



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2009.gada marta/aprīļa ziņojums

Atsevišķi darba laika organizācijas aspekti Eiropas Savienībā

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu.
Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Vēsturisks ieskats

1993.gada 23.novembrī Eiropas Savienības (turpmāk tekstā – ES) Padome pieņēma direktīvu Nr.93/104/EK „Par dažiem darba laika organizācijas aspektiem”¹, nosakot drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju. Tā kā šī direktīva tika būtiski grozīta un bija nepieciešams noteikt attiecīgas kodifikācijas normas, 2003.gada 4.novembrī Eiropas Parlaments un ES Padome pieņēma direktīvu Nr.2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”² (turpmāk tekstā – Darba laika direktīva).

2004.gada 24.septembrī Eiropas Komisija (turpmāk tekstā – Komisija) iesniedza priekšlikumu direktīvas Nr.2003/88/EK grozījumiem attiecībā uz konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem ar mērķi³:

1. piedāvāt iespēju atkāpties no šobrīd noteiktā atskaites perioda (četri mēneši) attiecībā uz maksimālo nedēļas darba laiku;
2. saglabāt iespēju nepiemērot nedēļas maksimālo darba laiku, ja darbinieks tam piekrīt („iespēja nepiemērot”);
3. pārskatīt jēdziena „darba laiks” izpratni, ko būtiski ietekmējuši Eiropas Kopienas tiesas (turpmāk tekstā – Tiesa) lēmumi SIMAP un Jäger lietās par ārstu dežūrlaika kvalificēšanu kā darba laiku.

2004.gada 7.decembra ES Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes sanāksmē tika panākta vienošanās tikai par atskaites perioda pagarināšanas līdz 12 mēnešiem maksimālā nedēļas darba laika gadījumā, kā arī par dežūrlaika un kompensējošās atpūtas piešķiršanas noteikumiem. Savukārt diskusijas par to, vai un uz kādiem noteikumiem saglabāt direktīvā „iespēju nepiemērot”, cieta neveiksmi.

2005.gada 11.maijā Eiropas Parlaments 1.lasījumā pieņēma rezolūciju par grozījumiem Komisijas priekšlikumā, kuri būtiski atšķiras no Komisijas priekšlikuma attiecībā uz dežūrlaika pasīvās daļas definīciju un uz darba laika aprēķināšanu vairāku darba tiesisko attiecību ietvaros. Turklāt Eiropas Parlaments nobalsoja par „iespējas nepiemērot” atcelšanu trīs gadu laikā pēc direktīvas pārņemšanas termiņa. Salīdzinot ar ES Padomes kopējo nostāju,

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1993:307:0018:005:LV:HTML>

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:01:LV:HTML>

³ Pozīcija Nr.6 par grozīto priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem.

Eiropas Parlamenta viedoklis diezgan lielā mērā atšķiras jautājumā par grozījumiem Darba laika direktīvā, paredzot stingrākus noteikumus normālā nedēļas darba laika ievērošanai.

2005.gada 31.maijā Komisija iesniedza grozīto priekšlikumu Eiropas Parlamenta un ES Padomes direktīvai, ar ko groza direktīvu Nr.2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, kas ietver šādus jautājumus:

1) darba vietas definīcija; 2) dežūrlaiks un tā pasīvās daļas aprēķināšanas noteikumi; 3) darba un ģimenes dzīves saskaņošanas veicināšana, attiecīgi organizējot darba laiku; 4) kompensējošās atpūtas piešķiršana saprātīgā periodā, kuru nosaka nacionālajos normatīvajos aktos vai darba koplīgumos; 5) atskaites perioda pagarināšana līdz 12 mēnešiem, ja tiek veikta darbinieku informēšanas un konsultēšanās procedūra, kā arī tiek ievērotas darba drošības un veselības prasības; 6) „iespējas nepiemērot” maksimālo nedēļas darba laiku atcelšana trīs gadus pēc direktīvas pārņemšanas, dodot iespēju tām valstīm, kuras to sākušas izmantot pirms šā termiņa un kurām ir pamatoti iemesli, lūgt Komisiju „iespējas nepiemērot” pagarināšanu.

Ņemot vērā ES dalībvalstu atšķirīgās situācijas un intereses, ES Padomes vienošanās panākšanai bija nepieciešamas ilgas un sarežģītas diskusijas. ES Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes 2008.gada 9.jūnija sanāksmē pēc vairāku gadu diskusijām dalībvalstis ar kvalificēto vairākumu vienojās par kopēju nostāju attiecībā uz grozījumiem Darba laika direktīvā un Pagaidu darbinieku darba apstākļu direktīvā.

2008.gada otrajā pusgadā Francijas prezidentūra centās panākt ES Padomes vienošanos ar Eiropas Parlamentu par grozījumu Darba laika direktīvā. Eiropas Parlaments noraidīja ES Padomes kopējo nostāju par grozījumiem Darba laika direktīvā un 2008.gada 17.decembrī pieņēma vairākus savus grozījumus, kas būtiski atšķiras no ES Padomes kopējās nostājas.

ES Padomes un Eiropas Parlamenta nostājas būtiski atšķiras jautājumos par:

- 1) Darba laika summēšanu vairāku darba līgumu gadījumā (ES Padome vienojās neregulēt šo jautājumu direktīvā, bet Eiropas Parlaments uzsver, ka darba laiks ir viss laiks, kuru darbinieks strādā saskaņā ar visiem noslēgtajiem darba līgumiem);
- 2) Dežūrlaiku (ES Padome ievieš īpašu jaunu definīciju, bet Eiropas Parlaments uzstāj, ka dežūrlaiks ir darba laiks);

- 3) „iespēju nepiemērot” (ES Padome atbalsta tās pastāvīgu saglabāšanu, ierobežojot tās izmantošanu, Eiropas Parlaments iestājas par tās atcelšanu trīs gadu laikā),

Eiropas arodbiedrību konfederācijas nostāja

Eiropas arodbiedrību konfederācija (European Trade Union Confederation – ETUC) uzskata, ka Eiropai ir nepieciešama moderna darba un darba laika organizācija, kas atbilst darbinieku interesēm attiecībā uz veselībai nekaitīgu darba stundu skaitu, labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un pienācīgu darba samaksu.⁴ Vai šī mērķa sasniegšanai ir nepieciešami Darba laika direktīvas grozījumi? Jā, bet tikai tad, ja tiek ievēroti Eiropas Savienības pamatprincipi.

ETUC iebilst Eiropas Savienības Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu Ministru padomes (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council – EPSCO) 2008.gada jūnijā izteiktajiem priekšlikumiem grozīt Darba laika direktīvu, jo šie priekšlikumi pārkāpj Eiropas Savienības pamatprincipus un ne ievēro, ne aizsargā darbinieku un viņu ģimenes locekļu tiesības un intereses.

Minēto iemeslu dēļ ETUC aicina:

- 1) Noraidīt EPSCO priekšlikumus Darba laika direktīvas grozījumiem kā pilnībā nesabalansētus un kaitīgus;
- 2) Eiropas Parlamentu, izskatot grozījumus otrajā lasījumā, izmantot savu nozīmīgo neatkarīgo un demokrātisko lomu, piedāvājot būtiskus grozījumus, ko var pieņemt tikai ar pārliecinošu balsu vairākumu;
- 3) Eiropas institūcijas cieši sadarboties ar Eiropas Parlamentu direktīvas grozīšanas procesā, lai aizsargātu pamata sociālās tiesības Eiropas Savienībā un atbalstītu ilgtspējīgas Eiropas attīstību.

Patlaban ir pēdējais laiks Eiropas Parlamentam ieņemt stingru nostāju attiecībā uz Eiropas Komisiju un Padomi, un apstiprināt pirmajā lasījumā pausto viedokli.

⁴ ETUC 2008.gada 12.novembra pozīcija attiecībā uz Darba laika direktīvas grozījumiem.
http://www.etuc.org/a/5548?var_recherche=working%20time%20directive

Pamattiesību harta katram darbiniekam garantē tiesības uz darba stundu skaita ierobežojumu un aizsardzību pret veselības un drošības riskiem garu un neregulāru darba stundu gadījumā. *Šī norma ir pretrunā ar individuāliem izņēmuma gadījumiem un citiem izņēmumiem no darba laika aizsardzības.*

Eiropas Savienības līgumi paredz, ka sociālo politiku jāveido, lai uzlabotu dzīves un darba apstākļus Eiropas darbiniekiem un pilsoņiem. *Šī norma ir pretrunā ar priekšlikumiem pasliktināt esošos standartus.*

Darba laika regulējums ir fundamentāls mūsu sabiedrībā un ir Sociālas Eiropas stūrakmens. Darbinieku un citu iesaistīto personu veselības un drošības aizsardzība, un iespēja viņiem veidot ģimeni ir izšķiroša darbinieku, sabiedrību un ekonomiku interesēm.

Par ko ir runa?

Padomes 2008.gada jūnija vienošanās satur trīs galvenos priekšlikumus:

- 1) Saglabāt iespēju paredzēt individuālus izņēmuma gadījumus, kad darba devējs var vienoties ar individuālu darbinieku pārkāpt noteikto maksimālo stundu skaitu;
- 2) Noteikt, ka tā dēvētais pasīvais dežūrlaiks netiek iekļauts darba laikā, pat ja darbiniekam ir jābūt darba devēja rīcībā un jāatrodas darba vietā;
- 3) Pagarināt atskaites periodu vidējā maksimālā darba nedēļas ilguma – 48 stundām – aprēķināšanai no četriem līdz 12 mēnešiem, neparedzot nekādas atbilstošas aizsardzības normas.

Šie priekšlikumi, kas ir tālu no spēkā esošo normu uzlabošanas, liek spert vairākus soļus atpakaļ, apdraudot darbinieku aizsardzību un vājinot arodbiedrību iespējas noslēgt vienošanos par labu saviem biedriem. Ja tie tiks apstiprināti galīgajā lasījumā, tie pārvērtīs Darba laika direktīvu tikai par fasādi bez reāla satura, un tas būs pirmais regress Eiropas likumdošanas vēsturē sociālās politikas jomā.

ETUC uzskata, ka šie priekšlikumi ir nepieņemami un apšaubā to likumību turpmāk norādīto iemeslu dēļ.

ETUC aicina Eiropas Parlamentu otrajā lasījumā atbalstīt tikai tās izmaiņas, kas saskan ar direktīvas patiesajiem mērķiem, proti:

- 1) Aizsargāt darbinieku veselību un drošību;
- 2) Atbalstīt darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- 3) Veicināt sociālo dialogu;
- 4) Uzlabot darba organizāciju.

Kādēļ direktīva tiek pārskatīta?

1993.gada Darba laika direktīva ir būtisks sasniegums Eiropas Savienības līmenī, nosakot veselības un drošības prasību minimumu. Tā reglamentē minimālo dienas un nedēļas atpūtas laiku, ikgadējo atvaļinājumu, pārtraukumus, maksimālo nedēļas darba laiku – 48 stundas, nakts darbu, maiņu darbu un darba laika sistēmas. Prasību minimums ir saistošs visām Eiropas Savienības dalībvalstīm un nepieļauj darba devējiem uzlabot savu konkurētspēju, piespiežot darbiniekus piekrist garām un neregulārām darba stundām.

