pie tā paša darba devēja un pārkvalifikāciju sedza darba devējs.

Ja cilvēks pats papildina zināšanas augstākajā mācību iestādē, tad darba likums nosaka, ka darbiniekam pienākas ikgadējais mācību atvaļinājums eksāmenu kārtošanaī un diplomdarba izstrādei, saglabājot algu. Šīs tiesības – 20 dienas mācību atvaļinājumu kalendārāajā gadā – darbinieks var izmantot 6 gadus. Ja darbiniekam nepieciešams vairāk dienu mācību atvaļinājumam, tad darba devējs to piešķir bez darba samaksas saglabāšanas. Darba likums nosaka, ka darba devējs var piešķirt šos labumus, bet koplīgumā mums tas ir paredzēts kā pienākums. Darba devējs uzņemas pilnīgu vai daļēju izglītības samaksas segšanu, ja darbiniekam vajag mācīties. Lai katra cilvēka spējas tiek izmantotas uzņēma attīstībai, ir jāizmanto cilvēka pamatprofesija. Protams, šie labumi neattiecas uz darbinieku, kurš strādā pārbaudes laiku.

Tiek pieņemti darbā arī praktikanti no RTU enerģētikas specialitātes. Uzņēmums organizē arī vidusskolēnu konkursus: "Ko zini par enerģētiķa profesiju?". Tas ir ļoti pozitīvi novērtēts, jo tādējādi palielinās sapratne par profesiju un varbūt arī ieinteresē kādu izvēlēties to nākotnei.

Kopīgumā līdz 2008. gada 23. aprīlim tika iekļauta arī norma, ka darba devējs apmaksā arī vispārējo kvalifikācijas celšanu, piemēram, inženieris, kas mācījās vēsturi. Tagad apmaksāta tiek tikai tādu zināšanu iegūšana, kas tiešā veidā ir derīgas uzņēmumam – arī valodas, specifiskās nozares zināšanas.

Šajā sektorā bieži vien ir tā, ka darbiniekam nav citu iespēju kā pārkvalificēties, jo tehnoloģijas attīstās un arī situācija pasaulē mainās. Piemēram, agrāk operatīvajam dežurantam, kas uz vietas reģionā pārzina un organizē elektrības plūsmu, bija pogas, kuras visu regulēja, tagad to dara dators.

Speciālisti māca arī klientus par zaļo enerģiju. Tāpat darbinieki tiek sūtīti uz semināriem ārzemēs, arī uz arod biedrību mācībām, kas piedāvā plašu programmu, tai skaitā par drošības tehnikas jautājumiem. Apmācībai vairāk izmanto ziemas sezonu, kad grūtāk veikt tehniskos darbus. Par to, lai darbinieki ir laicīgi apmācīti, uzņēmumā ir atbildīgs viens darbinieks.

Jāuzsver, ka šajā nozarē ir nepieciešamas ļoti specifiskas zināšanas. Piemēram, lai sagatavotu dispečeru, kas organizē, lai visa energosistēma sinhroni strādā, vajadzīgi 3 gadi, jo vienas nepareizas pogas nospiešana var izraisīt nāves gadījumus.





PIELIKUMI

(latviešu valodā tulkotie pamatnoīgumu teksti)



Pamatnolīgums par teledarbu

I. Vispārīgi apsvērumi

Eiropas Nodarbinātības stratēģijas ietvaros Eiropadome aicināja sociālos partnerus slēgt līgumus darba organizācijas modernizēšanai, tai skaitā par elastīgu darba organizēšanu, lai paaugstinātu uzņēmumu ražīgumu un konkurētspēju un panāktu vajadzīgo līdzsvaru starp elastību un drošību.

Eiropas Komisija otrajā konsultēšanās kārtā ar sociālajiem partneriem par darba attiecību modernizēšanu un uzlabošanu aicināja sociālos partnerus sākt sarunas par teledarbu. 2001. gada 20. septembrī Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC), Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienība (UNICE), Eiropas Amatnieku un mazo un vidējo uzņēmumu apvienība (UEAPME) un Eiropas Centrs uzņēmumiem ar valsts kapitāla daļu (CEEP) paziņoja par savu apņemšanos sākt sarunas par nolīguma noslēgšanu, kurš būs jāievieš līgumslēdzēju pušu dalīborganizācijām Eiropas Savienības dalībvalstīs un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs.

Tādējādi tās vēlējās dot savu ieguldījumu uz zināšanām balstītas ekonomiku un sabiedrības veidošanā, par ko Lisabonā bija vienojusies Eiropadome.

Teledarbu izmanto dažādos apstākļos un dažādos veidos, kas turklāt nemitīgi attīstās. Šī iemesla dēļ sociālie partneri ir izvēlējušies tādu teledarba definīciju, kas ietver dažādas regulāra teledarba formas.

Sociālie partneri teledarbu uzskata gan par veidu, kādā uzņēmumi un valsts iestādes var modernizēt darba organizāciju, gan par iespēju darbiniekiem savienot darbu un sabiedrisko dzīvi un patstāvīgāk veikt savus pienākumus. Ja Eiropa vēlas pilnībā izmantot informācijas sabiedrību, tai jāveicina šī jaunā darba organizācijas forma tā, lai elastība un drošība ietu roku rokā, paaugstinātos darba kvalitāte un palielinātos invalīdu iespējas darba tirgū.

Šī brīvprātīgā nolīguma mērķis ir Eiropas mērogā izveidot vispārēju sistēmu, ko līgumslēdzēju pušu dalīborganizācijām jāievieš atbilstoši to valstī pieņemtajām procedūrām un praksei darba devēju un darbinieku attiecībās. Līgumslēdzējas puses aicina šo nolīgumu īstenot arī dalīborganizācijas kandidātvalstīs.

Šā nolīguma ieviešana nevar būt par pamatu vispārējā darbinieku aizsardzības līmeņa pazemināšanai nolīguma darbības jomā. Ieviešot nolīgumu, līgumslēdzēju pušu dalīborganizācijas izvairās no nevajadzīga sloga radīšanas MVU. Nolīgums neskar sociālo partneru tiesības atbilstošā līmenī, tai skaitā Eiropas līmenī noslēgt citus nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šo nolīgumu tā, lai ņemtu vērā iesaistīto sociālo partneru specifiskās vajadzības.

2. Definīcija un darbības joma

Teledarbs ir tāda darba organizācijas un/vai izpildes forma, kad darbinieks darbu, ko varētu veikt arī darba devēja telpās, regulāri veic ārpus šīm telpām, izmantojot informācijas tehnoloģijas. Šis nolīgums attiecas uz teledarbiniekiem. Teledarbinieks ir jebkura persona, kas veic teledarbu atbilstoši iepriekš minētajai definīcijai.

3. Brīvprātība

Teledarbs ir brīvprātīga darbinieka un darba devēja izvēle. Nosacījumu par teledarbu var iekļaut darbinieka sākotnējā amata aprakstā, vai arī par to var brīvprātīgi vienoties vēlāk. Abos gadījumos saskaņā ar direktīvas 91/533/EEK prasībām darba devējs rakstiski sniedz teledarbiniekam informāciju, kas uz to attiecas, tai skaitā informāciju par piemērojamiem koplīgumiem, veicamā darba aprakstu u.c. Teledarba īpatnību dēļ parasti ir vajadzīga papildu rakstveida informācija par tādiem jautājumiem kā uzņēmuma struktūrvienība, kurai teledarbinieks ir piesaistīts, viņa tiešais priekšnieks vai citas personas, pie kā teledarbinieks var vērsties profesionālos vai personiskas dabas jautājumos, atskaitīšanās kārtība u.tml.

Ja nosacījums par teledarbu nav iekļauts sākotnējā amata aprakstā un darba devējs piedāvā teledarbu, darbinieks var šo piedāvājumu pieņemt vai noraidīt. Ja darbinieks izsaka vēlmi strādāt teledarbu, darba devējs var šādu lūgumu ņemt vērā vai noraidīt.

Pāreja uz teledarbu pati par sevi neietekmē teledarbinieka darba attiecību statusu, jo tā maina tikai veidu, kādā darbs tiek veikts. Darbinieka atteikums strādāt teledarbu vien nevar būt par iemeslu ne darba attiecību izbeigšanai, ne šā darbinieka darba apstākļu vai darba līguma nosacījumu maiņai.

Ja nosacījums par teledarbu nav iekļauts sākotnējā amata aprakstā, lēmumu pāriet uz teledarbu var grozīt ar individuālo darba līgumu un/vai koplīgumu. Iespēja to grozīt var nozīmēt atgriešanos darbā darba devēja telpās pēc darbinieka vai darba devēja pieprasījuma. Grozīšanas noteikumus nosaka individuālajā darba līgumā un/vai koplīgumā.

