



# EIROPAS PUSGADA TEMATISKĀ FAKTU LAPA

## NODARBINĀTĪBAS AIZSARDZĪBAS TIESĪBU AKTI

### 1. IEVADS

**Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktus veido noteikumi un procedūras attiecībā uz uzņēmumu spēju pieņemt darbā vai atlaist darbiniekus.**

**Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos** tiek aplūkoti šādi aspekti:

- pārbaudes laika, uzteikuma termiņa un darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalstu (maksājumu darba ņēmējiem par līguma pirmstermiņa izbeigšanu) likumība;
- procesuālās prasības, kas jāievēro individuālas vai kolektīvas atlaišanas gadījumā;
- sankcijas nelikumīgas atlaišanas gadījumā;
- nosacījumi pagaidu darba līgumu vai terminētu (uz noteiktu laiku noslēgtu) līgumu izmantošanai.

Šādus noteikumus un procedūras var iekļaut likumā vai kolektīvos vai individuālos darba līgumos. Nodarbinātības aizsardzības efektivitāte ir atkarīga arī no citiem faktoriem, tostarp tiesību aktu un līgumu nosacījumu interpretācijas tiesā.

**Nodarbinātības aizsardzības tiesību akti netiek piemēroti visās dalībvalstīs vienādi.** Ja neņem vērā vispārējās obligātās prasības, kas izriet no ES tiesību aktiem un citām starptautiskām saistībām (sk. turpmāk), nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu iezīmes parasti atspoguļo dažādas juridiskās un institucionālās tradīcijas.

Valstīs, kurās ievēro romāņu-ģermāņu (*civil law*) tiesību sistēmas tradīcijas, tiesības parasti reglamentē likums, savukārt valstīs, kurās ievēro anglosakšu tiesības (*common law*), vairāk tiek izmantoti privāti līgumi un strīdu izšķiršana. Anglosakšu

tiesību sistēmas gadījumā lielāka juridiskā brīvība ir tiesām, savukārt romāņu-ģermāņu tiesību sistēmas gadījumā lielāka nozīme ir tiesību aktiem.

**Tiesību aktu noteikumu vai kolektīvajos līgumos iekļautu noteikumu neievērošana padara atlaišanu nelikumīgu vai spēkā neesošu.** Tam ir ietekme uz darba devēja pienākumiem un darba ņēmēja tiesībām, kas dažādās valstīs atšķiras.

Parasti atlaišana diskriminējošu iemeslu dēļ tiek uzskatīta par nelikumīgu, turpretī darba ņēmēju aizsardzība parasti netiek nodrošināta, ja atlaišanai ir būtiski disciplināri iemesli. Sankcijas parasti tiek paredzētas arī par terminētu līgumu nelikumīgu izmantošanu, t. i., neievērojot tiesību aktos paredzētos nosacījumus.

**Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu uzdevums ir aizsargāt darba ņēmējus pret darba devēju patvaļīgu rīcību, nosakot virkni prasību, kas darba devējiem ir jāievēro, atlaižot darbiniekus. Tās zināmā mērā atspoguļo atlaišanas sociālās izmaksas.** Atlaists darbinieks zaudē ienākumus, ar darba stāžu saistītas priekšrocības un, iespējams, ar darbu saistītās uzkrātās prasmes un pieredzi. Ir vajadzīgs ilgs laiks, lai atrastu citu darbu, daži darba ņēmēji var saskarties arī ar negatīvu sociālo ietekmi un ietekmi uz veselību.

Izmaksas par zaudētām darbvietām gulstas arī uz sabiedrības pleciem, jo bezdarbnieku pabalstus un aktīvu darba tirgus politiku lielā mērā finansē nodokļu maksātāji. Aizsardzība pret atlaišanu ir iekļauta Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) konvencijās<sup>1</sup>, ES Pamattiesību hartā<sup>2</sup>, Līgumā par Eiropas

Savienību<sup>3</sup> un ES direktīvās, kurās noteiktas obligātās prasības attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, informāciju un konsultēšanu, terminētu un pagaidu darbu<sup>4</sup>. Šajās direktīvās ir paredzēts vienots obligātās aizsardzības līmenis darba ņēmējiem visās dalībvalstīs.

**Nelīdzsvaroti vai pārlietu stingri nodarbinātības aizsardzības tiesību akti var negatīvi ietekmēt darba tirgu.** Konkrēti, pastiprināta aizsardzība pret darba ņēmēju atlaišanu beztermiņa līgumu gadījumā apvienojumā ar vāju regulējumu attiecībā uz pagaidu vai citiem nestandarta līgumiem var radīt darba tirgus segmentāciju<sup>5</sup>, jo šie faktori var mudināt darba devējus algot darbiniekus, slēdzot pagaidu līgumus, lai izvairītos no augstām izmaksām par darbinieku atlaišanu. Turklāt strikts regulējums attiecībā uz atlaišanu parasti ir saistīts ar zemiem darbā pieņemšanas un atlaišanas rādītājiem. Tas var palielināt bezdarba līmeni un paildzināt bezdarba periodu vājākām grupām, piemēram, jauniešiem un/vai mazprasmīgiem darba ņēmējiem. No otras puses, nav pārliecinošu pierādījumu tam, ka strikti

---

<sup>3</sup> Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. pantā ir paredzēta ES iespēja palīdzēt dalībvalstīm nodrošināt darba ņēmēju aizsardzību darba līgumu izbeigšanas gadījumos un pieņemt direktīvas, kurās noteikti obligātie standarti.

<sup>4</sup> ES Direktīva 91/533/EEK par rakstisku paziņojumu, Direktīva 1999/70/EK par atsevišķiem nodarbinātības nosacījumiem, Direktīva 98/59/EK par kolektīvo atlaišanu, Direktīva 2001/23/EK par darba ņēmēju tiesību aizsardzību uzņēmumu īpašnieku maiņas gadījumā, Direktīva 1999/70/EK par darbu uz noteiktu laiku, Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām.

<sup>5</sup> Darba tirgus segmentācija nozīmē, ka darba tirgū vienlaikus ir dažādas darba ņēmēju kategorijas ("segmenti"), kuras raksturo atšķirīgs darbvietas drošības līmenis un/vai atšķirīga pieeja sociālajam nodrošinājumam un citām priekšrocībām, un ierobežota pāreja no nedrošākām uz drošākām kategorijām. Parasti — bet ne tikai — galvenā atšķirība ir starp darba ņēmējiem ar pagaidu līgumiem un darba ņēmējiem ar pastāvīgiem līgumiem.

---

<sup>1</sup> 1982. gada Konvencija par darba attiecību pārtraukšanu (Nr. 158).

<sup>2</sup> Saskaņā ar 30. pantu "ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi".

nodarbinātības aizsardzības tiesību akti ietekmē vispārējo bezdarba līmeni.