Jau direktīvas pašreizējā redakcija ir ļoti elastīga. Tā nosaka maksimāli 48 stundas garu darba nedēļu, bet atļauj to izlīdzināt četru mēnešu periodā. Tādējādi tiek atļautas darba nedēļas, kas ir garākas par 48 stundām, ja tās kompensē īsākas darba nedēļas.

Turklāt direktīva ietver divus noteikumus ar tālejošām sekām, ļaujot gandrīz neierobežoti palielināt darba stundu skaitu:

1. Četru mēnešu atskaites periodu jau patlaban var pagarināt līdz vienam gadam, bet tikai specifiskos gadījumos, pamatojoties uz koplīgumu;
2. Dalībvalstīm ir tiesības vispār nepiemērot 48 stundu limitu, pamatojoties uz brīvprātīgām norunām ar individuāliem darbiniekiem – tā dēvēto „iespēju nepiemērot”.

Komisijai bija likumīgs pienākums pārskatīt divus minētos noteikumus septiņu gadu laikā no direktīvas ieviešanas 2003.gada novembrī. Kopš tā laika, un arī tagad – 15 gadus pēc direktīvas pieņemšanas – ETUC ir prasījusi spert drosmīgus soļus pretī „iespējas nepiemērot” aizliegšanai reizē ar pienākumu noteikt maksimālo darba stundu skaitu visiem darbiniekiem Eiropas Savienībā.

Nesen ir radušies jautājumi par darba laika definīciju, kam sekoja Eiropas Kopienų tiesas nolēmumi, ka dežūrlaiks darba vietā ir darba laiks. Dažas dalībvalstis ir atteikušās ievērot šos nolēmumus un izmantoja tos kā iemeslus

ieviest šādus izņēmuma gadījumus, īpaši attiecībā uz medicīnas personālu slimnīcās un dežūrējošiem darbiniekiem citās profesijās un nozarēs, piemēram, ugunsdzēsējiem.

Eiropas Parlaments pirmajā lasījumā ar pārlicinošu balsu vairākumu pieņēma līdzsvarotus priekšlikumus attiecībā uz minētajiem jautājumiem. Tai pat laikā Padome nevienu no šiem priekšlikumiem neizskatīja.

Kāda ir Padomes priekšlikumu problēma?

Individuāla atkāpe („iespēja nepiemērot”) no normālā darba laika

Kopš 1991.gada „iespēja nepiemērot” normālo darba laiku tikusi bieži pārprasta, īpaši Apvienotajā Karalistē, kur darbinieki tika piespiesti atteikties no savām likumīgajām tiesībām, neskatoties uz to, vai viņi strādā vairāk nekā 48 stundas nedēļā. Un ne tikai tādēļ, lai liktu viņiem strādāt vairāk kā 48 stundas, bet arī tādēļ, lai izvairītos no pienākuma saglabāt pierādījumus par nostrādāto stundu skaitu. Tomēr apstākļi liecina, ka tā vietā, lai padarītu britu ekonomiku konkurētspējīgāku, garās darba stundas ir novedušas pie zemākas produktivitātes un slihta menedžmenta. Tas ir veicinājis arī senās tradīcijas turpināšanu par darbu iedalījumu sieviešu un vīriešu darbos, kad vīrieši strādā garas darba stundas, savukārt sievietes pirmkārt rūpējas par ģimeni un bērniem. Tas ir šķērslis līdztiesīgai vīriešu un sieviešu nodarbinātībai un iesaistei lēmumu pieņemšanas procesā, kā arī vīriešu iesaistei ģimenes dzīvē.

Turklāt aizvien lielāks Eiropas Savienības dalībvalstu skaits izvēlas „iespēju nepiemērot” normālo darba laiku, lai apietu darba laiku ierobežojošos noteikumus tādās nozarēs kā veselības aprūpe.

Padomes nostāja:

„Iespēja nepiemērot” normālo darba laiku tiks saglabāta, nenosakot nekādu beigu datumu. Tās piemērošanas iespējai jābūt noteiktai darba koplīgumā vai citā līgumā starp sociālajiem partneriem, tomēr to var arī paredzēt likumā pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem.

Individuāls darba līgums starp darba devēju un darbinieku joprojām paliek obligāts nosacījums, tomēr tiek piedāvāti vairāki jauni noteikumi, lai pēc iespējas izvairītos no pārkāpumiem:

1. Par šo iespēju nav pieļaujams vienoties reizē ar darba līguma parakstīšanu vai četru nedēļu laikā pēc tam;

2. Darbiniekiem, kuri vienojušies par atkāpi no 48 stundām, tiek noteikts jauns maksimālais stundu skaits – 60 stundas (tiek aprēķinātas kā vidējais stundu skaits trīs mēnešu periodā) vai 65 stundas dežūrējošiem darbiniekiem. Tomēr šie noteikumi neattiecas uz sezonas darbiniekiem vai darbiniekiem ar terminētu darba līgumu, ja tie strādā pie konkrētā darba devēja mazāk nekā 10 nedēļas gadā.

Darba devējiem nav tiesību vienlaikus izmantot gan atkāpi no normālā darba laika, gan 12 mēnešu atskaites periodu.

ETUC viedoklis:

ETUC atbalsta elastīgu pieeju attiecībā uz darba laika regulēšanu koplīgumos. Tomēr Padomes priekšlikums tā vietā, lai ierobežotu „iespēju nepiemērot”, tās tieši paplašinās. Tas būs spiediens uz arodbiedrībām atteikties no maksimāli 48 stundu darba nedēļas, dos darba devējiem iespēju viegli izvairīties no sarunām par ilgtspējīgāku elastīgu darba laika regulējumu un var pat dot iniciatīvu darba devējiem atteikties slēgt darba koplīgumus vai atzīt arodbiedrības. Pat maksimāli 60 vai 65 stundu darba nedēļas ieviešana liktu šim darba laika limitam izskatīties ticami nākotnē.

ETUC, tāpat kā Eiropas Parlaments pirmajā lasījumā, uzstāj uz to, ka direktīvu ir jāpārskata, lai iespējami ātrāk no tās izslēgtu „iespēju nepiemērot” normālo darba laiku.

Dežūras darbs

Trīs nesen pieņemti nozīmīgi nolēmumi SIMAP, Jäger un Pfeiffer lietās ir apstiprinājuši, ka „dežūrlaiku”, kad darbiniekam ir jāatrodas savā darba vietā, ir jāatzīst par darba laiku direktīvas kontekstā.

Turklāt ir jābūt iespējai **nekavējoties** izmantot kompensējošu atpūtas laiku.

Padomes nostāja:

Dežūrlaiku ir jāiedala „aktīvajā” un „pasīvajā” periodā:

1. **tikai „aktīvais” dežūrlaiks** tiks atzīts par darba laiku, ja vien dalībvalstis vai tajās noslēgtie darba koplīgumi nenosaka citādi;
2. pasīvais dežūrlaiks var pat tikt uzskatīts par dienas vai nedēļas atpūtas laiku, ja tā paredz likums vai darba koplīgums.

Kompensējošu atpūtas laiku jāpiešķir saprātīgā laika periodā, ko nosaka nacionālais likums vai darba koplīgums, vai līgums, kas noslēgts starp sociālajiem partneriem.

ETUC viedoklis:

Eiropas Kopienu tiesas nolēmumi ir skaidri un saistoši, un no tajos noteiktā nevar atkāpties ekonomisku iemeslu dēļ vai tādēļ, lai atrisinātu praktiskas dabas problēmas. 2000.gada nolēmumā SIMAP lietā tiesa, atsaucoties uz saikni starp dežūras darba laiku un direktīvas mērķiem attiecībā uz veselību un drošību, skaidri norādīja, ka: *„Dežūrlaika izslēgšana no darba laika, ja tiek prasīta darbinieka fiziska atrašanās darba vietā, nopietni apdraudētu minēto mērķu sasniegšanu”*.

Izslēdzot dežūrlaiku darba vietā no darba laika, tiktu apdraudēti pašreiz spēkā esošie darba koplīgumi un tiktu radīta tālejoša un katastrofāla ietekme uz darba organizāciju daudzās nozarēs. Uz jebkuru no „pasivitātes” veidiem – piemēram, attiecībā uz viesmīļiem restorānos – varētu neattiecināt noteikumus, kas regulē darba laiku. Šāds solis vēl vairāk apgrūtinātu laika organizāciju darbiniekiem ar ģimenēm.

ETUC nesaskata nevienu pārliecinošu pierādījumu tam, ka dalībvalstis nevarētu īstenot Eiropas Kopienu tiesas nolēmumos noteikto. Tā uzstāj, ka Eiropas Kopienu tiesas nolēmumus ir jārespektē un jāatrod līdzsvaroti risinājumi, kas veicina jautājumu risināšanu darba koplīgumos un garantē darbinieku tiesības uz pienācīgu atpūtas laiku, it īpaši pēc ilga neregulāra darba laika perioda un maiņu darba.

Atskaites periodi

Pastāvošais maksimālais atskaites periods, aprēķinot maksimālo vidējo darba nedēļas ilgumu – 48 stundas, ir četri mēneši. To var pagarināt līdz 12 mēnešiem, bet tikai darba koplīgumā.

Padomes nostāja:

Dalībvalstīm ir brīvas tiesības noteikt 12 mēnešu atskaites periodu ne tikai darba koplīgumos, bet arī likumā pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem, vienlaikus ievērojot Veselības un drošības direktīvā Nr.89/391/EEC noteikto pienākumu konsultēties ar darbiniekiem tikai atsevišķos gadījumos.

ETUC viedoklis:

48 stundu darba nedēļa ir nozīmīgs darba laika ierobežojums tikai tad, ja atskaites periods nav pārāk garš. Pašreizējā situācija, kad gari atskaites periodi ir pieļaujami, pamatojoties tikai uz koplīgumu, nodrošina „pārrunātu elastību”, kad tiek ņemtas vērā darbinieku un viņu ģimeņu intereses.

Eiropas Parlaments pirmajā lasījumā piekrita kompromisam attiecībā uz šo noteikumu tikai apmaiņā pret individuālas atkāpes iespējas no normālā darba laika atcelšanu. Tas pieprasīja ieviest stingrākus aizsargmehānismus, lai piemērotu 12 mēnešu atskaites periodu, konsultācijas ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, kā arī pasākumu veikšanu, lai novērstu un/vai atlīdzinātu veselības un drošības riskus.

Padomes priekšlikums:

1. ignorē Eiropas Parlamenta nosacījumus un attiecas tikai uz Veselības un drošības direktīvā noteikto pienākumu konsultēties ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, kad darba devējs uzskata, ka jaunais darba laika modelis būtiski ietekmē darbinieku veselību un drošību. Ir sagaidāms, ka vairumā gadījumu darba devēji uzskatīs, ka šādas būtiskas ietekmes nav.
2. visticamāk, radīs vienpusēji uzspiestu garāku, neregulārāku un neparedzamu darba laiku daudziem darbiniekiem bez koplīgumā ietvertas aizsardzības vai jebkāda cita aizsardzības mehānisma. Darbiniekiem var likt strādāt līdz pat 78 (un dažos gadījumos pat 85!) stundām nedēļā vairākas nedēļas vai pat mēnešus bez pienācīgas atpūtas. Tas var atstāt lielu ietekmi uz viņu veselību un drošību, un vēlreiz apdraudēt jebkuras cerības uz darba un privātās dzīves savienošanu gan vīriešiem, gan sievietēm.