4. Darba apstākļi

Attiecībā uz darba apstākļiem, teledarbiniekiem ir tādas pašas spēkā esošajos normatīvajos aktos un koplīgumos paredzētās tiesības kā līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās. Tomēr, lai ņemtu vērā teledarba īpatnības, var rasties vajadzība pēc papildu koplīgumiem un/vai individuāliem darba līgumiem.

5. Datu aizsardzība

Darba devējs ir atbildīgs par pienācīgu pasākumu veikšanu, īpaši attiecībā uz programmatūru, lai nodrošinātu teledarbinieka darba vajadzībām izmantoto un apstrādāto datu aizsardzību. Darba devējs informē teledarbinieku par visiem piemērojamajiem normatīvajiem aktiem un uzņēmuma iekšējiem noteikumiem saistībā ar datu aizsardzību.

Teledarbinieka pienākums ir ievērot šos noteikumus.

Darba devējs īpaši informē teledarbinieku par

- jebkādiem ierobežojumiem IT iekārtu vai programmatūras, piemēram, interneta, lietošanai;
- sankcijām pārkāpumu gadījumā.

6. Privātums

Darba devējs respektē teledarbinieka privāto dzīvi.

Ja tiek uzstādīta jebkāda veida novērošanas sistēma, tai jābūt proporcionālai, un uzstādīšana jāveic atbilstoši direktīvas 90/270/EK par displeju ierīcēm prasībām.

7. Aprīkojums

Visi jautājumi par darba aprīkojumu, atbildību un izmaksu segšanu skaidri jāatrunā pirms teledarba uzsākšanas.

Parasti darba devējs ir atbildīgs par regulāram teledarbam vajadzīgā aprīkojuma nodrošināšanu, uzstādīšanu un uzturēšanu, izņemot gadījumus, kad teledarbinieks izmanto savu aprīkojumu.

Ja teledarbu veic regulāri, darba devējs kompensē vai sedz ar darbu tieši saistītas izmaksas, īpaši sakaru izmaksas.

Darba devējs nodrošina teledarbiniekam atbilstošu tehnisko atbalstu.

Darba devējs saskaņā ar valsts normatīvajiem aktiem un koplīgumiem nes atbildību par izdevumiem, kas radušies teledarbinieka izmantotā aprīkojuma un datu zuduma vai bojājuma gadījumā.

Teledarbinieks rūpējas par viņam piešķirto aprīkojumu un nevāc vai neizplata pretlikumīgus materiālus ar interneta starpniecību.

8. Drošība un veselība darbā

Darba devējs ir atbildīgs par teledarbinieka drošību un veselību darbā atbilstoši direktīvai 89/391/EEK, no tās izrietošajām individuālajām direktīvām, attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem un koplīgumiem.

Darba devējs informē teledarbinieku par uzņēmuma darba drošības un veselības aizsardzības noteikumiem, īpaši par prasībām darbam ar displejiem. Teledarbinieks pienācīgi ievēro šos noteikumus.

Lai pārliecinātos par pareizu darba drošības un veselības aizsardzības noteikumu ievērošanu, darba devējam, darbinieku pārstāvjiem un/vai atbildīgajām valsts iestādēm valsts normatīvajos aktos un koplīgumos noteiktajos gadījumos ir nodrošināta piekļuve teledarba veikšanas vietai. Ja teledarbinieks strādā mājās, par apmeklējumu ir iepriekš jāpaziņo un jāsaņem teledarbinieka piekrišana. Teledarbiniekam ir tiesības pieprasīt pārbaudes vizītes.

9. Darba organizācija

Teledarbinieks organizē savu darba laiku saskaņā ar spēkā esošo normatīvo aktu prasībām, koplīgumu un uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem.

Teledarbinieka darba slodze un darba izpildes standarti ir tādi paši kā līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās.

Darba devējs rūpējas par to, lai novērstu teledarbinieka izolāciju no pārējā uzņēmuma darba kolektīva, piemēram, dodot iespēju regulāri tikties ar kolēģiem un nodrošinot pieeju uzņēmuma informācijai.

10. Apmācība

Teledarbiniekiem ir tādas pašas apmācības un karjeras attīstības iespējas kā citiem līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās, un uz viņiem attiecinā tādus pašus paaugstināšanas principus kā uz citiem darbiniekiem.

Teledarbinieki saņem pienācīgu apmācību par viņu rīcībā esošo tehnisko aprīkojumu un par šīs darba organizācijas formas īpatnībām. Apmācība par šo darba formu un tās vadību var būt vajadzīga arī teledarbinieka priekšniekam un tiešajiem kolēģiem.

11. Kolektīvās tiesības

Teledarbiniekiem ir tādas pašas kolektīvās tiesības kā darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās. Nedrīkst būt nekādu šķēršļu saziņai ar darbinieku pārstāvjiem.

Uz viņiem attiecināmi tādi paši nosacījumi dalībai darbinieku pārstāvības institūciju vēlēšanās un kandidēšanai uz ievēlēšanu šajās institūcijās, kā arī darbinieku pārstāvības iespēju izmantošanai.

Teledarbiniekus ņem vērā, aprēķinot darbinieku skaitu, kuru sasniedzot var izveidot darbinieku pārstāvības institūcijas saskaņā ar Eiropas un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem vai praksi. Iestādi, kurā teledarbinieks varēs īstenot savas kolektīvās tiesības, nosaka jau pašā sākumā.

Darbinieku pārstāvjus informē un ar viņiem konsultējas par teledarba ieviešanu saskaņā ar Eiropas un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksi.

12. Ieviešana un uzraudzība

Nemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 139.pantu, šis Eiropas līmeņa pamatnolīgums jāievieš UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC (kā arī EUROCADRES/CEC sadarbības komitejas) dalīborganizācijām atbilstoši tām procedūrām un praksei, kas dalībvalstīs noteiktas darba devējiem un arodbiedrībām.

Nolīgums jāievieš trīs gadu laikā pēc tā parakstīšanas.

Dalīborganizācijas ziņos par šā nolīguma ieviešanu līgumslēdzēju pušu Sociālā dialoga komitejas ietvaros izveidotai *ad hoc* grupai. Šī *ad hoc* grupa sagatavos kopīgu ziņojumu par veiktajiem ieviešanas pasākumiem. Ziņojumu sagatavos četru gadu laikā pēc šā nolīguma parakstīšanas.

Ja dalīborganizācijām rodas jautājumi par šā nolīguma saturu, tās var individuāli vai kopīgi vērsties pēc paskaidrojumiem pie līgumslēdzējām pusēm.

Līgumslēdzējas puses pārskatīs nolīgumu piecus gadus pēc tā parakstīšanas, ja to pieprasīs kāda no līgumslēdzējām pusēm.

Briselē, 2002. gada 16. jūlijā

Emilio GABADŽLIO (Emilio GABAGLIO), ETUC ģenerālsēkretārs
(arodbiedrību delegācijas vārdā)

Džordžess DŽEIKOBSS (Georges JACOBS), UNICE priekšsēdētājs

Andrea BONETI (Andrea BONETTI), UEAPME priekšsēdētāja

Rainers PLASMANS (Rainer PLASSMANN), CEEP ģenerālsēkretārs

Pamatnolīgums par stresu darbā

1. Ievads

Stress darbā kā nozīmīga darba devēju un darbinieku problēma identificēta gan starptautiskā, gan Eiropas un atsevišķu valstu līmenī. Konstatējot vajadzību pēc kopīgas rīcības šajā jomā, kā arī, gatavojoties Eiropas Komisijas paredzētajām konsultācijām par stresu, Eiropas sociālie partneri iekļāva šo jautājumu sociālā dialoga darba programmā 2003.–2005. gadam Stress var ietekmēt jebkuru darbavietu un jebkuru darbinieku neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, tā darbības jomas, darba līguma vai darba attiecību formas. Praksē gan nebūt ne visās darbavietās un ne visiem darbiniekiem nākas ar to saskarties.

Stresa mazināšana darbā var paaugstināt darba efektivitāti, kā arī uzlabot drošību un veselības aizsardzību darbā, kas attiecīgi dod gan ekonomisku, gan sociālu labumu uzņēmumiem, to darbiniekiem un sabiedrībai kopumā. Risinot problēmas saistībā ar stresu darbā, jāņem vērā tas, ka darbaspēks ir ļoti daudzveidīgs.

2. Mērķis

Šā nolīguma mērķis ir paaugstināt darba devēju, darbinieku un to pārstāvju informētību par stresu darbā un palīdzēt tiem to izprast, kā arī vērst uzmanību uz pazīmēm, kas var liecināt par problēmām saistībā ar stresu darbā.

Šā nolīguma uzdevums ir izveidot sistēmu, kas palīdzētu darba devējiem un darbiniekiem identificēt un novērst vai risināt problēmas, ko rada stress darbā. Atbildību par stresu nevar uzvelt tikai indivīdam.