**Nodarbinātības aizsardzības tiesību akti parasti ir juridiski saistoša un nesaistoša regulējuma kopuma rezultāts.** Unikālas pieejas nav, un politikas pasākumi, reaģējot uz problēmām šajā jomā, būtu jāpielāgo katras valsts specifikai. Turklāt nodarbinātības aizsardzības tiesību akti būtu jāizvērtē plašākas institucionālās sistēmas ietvaros, kurā iekļautas sociālās aizsardzības sistēmas, aktīva darba tirgus politika un piekļuve mūžizglītībai.

Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu reformas būtu jāizvērtē saistībā ar šīm institucionālajām iezīmēm, un to īstenošanā būtu jāievēro "elastdrošības" pieeja<sup>6</sup>. Jaunākie pierādījumi liecina, ka dalībvalstis, kas īstenoja visaptverošas darba tirgus reformas, aptverot elastīgus un uzticamus līguma noteikumus, visaptverošas mūžizglītības stratēģijas, efektīvu darba tirgus politiku un mūsdienīgas sociālās aizsardzības sistēmas, varēja labāk saglabāt nodarbinātību un godīgumu ekonomikas lejupslīdes laikā.

**Eiropas sociālo tiesību pīlāra mērķis ir novērst darba tirgus segmentāciju un padarīt nodarbinātību drošu un pielāgojamu.** Tas ir īpaši paredzēts 5. principā ("Droši un pielāgojami darba

apstākļi"<sup>7</sup>) un 7. principā ("Informācija par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzība atlaišanas gadījumā"<sup>8</sup>). Tie abi ietilpst "Godīgu darba apstākļu" kategorijā.

**Šīs faktu lapas struktūra** ir aprakstīta turpmāk.

Faktu lapas 2. nodaļā ir apzinātas galvenās problēmas, kas saistītas ar nepilnīgām nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu sistēmām. Šīs problēmas ir darba tirgus lielā segmentācija un mazā dinamika.

Faktu lapas 3. nodaļā ir aprakstīti politiskie instrumenti, kas saistīti ar dažādām nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu problēmām un aspektiem.

Faktu lapas 4. nodaļā ir sniegts pārskats par pašreizējo stāvokli dalībvalstīs.

Visbeidzot, pielikumā ir sniegtas precīzas definīcijas un statistika.

Šī faktu lapa ir saistīta ar faktu lapām par aktīvu darba tirgus politiku, bezdarbnieku pabalstiem, nedeklarētu darbu un darba tirgū nepieciešamajām prasmēm.

## 2. SAREŽĢĪTIE POLITIKAS UZDEVUMI: PĀRSKATS PAR

---

<sup>6</sup> ES 7. nodarbinātības politikas pamatnostādņē ir ieteikts, ka dalībvalstīm vajadzētu "ņemt vērā elastdrošības principus" (Padomes 2016. gada 13. oktobra Lēmums par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm). Elastdrošību var definēt kā integrētu pieeju, kurā iekļauti četri elementi: i) elastīgi un droši līguma noteikumi; ii) mūžizglītības stratēģijas; iii) efektīva darba tirgus politika, lai veicinātu pāreju uz jaunām darbvietām; iv) mūsdienīgas sociālā nodrošinājuma sistēmas, ar kurām pārejas periodā tiek nodrošināti pietiekami ienākumi.

---

<sup>7</sup> Pīlāra 5. principā cita starpā norādīts, ka šādi apstākļi "veicina pāreju uz beztermiņa nodarbinātības formām", "saskaņā ar tiesību aktiem un koplīgumiem darba devējiem nodrošina elastību, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām", un "novērš nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba apstākļi, tostarp aizliedz nestandarta līgumu izmantošanu".

<sup>8</sup> Pīlāra 7. principā cita starpā ir norādīts: "Darbiniekiem pirms jebkuras atlaišanas ir tiesības uz informāciju par iemesliem un tiesības laikus saņemt attiecīgu brīdinājumu. Darbiniekiem ir tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu izšķiršanas kārtību un — nepamatotas atlaišanas gadījumā — tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju."

## DARBĪBAS REZULTĀTIEM ES VALSTĪS

Kā norādīts ievadā, gadījumos, kad nodarbinātības aizsardzības tiesību akti ir pārāk strikti vai nelīdzsvaroti, jo galvenokārt piešķir aizsardzību pastāvīgiem darba ņēmējiem, lielākās problēmas ir **darba tirgus lielā segmentācija un mazā dinamika**. Turklāt pārmērīgi augstas izmaksas par pastāvīgo darbinieku atlaišanu, kā arī citi iemesli, piemēram, pārmērīgi augsti darbaspēka nodokļi, var veicināt nedeklarētu darbu (nedeklarēts darbs ir analizēts atsevišķā tematiskajā faktu lapā).

**Darba tirgus segmentācija nozīmē, ka darba tirgū vienlaikus ir (vismaz) divi "segmenti"**. Viens darbaspēka segments apver darba ņēmējus ar stabilām darba tiesiskajām attiecībām, aizsardzību pret atlaišanu un pilnīgu piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Otrā segmentā ir darba ņēmēji, kurus raksturo vismaz viena no šīm iezīmēm:

- nestandarta darba līgumi<sup>9</sup>, ar kuriem nodrošināta ierobežota aizsardzība pret atlaišanu vai tāda nav nodrošināta vispār;
- nestabilas darba tiesiskās attiecības un sliktas karjeras izaugsmes iespējas;
- (bieži) ierobežota piekļuve sociālajai aizsardzībai, jo sociālās iemaksas ir maksātas īsāku periodu.

---

<sup>9</sup> Papildus tradicionālajam algotu darbinieku un pašnodarbinātu personu iedalījumam ir "netipiskas" nodarbinātības formas, piemēram, pēc pieprasījuma, pēc izsaukuma, gadījuma darbs, periodisks vai aģentūru darbs, darbs projekta darbības laikā, darbvietas dalīšana, darbaspēka aizdošana vai savstarpēja izmantošana un kolektīvo pakalpojumu izmantošana. Saraksts ir garš un atkarīgs no dalībvalsts. Turklāt dažās dalībvalstīs arvien biežāk ir izmantoti civiltiesiski līgumi, lai regulētu darba pakalpojumu sniegšanu.