ETUC aicina atstāt spēkā esošo četru mēnešu atskaites periodu, un garāku atskaites periodu, līdz pat 12 mēnešiem, atļaut, tikai izpildoties nosacījumiem, ko noteicis Eiropas Parlaments pirmajā lasījumā. Turklāt šis būtiskais elastības palielinājums ir pieļaujams tikai tad, ja tiek izslēgta „iespēja nepiemērot” normālo darba laiku, un vietā nāk citi aizsardzības mehānismi no Darba laika direktīvas attiecībā uz dežūrlaiku un darba un ģimenes dzīves apvienošanu.

Darba, privātās un ģimenes dzīves apvienošana

Pēdējo desmitgadu laikā sabiedrība Eiropā ir radikāli mainījusies, vairāk sieviešu iekļaujas darba tirgū, sabiedrība noveco un dzimstības līmenis krītas.

Lai ļautu darbiniekiem – vīriešiem un sievietēm – uzņemties atbildību par bērnu audzināšanu un vecāku ģimenes locekļu aprūpi, vienlaikus palielinot līdzdalību darba tirgū, Eiropai ir nepieciešams modernizēt darba laika organizāciju, lai nodrošinātu elastību gan darbiniekiem, gan uzņēmumiem drošības un sociālā dialoga ietvaros. Solis atpakaļ pie garāka, neregulārāka un neparedzama darba laika nepalīdzēs Eiropas Savienībai sasniegt savus ekonomiskos un sociālos mērķus.

Tādēļ Darba laika direktīvas pārskatīšanu jāizmanto arī kā iespēju iekļaut tajā normas, saskaņā ar kurām darba devējiem ir pienākums nodrošināt darba dzīves līdzsvarotību gan vīriešiem, gan sievietēm.

Eiropas Parlaments ar stingru ETUC atbalstu pirmajā lasījumā ierosināja noteikt darbiniekiem divas tiesības, kuras gan ņem vērā gan viņu vajadzības pēc elastīguma, gan ļauj pienācīgi organizēt darbu un privāto dzīvi:

- 1) darba devējiem vajadzētu informēt darbiniekus par plānoto darba laika modeļa maiņu jau labu laiku iepriekš;
- 2) darbiniekiem vajadzētu būt tiesībām pieprasīt darba laika izmaiņas, un darba devējiem vajadzētu būt pienākumam taisnīgi izskatīt šādas prasības un tās noraidīt tikai ar nozīmīgu motivāciju.

Padomes priekšlikums:

Padome ievērojami vājina Eiropas Parlamenta priekšlikumus, uzliekot par pienākumu darba devējam **savlaicīgi** informēt darbinieku par **būtiskām** izmaiņām viņa darba laika modelī un tikai **mudinot** darba devēju izskatīt prasības izdarīt izmaiņas darba laika organizācijā.

ETUC viedoklis:

Pašreizējo spiedienu uz darbiniekiem piekrist elastīgākam darba laikam ir jāsamazina ar darbinieku „elastības tiesībām”, kā to ierosina Eiropas Parlaments pirmajā lasījumā. Tas būs īpaši nepieciešams pēc tam, kad Darba laika direktīvas grozījumi tiks ieviesti dalībvalstīs un tās jaunās normas, piemēram, par dežūras darba laiku un atskaites perioda pagarināšanu ļaus noteikt neregulārāku un neparedzamāku darba laiku.

Padomes priekšlikumi šajā sakarā ir pārāk vāji un nepietiekami.

Vadības un autonomo darbinieku izslēgšana

Visiem darbiniekiem ir tiesības uz darba laika ierobežojumu. Tādēļ vispārīgus izņēmumus no darba laika aizsardzības būtu jāizslēdz.

Pašlaik direktīvas 17.1.pants satur iespēju 48 stundu darba nedēļu nepiemērot specifiskām darbinieku grupām gadījumos, kad darba laika ilgums netiek mērīts vai to var noteikt paši darbinieki, piemēram, vadītāji un citas personas ar autonomām lēmumu pieņemšanas tiesībām.

ETUC viedoklis:

ETUC ir pieprasījusi, lai šo normu attiecinātu tikai uz tiem darbiniekiem, kuri ieņem tik augstus amatus, kuros paši parasti lemj par citu darbinieku darba laiku un nav pakļauti citiem, kuri nosaka viņu darba laika modeli.

Eiropas Parlaments pirmajā lasījumā piekrita ierobežot šī panta tvērumu, paredzot precīzāku definīciju, kas attiecas tikai uz vadītājiem (*chief executive*) un vecākajiem administratoriem (*senior manager*), kuri ir tieši tiem pakļauti, kā arī personām, ko tieši uzaicina Valde (*board of directors*).

Ne Komisija, ne Padome nav pievienojusi šo priekšlikumu. Tādēļ Eiropas Parlamentam otrajā lasījumā vajadzētu atkal atgriezties pie šī jautājuma.

Kas Eiropai vajadzīgs tagad un nākotnē

Pašreizējie lēmumi attiecībā uz darba laika organizāciju noteiks nākotnes paaudžu iespējas.

Solis atpakaļ pie garām un veselībai kaitīgām darba stundām un tradicionālu darba sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem traucēs sieviešu pilnvērtīgai līdzdalībai darba tirgū un negatīvi iespaidos jauno vecāku izvēli apvienot dalību darba tirgū ar ģimenes dibināšanu. Tam būs zaudējumus nesoša ietekme uz ekonomikas izaugsmi un produktivitāti.

Solis uz priekšu uz darba laika ierobežošanu veicinās modernu darba laika organizāciju, kas nodrošina elastību gan darbiniekiem, gan uzņēmumiem, tādējādi dodot ieguldījumu ekonomikas ilgtspējā.

Pašreizējais regulējums Latvijā

Darba laika jautājumus Latvijā regulē Darba likums.

Darba vietas definīcija. Darba likumā darba vieta netiek definēta, taču ar to tiek saprasta vieta, kurā darbinieks veic savus pienākumus. Darba vietas jēdzienu

konkretizē Darba aizsardzības likums kā vietu, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkuru citu vietu, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu.

Dežūrlaiks. Darba likums nedefinē dežūrlaika jēdzienu (ir darba laiks un atpūtas laiks). Taču, ņemot vērā esošo darba laika organizēšanas praksi (piemēram, gadījumos, kad darbinieks ir darba devēja rīcībā, bet darbu neveic), dežūrlaika ieviešana varētu būt nepieciešama.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošana. Darba likums paredz tiesības darbinieku pārstāvjiem saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju pirms tādu lēmumu pieņemšanas, kuri var skart darbinieku intereses, un piedalīties darba laika organizēšanā. Konkrēts darbinieks var ietekmēt sava darba laika organizēšanu, vienojoties ar darba devēju. Papildus Darba likums pieļauj iespēju sociālajiem partneriem koplīgumā vienoties arī par darba laika organizēšanu.

Kompensējošās atpūtas piešķiršana. Darba likums nenosaka termiņu, kādā piešķirama kompensējošā atpūta (par darbu nedēļas atpūtas dienās vai svētku dienās). Darba devējam par kompensējošās atpūtas izmantošanas kārtību jāvienojas ar darbinieku.

Atskaites periods. Darba likums nosaka divus atskaites periodus (virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā un summētais darba laiks – 160 stundas četru nedēļu periodā, ja koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts cits periods).

„Iespēja nepiemērot”. Darba likumā nav iestrādāta „iespēja nepiemērot” maksimālo nedēļas darba laiku, ja darbinieks tam piekrīt (tās iekļaušana nacionālajos normatīvajos aktos ir dalībvalsts izvēle). Tomēr Labklājības ministrija uzskata, ka „iespēju nepiemērot” varētu būt nepieciešams ieviest, attiecinot to uz tām nozarēm, kurās nepieciešami īpaši darba laika organizēšanas nosacījumi vai kuros trūkst cilvēkresursu (piemēram, veselības aprūpē). Ja Darba laika direktīvā šī iespēja tiks saglabāta, jautājums par tās iespējamo izmantošanu Latvijā būs risināms, vienojoties ar sociālajiem partneriem.

Pašlaik ir sasaukta Izlīguma komiteja (pirmā sanāksme notika 2009.gada 17.martā), lai vienotos par kopīgu – ES Padomei un Eiropas Parlamentam pieņemamu – grozījumu tekstu.

Latvija savā pozīcijā par grozīto priekšlikumu Eiropas Parlamenta un ES Padomes direktīvai, ar ko groza direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, norāda, ka var atbalstīt politisku vienošanos par direktīvas projektu, balstoties uz ES prezidentvalsts Slovēnijas priekšlikumu un tajā piedāvāto regulējumu attiecībā uz „iespēju nepiemērot” maksimālo nedēļas darba laiku, ja darbinieks tam piekrīt. Tomēr, lai Latvija varētu atbalstīt vienošanos, Slovēnijas priekšlikumā nepieciešams precizēt noteikumus par „iespējas nepiemērot” izmantošanu īstermiņa darba līguma gadījumā. Latvijai nav pieņemama iespēja, ka šādi izņēmuma gadījumi, kuros netiek piemēroti maksimāli pieļaujamo darba stundu ierobežojumi, varētu attiekties uz nepārtrauktu līdz četriem mēnešiem ilgu laika posmu, tādējādi apdraudot darbinieka veselību un drošību darbā.

Latvija pozitīvi vērtē priekšlikumā ietvertu regulējumu attiecībā uz ģimenes un darba dzīves saskaņošanu. Jau šobrīd Latvijas normatīvajos aktos ir ietverts darba devēja pienākums savlaicīgi informēt darbinieku par izmaiņām darba laikā. Tas palīdz abām pusēm efektīvāk izmantot savu laiku. Tāpat atbalstāms ir princips, ka darbiniekam ir tiesības pieprasīt izmaiņas darba laika organizācijā, un darba devējam ir pienākums izvērtēt iespējas elastīgāk organizēt darba laiku.

Latvija kopumā var atbalstīt Slovēnijas priekšlikumā piedāvāto regulējumu attiecībā uz „iespēju nepiemērot” maksimālo nedēļas darba laiku, ja darbinieks tam piekrīt. Slovēnijas priekšlikums ir pieņemams kompromisa variants. Lai gan šobrīd Latvijā „iespēja nepiemērot” netiek izmantota (Darba laika direktīvā tā šobrīd ir un arī turpmāk būs ietverta kā iespēja, nevis obligāts noteikums), situācija darba tirgū liecina, ka nākotnē Latvijā varētu būt nepieciešams izmantot „iespēju nepiemērot” vismaz attiecībā uz atsevišķām nozarēm. Latvija kopumā varētu atbalstīt prezidentūras priekšlikumā ietvertu risinājumu attiecībā uz maksimāli pieļaujamo darba stundu skaitu nedēļā „iespējas nepiemērot” gadījumā. Labklājības ministrija uzskata, ka tādējādi netiktu pārkāptas darbinieku tiesības un intereses un tiktu nodrošināta gan darbinieku darba drošība un veselības aizsardzība, gan arī radīta iespēja elastīgāk reaģēt uz darba tirgus pieprasījumu.