Aizskaršana un vardarbība darba vietā ir potenciāli stresa cēloņi, taču, tā kā ES sociālie partneri savā sociālā dialoga darba programmā 2003.–2005. gadam paredzējuši apsvērt iespēju noslēgt īpašu nolīgumu par šiem jautājumiem, šis nolīgums neattiecas uz vardarbību, aizskaršanu un posttraumatisko stresu.

3. Stresa un stresa darbā raksturojums

Stress ir stāvoklis, kas saistīts ar fiziska, psiholoģiska vai sociāla rakstura sūdzībām vai traucējumiem, kādi rodas, ja indivīds nejutās spējīgs izpildīt visas prasības un uz viņu liktās cerības.

Indivīds labi spēj pārciest īslaicīgu slodzi, ko var pat uzskatīt par pozitīvu parādību, bet daudz grūtāk ir sadzīvot ar ilgstošu pakļaušanu intensīvai slodzei. Turklāt dažādi cilvēki līdzīgās situācijās rīkojas atšķirīgi, un pat viens un tas pats cilvēks dažādos dzīves posmos uz līdzīgu situāciju var reaģēt citādi.

Stress nav slimība, bet ilgstoša stresa iedarbība var samazināt darba ražīgumu un radīt veselības traucējumus.

Stress, kas rodas ārpus darba vides, var novest pie uzvedības izmaiņām darbā un samazināta darba ražīguma. Ne visas stresa izpausmes darbavietā var uzskatīt par saistītām ar darbu. Stresam darbā var būt dažādi iemesli, tostarp darba saturs, darba organizācija, darba vide, slikta saziņa u.c.

4. Stresa darbā noteikšana

Ņemot vērā stresa kā parādības sarežģītību, šajā nolīgumā netiek uzskaitīti visi potenciāla stresa rādītāji. Tomēr par stresu darbā var liecināt, piemēram, augsts darba kavējumu īpatsvars, liela darbinieku mainība, bieži personiski konflikti vai darbinieku sūdzības.

Lai noteiktu, vai tiešām pastāv problēmas saistībā ar stresu darbā, var būt nepieciešams izanalizēt dažādus faktoros, piemēram, darba organizāciju un procesus (darba laiks, autonomijas pakāpe, darbinieka iemaņu atbilstība amata prasībām, darba slodze u.c.), darba apstākļus un darba vidi (aizskaroša uzvedība no kolēģu puses, pakļaušana troksnim, karstumam, bīstamām vielām u.c.), saziņu

(neskaidrība par to, ko no darbinieka sagaida, par darba izredzēm, iespējamām izmaiņām u.c.) un subjektīvus faktoros (emocionāls un sabiedrības spiediens, sajūta, ka darbinieks nespēj ar visu tikt galā, šķietams atbalsta trūkums u.c.)

Ja ir atklāts, ka darbs rada stresu, jāveic pasākumi tā novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai.

Darba devējs ir atbildīgs par piemērotu pasākumu noteikšanu. Šos pasākumus veic sadarbībā ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem un tiem piedaloties.

5. Darba devēju un darbinieku atbildība

Saskaņā ar pamatdirektīvu 89/391/EEK visiem darba devējiem ir pienākums rūpēties par darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā. Šis pienākums attiecas arī uz stresu darbā, ciktāl tas var apdraudēt darbinieku veselību un drošību. Visiem darbiniekiem ir pienākums veikt darba devēja noteiktos aizsardzības pasākumus.

Problēmas saistībā ar stresu darbā var risināt, ņemot tās vērā kopējā risku novērtēšanā, atsevišķas uzņēmuma stresa politikas ietvaros un/vai ar dažādiem pasākumiem identificēto stresa faktoru novēršanai.

6. Stresa darbā novēršana, likvidēšana vai samazināšana

Stresa novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai darbā var izmantot dažādus pasākumus. Tie var būt gan kolektīvi, gan individuāli pasākumi, gan arī abu kombinācija. Tos var ieviest kā konkrētus pasākumus, kas vērsti pret identificētajiem stresa faktoriem, vai arī uzņēmuma stresa politikas ietvaros kā preventīvu un korekcijas pasākumu kopu.

Ja darbavietā nav atbilstošu speciālistu, var piesaistīt kompetentus ārējos ekspertus atbilstoši Eiropas un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksei.

Kad pretstresa pasākumi ir ieviesti, tie regulāri jāpārskata, lai novērtētu šo pasākumu efektivitāti, to, vai tajos tiek optimāli izmantoti pieejamie resursi, kā arī to, vai šie pasākumi vēl ir nepieciešami vai atbilstoši.

Pasākumi varētu būt, piemēram, šādi:

- vadības un saziņas pasākumi, piemēram, uzņēmuma mērķu un katra darbinieka lomas skaidrošana, pietiekama vadības atbalsta nodrošināšana atsevišķiem darbiniekiem un darbinieku komandām, atbildības par darbu un tā ietekmēšanas iespēju sabalansēšana, darba organizācijas, darba procesu, darba apstākļu un darba vides uzlabošana;
- vadītāju un darbinieku apmācība, lai uzlabotu viņu izpratni par stresu, tā iespējamiem cēloņiem, kā arī par to, kā ar to cīnīties un/vai kā pielāgoties izmaiņām;
- informācijas sniegšana un konsultēšanās ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem atbilstoši ES un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksei.

7. Ieviešana un uzraudzība

Ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 139.pantu, UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC (kā arī EUROCADRES/CEC sadarbības komitejas) dalīborganizācijas aņemtas ieviest šo brīvprātīgo Eiropas līmeņa pamatnolīgumu atbilstoši tām procedūrām un praksei, kas dalībvalstīs un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs noteiktas darba devējiem un arodbiedrībām. Līgumslēdzējas puses aicina arī savas dalīborganizācijas kandidātvalstīs ieviest šo nolīgumu.

Nolīgums jāievieš trīs gadu laikā pēc tā parakstīšanas.

Dalīborganizācijas ziņos par šā nolīguma ieviešanu Sociālā dialoga komitejai. Pirmos trīs gadus pēc nolīguma parakstīšanas Sociālā dialoga komiteja katru gadu sagatavos tabulu, apkopojot tajā informāciju par nolīguma ieviešanas gaitu. Plašāku ziņojumu par veiktajiem ieviešanas pasākumiem Sociālā dialoga komiteja sagatavos ceturrtajā gadā.

Pēc piecu gadu termiņa beigām pēc nolīguma parakstīšanas Līgumslēdzējas puses varēs jebkurā laikā novērtēt un pārskatīt nolīgumu, ja to pieprasīs kāda no līgumslēdzējām pusēm.

Ja dalīborganizācijām rodas jautājumi par šā nolīguma saturu, tās var kopīgi vai individuāli vērsties pēc paskaidrojumiem pie līgumslēdzējām pusēm, kuras tām sniegs kopēju vai individuālu atbildi.

Ieviešot šo nolīgumu, līgumslēdzēju pušu dalīborganizācijas izvirās no nevajadzīga sloga radīšanas MVU.

Šā nolīguma ieviešana nevar būt par iemeslu darbinieku vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšanai šā nolīguma darbības jomā.

Nolīgums neskar sociālo partneru tiesības atbilstošā līmenī, tai skaitā Eiropas līmenī noslēgt citus nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šo nolīgumu tā, lai ņemtu vērā iesaistīto sociālo partneru specifiskās vajadzības.

2004. gada 8. oktobrī

Džons Monkss (John Monks), ETUC ģenerālsēkretārs
(arodbiedrību delegācijas vārdā)

Dr. Jurgens Štrūbe (Dr. Jürgen Strube), UNICE priekšsēdētājs

Pauls Reķingers (Paul Reckinger), UEAPME priekšsēdētāja

Rainers PLASMANS (Rainer PLASSMANN), CEEP ģenerālsēkretārs

Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darba vietā

I. Ievads

Viena no veiksmīgu organizāciju raksturojuma pamatiezīmēm ir savstarpēja cieņa darba vietā visos līmeņos. Tāpēc uzmākšanās un vardarbība nav pieļaujama. *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *EAK* (un koordinācijas komiteja *EUROCADRES/CEC*) nosoda šādu rīcību jebkurās izpaušmes formās. Šīs organizācijas uzskata, ka darba devēju un darba ņēmēju uzdevums ir kopīgi risināt šo problēmu, kam var būt nopietna sociāla un ekonomiska ietekme.

ES un valstu tiesiskie akti nosaka darba devēju pienākumu aizsargāt darba ņēmējus pret uzmākšanos un vardarbību darba vietā.

Darba vietās var rasties dažādas uzmākšanās un vardarbības formas. Tās var būt:

- fiziskas, psiholoģiskas un/vai seksuālas;
- atsevišķs gadījums vai regulāras uzvedības modelis;
- var notikt starp kolēģiem, vadītājiem un padotajiem darba ņēmējiem vai trešajām pusēm, piemēram, klientiem, patērētājiem, pacientiem, skolēniem u.c.;
- no niecīgas necieņas izpaušmes līdz nopietnai rīcībai, tostarp kriminālpārkāpumiem, kad nepieciešama valsts iestāžu iejaukšanās.