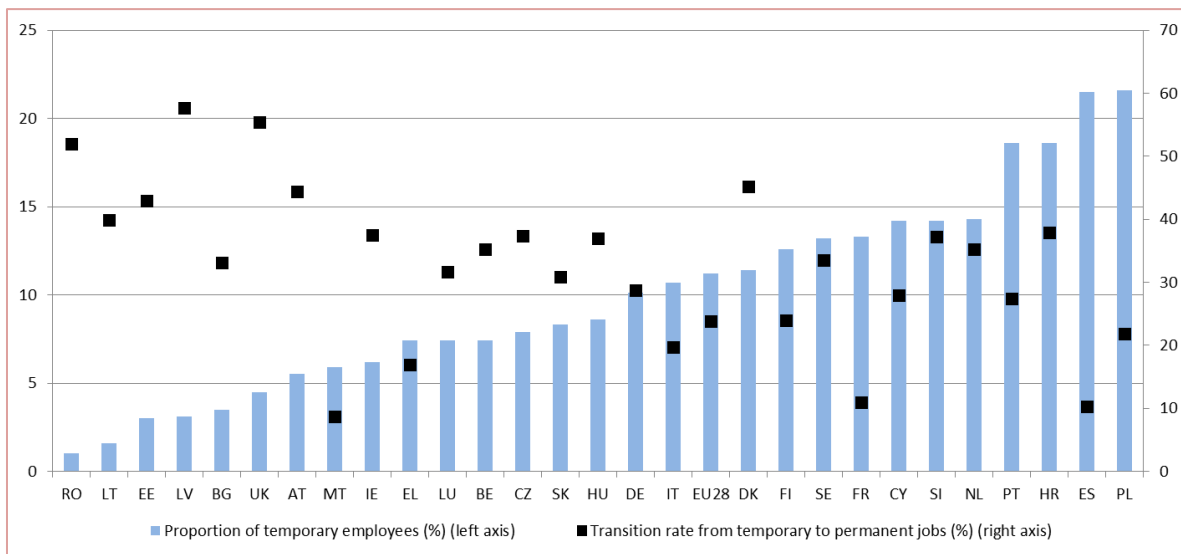
Segmentētā darba tirgū uz noteiktu laiku pieņemti / netipiski darbinieki šādā situācijā parasti ir pret savu gribu (t. i., viņi dotu priekšroku pastāvīgam līgumam<sup>10</sup>) un nereti veic uzdevumus, kas pēc būtības nav īslaicīgi.

Turklāt ir ierobežotas iespējas pāriet no mazāk aizsargāta uz vairāk aizsargātu darba tirgus segmentu.

Praksē pagaidu līgumi drīzāk nozīmē strupceļu nekā atspēriena punktu pastāvīgu līgumu slēgšanai.

Liels pagaidu darbinieku īpatsvars apvienojumā ar zemu rādītāju pārejai uz pastāvīgu nodarbinātību šķiet īpaši satraucošs tādās valstīs kā Polija, Spānija un Francija (1. diagramma).

**1. diagramma. Pagaidu darba ņēmēju īpatsvars darba ņēmēju kopskaitā vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem (2016. gads) un rādītājs pārejai no pagaidu uz pastāvīgiem darba līgumiem (2015. gads)**



Avots: Eurostat, darbaspēka apsekojums un statistika attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem.

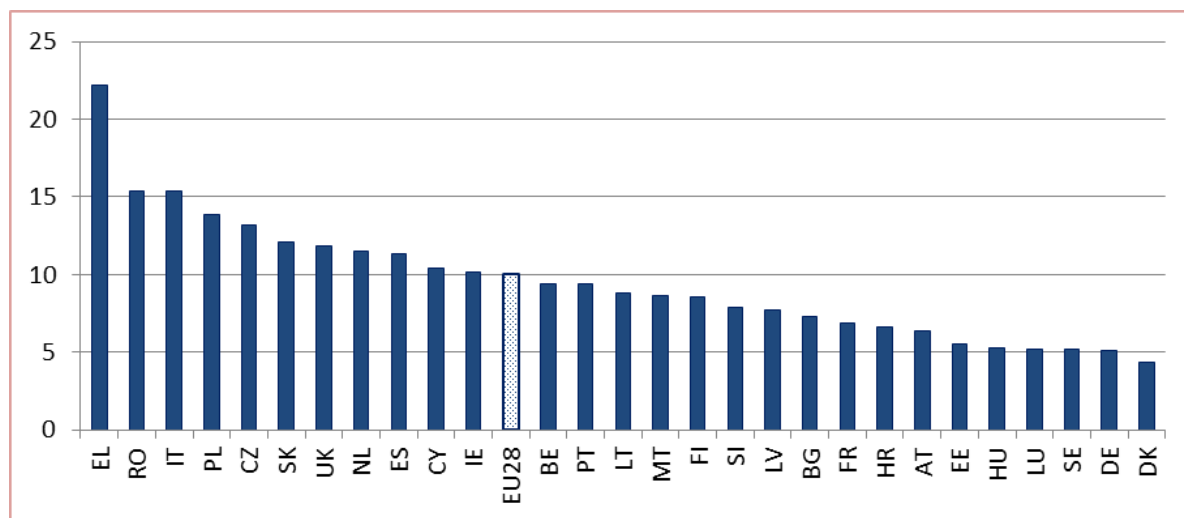
**Izteiktākai segmentācijai vairāk var būt pakļautas arī tādās valstīs, kurās ir augsts pašnodarbināto īpatsvars.** Tas attiecas uz gadījumiem, kad ar pašnodarbinātību tiek slēpta daļēja sistēmas jaunprātīga izmantošana, lai slēptu darba tiesiskās attiecības darba devēja pakļautībā (tā sauktā fiktīvā pašnodarbinātība), un kad dalībvalstis nav pielāgojušas savas sociālā nodrošinājuma sistēmas, lai

Visaugstākais pašnodarbinātu personu īpatsvars (bez darbiniekiem) ir Grieķijā (22,2 %), Rumānijā (15,4 %) un Itālijā (15,4 %), nākamās ir Polija, Čehijas Republika un Slovākija (2. diagramma).

<sup>10</sup> Eiropas Savienībā 66,4 % pagaidu darba ņēmēju (vecumā no 20 līdz 64 gadiem) 2015. gadā šādā statusā bija tāpēc, ka nevarēja atrast pastāvīgu darbu (Eurostat, darbaspēka apsekojums).

iekļautu tajās pašnodarbinātos<sup>11</sup>.

## 2. diagramma. Pašnodarbinātas personas, kam nav darbinieku, — īpatsvars procentos no nodarbināto kopskaita (2016. gads)



Avots: Eurostat, darbaspēka apsekojums — pašu aprēķini.