Latvija negatīvi vērtē priekšlikumā ietvertu noteikumu par „iespējas nepiemērot” izmantošanu īstermiņa darba līguma gadījumā, proti, ka attiecībā uz darbinieku, kas nostrādājis pie viena darba devēja mazāk par četriem mēnešiem 12 mēnešu periodā, nav attiecināmi ierobežojumi, kas noteikti attiecībā uz „iespēju nepiemērot” (aizliegums vienoties par „iespējas nepiemērot”

izmantošanu pirmo četru nedēļu laikā pēc darba tiesisko attiecību nodibināšanas, kā arī maksimāli pieļaujamo darba stundu ierobežojums). Labklājības ministrija uzskata, ka Slovēnijas piedāvātā redakcija pieļaus situācijas, kurās darbinieku veselība un drošība darbā netiks pilnvērtīgi nodrošināta.

Pašreizējo direktīvas un Latvijas nacionālo regulējumu, piedāvātos grozījumus un dažādu institūciju nostājas var shematiski attēlot šādā tabulā:

	Pašreizējais direktīvas regulējums				Pašreizējais regulējums Latvijā		
Darba laiks	Darba laiks ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi				Darba laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā		
Atpūtas laiks: Ikdienas atpūta	11 stundu atpūtas laiks katrā 24 stundu laikposmā Atkāpes var noteikt normatīvajos vai administratīvajos aktos, koplīgumos un līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem				Ne īsāks par 12 stundām pēc kārtas 24 stundu periodā Var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks Bērniem ne īsāks par 14 stundām pēc kārtas 24 stundu periodā		
Nedēļas atpūta	Katrās 7 dienās 24 stundu obligāts nepārtraukts atpūtas laikposms plus 11 stundu ikdienas atpūta Atkāpes var noteikt normatīvajos vai administratīvajos aktos, koplīgumos un līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem				Ne īsāks par 42 stundām pēc kārtas 7 dienu periodā. Var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks		
Nedēļas darba laiks	Vidējais darba laiks katram 7 dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas				Normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt 8 stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas		
	Pašreizējais direktīvas	Pašreizējais regulējums	ES Padome	Eiropas Parlaments	Eiropas Kopienu	ETUC	LBAS nostāja attiecībā uz

	regulējums	Latvijā		1.lasījumā	tiesa		grozījumiem
Dežūrlaiks	Dežūrlaiks ir darba laiks	Nedefinē dežūrlaiku. Labklājības ministrija uzskata, ka, ņemot vērā esošo darba laika organizēšanas praksi, tā ieviešana varētu būt nepieciešama	Ievieš īpašu jaunu definīciju, izdalot aktīvo un pasīvo dežūrlaiku	Dežūrlaiks ir darba laiks	Dežūrlaiks ir viss darba laiks, kad darbiniekam ir jāatrodas savā darba vietā Ja dežūrlaiks izpaužas kā pienākums būt sasniedzamam, neatrodoties darba vietā, darba laiks ir tikai tas laiks, kurā reāli veikti darba pienākumi	Dežūrlaiks ir darba laiks	Arī dežūrlaika neaktīvo daļu būtu jāuzskata par darba laiku, ja vien saskaņā ar nacionālo likumu/praksi, koplīgumu vai sociālo partneru līgumu nav noteikts citādi
„Iespēja nepiemērot”	Tiesības nepiemērot 48 stundu darba nedēļas limitu, pamatojoties uz brīvprātīgu vienošanos ar darba devēju	Darba likumā nav „iespējas nepiemērot” maksimālo nedēļas darba laiku, ja darbinieks tam piekrīt. Labklājības ministrija uzskata, ka to varētu būt nepieciešams	Atbalsta tās pastāvīgu saglabāšanu, ierobežojot tās izmantošanu	Iestājas par tās atcelšanu 3 gadu laikā		„Iespēju nepiemērot” no direktīvas ir jāizslēdz	„Iespēja nepiemērot” direktīvā būtu saglabājama, bet nosakot iespējami īsāku pārejas periodu. Tā nav piemērojama darbiniekiem, kam noteikts pārbaudes

		ievieš, attiecinot uz tām nozarēm, kurās nepieciešami īpaši darba laika organizēšanas nosacījumi vai kurās trūkst cilvēkresursu					laiks
Atskaites periods un tā pagarināšana	48 stundas gara darba nedēļa, 4 mēnešu atskaites periods; to var pagarināt līdz 1 gadam, pamatojoties uz koplīgumu vai līgumu starp darba devējiem un darba ņēmējiem	Darba likums nosaka divus atskaites periodus – virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas 4 mēnešu periodā un summētais darba laiks – 160 stundas 4 nedēļu periodā, ja koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts cits periods	Vidējā maksimālā nedēļas darba laika (48 stundas) aprēķināšanai atskaites periods pagarināms no 4 līdz 12 mēnešiem ne tikai koplīgumos, bet arī likumā pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem	Piekrita kompromisam attiecībā uz šo priekšlikumu apmaiņā pret „iespējas nepiemērot” atcelšanu		Aicina atstāt spēkā esošo 4 mēnešu atskaites periodu. Garāku periodu (līdz 12 mēnešiem) atļaut pie nosacījumiem, ko noteicis Eiropas Parlaments 1.lasījumā	Maksimāli pieļaujamais stundu skaits nedēļā „iespējas nepiemērot” gadījumā ir 56 stundas
Darba, privātās un ģimenes dzīves		Darba likums paredz tiesības darbinieku pārstāvjiem saņemt informāciju un	Darba devējam ir savlaicīgi jāinformē darbinieku par būtiskām izmaiņām viņa	Ierosina noteikt darbiniekam divas tiesības: 1) darba devējam vajadzētu informēt		Ierosina noteikt darbiniekam divas tiesības: 1) darba devējam vajadzētu informēt	Jāprecizē termins „savlaicīgi”, aizstājot to ar konkrētu termiņu, kas nav īsāks par

<p>apvienošana</p>		<p>konsultēties ar darba devēju pirms tādu lēmumu pieņemšanas, kuri var skart darbinieku intereses, un piedalīties darba laika organizēšanā</p>	<p>darba laika modelī; mudina darba devēju izskatīt prasības izdarīt izmaiņas darba laika organizācijā</p>	<p>darbinieku par plānoto darba laika modeļa maiņu jau labu laiku iepriekš; 2) darbiniekam vajadzētu būt tiesībām pieprasīt darba laika izmaiņas, un darba devējam vajadzētu būt pienākumam taisnīgi izskatīt šādas prasības un tās noraidīt tikai ar nozīmīgu motivāciju</p>		<p>darbinieku par plānoto darba laika modeļa maiņu jau labu laiku iepriekš; 2) darbiniekam vajadzētu būt tiesībām pieprasīt darba laika izmaiņas, un darba devējam vajadzētu būt pienākumam taisnīgi izskatīt šādas prasības un tās noraidīt tikai ar nozīmīgu motivāciju</p>	<p>20 dienām</p>
---------------------------	--	---	---	---	--	---	------------------

Eiropas Kopienu tiesas prakse

Turpmāk norādītajos spriedumos Tiesa analizējusi jēdziena „dežūrlaiks” izpratni attiecībā uz to, vai tas ir atzīstams par darba vai atpūtas laiku

2000.gada 3.oktobrī Tiesa pieņēma spriedumu lietā Nr.C-303/98, kuras dalībnieki bija Publiskās veselības aprūpes mediķu arodbiedrība (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública*, turpmāk tekstā – SIMAP) un Spānijas Valensijas reģiona Veselības ministrija (*Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, turpmāk tekstā – Ministrija).⁵ Šīs lietas ietvaros Tiesa, citstarp, atsaucās uz Darba laika direktīvas (*tā kā lieta tiek izskatīta 2000.gadā, Tiesa atsaucas uz 1993.gada 23.novembra direktīvu Nr.93/104/EK*):

- 2.pantu, kas paredz, ka „darba laiks ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”;
- 6.pantu, ka „vidējais darba laiks katram septiņu dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas”;
- 8.pantu, ka „parastais darba laiks nakts darba ņēmējiem nepārsniedz vidēji astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā”;
- 16.pantu, saskaņā ar kuru bāzes laikposms nepārsniedz 14 dienas attiecībā uz atpūtas laiku nedēļā un četrus mēnešus attiecībā uz maksimālo darba laiku nedēļā;
- 17.pantu, kas paredz iespēju atkāpties no 6., 8. un 16.panta noteikumiem, pienācīgi ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, piemēram, gadījumos, kad tiek sniegti pakalpojumi, kas attiecas uz uzņemšanu, ārstēšanu un/vai aprūpi, ko sniedz slimnīcas vai līdzīgas iestādes. Minētās atkāpes var paredzēt koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī vai, ievērojot to pieņemtos noteikumus, koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem zemākā līmenī.

⁵ <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lv&newform=newform&alljur=alljur&jurcdj=jurcdj&jurtpi=jurtpi&jurtfp=jurtfp&alldocrec=allldocrec&docj=docj&docor=docor&docop=docop&docav=docav&docsom=docsom&docinf=docinf&alldocnorec=allldocnorec&docnoj=docnoj&docnoor=docnoor&radtypeord=on&typeord=ALL&docnodecision=docnodecision&allcommjo=allcommjo&affint=affint&affclose=affclose&numaff=C-303%2F98&ydatefs=&ddatefs=&mdatefs=&ydatefe=&ddatefe=&mdatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&re smax=100&Submit=Mekl%C4%93t>

Tiesa norādīja arī uz nacionālo regulējumu, proti, 1984.gada 11.janvāra likuma Nr.137/84 6.pantu, kurš paredz, ka darba laiks tiem darbiniekiem, kuri strādā primārajā aprūpē, ir 40 stundas nedēļā, neierobežojot to darba apjomu, ko tiem varētu būt jāveic, esot dežūrā. 1992.gada 3.jūlijā Veselības administrācija un primārās veselības aprūpes nozares lielākās arodbiedrības Spānijā noslēdza vienošanos, kurā attiecībā uz dežūrlaiku noteikts, ka maksimālais dežūrlaika stundu skaits gadā ir 425 stundas. Gadījumā, ja primārās veselības aprūpes darbiniekiem lauku rajonos šis skaits tiek pārsniegts, maksimālais stundu skaits ir 850 stundas gadā ar mērķi šo limitu ar laiku samazināt.