Eiropas sociālie partneri atzīst, ka uzmākšanās un vardarbība potenciāli var ietekmēt jebkuru darba vietu un jebkuru darba ņēmēju neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, darbības jomas, darba līguma vai attiecību veida. Tomēr dažās grupās un nozarēs risks var būt lielāks. Praksē tam nav pakļautas visas darba vietas un visi darba ņēmēji.

Šajā nolīgumā iekļautas visas tās uzmākšanās un vardarbības formas, kas ir sociālās sadarbības partneru kompetencē un atbilst 3. sadaļā tālāk sniegtajam aprakstam.

2. Mērķis

Šī nolīguma mērķis ir:

- palielināt darba devēju, darba ņēmēju un to pārstāvju izpratni par uzmākšanos un vardarbību darba vietā un šādas rīcības apzināšanos;
- nodrošināt darba devējiem, darba ņēmējiem un to pārstāvjiem visos līmeņos uz rīcību orientētu kārtību, lai atklātu, novērstu un pārvaldītu uzmākšanās un vardarbības problēmas darba vietā.

Tas cita starpā ietver šādas direktīvas:

- 2000. gada 29. jūnija Direktīvu 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rases vai etniskās piederības
- 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka vispārēju struktūru vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju
- 2002. gada 23. septembra Direktīva 2002/73/EK, ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem
- Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju darba drošību un veselības aizsardzību

3. Apraksts

Uzmākšanās un vardarbības pamatā ir vienas vai vairāku personu nepieņemama uzvedība, un tā var izpausties dažādos veidos, no kuriem daži ir vieglāk identificējami nekā citi. Darba vide var ietekmēt personu pakļautību uzmākšanās un vardarbībai.

Uzmākšanās notiek tad, ja viens vai vairāki darba ņēmēji vai vadītājs atkārtoti un apzināti tiek ļaunprātīgi izmantoti, apdraudēti un/vai pazemoti ar darbu saistītos apstākļos.

Vardarbība notiek tad, ja pret vienu vai vairākiem darba ņēmējiem vai vadītājiem tiek vērsti vardarbības draudi ar darbu saistītos apstākļos.

Uzmākšanos vai vardarbību var īstenot viens vai vairāki vadītāji vai darba ņēmēji nolūkā ietekmēt vai apdraudēt vadītāja vai darba ņēmēja cieņu, ietekmējot tā veselību un/vai radot naidīgu atmosfēru darba vidē.

4. Uzmākšanās un vardarbības novēršana, problēmu identificēšana un pārvaldība

Paaugstinot vadītāju un darba ņēmēju apzināšanos un nodrošinot piemērotu apmācību, uzmākšanās un vardarbības iespēju darbā var mazināt.

Uzņēmumos nepieciešama skaidra nostāja, uzsverot, ka uzmākšanās un vardarbība netiks pieļauta. Šādā nostājā jānorāda procedūras, kas jāievēro, ja šāda situācijas izveidojas. Procedūras var iekļaut neformālu posmu, kad pieejams tādas personas padoms un palīdzība, kurai vadība un darba ņēmēji uzticas. Iespējams, noderīgas ir iepriekš izstrādātas procedūras uzmākšanās un vardarbības problēmu risinājumam.

Piemērotas procedūras pamatā var būt šādi aspekti (bet ne tikai):

- visu personu interesēs ir ievērot nepieciešamo uzmanību, lai aizsargātu ikviena cieņu un privātumu;
- nedrīkst atklāt informāciju personām, kas nav iesaistītas konkrētajā gadījumā;
- sūdzības jāizskata un jārisina bez nepamatotas kavēšanās;

- visas iesaistītās personas jāuzklausā objektīvi un jāizturas pret tām taisnīgi;
- sūdzības jāpamato ar precīzu informāciju;
- nav pieļaujami nepatiesi apvainojumi, par ko var piemērot disciplināru sodu;
- iespējama ārējas palīdzības izmantošana.

Ja konstatēts uzmākšanās vai vardarbības gadījums, pret vainīgo(-ajiem) jāvērs atbilstīgi pasākumi. Tā var būt disciplināra rīcība, kas iekļauj pat vainīgā atbrīvošanu no darba.

Cietušajam(-iem) jāsaņem atbalsts un, ja vajadzīgs, palīdzība, lai persona(-as) atgrieztos normālā darba vidē.

Darba devēji pēc konsultācijām ar darba ņēmējiem un/vai to pārstāvjiem izveidos pārskatīs un uzraudzīs šīs procedūras, lai nodrošinātu, ka tās ir efektīvas gan problēmu novēršanai, gan risināšanai, ja tādas radušās.

Kur piemērojams, šīs nodaļas noteikumi izmantojami, lai risinātu ārējas vardarbības gadījumus.

5. Īstenošana un papildu pasākumi

Līguma 139. panta kontekstā šis autonomais Eiropas pamatnolīgums uztic *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *EAK* (un koordinācijas komitejas *EUROCADRES/CEC*) dalībniekiem īstenot to saskaņā ar dalībvalstu un Eiropas Ekonomiskās zonas vadības un darba specifiskām procedūrām un praksi.

To noslēgušās puses aicina īstenot šo nolīgumu arī kandidātvalstu dalības organizācijām.

Šī nolīguma īstenošana norisināsies trīs gadu laikā pēc tā noslēgšanas datuma.

Dalības organizācijas sniegs ziņojumu par šī nolīguma īstenošanu sociālā dialoga komitejai. Pirmajos trīs gados pēc šī nolīguma noslēgšanas Sociālā dialoga komiteja sagatavos un apstiprinās ikgadēju nolīguma īstenošanas norises kopsavilkuma tabulu.

Sociālā dialoga komiteja sagatavos un Eiropas sociālie partneri ceturtajā gadā apstiprinās pilnu ziņojumu par veiktajiem īstenošanas pasākumiem.

Līgumslēdzējas puses pēc kādas puses pieprasījuma novērtēs un pārskatīs nolīgumu jebkurā laikā piecus gadus pēc parakstīšanas dienas.

Jautājumu par šī nolīguma saturu gadījumā iesaistītās dalības organizācijas kopīgi vai atsevišķi var vērsties pie līgumslēdzējām pusēm, kuras kopīgi vai atsevišķi sniegs atbildi.

Īstenojot šo nolīgumu, līgumslēdzēju pušu dalībnieki izvairīsies no nevajadzīgu šķēršļu radīšanas MVU.

Šī nolīguma īstenošana neveido spēkā esošu pamatu, lai mazinātu darba ņēmējiem pieejamu vispārēju aizsardzības līmeni šī nolīguma jomā.

Šis nolīgums nerada kaitējumu sociālo partneru tiesībām slēgt atbilstīgā, tostarp Eiropas, līmenī līgumus, kas pielāgo un/vai papildina šo nolīgumu tādā veidā, kas ņem vērā konkrēto sociālo partneru īpašās vajadzības.

2007. gada 26. aprīlī.

John Monks, ETUC ģenerālsēkretārs (arodbiedrību delegācijas vārdā)

Philippe de BUCK, BUSINESSEUROPE ģenerālsēkretārs
(arodbiedrību delegācijas vārdā)

Hans-Werner MÜLLER, UEAPME ģenerālsēkretārs

Rainer PLASSMANN, CEEP ģenerālsēkretārs

Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu

(no Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu)

Preambula

Šis pamatnolīgums parāda UNICE, CEEP un EAK apņemšanos noteikt minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu un prombūtni no darba force majeure dēļ kā svarīgu līdzekli, lai saskaņotu ģimenes dzīvi ar darbu un veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.

EAK, UNICE un CEEP pieprasa, lai Komisija iesniedz šo pamatnolīgumu Padomei tāda lēmuma pieņemšanai, kas padarītu šīs minimālās prasības par saistošām Eiropas Kopienas dalībvalstīs, izņemot Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti.