**Strikta aizsardzība pret atlaišanu samazina darbaspēka apgrozījumu: kad tiek palielinātas uzņēmējiem radītās izmaksas par darbinieku atlaišanu, ir tendence samazināties gan darbā pieņemšanas, gan atlaišanas rādītājiem.** Tā ietekme uz kopējo bezdarbu var būt niecīga vai pat nekāda. Taču tas ietekmē darbvietu izveides un likvidēšanas procesu, bezdarba ilgumu un bezdarbnieku vecuma struktūru, kā arī to, cik efektīvi darbaspēks tiek pārorientēts starp

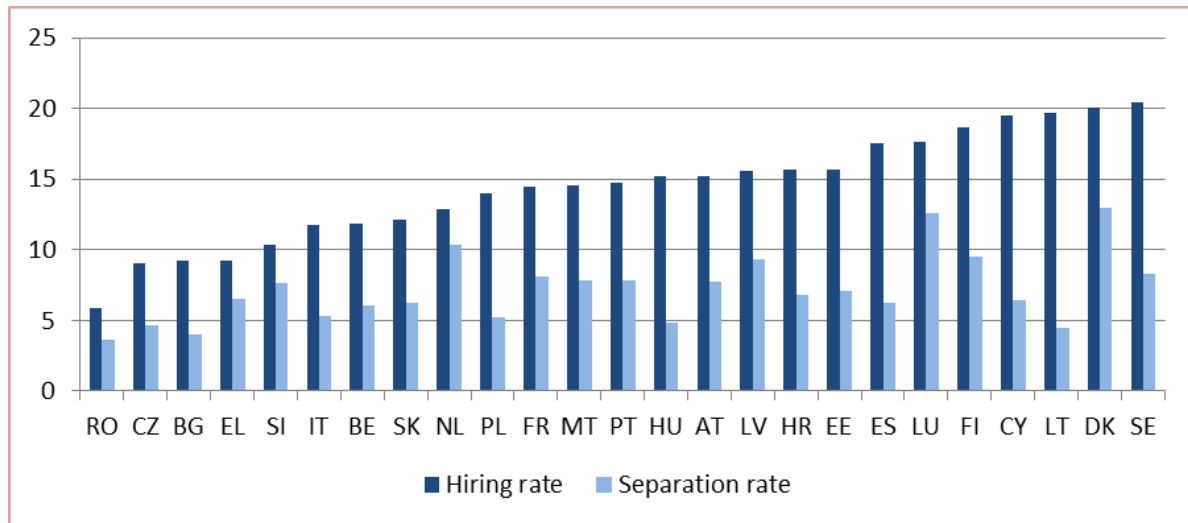
Priekšstatu par **darba tirgus apgrozījumu** rada vienots darbā pieņemšanas un atlaišanas rādītāju<sup>12</sup> pārskats (3. diagramma). Ja abi rādītāji ir augsti, darba tirgus tiek uzskatīts par dinamiskāku un elastīgāku (piemēram, kā tas redzams Skandināvijas un Baltijas valstīs diagrammas labajā pusē). Tomēr augsti darbā pieņemšanas/atlaišanas rādītāji var būt arī plašas pagaidu līgumu izmantošanas rezultāts. Šāda pretruna ir redzama Spānijas, Nīderlandes, Portugāles un Kipras gadījumā. Lai izstrādātu secinājumus par darba tirgus apgrozījuma būtību, visos gadījumos ir nepieciešama padziļināta analīze.

<sup>11</sup> Pedersini, R., Coletto, D., "Self-employed workers: industrial relations and working conditions", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010.

<sup>12</sup> Darbā pieņemšanas un atlaišanas rādītājus var aprēķināt kā attiecību pret kopējo nodarbinātības līmeni, proti: i) pāreja no bezdarba uz nodarbinātību un pāreja no viena darba uz citu (darbā pieņemšanas rādītājs); ii) pāreja no nodarbinātības uz bezdarbu (atlaišanas rādītājs). Absolūtā izteiksmē, ja darbā pieņemšanas rādītājs pārsniedz atlaišanas rādītāju, neto nodarbinātības līmenis pieaug.

uzņēmumiem un nozarēm.

### 3. diagramma. Darbā pieņemšanas un atlaišanas rādītāji (2016. gads)

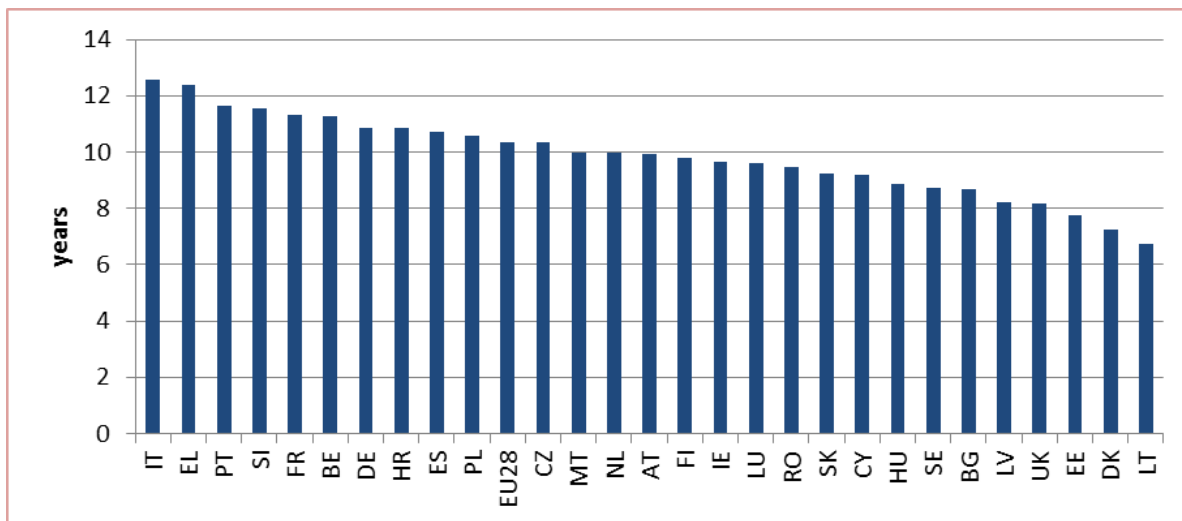


Avots: Eurostat, darbaspēka apsekojums — pašu aprēķini.

**Ilgstošs darba stāžs vienā darbvietā, jo īpaši vidēja vecuma cilvēku vidū, var arī liecināt par statistiskiem darba tirgiem,** kuros darba ņēmēji saglabā savu darbvietu un nepāriet uz produktīvākiem uzņēmumiem un nozarēm. Īpaši aktuāli tas var būt vietās, kur ir novērojama gan ilgstošs darba stāžs vienā darbvietā, gan augsts pagaidu darbinieku īpatsvars (piemēram, Francijā, Horvātijā, Itālijā, Portugālē, Slovēnijā).

Tas liecina par darba tirgus segmentāciju — tā ir pazīme, ka "savējiem" ir salīdzinoši ilgas un stabilas karjeras iespējas, savukārt "svešie" strādā īstermiņa darbus. Faktu lapas 4. diagrammā ir redzams vidējais darba stāža ilgums vienā darbvietā vecuma grupā no 15 līdz 64 gadiem.