Pastāvot šādai normatīvajai bāzei, SIMAP vērsās pie Ministrijas, aicinot piešķirt visiem primārajā veselības aprūpē strādājošajiem mediķiem šādas tiesības:

- viņu darba laiks jebkurā septiņu dienu periodā nedrīkst pārsniegt 40 stundas, ieskaitot virsstundas (četrus mēnešu atskaites periodā), un nakts darbs jebkurā 24 stundu periodā nedrīkst pārsniegt astoņas stundas. Ja šis limits tiek pārsniegts, jāpiešķir līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laiku;
- vai alternatīvi darba laiks jebkurā septiņu dienu periodā nedrīkst pārsniegt 48 stundas, ieskaitot virsstundas (četrus mēnešu atskaites periodā), un nakts darbs jebkurā 24 stundu periodā nedrīkst pārsniegt astoņas stundas. Ja šis limits tiek pārsniegts, jāpiešķir līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laiku.

Lietas pamatā ir apstākļi, ka primārajā veselības aprūpē strādājošajiem mediķiem saskaņā ar likuma Nr.137/84 6.pantu ir pienākums strādāt, nepastāvot nekādam darba stundu skaita ierobežojumam dienas, nedēļas, mēneša vai gada periodā. Turklāt normālajam darba laikam seko dežūrlaiks, kam savukārt seko nākamās dienas normālais darba laiks. SIMAP uzskata, ka mediķiem primārajā veselības aprūpē faktiski ir pienākums nepārtraukti strādāt 31 stundu bez atpūtas nakts periodā, ja tā paredz nedēļas vai mēneša darba grafiks, turklāt mediķim pašam jā rūpējas par ēdināšanu, kā arī jānodrošina mājas vizītēs nakts laikā, kad nekursē sabiedriskais transports, vienam pašam bez jebkādas apsardzes, organizējot transportēšanu paša spēkiem.

Galvenais Tiesai uzdotais jautājums ir par to, vai primārās veselības aprūpes mediķu dežūrlaiks, kad tiem jāatrodas veselības aprūpes iestādē vai vismaz jābūt sasniedzamiem, ir uzskatāms par darba laiku vai virsstundām Darba laika direktīvas izpratnē.

Izskatot lietas apstākļus kopsakarā ar Darba laika direktīvas regulējumu, Tiesa atzina, ka gadījumā, ja primārās veselības aprūpes mediķi dežūrlaiku pavada, atrodoties veselības aprūpes iestādes telpās, dežūrlaikā ir saskatāmas darba laika pazīmes. Pat ja faktiski paveiktais darbs dežūrlaikā dažādās situācijās var būt atšķirīgs, fakts, ka mediķiem ir jāatrodas darba vietā un jābūt gataviem strādāt, nozīmē, ka šajā laikā tie pilda savus darba pienākumus. Izslēdzot laiku, kad personai ir fiziski jāatrodas darba vietā, no darba laika, tiktu pārkāpts direktīvas mērķis garantēt darbinieku drošību un veselību, nodrošinot atpūtas laika minimumu un pienācīgus pārtraukumus darbā.

Savukārt gadījumā, kad primārās veselības aprūpes mediķu dežūrlaiks izpaužas kā pienākums būt sasniedzamiem, neatrodoties veselības aprūpes iestādē, situācija ar savādāka. Pat ja mediķim ir jābūt darba devēja rīcībā tādā ziņā, ka ar viņu ir jābūt iespējai sazināties, tai pat laikā mediķis var plānot savu brīvo laiku ar nelieliem ierobežojumiem un rīkoties tajā pēc savām interesēm. Šādā situācijā Tiesa atzina, ka tikai tas laiks, kurā faktiski veikti darba pienākumi, ir uzskatāms par darba laiku direktīvas izpratnē.

Līdz ar to Tiesa, nosakot to, vai dežūrlaiks ir darba laiks, faktiski sadala to divās daļās. Ja dežūrlaikā darbiniekam ir pienākums fiziski atrasties darba vietā, tad viss šis laiks, neskatoties uz to, vai un cik daudz, darbs ir reāli veikts, ir uzskatāms par darba laiku ar visām no tā izrietošajām tiesiskajām sekām. Ja dežūrlaiks nozīmē pienākumu būt sasniedzamam, fiziski neatrodoties darba vietā, par darba laiku uzskatāma tikai tā dežūrlaika daļa, kurā darbinieks reāli veicis darbu.

Mazliet citādā kontekstā Tiesa ir analizējusi dežūrlaiku 2003.gada 9.septembrī pieņemtā spriedumā lietā Nr.C-151/02.⁶ Šajā lietā pieteicējs Norberts Jēgers (*Norbert Jäger*) bija ķirurģijas nodaļas ārsts Ķīles slimnīcā. Trīs ceturtdaļas no viņa darba laika (tas ir, 28,875 stundas nedēļā) ir dežūrlaiks. Pieteicējs strādā sešus dežūrlaika periodus katru mēnesi, daļa no šī laika tiek kompensēta ar papildu atpūtas laiku, daļa – ar papildu samaksu. Dežūrlaiks sākas pēc normālā darba laika beigām, un katra dežūrlaika perioda ilgums ir 16 stundas nedēļā, 25 stundas sestdienās (no plkst.8:30 līdz plkst.9:30 svētdienas rītā) un 22 stundas 45 minūtes svētdienās (no plkst.8:30 līdz plkst.7:15 pirmdienas rītā). Dežūrlaikā pieteicējs paliek slimnīcas telpās un vajadzības gadījumā tiek izsaukts veikt savus darba pienākumus. Viņam ir piešķirta istaba ar gultu slimnīcā, un tur viņš

⁶ <http://curia.europa.eu/jurispgi-bin/gettext.pl?lang=en&num=79969090C19020151&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET>

var gulēt laikā, kad viņa darbs nav nepieciešams. Ir aprēķināts, ka vidējais laiks, kuru pieteicējs dežūrlaikā reāli strādā, nepārsniedz 49% no visa dežūrlaika.

Pastāvot šādiem apstākļiem, Norberts Jēgers uzskatīja, ka dežūrlaiks ir uzskatāms par darba laiku Vācijas Darba laika likuma (*Arbeitszeitgesetz*) un Darba laika direktīvas (*arī šajā lietā Tiesa atsaucas uz 1993.gada 23.novembra direktīvu Nr.93/104/EK*) izpratnē. Turklāt uz šo lietu ir attiecināma Tiesas sniegtā interpretācija SIMAP lietā. Arī šajā gadījumā darbinieks ir pakļauts noteiktiem ierobežojumiem dežūrlaikā, un tie ir pielīdzināmi tiem ierobežojumiem, kas bija arī SIMAP lietas pamatā.

Saskaņā ar Darba laika likumu tiek izdalīti trīs jēdzieni: 1) „gatavība darbam” (*Arbeitsbereitschaft, readiness for work*), kuras laikā darbiniekam ir jābūt pieejamam darba devējam darba vietā un turklāt pastāvīgi jā saglabā uzmanību, lai nepieciešamības gadījumā nekavējoties veiktu darba pienākumus; 2) dežūrlaiks (*Bereitschaftsdienst, on-call service*), kura laikā darbiniekam jāatrodas darba devēja noteiktā vietā un jānodrošina iespēju atbildēt uz darba devēja zvanu, tai pat laikā saglabājot iespēju atpūsties vai nodarboties ar ko citu, kamēr viņa pakalpojumi nav nepieciešami.; 3) „snaudas režīms” (*Rufbereitschaft, stand-by service*), kura laikā darbiniekam nav pienākuma atrasties darba devēja norādītā vietā, bet ir pietiekami, ka darbinieks ir sasniedzams jebkurā laikā, lai viņu varētu īsā laikā sazvanīt un izsaukt uz profesionālo pienākumu pildīšanu.

Tikai „gatavība darbam” ir atzīstama par darba laiku. Dežūrlaiks un „snaudas režīms” tiek uzskatīti par atpūtas laiku, izņemot to laiku, kad darbinieks ir faktiski veicis darbu.

Minētie trīs jēdzieni nav izdalīti un definēti normatīvajos tiesību aktos, bet ir atvasināti tiesu praksē.

Darba laika likuma 5.panta pirmās daļas noteikumi paredz, ka darbiniekam pienākas ne mazāk kā 11 stundu ilgs nepārtraukts atpūtas laiks pēc dienas darba laika. Tai pat laikā panta trešajā daļā ir paredzēta atkāpe gadījumā, ja atpūtas laiks ir saīsināts tādēļ, ka dežūrlaikā vai „snaudas režīmā” ir bijuši pārtraukumi (faktiski veikts darbs), tad neizmantoto atpūtas laiku var izmantot citreiz, ja vien šie pārtraukumi nav pārsnieguši pusi no atpūtas laika.

Pieteicējs uzskata, ka Darba laika likuma 5.panta trešās daļas noteikumi ir pretrunā Darba laika direktīvai un tādēļ nav piemērojami. Turklāt Ķīles

slimnīcai nav tiesību atsaukties uz direktīvas 17.pantā paredzēto atkāpi, jo tā attiecas tikai uz atpūtas periodu ilgumu neatkarīgi no tā, kas tiek atzīts par darbu.

Pretēji minētajam Ķīles slimnīca uzskatīja, ka saskaņā ar nacionālo tiesu konsekvento interpretāciju, kā arī vairākuma akadēmiķu viedokli dežūrlaika neaktīvā daļa ir atzīstama par atpūtas laiku, nevis darba laiku. Jebkādas citādas interpretācijas gadījumā Darba laika likuma 5.panta trešā daļa zaudētu jēgu. Turklāt spriedums SIMAP lietā nav attiecināms uz šo lietu. Spānijas mediķi pilnu darba laiku bija iesaistīti primārās veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanā, kamēr Vācijas mediķi tiek izsaukti pildīt darba pienākumus vidēji ne vairāk kā 49% dežūrlaika. Visbeidzot slimnīca uzskatīja, ka iespēju katrai valstij paredzēt atkāpes no darba laika ilguma paredz direktīvas 17.panta otrā daļa, un dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība šajā jautājumā.

Šādos apstākļos Šlēsvigas-Holšteinas Augstākā darba tiesa vērsās Tiesā pēc prejudiciālā nolēmuma, uzdodot šādus jautājumus: 1) vai dežūrlaiks, ko darbinieks pavada slimnīcā, vispārīgi ir darba laiks direktīvas 2.panta pirmās daļas izpratnē, pat ja darbiniekam ir atļauts gulēt, kamēr nav nepieciešamības reāli veikt darbu? 2) Vai nacionālā likuma noteikums, ka dežūrlaiks ir atpūtas laiks, ja vien netiek reāli veikts darbs, un darbinieks šo laiku pavada īpašā istabā un strādā tikai tad, kad ir nepieciešams, pārkāpj direktīvas 3.pantu? 3) Vai tas ir direktīvas pārkāpums, ja nacionālais likums atļauj ierobežot ikdienas atpūtas laiku (11 stundas) slimnīcās un citās aprūpes iestādēs, ja reāli veiktā darba laiks dežūrlaikā vai „snaudas režīmā” nepārsniedz pusi no atpūtas laika un tiek kompensēts citreiz? 4) Vai tas ir direktīvas pārkāpums, ja nacionālais likums atļauj koplīgumā vai darba līgumā pielāgot atpūtas laiku īpašajam darba režīmam, ja ir noteikts dežūrlaiks vai „snaudas režīms”, tostarp arī saīsinot atpūtas laiku, ja reāli ticis veikts darbs, šos periodus kompensējot citreiz?