I Vispārīgi apsvērumi

1. Ņemot vērā Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots Protokolam par sociālo politiku, kurš pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši tā 3. panta 4. punktu un 4. panta 2. punktu;
2. Tā kā 4. panta 2. punktā Nolīgumā par sociālo politiku paredzēts, ka Kopienas līmenī panāktās vienošanās pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma īsteno ar lēmumu, ko Padome pieņem pēc Komisijas priekšlikuma;
3. Tā kā Komisija ir paziņojusi savu nodomu ierosināt Kopienas līmeņa pasākumu ģimenes dzīves un darba saskaņošanai;

4. Tā kā Kopienas Hartas par sociālajām pamattiesībām 16. punktā, kas attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi, ir noteikts, ka būtu jāizstrādā pasākumi, lai dotu iespēju vīriešiem un sievietēm saskaņot viņu profesionālos un ģimenes pienākumus;
5. Tā kā Padomes 1994. gada 6. decembra rezolūcijā ir atzīts, ka efektīvai vienādu iespēju politikai vajadzīga integrēta vispārēja stratēģija, kas ļautu labāk organizēt darba laiku un nodrošinātu lielāku elastību un vieglāku atgriešanos darbā, kā arī ir uzsvērtā darba devēju un darbinieku nozīmīgā loma šajā jomā, lai sniegtu gan vīriešiem, gan sievietēm iespēju saskaņot viņu darba un ģimenes pienākumus;
6. Tā kā pasākumiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanai būtu jāveicina tādu jaunu elastīgu darba un laika organizēšanas paņēmienu ieviešana, kas būtu labāk piemēroti sabiedrības mainīgajām vajadzībām un ņemtu vērā gan uzņēmumu, gan strādnieku vajadzības;
7. Tā kā ģimenes atbalsta politika būtu jāaplūko saistībā ar demogrāfiskām izmaiņām, sabiedrības novecošanas sekām, paaudžu tuvināšanos un sievietes līdzdalības veicināšanu darba tirgū;
8. Tā kā vīrieši būtu jāmudina uzņemties vienādu ģimenes pienākumu daļu, piemēram, izmantojot tādus līdzekļus kā izglītojošas programmas, viņi būtu jāmudina ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu;
9. Tā kā šis nolīgums ir pamatnolīgums, kurā izvirzītas minimālās prasības un noteikumi bērna kopšanas atvaļinājumam, kas nav grūtniecības atvaļinājums, un prombūtnei no darba force majeure dēļ, un tas uzdod dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem noteikt šādu atvaļinājumu pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus piemērošanas noteikumus, lai ņemtu vērā stāvokli katrā dalībvalstī;

10. Tā kā dalībvalstīm būtu jāparedz tiesību saglabāšana uz pabalstiem natūrā saskaņā ar apdrošināšanu slimības gadījumiem minimālā bērna kopšanas atvaļinājuma laikā;
11. Tā kā dalībvalstīm attiecīgi saskaņā ar to nosacījumiem, ņemot vērā budžeta stāvokli, būtu jāapsver arī tiesību saglabāšana uz attiecīgiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem, kādi tie ir minimālā bērna kopšanas atvaļinājuma laikā;
12. Tā kā šajā nolīgumā ņemta vērā vajadzība pilnveidot sociālās politikas prasības, paaugstināt Kopienas ekonomikas konkurētspēju un izvairīties no tādu administratīvu, finansiālu un juridisku ierobežojumu noteikšanas, kuri kavētu radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus;
13. Tā kā darba devējiem un darba ņēmējiem ir vislabākās iespējas atrast risinājumus, kas atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām, un tādēļ viņiem jāuzņemas īpaša loma šā nolīguma īstenošanā un piemērošanā,

Parakstītājas puses ir vienojušās par šādiem noteikumiem.

II Saturs

I. noteikums: Mērķis un darbības joma

1. Šis nolīgums izvirza minimālās prasības, kas izstrādātas, lai veicinātu vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem.
2. Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem gan vīriešiem, gan sievietēm, uz kuriem attiecas darba līgums vai darba attiecības, ko nosaka likumi, koplīgumi vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.

2. noteikums: Bērna kopšanas atvaļinājums

1. Ievērojot 2.2. punktu, šis nolīgums piešķir darba ņēmējiem — gan vīriešiem, gan sievietēm – individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, nepārsniedzot 8 gadus, kurš jānosaka dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darba ņēmējiem.
2. Lai veicinātu iespēju vienlīdzību un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, šā nolīguma puses uzskata, ka saskaņā ar 2. noteikuma 1. punktu paredzētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu principā būtu jāpiešķir kā tālāk nenododamas.
3. Bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka dalībvalstu likumos un/vai koplīgumā, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā izvirzītās minimālās prasības. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var:
 - a) izlemt, vai bērna kopšanas atvaļinājumu piešķir, pamatojoties uz pilnu darba laiku vai nepilnu darba laiku, pa daļām vai summētā darba laika veidā;
 - b) piešķirt tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu atkarībā no nostrādātā laika cenza un/vai darba stāža cenza, kas nedrīkst pārsniegt vienu gadu;
 - c) pielāgot bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus piemērošanas noteikumus īpašajiem adopcijas apstākļiem;
 - d) noteikt termiņus paziņojumam, kurš darba ņēmējam jāiesniedz darba devējam, izmantojot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, un kurā precizēts atvaļinājuma sākums un beigas;
 - e) noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi ir atļauts atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti

ar uzņēmuma darbību (piemēram, ja darbam ir sezonas raksturs, ja paziņotajā termiņā nav iespējams atrast aizstājēju, ja ievērojama darbspēka daļa vienlaikus pieprasa bērna kopšanas atvaļinājumu, ja konkrētais amats ir stratēģiski nozīmīgs); visas problēmas saistībā ar šā noteikuma piemērošanu risina saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi;

f) papildus e) apakšpunktam atļaut īpašus pasākumus, lai ievērotu mazo uzņēmumu darbības un organizatoriskās prasības.

4. Lai nodrošinātu darba ņēmējiem iespēju izmantot viņu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ.
5. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst viņu darba līgumam vai darba attiecībām.
6. Tiesības, ko darba ņēmējs iegūvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, piemēro šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses.
7. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku.
8. Visus jautājumus par sociālo nodrošinājumu saistībā ar šo nolīgumu izskata un izlemj dalībvalstis saskaņā ar to tiesībām, ņemot vērā tiesību nepārtrauktību uz sociālo nodrošinājumu saskaņā ar dažādajām sistēmām, jo īpaši veselības aprūpes sistēmām.

3. noteikums: Prombūtne no darba force majeure dēļ

1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji veic vajadzīgos pasākumus, lai saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un/vai praksi piešķirtu darba ņēmējiem tiesības uz prombūtni no darba force majeure dēļ sakarā ar ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījumos, kad ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne.
2. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var noteikt atvaļinājuma pieejamības noteikumus un sīki izstrādātus noteikumus 3. noteikuma 1. punkta piemērošanai un ierobežot šīs tiesības ar noteiktu atvaļinājuma ilgumu gadā un/vai attiecībā uz katru gadījumu.

4. noteikums: Nobeiguma noteikumi

1. Dalībvalstis var piemērot vai ieviest labvēlīgākus noteikumus par šajā nolīgumā izklāstītajiem noteikumiem.
2. Šā nolīguma noteikumu izpilde nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darbiniekiem piešķirtās vispārējās aizsardzības līmeni jomā, uz kuru attiecas šis nolīgums. Tas neierobežo dalībvalstu un/vai darba devēju un darba ņēmēju tiesības izstrādāt dažādus normatīvus vai līgumiskus noteikumus, ņemot vērā mainīgos apstākļus (to skaitā tiesību tālāk nenodošanas ieviešanu), ja vien ir ievērotas šajā nolīgumā paredzētās minimālās prasības.
3. Šis nolīgums neskar darba devēju un darba ņēmēju tiesības attiecīgā līmenī, to skaitā Eiropas līmenī, slēgt nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šā nolīguma noteikumus, lai ņemtu vērā konkrētus apstākļus.
4. Dalībvalstis pieņem administratīvus un normatīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu Padomes lēmumu divos gados no tā pieņemšanas dienas, vai nodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji, savstarpēji vienojoties, ievieš vajadzīgos pasākumus līdz

minētā termiņa beigām. Dalībvalstis var izmantot pagarinājumu ne vairāk kā uz vienu gadu, ja tas vajadzīgs, ņemot vērā īpašas grūtības vai koplīguma izpildi.

5. Domstarpības un konfliktus saistībā ar šā nolīguma piemērošanu novērš un izšķir saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi.
6. Neskarot Komisijas, valstu tiesu un Eiropas Kopienu Tiesas attiecīgo lomu, Komisijai visi jautājumi, kas saistīti ar šā nolīguma interpretāciju Eiropas līmenī, pirmajā instancē būtu jānodod parakstītājām pusēm atzinuma sniegšanai.
7. Parakstītājas puses izskata šā nolīguma piemērošanu pēc pieciem gadiem no Padomes lēmuma pieņemšanas dienas, ja to pieprasa viena no šā nolīguma pusēm.

Briselē, 1995. gada 14. decembrī

Fritz Verzetnitsch, EAK priekšsēdētājs

Emilio Gabaglio, EAK ģenerālsēkretārs

Antonio Castellano Auyanet, CEEP priekšsēdētājs

Roger Gourvèaes, CEEP ģenerālsēkretārs

François Perigot, UNICE priekšsēdētājs

Zygmunt Tyszkiewicz, UNICE ģenerālsēkretārs

Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku

(no Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgtopamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku)

Preambula

Šis pamatnolīgums raksturo darba devēju un darba ņēmēju nozīmi, kāda tiem var būt 1997. gada Luksemburgas ārkārtas samita pieņemtajā Eiropas nodarbinātības stratēģijā un, ievērojot Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, turpmāk sekmē pilnīgāku līdzsvaru starp “darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību”.