4. diagramma. Darba stāža ilgums vienā darbvietā gados (vecuma grupā no 15 līdz 64 gadiem), 2016. gads



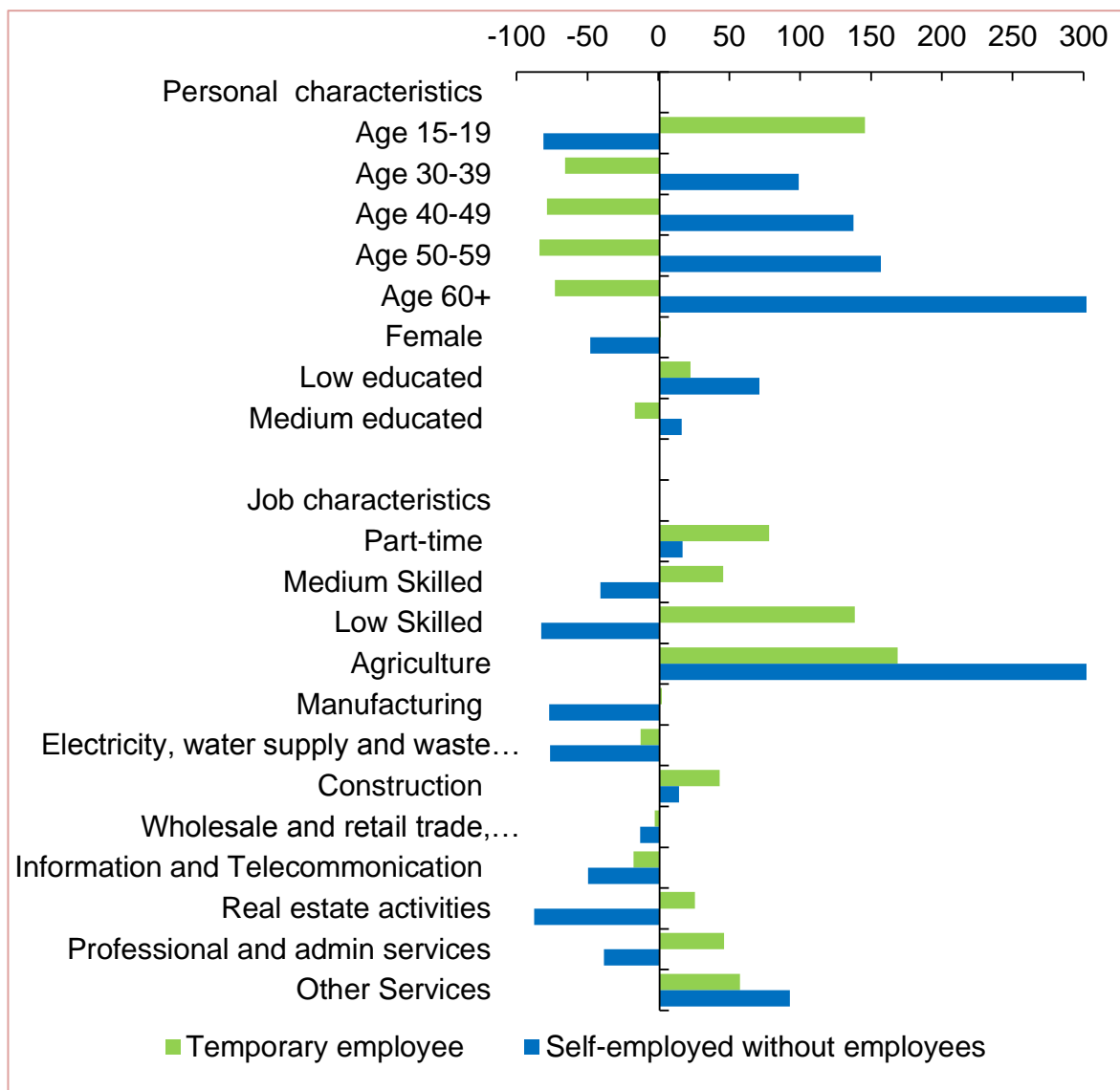
Avots: Eurostat, darbaspēka apsekojums – pašu aprēķini.



**Darba tirgus segmentācija visas iedzīvotāju grupas neietekmē vienādi.** Pagaidu darba ņēmēji un pašnodarbinātas personas (bez darbiniekiem) parasti ir mazizglītotas, strādā nepilnu darbalaiku un ir nodarbinātas lauksaimniecībā, celtniecībā vai pakalpojumu jomā.

Lai gan pagaidu darba ņēmēji parasti ir jauni cilvēki, iespēja kļūt par pašnodarbināto ar vecumu palielinās. Tas ir skaidri redzams Eiropas Komisijas analīzē<sup>13</sup>, kuras pārskats sniegts 5. diagrammā.

**5. diagramma. Iespējamība būt pagaidu darba ņēmējam vai pašnodarbinātai personai bez darbiniekiem**



Avots: *Labour Market and Wage Developments in Europe, 2017.*

Piezīme: diagrammā ir redzamas dažādas personiskās un nodarbinātības iezīmes un ar tām saistītā iespējamība būt pagaidu darba ņēmējam vai pašnodarbinātai personai bez darbiniekiem salīdzinājumā ar atsauces kategoriju. Katrs stabriņš attēlo, cik lielā mērā šāda iespējamība palielinās saistībā ar konkrētu personisko iezīmi, ja pārējās nemainās: piemēram, ja persona ir jaunāka par 20 gadiem, iespējamība būt pagaidu darba ņēmējam palielinās par 145 % salīdzinājumā ar personu vecumā no 20 līdz 29 gadiem.

<sup>13</sup> *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2017.*

### 3. POLITISKIE INSTRUMENTI POLITIKAS PROBLĒMU RISINĀŠANAI

**Daudzos literatūras avotos ir analizēta nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu ietekme uz darba tirgiem.** Jaunāko teorētisko un empīrisko pierādījumu sarakstu attiecībā uz šādu tiesību aktu makroekonomisko ietekmi var atrast Eiropas Komisijas ziņojumā "Labour Market Developments in Europe 2012"<sup>14</sup> un ziņojumā "Employment and Social Developments in Europe Review 2015"<sup>15</sup>. Pārskatu par ietekmi uz darba tirgus segmentāciju var atrast jaunākajā ziņojumā "Labour Market and Wage Developments in Europe 2017"<sup>16</sup>.

Mēs izmantojam šos trīs ziņojumus padziļinātai analīzei par nodarbinātības aizsardzības tiesību aktus noteicošajiem faktoriem un rezultātiem, tostarp nodarbinātības tiesvedības sekām, kā arī sīki izstrādātām politikas pamatnostādņēm. Šajā nodaļā ir sniegts netehnisks kopsavilkums par galvenajiem konstatējumiem un politikas paraugpraksi 2. nodaļā aprakstīto sarežģīto politikas uzdevumu risināšanai.