Analizējot kopā pirmo un otro jautājumu, Tiesa atzina, ka ir būtiski noskaidrot, vai direktīvas regulējums jāsaprot tā, ka darba laika periodu, ko mediķis pavadījis kā dežūrlaiku, atrodoties darba vietā, kopumā jāuzskata par darba laiku, pat ja personai ir tiesības uz atpūtu savā darba vietā tikmēr, kamēr viņa pakalpojumi nav nepieciešami, un līdz ar to direktīva izslēdz dalībvalsts nacionālo regulējumu, kurš neaktīvo dežūrlaika daļu atzīst par atpūtas laiku.

Atbildot uz sevis formulēto jautājumu, Tiesa norādīja uz direktīvas mērķi – noteikt drošības un veselības prasību minimumu, lai uzlabotu darbinieku dzīves

un darba apstākļus, nacionālo regulējumu pietuvinot direktīvas regulējumam, īpaši attiecībā uz darba laiku. Turklāt šajā lietā konstatētie apstākļi pēc būtības neatšķiras no tiem, kas bija SIMAP lietas pamatā, tādēļ Tiesa uzskata, ka minētās lietas spriedumā paustās atziņas un interpretācija ir izmantojama arī šajā lietā.

Apstākļi, ka direktīvā minētajā darba laika definīcijā ir atsauce uz valsts nacionālajiem tiesību aktiem un/vai praksi, nenozīmē, ka dalībvalstis ir tiesīgas vienpusēji noteikt šī jēdziena saturu. Valstīm nav tiesību ierobežot darbinieku tiesības uz darba laiku un atbilstošu atpūtas laiku, pretējā gadījumā ir saskatāmas pretrunas ar Darba laika direktīvas mērķi. SIMAP lietas spriedumā pausto atziņu, ka izšķirošs faktors dežūrlaika atzīšanai par darba laiku ir tas, vai mediķim šajā laikā ir jāatrodas darba telpās, nemaina apstākļus, ka darba devējs ir nodrošinājis iespēju darbiniekam izmantot atpūtas telpu tajā laikā, kamēr viņa pakalpojumi nav nepieciešami.

Šādā situācijā direktīvas regulējums izslēdz iespēju dalībvalstīm noteikt, ka dežūrlaiks, kurā darbinieks faktiski neveic darbu un var atpūsties, bet viņam ir jāatrodas darba devēja norādītā vietā un jābūt gatavam katrā brīdī veikt savus darba pienākumus, ir uzskatāms par atpūtas laiku.

Atbildot uz trešo un ceturto jautājumu, jāņem vērā iepriekš secinātais, ka dežūrlaiks, ko mediķis pavadījis slimnīcā, ir atzīstams par darba laiku, neskatoties uz to, ka šajā laikā faktiski darbs nav ticis veikts. Līdz ar to Darba laika direktīva liedz dalībvalstīm iespēju pieņemt tādas normas, kas neaktivitātes periodus atzīst par atpūtas laiku, bet par darba laiku tikai to periodu, kad darbs faktiski veikts.

No direktīvas 3. un 6.panta izriet, ka netiek pieļautas tādas nacionālo tiesību aktu normas, kas atļauj darba laika periodam būt aptuveni 30 stundu garam bez pārtraukuma, kad dežūrlaiks ir tieši pirms vai pēc normālā darba laika, vai ilgt vairāk nekā 50 stundas nedēļā, ieskaitot dežūrlaiku. Citādi ir tikai tad, ja šāds regulējums ietilpst direktīvas 17.pantā minētajās pieļaujamajās atkāpēs.

Tāpat Tiesa atzina, ka dienas darba laika pagarinājumu, ko dalībvalstis vai sociālie partneri var piemērot, saskaņā ar direktīvas 17.pantu samazinot darbinieka ikdienas atpūtas laiku, ir jākompensē ar atpūtas periodu, kas atbilst atpūtas laika samazinājumam un ko darbiniekam jāizmanto vēl pirms nākamā darba laika perioda sākuma. Vienošanās, ka kompensējošā atpūta tiks izmantota vēlāk, ne tieši pēc darba laika pagarinājuma beigām, neatbilst principam par

darbinieku veselības un drošības aizsardzību. Vienlaikus Tiesa uzsvēra, ka ar šādu ikdienas atpūtas laika samazinājumu nedrīkst pārsniegt maksimālo nedēļas darba laiku, kas noteikts direktīvas 6.pantā.

Elastdrošība (*flexicurity*) un tās ietekme uz darba tirgu

Elastdrošības (jeb elastības + drošības) jēdziena pamatā ir uzskats, ka sociāla un Eiropa un konkurētspējīga uzņēmējdarbība ir savstarpējā kopsakarā aplūkojami lielumi. Uzskatīt, ka elastīga uzņēmējdarbība un drošs darbaspēks ir pretrunā viens otram, ir nepareizi. Arī ETUC, 2007.gada oktobrī pieņemot rezolūciju par elastdrošību⁷, atzīmē, ka pareizais starta punkts ir atzīt, ka gan uzņēmējdarbībai, gan darbiniekiem ir vienlīdz nepieciešama kā elastība, tā drošība.

Darbiniekiem ir nepieciešama elastība un autonomija attiecībā uz darba laiku, lai savienotu darba un privāto dzīvi. Tiem ir nepieciešamas drošas mobilitātes iespējas, lai iegūtu labāku darbu, un elastīga darba laika organizācija ar darba vietu rotāciju un pastāvīgu apmācību, lai saglabātu savas darba vietas, strādājot inovatīvi un produktīvi.

Vienlaikus arī uzņēmēji ir ieinteresēti drošā darbaspēkā. Uzņēmumiem ir nepieciešams drošs darbaspēks, lai atbildētu konkurētspējas izaicinājumiem. Lai konkurētu globālajā tirgū, uzņēmumiem ir nepieciešami uzticami, motivēti un prasmīgi darbinieki, kas ir atvērti inovācijām un produktīvākām tehnoloģijām. Nedrošs un zemu kvalificēts darbaspēks nesekmēs labākas produktivitātes un kvalitātes mērķu sasniegšanu. Uzņēmējiem ir nepieciešami arī mobili darbinieki, lai to prasmes un spējas būtu iespējami labāk atbilstošas arī no jauna radītajām darba vietām uzņēmumā. Tai pat laikā darbinieki būs vairāk ieinteresēti mainīt darba vietu, ja zinās, ka jaunajā darba vietā ir labas apmācību un karjeras izaugsmes iespējas, labi darba apstākļi un stabili darba līgumi.

Komisija savā 2007.gada 27.jūnija paziņojumā par elastdrošību piedāvā astoņus elastdrošības principus. ETUC izteicis atbalstu daļai no tiem, piemēram, principam, ka tiesībām un pienākumiem jābūt līdzsvarotiem starp visiem spēles dalībniekiem, ieskaitot uzņēmējus; principu, ka elastdrošība nav viens konkrēts modelis un ka to jāpielāgo dalībvalstu specifiskajiem apstākļiem; nepieciešamību atbalstīt dzimumu līdztiesību; un valdības un sociālo partneru dialoga un savstarpējās uzticēšanās nozīmi.

⁷ Commission's Communication on „Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security”. <http://www.etuc.org/a/4233>

Tai pat laikā ETUC norāda, ka Komisija paziņojumu nepieciešams būtiski pārstrukturēt. Salīdzinot ETUC izpratni par elastdrošību un Komisijas paziņojumu, redzams, ka Komisijas izpratne ir pilnīgi atšķirīga. Kamēr ETUC aicina pārveidot darba aizsardzības sistēmas (nevis pazemināt to līmeni!) tā, lai līdzekļi drošas nodarbinātības nodrošināšanai tiktu pievienoti drošu darbu nodrošināšanai, Komisijas paziņojuma mērķis ir vienkārši pazemināt darba aizsardzības līmeni. Kamēr ETUC vēlas sekmēt drošus darba līgumu noteikumus kā vispārēju nodarbinātības formu Eiropā, Komisija vēlas „elastīgus un uzticamus” līgumus.

Tādēļ ETUC uzskata, ka Komisijas paziņojums satur tādu viedokli par elastdrošību, kas ir nav līdzsvarots, bet ir par labu uzņēmēju interesēm. Sekojot Komisijas piedāvātajam elastdrošības skaidrojumam, uzņēmējiem būs „elastība” viegli atlaist darbiniekus, tai pat laikā saņemot pretī „drošību”, ka tā rīcībā būs disciplinēts darbaspēks, kas ir gatavs pieņemt jebkāda veida darbu, pat ja tas ir apšaubāms un nedrošs.

Tāda veida elastdrošība nav vēlama. Tādēļ ETUC aicina Eiropas Padomi, Eiropas Parlamentu un Komisiju pārskatīt elastdrošības līdzsvarotību, lai padarītu to darbaspēkam draudzīgāku. Vienlaikus ETUC īpaši uzsver sociālo partneru lomu elastdrošības satura definēšanā un tās praktiskā piemērošanā.

Kopš 2007.gada oktobra, kad ETUC pieņēma minēto paziņojumu, sociālie partneri, Eiropas Parlaments un Padome ir piedalījušies altīvās debatēs. Dalībvalstīs notiek elastdrošības jēdziena praktiska ieviešana. Šādos apstākļos ETUC 2008.gada oktobrī publicēja ziņojumu par elastdrošības ieviešanas gaitu un nākotnes perspektīvām.⁸ Tajā atzīts, ka arodbiedrības saskaras ar situācijām, kad elastdrošība tiek izmantota kā iegansts darba tirgus liberalizācijai un tādu izmaiņu veikšanai, kas nesniedz labumu darbiniekiem un netiek no viņu puses atbalstītas.

Viens no svarīgākajiem principiem, uz ko ETUC vērš uzmanību, ir tas, ka elastdrošība ir tikai viens no dažādiem mehānismiem, kurus var izmantot darba tirgus kontekstā.

Bieži vien tiek pieļauta kļūda, uzskatot, ka darba tirgi Eiropā ir pārāk stingri un darba tiesību normatīvie akti liedz uzņēmējdarbībai pielāgoties mainīgajai konkurencei. Šis uzskats liek uztvert elastdrošību kā veidu, kādā palielināt elastību Eiropā, kas ir nepareizi. Daudzkārt darba tirgi Eiropā jau ir pārāk

⁸ Implementing flexicurity – the perspective of the ETUC.
http://www.etuc.org/IMG/pdf_Implementing_flexicurityETUC_Paper_October_2008.pdf

elastīgi. Tādēļ problēma ir nevis pārāk liela, bet gan pārāk maza to darbinieku aizsardzība, kuri cieš no pārmērīgas elastības.