Šā nolīguma puses atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tās arī atzīst, ka uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām.

Šis nolīgums nosaka vispārīgos principus un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, atzīstot, ka pilnīgai to piemērošanai ir jāņem vērā īpaši nacionāli, sektoru un sezonas apstākļi. Tas ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un to, ka darba līgumus, kas slēgti uz noteiktu laiku, izmanto, pamatojoties uz noteikumiem, kas būtu pieņemami darba devējiem un darba ņēmējiem.

Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, izņemot tos, kurus darbam lietotāja uzņēmumā iekārtojais pagaiddarbu birojs. Pušu nodoms ir apsvērt vajadzību pēc līdzīgiem nolīgumiem attiecībā uz pagaidu darbu.

Šis nolīgums attiecas uz noteikta laika darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumiem, atzīstot, ka jautājumi, kas attiecas uz likumos paredzēto sociālo nodrošinājumu, jāizlemj dalībvalstīs. Šajā sakarā darba devēji un darba ņēmēji min Eiropadomes Dublinas 1996. gada Nodarbinātības deklarāciju, kura inter alia uzsver nepieciešamību attīstīt nodarbinātības videi vairāk tuvinātu sociālā nodrošinājuma sistēmu, "attīstot sociālās aizsardzības sistēmu, kas būtu spējīga pielāgoties jauniem darba veidiem un nodrošinātu pienācīgu aizsardzību šādos darbos iesaistītajiem." Šā nolīguma puses vairākkārtīgi atkārtoti 1997. gada nolīgumā par nepilnu darba laiku izteikto viedokli, ka dalībvalstīm nekavējoties jārealizē šī deklarācija.

Turklāt atzīts, ka ir nepieciešami jaunievedumi sociālās aizsardzības sistēmās, lai tās pielāgotu pašreizējiem apstākļiem un, galvenokārt, lai nodrošinātu tiesību pāctecību.

UNICE (Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienība), CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas Centrs) un EAK (Eiropas Arodbiedrību konfederācija) lūdz Komisiju, lai tā šo pamatnolīgumu iesniedz Padomei lēmumam, kas šīs prasības darītu saistošas attiecīgā Nolīguma par sociālo politiku parakstītājām dalībvalstīm, kas pievienots Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku, kurš savukārt pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam.

Šā nolīguma parakstītājpuses lūdz, lai Komisija savā priekšlikumā īstenot nolīgumu prasa no dalībvalstīm pieņemt normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu Padomes lēmumu divos gados pēc tā pieņemšanas, vai nodrošināt [1], ka ne vēlāk par minēto dienu darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus. Dalībvalstis vajadzības gadījumā un pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai ieviešanu, izmantojot kolektīvo līgumu, var papildus izmantot ilgākais vienu gadu.

Šā nolīguma puses prasa, lai dalībvalstis, nolūkā panākt atbilstību šim nolīgumam, vispirms apspriestos ar darba devējiem un darba ņēmējiem un tikai tad pieņemtu kādu normatīvu vai administratīvu aktu.

Nepārkāpjot valstu tiesu un Tiesas kompetenci, šā nolīguma parakstītājas puses prasa, lai visas lietas saistībā ar šā nolīguma interpretāciju Eiropas līmenī Komisija vispirms nodotu tām atzinumam.

Vispārīgi apsvērumi

1. Ņemot vērā Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku, kurš savukārt pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši tā 3. panta 4. punktu un 4. panta 2. punktu.
2. Tā kā Nolīguma par sociālo politiku 4. panta 2. punkts paredz, ka Kopienas līmenī slēgtus līgumus var ieviest pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma.
3. Tā kā savā otrās apspriedes dokumentā par darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību Komisija paziņoja savu nodomu ieteikt juridiski saistošu Kopienas pasākumu.
4. Tā kā savā atzinumā par priekšlikumu Direktīvai par nepilna darba laika darbu Eiropas Parlaments aicināja Komisiju nekavējoties iesniegt priekšlikumus direktīvām par citām elastīgas nodarbinātības formām, tādām kā darbs uz noteiktu laiku un pagaidu darbs.
5. Tā kā secinājumos par nodarbinātību, kas pieņemti Luksemburgas ārkārtas samītā, Eiropadome aicina darba devējus un darba ņēmējus apspriest nolīgumus, lai "modernizētu darba organizāciju, arī elastīgus darba pasākumus, nolūkā veidot ienesīgus un konkurētspējīgus uzņēmumus un sasniegt vajadzīgo līdzsvaru starp elastīgumu un drošību".

6. Tā kā uz nenoteiktu laiku slēgtie darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma un sekmē iesaistīto darba ņēmēju dzīves kvalitāti, kā arī uzlabo darba izpildi.
7. Tā kā objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.
8. Tā kā noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga tiklab darba devējiem, kā darba ņēmējiem.
9. Tā kā Eiropas Savienībā vairāk nekā puse no nodarbinātajiem uz noteiktu laiku ir sievietes, un nolīgums tāpēc var sekmēt vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem.
10. Tā kā šis nolīgums vēršas pie dalībvalstīm un darba devējiem, un darba ņēmējiem ar aicinājumu veikt attiecīgus pasākumus šo vispārējo principu, obligāto prasību un noteikumu piemērošanai, ņemot vērā stāvokli katrā dalībvalstī un īpašu sektoru un profesiju apstākļus, arī sezonas rakstura nodarbinātību.
11. Tā kā šis nolīgums ņem vērā vajadzību pilnīgot sociālās politikas prasības, celt Kopienas ekonomikas konkurētspēju un vairīties uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un tiesiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem.
12. Tā kā darba devēji un darba ņēmēji ir izdevīgākā pozīcijā, lai rastu risinājumus, kas atbilst tiklab darba devēja kā darbinieka vajadzībām, un tāpēc tiem ir īpaša nozīme, īstenojot un piemērojot šo nolīgumu.

Parakstītājas puses ir vienojušās par turpmāko:

Mērķis (1. klauzula)

Šā pamat nolīguma mērķis ir:

- a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
- b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.

Darbības joma (2. klauzula)

1. Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.
2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:
 - a) sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām;
 - b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu.

Definīcijas (3. klauzula)

1. Šajā nolīgumā jēdziens "noteiktu laika darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi

objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.

2. Šajā nolīgumā jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs” ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas.

Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi.

Diskriminācijas aizlieguma princips (4. klauzula)

1. Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.
2. Vajadzības gadījumā piemēro pro rata temporis principu.
3. Šīs klauzulas piemērošanas kārtību pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ņemot vērā Kopienas tiesību aktus un valsts tiesību aktus, kolektīvos līgumus un praksi.
4. Darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti.

Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (5. klauzula)

1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
- c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

- a) uzskata par "secīgām";
- b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.

Informācija un nodarbinātības iespējas (6. klauzula)

1. Darba devēji informē noteikta laika darba ņēmējus par vakancēm, kas rodas uzņēmumos un iestādēs, lai nodrošinātu noteikta laika darba ņēmējiem tādas pašas iespējas iegūt pastāvīgus amatus, kādas ir citiem darbiniekiem. Uzņēmumos vai iestādēs šādu informāciju var sniegt piemērotā vietā ar vispārēju paziņojumu.

2. Darba devējiem, ciktāl tas iespējams, būtu jāveicina atbilstīgu mācību pieejamība noteikta laika darba ņēmējiem, lai celtu viņu prasmes, karjeras izaugsmi un profesionālo mobilitāti.

Informēšana un konsultēšanās (7. klauzula)

1. Aprēķinot sliekšni, kuru sasniedzot uzņēmumā saskaņā ar valsts noteikumiem var dibināt valsts vai Kopienas tiesībās paredzētās darba ņēmēju pārstāvniecības iestādes, ņem vērā noteikta laika darba ņēmējus.
2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi un, ievērojot 4. klauzulas 1. punktu, nosaka pasākumus 7. klauzulas 1. punkta piemērošanai.
3. Darba devēji, ciktāl tas iespējams, sniedz esošajām darba ņēmēju pārstāvniecības iestādēm attiecīgu informāciju par noteikta laika nodarbinātību uzņēmumā.

Ieviešanas noteikumi (8. klauzula)

1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var darba ņēmējiem noteikt vai pieņemt labvēlīgākus nosacījumus par tiem, kas noteikti šajā nolīgumā.
2. Šis nolīgums neskar nevienu sīkāk izstrādātu Kopienas noteikumu, jo īpaši Kopienas noteikumus par vienlīdzīgu attieksmi vai iespējām vīriešiem un sievietēm.
3. Šā nolīguma ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā.