**Nodarbinātības aizsardzības tiesību akti ietver gan "pārejas" elementu (piemēram, darba devēja maksājumus darba ņēmējam par darba attiecību pārtraukšanu), gan "sabiedrības labklājības zuduma" elementu (piemēram, procesuālās izmaksas, strīdu izšķiršanas procesus).** Sabiedrības labklājības zuduma elements palielina reālā darbaspēka izmaksas, tādējādi apgrūtinot ne tikai atlaišanas lēmumu pieņemšanu, bet arī pieņemšanu darbā.

---

<sup>14</sup> Eiropas Komisija, "Labour Market Developments in Europe 2012", *European Economy* 5/2012, 2012.

<sup>15</sup> Eiropas Komisija, "Employment and Social Developments in Europe Review 2015", Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, 2016.

<sup>16</sup> Eiropas Komisija, "Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2017", Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, 2017.

Savukārt pārejas elementam var būt neitrāla ietekme, ja algas ir pietiekami elastīgas, lai kompensētu lielāku drošību, ko paredz atlaišanas ierobežojumi. Strikta nodarbinātības aizsardzība, jo īpaši saistībā ar procesuālajām prasībām, samazina iespējamību, ka ekonomikas satricinājuma gadījumā darbvietas tiks likvidētas. Taču, palielinot nodarbinātības izmaksas, tiek ierobežota arī darbvietu izveide. Tā rezultātā samazinās darbvietu zaudēšana recesiju laikā, taču tiek ierobežots arī to darbvietu skaits, kas radītas izaugsmes periodos, jo ir liela iespējamība, ka darba devēji izvairīsies no augstām atlaišanas izmaksām. Darbaspēka apgrozījums parasti ir zems tajās valstīs, kurās ar tiesību aktiem ir paredzētas augstas un neskaidras atlaišanas izmaksas. Tas var ierobežot darbaspēka pārorientēšanu uz produktīvākām aktivitātēm.

**Strikti nodarbinātības aizsardzības tiesību akti pildzina bezdarba un ilgstoša bezdarba rādītājus.** Šādu tiesību aktu paredzamā ietekme uz vispārējo bezdarba līmeni ir neviennozīmīga (jo stingri nodarbinātības aizsardzības tiesību akti samazina gan darbvietu izveidi, gan darbvietu likvidēšanu). Tomēr mazāks darbvietu likvidēšanas rādītājs apvienojumā ar mazāku darbvietu izveides rādītāju, visticamāk, veicinās ilgākus bezdarba periodus. Konkrēti, bezdarba periods parasti ir ilgāks tiem, kuri ienāk darba tirgū pirmo reizi un neregulāros periodos (piemēram, grupām, kurās nomācošā vairākumā ir jaunieši, mazprasmīgas personas un sievietes).

**Darba tirgus segmentāciju veicina spēcīga aizsardzība pret atlaišanu beztermiņa līgumu gadījumā apvienojumā ar nepietiekamību aizsardzību pagaidu vai citu nestandarta līgumu gadījumā.** Striktāki nodarbinātības aizsardzības tiesību akti, ar kuriem reglamentē pastāvīgus līgumus, palielina iespējamību, ka tiks izmantoti pagaidu līgumi. Tas arī palielina darba stāža ilguma atšķirību starp pastāvīgiem un pagaidu darbiniekiem un viņu algu

atšķirību<sup>17</sup>. Strikti nodarbinātības aizsardzības tiesību akti galvenokārt ietekmē jaunienācējus darba tirgū, labi izglītotas personas un cilvēkus, kuri strādā tirgus pakalpojumu jomā. Strikts regulējums attiecībā uz pagaidu nodarbināšanu neietekmē iespējamību strādāt pagaidu darbu. Taču pat tad, ja tiesiskais regulējums ir strikts, slikta tā īstenošana palielina iespējamību, ka cilvēkiem būs jāstrādā, pamatojoties uz pagaidu līgumiem. Ja salīdzinoši stingri tiek aizsargāti beztermiņa līgumi, pastāv risks, ka darba ņēmējiem, kuri pieņemti darbā, pamatojoties uz īslaicīgu vienošanos, neizdosies atrast pastāvīgu darbu.

Tomēr var uzskatīt, ka cilvēki, kas strādā pagaidu darbus, ne vienmēr ir tik riskantā situācijā, kā bieži vien tiek apgalvots. Tas ir tādēļ, ka darba ņēmējiem var būt ilgstošas darba attiecības ar to pašu darba devēju, un viņiem var būt piemērota tāda pati aizsardzība pret atlaišanu, ja ne stingrāka. Uzņēmumi var būt motivēti arī apiet darbā pieņemšanas un atlaišanas ierobežojumus un noslēgt līgumus ar pašnodarbinātām personām.

**Nepareizi izstrādāts regulējums var ietekmēt dalību darba tirgū, jo īpaši attiecībā uz grupām, kas saskaras ar konkrētām grūtībām** (mazprasmīgām personām, jauniešiem, vecākiem darba ņēmējiem un sievietēm). Tas var notikt, ja noteikumi un izmaksas padara šādu personu nodarbināšanu ekonomiski neizdevīgu un veicina nedeklarētu darbu, radot uzņēmumiem nevēlamus stimulus apiet tiesību aktus.

Turklāt, lai arī ir vispāratzīts, ka darbvietas drošība var mudināt darba ņēmējus ieguldīt ar uzņēmumu saistītu tādu īpašu prasmju pilnveidē, kas var uzlabot produktivitāti, pārāk stingri nodarbinātības aizsardzības tiesību akti

var iedragāt produktivitāti un izaugsmi, tādējādi padarot darbaspēka resursu sadalīšanu mazāk efektīvu un mazinot inovācijas. Dodot priekšroku ar darbvietu saistītu prasmju sīkam dalījumam, pārāk plaša pagaidu darba izmantošana arī var ietekmēt darbaspēka produktivitātes palielināšanos.

**Lai panāktu labākos rezultātus, nodarbinātības aizsardzības tiesību aktiem arī nevajadzētu ietekmēt pāreju no vienas darbvietas uz citu. Tiem vajadzētu nodrošināt ekonomikas raitu reaģēšanu uz satricinājumiem,** kam nepieciešama darbaspēka pārorientēšana starp dažādiem sektoriem vai profesijām, vienlaikus aizsargājot darba ņēmējus. Sarežģīti un neskaidri tiesību akti attiecībā uz beztermiņa līgumu izbeigšanu attur uzņēmumus no darba ņēmēju pieņemšanas darbā un iesaistes inovatīvās darbībās, jo nav paredzamas darbinieku atlaišanas izmaksas. Darba ņēmēji arī var nebūt motivēti cīnīties pret negodīgu atlaišanu, ja tiesību aktu interpretācija padara nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu piemērošanu neskaidru. Darba ņēmējiem daudz izmaksā arī neskaidrība par tiesvedības rezultātiem: viņu darba algu izmaksa var tikt apturēta uz laiku, kamēr lieta tiek izskatīta tiesā, un situācijās, kad tiesnešu viedoklis par paredzamo tiesvedības ilgumu ievērojami atšķiras.