Apstākļi dažādās dalībvalstīs attiecībā uz darba tiesisko attiecību regulējumu, darba tirgu regulējošiem normatīvajiem aktiem un ekonomisko situāciju ir atšķirīgi. Tādēļ nav iespējams visur vienādi iedzīvināt elastdrošības principus. Tai pat laikā ETUC izsaka bažas, ka atsevišķās valstīs novērotā elastdrošības izpratne liek domāt, ka tā ved uz elastības paplašināšanu, vienlaikus nepievēršot pienācīgu uzmanību darbinieku drošībai. Risks slēpjas apstākļī, ka elastrošība praksē pārvēršas par vienkāršu darbinieka tiesību samazināšanu. Tādā interpretācijā elastdrošība kļūst par veidu, kā uzņēmumiem viegli un lēti atlaist darbiniekus.

Izmantojot vienkāršotu attaisnojumu, ka „darbs visam mūžam” mūsdienās vairāk nav iespējams, politikas priekšlikumi, kas citkārt tiktu nekavējoties noraidīti, tiek virzīti tālāk kā nopietna ideja. Tie ir priekšlikumi, kas dod tiesības negodīgiem darba devējiem uztvert darbaspēku vienkārši kā precī, ļaujot atlaist darbiniekus bez jebkādam vai ar zemām izmaksām. Šajā gadījumā jautājums ir nevis par to, vai normatīvajiem aktiem būtu jāaizsargā „darbu visam mūžam” burtiskā izpratnē, bet par to, regulējums ir pietiekami spēcīgs, lai nodrošinātu stabilas darba vietas un darba līgumus un pasargātu no gadījuma darbu strādnieku skaita palielināšanās, kas pāriet no viena gadījuma darba uz otru, radot darba tirgū nestabilitāti, nevis tam nepieciešamo drošību.

Elastdrošība var būt arī iespēja. To var izmantot, lai koncentrētu uzmanību uz reālām un spiedīgām darbinieku problēmām un vajadzībām Eiropā. Ja darba devēji vēlas redzēt „pielāgojamus” un „nodarbināmus” darbiniekus, tiem vajadzētu pielikt vairāk pūļu, lai nodrošinātu visiem darbiniekiem vieglāku pieeju apmācībām un mūžizglītībai. Ja darba devēji vēlas mobilākus darbiniekus, kas pārvietojas starp dažādām darba vietām, tad uzņēmumiem jāpieņem labu darbu, stabilas darba vietas ar taisnīgu atalgojumu un drošiem darba līgumiem, kā arī jāatzīst darbinieku kvalifikāciju (saskaņā ar CEDEFOP datiem 30% jauno diplomēto darbinieku ir pārāk augstu kvalificēti tam darbam, ko viņi veic), citādi darbinieki vilcināsies pamest esošo darbu, lai pārietu uz citu.

ETUC ir izteikusi savu viedokli par elastdrošību un argumentiem, kuri ir izmantojami nacionālā līmenī, kad arodbiedrībām ir jādiskutē par elastdrošības jēdzienu, tā ieviešanu un principiem. Vispirms ir jāuzsver tas, ka Eiropas Savienībai ir sociāli mērķi. Dibināšanas līgumā paredzēts, ka savienībai jāstrādā

pie Eiropas ilgtspējīgas attīstības, kas balstīta uz līdzsvarotu ekonomikas attīstību un cenu stabilitāti, konkurētspējīgu sociālā tirgus ekonomiku, kas vērsta uz pilnīgu nodarbinātību un sociālo progresu. Veicot jebkādas reformas dalībvalstīs, ir jāņem vērā Eiropas Savienībā spēkā esošie normatīvie akti, tostarp tie, kas nosaka darbinieku tiesības uz konsultēšanos un informēšanu, un tie, kas satur minimālās prasības attiecībā uz kolektīvo atlaišanu.

ETUC uzsver, ka ir jābūt strukturālai un līdzsvarotai pieejai, ieviešot elastdrošību. Ir jāievēro darba tiesības regulējošie normatīvie akti un jācīnās pret nedeklarēto nodarbinātību. ETUC izvirza 10 noteikumus, kas var kalpot arī kā pieturas punkti nacionālajām arodbiedrībām:

- Nodrošināt labu un spēcīgu darba tiesību aizsardzības sistēmu;
- Veikt „gudras” reformas, spēcinošas un papildinošas darba tiesību aizsardzības sistēmu, lai aizsargātu nodarbinātību;
- Ievērot principu, ka stabiliem un beztermiņa darba līgumiem ir jāpaliek par galveno nodarbinātības formu un elastdrošības centrālo punktu;
- Veicināt ar spēcīgiem un autoritatīviem sociālajiem partneriem izdiskutētu elastdrošību;
- Uzlabot sociālās labklājības sistēmas, nodrošinot dāsnas sociālās garantijas, kas attiecas uz visiem darba un līgumu veidiem;
- Ieguldīt aktīvos darba tirgus pasākumos;
- Veicināt mūžizglītību;
- Arvien labāk ieviest praksē dzimumu līdztiesību;
- Papildināt elastdrošību ar izaugsmei un darbam draudzīgāku makroekonomiku;
- Padarīt pieejamus tos finanšu resursus, kas ir nepieciešami elastdrošības finansēšanai.

Ekonomiskās krīzes apstākļos, kad diskusijas par un ap elastdrošības principu piemērošanu arvien aktivizējas, ir jāpatur prātā, ka šis koncepts sastāv no divām vienlīdz nozīmīgām daļām – elastības un drošības – un nevienu no tām nav pieļaujams uzskatīt par mazāk nozīmīgu. Tai pat laikā Eiropas līmeņa sanāksmēs ir izteikts viedoklis, ka šis jēdziens ir jāsaprot kā droša elastība (*secure flexibility*), nevis elastīga drošība (*flexible security*). Latvijā gan to pieņemts dēvēt par elastdrošību, liekot domāt, ka runa tomēr ir par elastīgu

drošību. Šis aspekts, lai arī noteikti ne izšķirošs, var tomēr kalpot kā sākuma punkts tā izskaidrošanai. Jautājums par to, kā Latvijā tiek interpretēts šis jēdziens, ir diskusijas objekts, jo izsmeļošu pētījumu un skaidrojumu par šo tēmu pagaidām nav.

Kopīgie elastdrošības principi, kas pieņemti Eiropas Padomē 2007.gada decembrī un dažādu institūciju nostāja pret tiem

Princips	ETUC	Sociālie partneri	Eiropas Parlaments	Eiropas Ekonomisko un sociālo lietu komiteja
Elastdrošība ir veids, kā radīt vairāk un labākas darba vietas, modernizēt darba tirgus, paaugstinot pielāgošanās spēju, nodarbinātību un sociālo vienotību	Elastīgs darba tirgus, pat drošs, nerada jaunas darba vietas. Tās rodas, kad uzņēmēji izjūt pieprasījumu pēc saviem produktiem un pakalpojumiem. Lai uzsāktu šo darba vietu radīšanas procesu, makroekonomikai „jāinjicē” ekonomikā šis pieprasījums, lai tādējādi arvien vairāk darba vietu būtu pieejamas mobilākiem un/vai produktīvākiem darbiniekiem	Princips, par ko vienojās sociālie partneri attiecībā uz terminētiem līgumiem, ir tas, ka netipiskām darba formām vajadzētu palikt kā izņēmumiem un nekļūt par likumu. Var būt nepieciešams nodrošināt, ka darba tiesības regulējošie normatīvie akti aptver visus pakļautībā esošos darbiniekus. Tas veicinātu pāreju no nedroša uz pastāvīgu darbu.	Uzsver, ka Eiropas elastdrošības stratēģijai vajadzētu ciešāk raudzīties uz modernās ekonomikas vajadzībām, uz to, kādu darbaspēku vajag Eiropas uzņēmumiem, lai tie gūtu panākumus, un kas ir galvenie šķēršļi tam. Neatbalsta Komisijas viedokli, ka elastdrošība ir zemāka nevis darba, bet nodarbinātības drošība. Elastīgs darba tirgus ir balstīts uz izglītības līmeņu celšanos, ieviešot efektīvus pasākumus pret diskrimināciju, atmetot barjeras sīviešu, migrantu, jaunāku vai vecāku darbinieku piekļuvei darba tirgum un jebkādas citas tiesībās ierobežotas, diskriminētas cilvēku grupas.	Kritiska pret faktu, ka debates par elastdrošību aprobežojas ar ārējās elastības veicināšanu un veidiem, kā to kompensēt ar darba tirgus regulējuma stiprināšanu vai sociālās drošības normām. Uzskata, ka elastdrošībai jāietver gan elastību, gan drošību to savstarpējā līdzsvarā. Noraida elastdrošības kā vienpusējas un nelegitīmas darbinieku tiesību ierobežošanas izpratni.
Elastdrošība ietver elastīgu un uzticamu	Jautājums, par kuru vienošanos panākušas visas	Iesaka dalībvalstīm veicināt darba tirgus līdzsvarotību	Arī centrā liek sociālos partnerus, uzskatot, ka	Uzsver sociālo partneru kā līderu lomu jebkurā

<p>līguma noteikumu, visaptverošu mūžizglītības stratēģiju, efektīvas darba tirgus politikas un modernu, adekvātu un ilgtspējīgu sociālās aizsardzības sistēmu pārdomātu kombināciju. Elastdrošībai ir nepieciešama visu iesaistīto pušu savstarpēja uzticēšanās un plašs dialogs, kur katrs ir gatavs uzņemties atbildību par izmaiņām ar mērķi īstenot sociāli līdzsvarotu politiku. Kamēr valsts amatpersonas ir atbildīgas kopumā, īpaši svarīga ir sociālo partneru iesaiste elastdrošības risinājumu izstrādē un īstenošanā, kas notiek caur sociālo dialogu un koplīgumu slēgšanu.</p>	<p>institūcijas un arī sociālie partneri, ir tas, ka sociālajiem partneriem ir jāatrodas elastdrošības centrā. ETUC jau sākotnēji ir uzsvērusi, ka elastdrošības būtiskākā daļa ir sociālo partneru iesaiste. Viņi ir tie, kas definē līdzsvaru starp elastību un drošību un šādi nosaka un leģitimē darba tirgus noteikumus. ETUC arī uzsver, ka savstarpēja uzticēšanās starp sociālajiem partneriem ir ļoti būtiska labi funkcionējošam darba tirgum.</p>	<p>gan ar likuma, gan līgumu palīdzību, kā arī atbalsta labvēlīgas sociālo partneru attiecības un sociālo dialogu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respektējot sociālo partneru autonomiju, ieskaitot viņu tiesības uz diskusiju; • Cieši iesaistot sociālos partnerus darba tirgus vadīšanā, ieskaitot nacionālo reformu izstrādi un ieviešanu; • Palīdzot un atbalstot sociālos partnerus lēmumu pieņemšanā, kas skar kapacitātes stiprināšanai piešķirto Eiropas Sociālā fonda līdzekļu izlietojumu. 	<p>nacionālo risinājumu izstrādei un ieviešanai jānotiek, konsultējoties ar sociālajiem partneriem atbilstoši nacionālajiem likumiem un praksei. Sociālo partneru līdzdalība nacionālā, nozaru un Eiropas līmenī ir priekšnosacījums elastdrošības ieviešanai dalībvalstīs.</p>	<p>diskusijā par elastdrošību. Vēlas redzēt darba tiesisko attiecību sistēmu stiprināšanu Eiropas un nacionālajos līmeņos un uzskata to par būtisku jautājumu jebkurā diskusijā par elastdrošību.</p>
<p>Elastdrošības risinājumi neattiecas tikai uz vienu noteiktu darba tirgu, darba dzīves modeli vai viena veida politiku: tiem</p>	<p>Kad dažādi spēles dalībnieki, piemēram, Komisija vai dalībvalsts cenšas ieviest kādu konkrētu modeli, tas nav</p>	<p>Sociālie partneri vienmēr uzskatījuši, ka elastdrošība nav vienota recepte, kas izsniegta visām dalībvalstīm. Ir svarīgi</p>	<p>Norāda uz Komisijas un dalībvalstu atbildību par noteiktu tiesību nodrošināšanu Eiropas Savienības līmenī un</p>	<p>Nav vienota risinājuma visiem un pareizie risinājumi atšķiras starp dažādām dalībvalstīm.</p>