4. Šis nolīgums neskar darba devēju un darba ņēmēju tiesības slēgt atbilstīga līmeņa, tostarp Eiropas līmeņa, nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šā nolīguma nosacījumus tādējādi, ka tiek ievērotas ieinteresēto darba devēju un darba ņēmēju īpašās vajadzības.
5. Strīdus un sūdzības, kas rodas piemērojot šo nolīgumu, novērš un risina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem un praksi.
6. Parakstītājas puses pārskata šo nolīgumu pēc pieciem gadiem no Komisijas lēmuma pieņemšanas dienas, ja to prasa viena no šā nolīguma pusēm.

1999. gada 18. martā

Fritz VERZETNITSCH, ETUC priekšsēdētājs

Georges JACOBS, UNICE priekšsēdētājs

Antonio CASTELLANO AUYANET, CEEP priekšsēdētājs

Emilio GABAGLIO, ETUC ģenerālsekretārs

Dirk F. HUDIG, UNICE ģenerālsekretārs

Jytte FREDENSBORG, CEEP ģenerālsekretārs

Pamatnoīgums par nepilna darba laika darbu

(no Padomes Direktīvas 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnoīgumu par nepilna darba laika darbu)

Preambula

Šis pamatnoīgums padziļina vispārējo Eiropas stratēģju nodarbinātības jautājumā. Nodarbinātību pēdējo gadu laikā būtiski ietekmējis nepilna darba laika darbs. Tāpēc šā noīguma puses galveno vērtību veltījušas šai darba formai. Pusēm ir nodoms apsvērt vajadzību pēc līdzīgiem noīgumiem attiecībā uz citām elastīga darba formām.

Atzīstot stāvokļu dažādību dalībvalstīs un to, ka nepilna darba laika darbs ir nodarbinātības iezīme dažos sektoros un darbībās, šis noīgums izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilna darba laika darbam. Tas demonstrē darba devēju un darba ņēmēju vēlmi iedibināt vispārēju kārtību, kas novērstu nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju, un attiecīgi sekmēt nepilna darba laika darba iespēju attīstību, kas pamatā būtu vienlīdz pieņemama gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem.

Šis noīgums attiecas uz nepilna darba laika darba darītāju darba nosacījumiem, atzīstot, ka par likumā paredzētiem sociālā nodrošinājuma jautājumiem lemj dalībvalstīs. Diskriminācijas aizlieguma principa sakarā šā noīguma parakstītājas puses minēja 1996. gadā Dublinā notikušās Eiropadomes Nodarbinātības deklarāciju, kur Padome inter alia uzsvēra, ka ir jāgādā, lai sociālā nodrošinājuma sistēmas būtu vairāk labvēlīgas nodarbinātībai, "attīstot tādas sociālās aizsardzības sistēmas, kas varētu piemēroties jaunajiem darba modeļiem un sniegt šādi nodarbinātiem cilvēkiem pienācīgu aizsardzību". Šā noīguma parakstītājas puses uzskata, ka šai deklarācijai būtu jāpiešķir juridisks spēks.

ETUC, UNICE un EAK lūdz Komisiju, lai tā šo pamat nolīgumu iesniedz Padomei lēmumam, kurš šīs prasības darītu saistošas attiecīgā Nolīguma par sociālo politiku parakstītājām dalībvalstīm, kas pievienots Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku, kurš savukārt pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam.

Šā nolīguma parakstītājas puses lūdz Komisiju, lai tā savā priekšlikumā īstenot šo nolīgumu prasa, lai dalībvalstis pieņemtu normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu Padomes lēmumu divos gados pēc tā pieņemšanas, vai nodrošinātu [1], ka darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus ne vēlāk par minēto dienu. Dalībvalstis vajadzības gadījumā, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai grūtības, kas rodas, īstenojot koplīgumu, var papildus izmantot maksimāli vienu gadu.

Neskarot valstu tiesu un Tiesas kompetenci, šā nolīguma puses prasa, lai visas lietas saistībā ar šā nolīguma interpretāciju Eiropas līmenī Komisija vispirms nodotu tām atzinuma sniegšanai.

Vispārīgi apsvērumi

- (1) Ņemot vērā Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku, kurš savukārt pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši 3. panta 4. punktu un 4. panta 2. punktu,
- (2) Tā kā Nolīguma par sociālo politiku 4. panta 2. punkts paredz, ka līgumus, kas noslēgti Kopienas līmenī, pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma var īstenot ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma;
- (3) Tā kā savā otrās apspriedes dokumentā par darba laika elastību un darba ņēmēju drošību Komisija paziņoja, ka plāno ierosināt juridiski saistošu Kopienas pasākumu;

- (4) Tā kā Esenē notikušās Eiropadomes sanāksmes secinājumi uzsver, ka ir jāsekmē nodarbinātība un vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem, un aicina veikt pasākumus, kas paredz “intensificēt profesionālās izaugsmes izmantošanu, jo īpaši ar elastīgāku darba organizāciju, kas atbilst gan darbinieku vēlmēm, gan konkurences prasībām”;
- (5) Tā kā šā nolīguma puses par nozīmīgiem uzskata pasākumus, kas sekmētu iespēju vīriešiem un sievietēm veikt nepilna darba laika darbu, lai sagatavotos aiziešanai pensijā, nokārtot profesionālo un ģimenes dzīvi, izmantot izglītības un mācību iespējas, lai paplašinātu savas iemaņas un karjeras iespējas tā, ka ieguvēji būtu gan darba devēji, gan darba ņēmēji un tiktu sekmēta uzņēmumu attīstība;
- (6) Tā kā šis nolīgums vēršas pie dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem ar aicinājumu veikt attiecīgus pasākumus šo vispārējo principu, obligāto prasību un noteikumu piemērošanai, ņemot vērā stāvokli katrā dalībvalstī;
- (7) Tā kā šis nolīgums ņem vērā to, ka vajag pilnīgot sociālās politikas prasības, celt Kopienas ekonomikas konkurētspēju un vairīties uzlikt tādus administratīvus, finanšu un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem;
- (8) Tā kā darba devēji un darba ņēmēji ir izdevīgākā pozīcijā, lai rastu risinājumus, kas atbilst kā darba devēju, tā darba ņēmēju vajadzībām, un tāpēc tiem ir īpaša nozīme, īstenojot un piemērojot šo nolīgumu.

Parakstītājas puses vienojušās par turpmāko:

1. klauzula: Mērķis

Šā pamat nolīguma mērķis ir:

- a) nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte;
- b) sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības.

2. klauzula: Darbības joma

1. Šo nolīgumu piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.
2. Pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai attiecīga līmeņa darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar valsts profesionālo attiecību praksi var objektīvu iemeslu dēļ pilnīgi vai daļēji izslēgt no šā nolīguma noteikumiem nepilna darba laika darba ņēmējus, kuru darbam ir gadījuma raksturs. Šādas izslēgšanas ir regulāri jāpārskata, lai konstatētu, vai joprojām ir spēkā to objektīvie iemesli.

3. klauzula: Definīcijas

Šajā nolīgumā:

1. Jēdziens “nepilna darba laika darba ņēmējs” attiecas uz darbinieku, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku.
2. Jēdziens “salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs” nozīmē pilnu darba laiku nodarbināto darba ņēmēju tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas.

Ja tajā pašā iestādē nav salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja, salīdzinājumu izdara, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja nav piemērojama koplīguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem — uz koplīgumiem vai praksi.

4. klauzula: Diskriminācijas aizlieguma princips

1. Attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.
2. Vajadzības gadījumā piemēro pro rata temporis principu.
3. Šīs klauzulas piemērošanas kārtību nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ņemot vērā Eiropas tiesību aktus, valstu tiesību aktus, koplīgumus un praksi.

4. Gadījumā, ja to pamato objektīvi iemesli, dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai darba devēji un darba ņēmēji vajadzības gadījumā var noteikt, ka īpaši nodarbinātības nosacījumi piemērojami, ievērojot darba stāžu, nostrādāto laiku vai samaksas nosacījumus. Nepilna darba laika darba ņēmēju novērtējumus īpašiem nodarbinātības nosacījumiem ir regulāri jāpārskata, ņemot vērā diskriminācijas aizlieguma principu, kas noteikts 4. klauzulas 1. punktā.

5. klauzula: Nepilna darba laika iespējas

1. Šā nolīguma 1. klauzulas un nepilna darba laika un pilna darba laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma principa sakarībā:

- a) dalībvalstīm pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi būtu jāapzina un jāpārskata juridiski vai administratīvi šķēršļi, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas un vajadzības gadījumā tie jānovērš;
- b) darba devējiem un darba ņēmējiem, nepārsniedzot savu kompetenci, un koplīgumos paredzētajā kārtībā būtu jāapzina un jāpārskata šķēršļi, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas, un vajadzības gadījumā tie jānovērš.

2. Darba ņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi pati par sevi nevar būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai, neskarot darba attiecību izbeigšanu saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi citu iemeslu dēļ, ko var noteikt attiecīgās iestādes darbības prasības.