**Liela ietekme uz nodarbinātības aizsardzības tiesību aktiem praksē ir strīdu izšķiršanas sistēmas efektivitātei, ja tiek saņemtas sūdzības par negodīgu atlaišanu.** Regulējums, kas paredz strīdu izšķiršanu to agrīnā stadijā, samazina tiešās izmaksas un darba strīdu neskaidrību. Pirmstiesas samierināšanas un mediācijas mehānismu struktūra un izmaksu sadalīšana starp prasītāju un atbildētāju var ietekmēt tiesvedības izmaksas. Tāpat iespēja tiesām ņemt vērā pirmstiesas mēģinājumus panākt izlīgumu sarunu ceļā var veicināt stimulus atrisināt strīdus pirms vērsšanās tiesā. Rezultātā tas var saīsināt darba strīdu tiesvedību un mazināt tiesas lēmumu neskaidrību.

---

<sup>17</sup> Šis atšķirības saglabājas pēc personisku un ar darbvietu saistītu iezīmju izpēti, kas ietekmē pieprasījumu pēc konkrētiem līgumu veidiem. Eiropas Komisija, "Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2017", Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, 2017.

Attiecībā uz politikas paraugpraksi nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu reformu prioritāšu izvērtēšanā ES dalībvalstīs varētu ņemt vērā turpmāk aprakstītos aspektus.

**Segmentācijas problēmas var risināt, nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos samazinot atšķirību starp pastāvīgiem un pagaidu līgumiem.** Pagaidu līgumu pārmērīgu izmantošanu un ierobežotu pāreju uz pastāvīgiem līgumiem var izraisīt pārāk strikti tiesību aktu ierobežojumi attiecībā uz individuālu un kolektīvu atlaišanu un/vai pārāk elastīgi režīmi attiecībā terminētiem līgumiem. Valstīs, kurās ir šādas atšķirības, nesenas diskusijās ir uzsvērts, ka beztermiņa līgumos ir vēlams sasaistīt darba ņēmēja aizsardzību ar darba stāža ilgumu konkrētā darbvietā.

**Dažādu līguma veidu pārmērīga izplatība var radīt būtiskas atšķirības starp savējiem un svešajiem (“līgumiska sadrumstalošana”).** Noteiktu līguma veidu elastības palielināšana, nemainot pastāvīgu līgumu vai kolektīvas atlaišanas noteikumus, iepriekš ir palielinājusi atšķirību starp savējiem un svešajiem darba tirgū. Tas ir izraisījis tirgus segmentāciju vairākās dalībvalstīs.

**Nav viena veida, kā reformēt nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu sistēmas, bet ir dažādi virzieni, kas atkarīgi no katras valsts iezīmēm.** Reformu konkrētais tvērums un virziens ir atkarīgs no šādiem faktoriem:

- prioritātes, kas piešķirta katrai risināmajai darba tirgus problēmai;
- nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu iezīmēm, kas var vislabāk veicināt reformas mērķu sasniegšanu;
- nepieciešamības risināt citus jautājumus papildus tiesību aktiem (piemēram, bezdarbnieku pabalstu jautājumu), lai nodrošinātu, ka reformas virziens ir efektīvs un izpildāms;

- lielajām atšķirībām valstu nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos un nepieciešamības saglabāt to iekšējo saskaņotību.

**Reformējot nodarbinātības aizsardzības tiesību aktus, ir svarīgi atbilstoši papildu pasākumi “elastdrošības” nolūkā.** Saskaņā ar “elastdrošības” paradigmu ir jāmaina uzsvars no konkrētas darbvietas aizsardzības (darbvietas drošības) uz nodarbinātības drošību visā personas darba dzīves laikā. Tas nozīmē, ka lielāka līgumu elastība ir jāpapildina ar reformām, paredzot vispārēju un atbilstīgu bezdarbnieka pabalstu apmēru, efektīvu aktīvu darba tirgus politiku un mūžizglītības iespējas. Šādi pasākumi palīdzētu darba ņēmējiem pāriet no pagaidu uz pastāvīgiem līgumiem un sniegtu šādām personām pienācīgu drošības līmeni paaugstinātu darba tirgus risku gadījumā.

**Sociālo partneru atbalsts ir svarīgs,** lai efektīvi īstenotu vērienīgas nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu reformas un nodrošinātu to sociālo ilgtspējību.

**Svarīgs ir reformu laiks un secība.** Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu vājināšana lejupslīdes laikā var palielināt darbvietu likvidēšanas rādītāju, ko nekompensē augstāks darbvietu izveides rādītājs. Īstermiņā tas var palielināt bezdarbu (un izmaksas par bezdarbnieku pabalstiem), lai gan vidējā termiņā to kompensēs augstāks darbvietu izveides rādītājs.

#### **4. POLITIKAS PAŠREIZĒJĀ STĀVOKĻA PĀRSKATS**

**Dalībvalstu noteikumi šķiet ļoti neviendabīgi – pat valstu grupās ar līdzīgām sociālekonomiskām iezīmēm.** Lielākās atšķirības nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos Eiropas Savienībā ir standarta līgumus slēgušu darba ņēmēju atlaišanas režīmā. Atšķirības ir vērojamas ne tikai tiesību aktu stingrībā, bet arī instrumentos, ar kuriem darba ņēmēji tiek aizsargāti pret atlaišanu. Lielākās atšķirības ir saistītas ar godīgas un negodīgas atlaišanas

definīciju un saistītajiem aizsardzības līdzekļiem.

- Dažās valstīs **godīgas atļaišanas definīcija** nav konkretizēta un negodīga atļaišana attiecas uz tādiem gadījumiem, kas nav pamatoti attaisnojami ar ekonomiskajiem apstākļiem, un diskriminācijas gadījumiem (šāda situācija ir vērojama, piemēram, Beļģijā, Čehijas Republikā, Dānijā, Grieķijā, Īrijā, Itālijā, Ungārijā, Polijā, Slovākijā un Apvienotajā Karalistē). Proti, anglosakšu tiesību sistēmas valstīs atļaišana ekonomisku apsvērumu dēļ vispār nav jāpamato. Dažās citās valstīs (piemēram, Francijā, Slovēnijā, Somijā) atļaišana nav pamatota, ja tai nav objektīva un pamatota iemesla. Kolektīvās atļaišanas gadījumā tiek piemēroti vēl citi īpaši nosacījumi (piemēram, Igaunijā, Nīderlandē, Austrijā).
- **Darba ņēmēju aizsardzība negodīgas atļaišanas gadījumā** dažādās ES dalībvalstīs ir ļoti atšķirīga. Runājot vispārīgi, negodīgas atļaišanas gadījumā darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu kompensāciju papildus tai, kas tiek izmaksāta par godīgu atļaišanu, vai arī atjaunošanu amatā. Darba devējam var nākties izmaksāt arī darba ņēmēja zaudētās algas ("atmaksāšana"). Dažos gadījumos atjaunošana amatā nav paredzēta (piemēram, Beļģijā, Somijā), bet citos tas ir obligāts noteikums (piemēram, Igaunijā, Austrijā). Dažās dalībvalstīs uzņēmumiem var nākties gan pieņemt darbinieku atpakaļ darbā, gan atmaksāt nesamaksāto algu (piemēram, Itālijā, Portugālē), ja atļaišanas pamats ir diskriminācija. Citās valstīs papildu kompensācijas vietā ir nepieciešama tikai algas atmaksāšana (piemēram, Čehijas Republikā, Īrijā).
- **Darba attiecību pārtraukšanas pabalstu shēma** dažādās valstīs arī būtiski atšķiras. Tiesības uz darba attiecību pārtraukšanas pabalstu var noteikt ar likumu (piemēram, Francijā, Ungārijā, Portugālē un