<p>jābūt piemērotiem katras dalībvalsts atšķirīgajiem apstākļiem. Elastdrošība nozīmē līdzsvaru starp visu iesaistīto tiesībām un pienākumiem. Balstoties uz vispārīgajiem principiem, katrai dalībvalstij jāizstrādā savi elastdrošības noteikumi. Attīstības gaitu ir pienācīgi jāuzrauga.</p>	<p>tāds, kas iekļauts vispārīgajos principos. Ir jābūt dažādiem risinājumiem dažādās valstīs, ņemot vērā tās vēsturi un pieredzi. Eiropas līmenī ETUC galvenās bažas ir par augstu bezdarba līmeni un darbinieku pieaugošo neaizsargātību. Diskusijas par elastdrošību dod iespēju padziļināti analizēt to, kā darba tirgi pielāgojas pārmaiņām, un labklājības sistēmu lomu globalizētā pasaulē. No otras puses, darba devēji un valdības var izmantot elastdrošību, lai veiksmīgi sadzīvotu ar nevēlamām izmaiņām, piemēram, darba tiesību aizsardzības normās.</p>	<p>ievērot esošās atšķirības dalībvalstu starpā. Tādēļ sociālie partneri runā par „politikas risinājumu pareizo maisījumu” un nepieciešamību integrēt dažādos risinājumus dalībvalstu nacionālajās programmās.</p>	<p>uzskata, ka visiem elastdrošības modeļiem jābalstās uz kopīgām vērtībām, kas ir Eiropas sociālā modeļa pamatā. Nav vienota risinājuma, kas der visiem. Katrai dalībvalstij kopīgo principu ietveros elastdrošības elementi jāsakombinē tā, lai tas atbilstu pastāvošajai situācijai un nacionālajai praksei.</p>	
<p>Elastdrošībai jāveicina atvērtākus, ātrāk reaģējošus un iekļaujošus darba tirgus, pārvarot segmentāciju. Tas attiecas gan uz tiem, kas strādā, gan uz tiem, kas nestrādā. Neaktīvajiem, nestrādājošajiem un</p>	<p>Labākas darbavietas un labāki darba līgumi ir veids, kā veidot iekļaujošu darba tirgu. Lai mazinātu atšķirības starp darba tirgus „insaidieriem” (<i>insiders</i>) un „outsaidieriem” (<i>outsiders</i>), vispirms ir nepieciešams uzlabot darba līgumu</p>	<p>Nepieciešams attīstīt augstas kvalitātes aktīvas darba tirgus politikas un vairāk pielāgot izglītības un apmācību sistēmas indivīdu vajadzībām un darba tirgum.</p>	<p>Uzsver nepieciešamību izstrādāt plašu labklājības jomas regulējumu un universālu pieeju labas kvalitātes pakalpojumiem. Atzīmē, kas aizsardzība var veicināt darbaspēka mobilitāti un strukturālas izmaiņas, palielinot vēlmi</p>	<p>Īpaši uzsver labklājības sistēmu lomu mobilitātes uzlabošanā, nodrošinot, ka darbinieki nezaudē, saskaroties ar pārmaiņām, kas ietekmē viņu darbavietu. Nodarbinātības aizsardzība kopā ar efektīviem nodarbinātības</p>

<p>nelegāli strādājošajiem nepieciešams piedāvāt plašākas iespējas, ekonomiskās iniciatīvas un atbalsta pasākumus vieglākai piekļuvei darbam, kā arī pasākumus, kas veicina stabilu un ar likumu aizsargātu nodarbinātību. Atbalstam jābūt pieejamam visiem nodarbinātajiem, lai viņi tādi arī paliktu, kā arī pārmaiņu situācijās gan vienas darbavietas ietvaros, gan starp dažādām darbavietām. Iekšējā (uzņēmuma ietvaros) un ārējā elastdrošība ir vienlīdz svarīga, un abas ir jāveicina. Pietiekamu līgumattiecību elastību jākombinē ar drošu pāreju no darbavietas uz darbavietu. Jāatvieglo augšupejošo mobilitāti, tāpat kā mobilitāti no bezdarba uz darbu. Būtiskas ir arī kvalitatīvas</p>	<p>kvalitāti un visneaizsargātāko darbinieku tiesību aizsardzību, novēršot viņu izslēgšanu no darba likumu regulējuma un nodrošinot likumam atbilstošus darba apstākļus un nodarbinātību. Komisija ir runājusi par „modernām sociālās drošības sistēmām”, ar to domājot mazāku aizsardzības līmeni, lai piespiestu cilvēkus iekļauties darba tirgū. Apvienojot to ar zemākudarba tiesību aizsardzības līmeni, rodas apburtais loks, kur darbinieki ir spiesti pieņemt jebkādu darbu vai arī zaudēt sociālos pabalstus. Sociālās aizsardzības sistēmu izveide un to sasaiste ar izglītības un apmācību sistēmām, lai aktivizētu nenodarbinātos un/vai nepietiekami prasmīgos, ir nepieciešama, lai radītu ticamību, ka Eiropas sociālais modelis ir</p>		<p>riskēt. Nerunā par „modernām” labklājības sistēmām, bet gan par kvalitatīvi izstrādātām un visaptverošām labklājības sistēmām.</p>	<p>pakalpojumiem un aktīvu darba tirgus politiku ir būtiska drošībai un pielāgoties spējai gan uzņēmumiem, gan darbiniekiem.</p>
---	--	--	---	--

<p>un produktīvas darbavietas, laba darba organizācija un pastāvīga prasmju uzlabošana. Sociālajai aizsardzībai vajadzētu sniegt atbalstu darbavietu maiņas gadījumā un jaunas darbavietas atrašanās.</p>	<p>produktīva metode, nevis papildu nasta uzņēmējiem. Izglītots darbspēks ar uzlabotām prasmēm ir elastīgs gan attiecībā uz iekšējo, gan ārējo elastību. Tomēr statistika rāda, ka uzņēmēji arvien mazāk investē darbinieku apmācībā, neskatoties uz pieaugošo pieprasījumu pēc augstākām kvalifikācijām. Lai no tā izvairītos, katram darbiniekam vajadzētu būt sastādītam ikgadējam kompetenču un kvalifikācijas paaugstināšanas plānam un reizē arī nodrošinātai apmācībai, lai pielāgotu darbinieku kompetences un prasmes uzņēmuma līmenī ieviestajiem jauninājumiem.</p>			
<p>Elastdrošībai jāatbalsta dzimumu līdztiesību, veicinot vienlīdzīgu pieeju nodarbinātībai vīriešiem un sievietēm un piedāvājot veidus, kā savienot darba, ģimenes un privāto dzīvi.</p>	<p>Elastdrošībai ir noteikta dzimumu dimensija. Bieži vien valdības pieeja ir elastība bez drošības puses uzsvēršanas, smagāk skarot tieši sievietes. Sievietes parasti ir mazāk aizsargātas darba tirgū. Un sekas tam ir</p>	<p>Sociālie partneri vēlas, lai dalībvalstis fokusētos uz kvantitatīvajiem mērķiem, īpaši attiecībā uz apmācību, mūžizglītību un dzimumu līdztiesību.</p>	<p>Kritiski izteicās par faktu, ka Eiropas Savienības normatīvie akti attiecībā uz dzimumu līdztiesības veicināšanu līdz šim nav sasnieguši mērķi un ienākumu atšķirība starp dzimumiem, regulējuma</p>	<p>Ir jāievieš regulējums, kas ļautu apvienot darba, privāto un ģimenes dzīvi, kā arī normas, kas ļauj gan vīriešiem, gan sievietēm realizēt savu profesionālo potenciālu un kļūt ekonomiski patstāvīgiem.</p>

	<p>skaidri redzamas. Sievietes zaudē darbu, kā arī pensijas un tiesības uz sociālo drošību. Bieži arī sociālās atstumtības risks sievietēm ir lielāks, nekā vīriešiem visos dzīves posmos, un visaugstākais nabadzības risks ir vecāka gadagājuma sieviešu vidū. Tai pat laikā Eiropā esošo demogrāfijas problēmu dēļ arvien vairāk sievietēm aktīvi jāiesaistās darba tirgū. Un atbildei uz to būtu jābūt nevis „elastīgākam” darba tirgum, bet labākai dzimumu līdztiesības ieviešanai praksē. Normatīvajiem aktiem, darba koplīgumiem, labklājības sistēmām un publiskajiem pakalpojumiem jābūt veidotiem tā, lai novērstu dzimumu nelīdzsvarotību un diskrimināciju, kā arī uzlabotu situāciju sievietēm darba tirgū.</p>		<p>trūkums attiecībā uz darba un ģimenes dzīves apvienošanu, kā arī publisku bērnu aprūpes iestāžu trūkums vēl joprojām ir Eiropas darbinieku centrālā problēma. Elastdrošībai vajadzētu atbalstīt dzimumu līdztiesību, veicinot līdzvērtīgas iespējas iekļūt darba tirgū un apvienot darba un ģimenes dzīvi vīriešiem un sievietēm.</p>	
<p>Elastdrošība prasa efektīvu resursu izmantošanu un tai</p>	<p>Elastdrošības ieviešana bez investīcijām institūciju stiprināšanai, aktīva darba</p>		<p>Makroekonomikas politikai jāiedrošina investīcijas aktīva darba tirgus politikās</p>	

<p>jāatbilst finansiāli ilgtspējīgiem publiskajiem budžetiem. Tās mērķis ir arī taisnīga izmaksu un ieguvumu sadale, īpaši starp uzņēmējiem, varas iestādēm un indivīdiem, sevišķu uzmanību pievēršot mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.</p>	<p>tirgus politikām un mūžizglītībai novedīs pie augstas kvalitātes darba tirgus. Tas novestu pie vēl nedrošākām darba vietām.</p>		<p>un jāpalielina sadarbība ar darba devējiem apmācību un mūžizglītības programmu izstrādē, lai sagatavotu pielāgoties spējīgu darbaspēku. Ir svarīgi, ka jebkuram risinājumam jātiek diskutētam ar sociālajiem partneriem un jābūt finansiāli ilgtspējīgam.</p>	
---	--	--	--	--

Zanda Grundberga

30.04.2009.