3. Cik iespējams, darba devējiem būtu jāapsver:

- a) darba ņēmēju lūgumi pārcelt no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu, kas iestādē kļūst pieejams;
- b) darba ņēmēju lūgumi pārcelt no nepilna darba laika darba uz pilna darba laika darbu, ja rodas tāda iespēja;
- c) kā nodrošināt savlaicīgu informāciju par nepilna darba laika un pilna darba laika amatu pieejamību iestādē, lai sekmētu pārcelšanu no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi;
- d) pasākumi, lai sekmētu piekļuvi nepilna darba laika darbam visos uzņēmuma līmeņos, to skaitā kvalificētos amatos un vadības līmenī, un, vajadzības gadījumā, nepilna darba laika darba ņēmēju profesionālās sagatavošanas iespējas, lai vairotu karjeras iespējas un profesionālo mobilitāti;
- e) kā nodrošināt pastāvošās darba ņēmēju pārstāvniecības iestādes ar attiecīgu informāciju par nepilna darba laika darbu uzņēmumā.

6. klauzula: Izpildes noteikumi

1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var noteikt vai ieviest noteikumus, kas ir izdevīgāki par tiem, kas izvirzīti šajā nolīgumā.
2. Šā nolīguma noteikumu izpildi nevar izmantot par likumīgu pamatojumu, lai mazinātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā. Tas neskar dalībvalstu un/vai darba devēju un darba ņēmēju tiesības izstrādāt atšķirīgus normatīvajos aktos un līgumos paredzētus nosacījumus, ņemot vērā apstākļu izmaiņas, kā arī neliedz piemērot 5. klauzulas 1. punktu, ja vien ir ievērots nediskriminācijas princips, kas noteikts 4. klauzulas 1. punktā.

3. Šis nolīgums neskar darba devēju un darba ņēmēju tiesības slēgt attiecīga līmeņa, arī Eiropas līmeņa, nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šā nolīguma noteikumus, ņemot vērā attiecīgo darba devēju un darba ņēmēju īpašās vajadzības.
4. Šis nolīgums neskar nevienu sīkāk izstrādātu Kopienas noteikumu, jo īpaši Kopienas noteikumus par vienlīdzīgām iespējām vīriešiem un sievietēm.
5. Sūdzības un strīdus, kas radušies, piemērojot šo nolīgumu, novērš un izšķir saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi.
6. Ja to lūdz viena no šā nolīguma pusēm, parakstītājas puses pārskata šo nolīgumu pēc pieciem gadiem no dienas, kad pieņemts Padomes lēmums.

Bibliogrāfija

“Ar dzimumu līdztiesību saistīto darbību struktūra”, ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, 2005. gada 22. marts

“Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at work”, ETUC interpretation guide, ETUC, 2007. gads

Clauwaert S., Harger S. “Analysis of the implementation of the parental leave directive in the EU member states”, European Trade Union Institute, Brussels, 2000. gada oktobris

“Darba apstākļi un riski Latvijā, III un IV ceturkšņa ziņojums”. Izvilkumi: Veselības un sociālās aprūpes darbinieki, darba spēju indekss, Labklājības ministrija. 2006. gads

“Darba koplīgums katrā uzņēmumā”, LBAS, 2007. gads

“Darba vieta (telework)”, LDDK, 2005. gads

“Drošs darbs veselības un sociālās aprūpes institūcijās” konferences materiāli, Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība, RSU aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts, 2008. gada 20. maijs

“Dzimumu līdztiesības principu integrēšana darba vietā”, LBAS, 2008. gads

“Eiropas Sociālo partneru darba programma 2006.–2008. gadiem”, ETUC/ CES, UNICE, UEAPME, CEEP, 2006. gada 23. marts

“Employers' Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia Final evaluation report on the framework of actions on gender equality”, LBAS, LDDK, 2009. gada augusts

“Framework of actions on gender equality – Third follow-up report”, ETUC/ CES, BusinessEurope, CEEP, UEAPME, 2008

“Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications”, ETUC, UNICE, CEEP, 2002. gada 28. februāris

“Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications Evaluation report”, ETUC, UNICE, CEEP, UEAPME, 2006

“Framework agreement on Parental Leave (revised)”, BusinessEurope, UEAPME, CEEP, ETUC, 2009. gada 18. jūnijs

“Framework agreement on work-related stress”, ETUC interpretation guide, ETUC, 2005. gads

“First follow-up report on the framework of actions on gender equality, joint national fact sheet”, LBAS, LDDK, 2006. gada jūnijs

“First joint report of Employers' Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia on the Implementation of the European Framework agreement on harassment and violence at work in Latvia”, LBAS, LDDK, 2008. gada aprīlis

Gauthy, R. “Framework agreement on work-related stress”, ETUI-REHS, Florence, 2008. gads

“Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress”, ETUC/CES, BusinessEurope, CEEP, UEAPME, 2008. gada 18. jūnijs

“Implementation of the ETUC/BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP Framework agreement on Harassment and Violence at work, Yearly Joint Table summarising ongoing social partners activities”, ETUC/ CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP, 2008. gada 18. jūnijs

“Implementation of the European framework agreement on telework”, ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, 2006. gada 28. jūnijs

“Joint report of Employers' Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia on Implementation of the framework agreement on work-related stress in Latvia”, LBAS, LDDK, 2006. gada 9. maijs

“Joint report of Employers' Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia on Implementation of the framework agreement on work-related stress in Latvia”, LBAS, LDDK, 2007. gada 8. jūnijs

“Joint report of Employers' Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia on Implementation of the framework agreement on work-related stress in Latvia”, LBAS, LDDK, 2008. gada aprīlis

“Joint report of Employers' Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia on Implementation of the framework agreement on telework in Latvia”, LBAS, LDDK, 2006. gada 9. maijs

“Key challenges facing European labour markets: A joint analysis of European social partners”, ETUC/CES, BusinessEurope, CEEP, UEAPME, 2007. gada 18. oktobris

Ķīkule., I. “Rokasgrāmata arodbiedrību speciālistiem: Vai dzimumam ir nozīme, aizstāvēt savas tiesības darba tirgū?” LBAS, 2006. gads

“LDDK 2008. gada darbības novērtējums un 2009. gada rīcības plāns”, LDDK, 2009. gads

Padomes direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku, Eiropas Kopienu oficiālais vēstnesis, 1999. gada 10. jūlijs

Padomes direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, Eiropas kopienu oficiālais vēstnesis, 1998. gada 20. janvāris

Padomes direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP, EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, Eiropas kopienu oficiālais vēstnesis, 1996. gada 19. jūnijs

“Pamatnolīgums par stresu darbā”, ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, 2004. gada 8. oktobris

“Pamatnolīgums par teledarbu”, ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, 2002. gada 16. jūlijs

“Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darba vietā”, ETUC/ CES, BusinessEurope, CEEP, UEAPME, 2007. gada 26. aprīlis

“Parental Leave in Council of Europe member States”, Directorate General of Human Rights Strasbourg, 2005. gads

“Pret vardarbību darba vietā” konferences materiāli, Latvijas Veselības un Sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība, 2009. gada 19. maijs

“Personāla apmierinātība ar darbu. AS “Grindeks” darbinieku aptauja”, Aktīvo farmaceitisko vielu biznesa struktūrvienības, SKDS, 2008. gada 29. aprīlis

“Report from the Commission on the Implementation of Council Directive 96/34/EC of 3rd June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC”, Brussels, COM(2003) 358 final, 2003. gada 19. jūnijs

“Reconciliation between work, private and family life in the European Union”, Eurostat, 2009. gads

Sargeant, M. “Implementation Report Directive 1999/70/EC concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC”. Middlesex University, Human European Consultancy. 2007. gada marts

Sargeant, M. “Implementation Report Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC”. Middlesex University, Human European Consultancy. 2007. gada jūlijs

“Second joint national follow-up report on the framework of actions on gender equality”, LBAS, LDDK, 2007. gada 14. septembris


“Second joint report of Employers’ Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia on the Implementation of the European Framework agreement on harassment and violence at work in Latvia”, LBAS, LDDK, 2009. gada maijs

“Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī”, LDDK, 2005. gads

“Third follow-up report on the framework of actions on gender equality, joint national fact sheet”, LBAS, LDDK, 2008. gada septembris

“Vienošanās par Eiropas sociālo partneru pamatnoļīguma ieviešanu”, LBAS, LDDK, 2006. gada 12. aprīlis

“Vienošanās par Eiropas sociālo partneru pamatnoļīguma ieviešanu”, LBAS, LDDK, 2008. gada 11. februāris



“Vīriešu un sieviešu līdztiesība – 2009”, Komisijas ziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai, Briselē, COM(2009) 77 galīgā redakcija, 2009. gada 27. februāris

“Voluntary agreement on telework”, ETUC interpretation guide, ETUC, 2003. gads

“Work programme of the European Social partners 2009 – 2010”, ETUC/ CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP, 2009. gads