Slovēnijā) vai koplīgumos (piemēram, fiziska darba strādniekiem Zviedrijā un Dānijā). Dažās valstīs darba attiecību pārtraukšanas pabalsta nav vispār (piemēram, Beļģijā, Somijā un Zviedrijā). Austrijā darba ņēmējiem ir piekļuve individuāliem darba attiecību pārtraukšanas pabalstu kontiem. Valstīs, kurās darba attiecību pārtraukšanas pabalsti pastāv, to apmērs dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras atkarībā no atļaišanas iemesla (pamatots vai nepamatots) un citiem nosacījumiem.

Arī **regulējums attiecībā uz pagaidu līgumiem** diezgan būtiski atšķiras, ievērojot direktīvās par darbu uz noteiktu laiku un pagaidu darba aģentūrām noteikto principu robežas. Dalībvalstīs atšķiras arī noteikumi un procedūras attiecībā uz **kolektīvo atļaišanu**. Tomēr kopēji principi, kas paredzēti direktīvās par kolektīvo atļaišanu<sup>18</sup>, zināmā mērā samazina atšķirību starp ES valstīm.

**Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu rādītāji ļauj novērtēt nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu vispārējo stingrību** un salīdzināt dažādas valstis. ESAO apkopo šādus rādītājus par lielāko daļu tās dalībvalstu (ESAO nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu indekss), aplūkojot tiesību aktu 21 elementu (rādītāju aprakstu sk. 5. diagrammā un pielikuma 1. tabulā). Indeksa pēdējais atjauninājums aptver tiesību aktus, kas bija spēkā 2013. gadā (vai arī dažās valstīs 2014. un 2015. gadā) 21 dalībvalstī, kuras ir ESAO dalībnieces, kā arī trīs citās dalībvalstīs<sup>19</sup> – jaunākās reformas netiek ņemtas vērā. Metodika ir uzlabota, lai varētu sistemātiskāk analizēt, kā tiek interpretēti tiesību akti, darba koplīgumi un judikatūra<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> Direktīva 75/129/EEK un Direktīva 98/59/EK.

<sup>19</sup> Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu datubāzē nav iekļauta Bulgārija, Kipra, Malta un Rumānija.

<sup>20</sup> ESAO, "Employment Outlook 2013", 2. nodaļa.

**ESAO nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu rādītājiem ir ierobežojumi, un tie ir jāinterpretē uzmanīgi.** Ne visas izmaiņas nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos maina ESAO rādītājus. Izmaiņas var būt pārāk mazas, lai mainītu novērtējumu, kas piešķirts konkrētai valdības regulējuma iezīmei. Tāpat atsevišķus tiesību aktu aspektus (piemēram, tiesvedības procedūru ilgumu un neskaidrību negodīgas atļaušanas gadījumā vai attieksmi pret pašnodarbinātām personām) var neņemt vērā indeksa aprēķinā. Turklāt rādītāji pilnā mērā neaptver noteiktus aspektus saistībā ar nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu piemērošanu<sup>21</sup>.

**Iepriekšējos gados pirms finanšu krīzes reformu mērķis lielākoties bija veicināt pieņemšanu darbā, izmantojot terminētus līgumus.** No 2000. gada līdz 2008. gadam nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu rādītāji attiecībā uz individuāliem standarta līgumiem un kolektīvo atļaušanu saglabājās salīdzinoši stabili. Vienlaikus regulējums attiecībā uz terminētiem līgumiem vairākās valstīs kļuva ievērojami vājāks. Šīs "daļējās" darba tirgus reformas uzskata par cēloni lielākai atšķirībai starp labi aizsargātiem pastāvīgiem darbiniekiem un slikti aizsargātiem pagaidu darbiniekiem<sup>22</sup>.

**Kopš 2008. gada padziļinātas nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu reformas ir veiktas vairākās dalībvalstīs,** jo īpaši Dienvidēiropā un daļā Austrumeiropas. Reformas lielā mērā ir vājinājušas pastāvīgo darbinieku aizsardzību pret atļaušanu. Tas ir noticis, cita starpā ierobežojot darbinieku atjaunošanu amatā negodīgas atļaušanas gadījumā, nosakot atmaksāšanas limitu, samazinot darba attiecību pārtraukšanas pabalsta apmēru un pagarinot pārbaudes laiku.

Dažās valstīs ir vienkāršota kolektīvās atļaušanas procedūra, tādējādi samazinot tās izmaksas. Ir mainīts regulējums attiecībā uz pagaidu līgumiem, lai ierobežotu to pārmērīgu izmantošanu, tostarp palielinot ar algām nesaistītas izmaksas<sup>23</sup>. Rezultātā nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu rādītājs beztermiņa līgumiem ir saglabājies nemainīgs vai ievērojami samazinājies (6. diagramma).

Īpaši strauji rādītājs ir samazinājies Portugālē, taču samazinājums ir vērojams arī Igaunijā, Grieķijā, Spānijā, Itālijā, Ungārijā, Slovēnijā, Slovākijā un Apvienotajā Karalistē. Dažās valstīs (piemēram, Itālijā, Nīderlandē) rādītājs neatpoguļo pēc 2013. gada īstenoto darba tirgus reformu ietekmi.

---

<sup>21</sup> Trešais plaši izplatīts kritikas aspekts ir saistīts ar neizbēgamu subjektivitāti, kas ietekmē valstu juridisko iezīmju sistematizēšanu vienotā indeksā (Venn, 2009). Tā kā sistematizēšana dažkārt var izraisīt valstu noteikumu un procedūru nepareizu interpretāciju vai tās ietvaros var tikt ignorēti būtiski ar tiesību aktiem nesaistīti dati, ESAO indekss ir jāinterpretē uzmanīgi vai, iespējams, jāiekļauj atjauninātā un visaptverošākā ES-28 datubāzē.

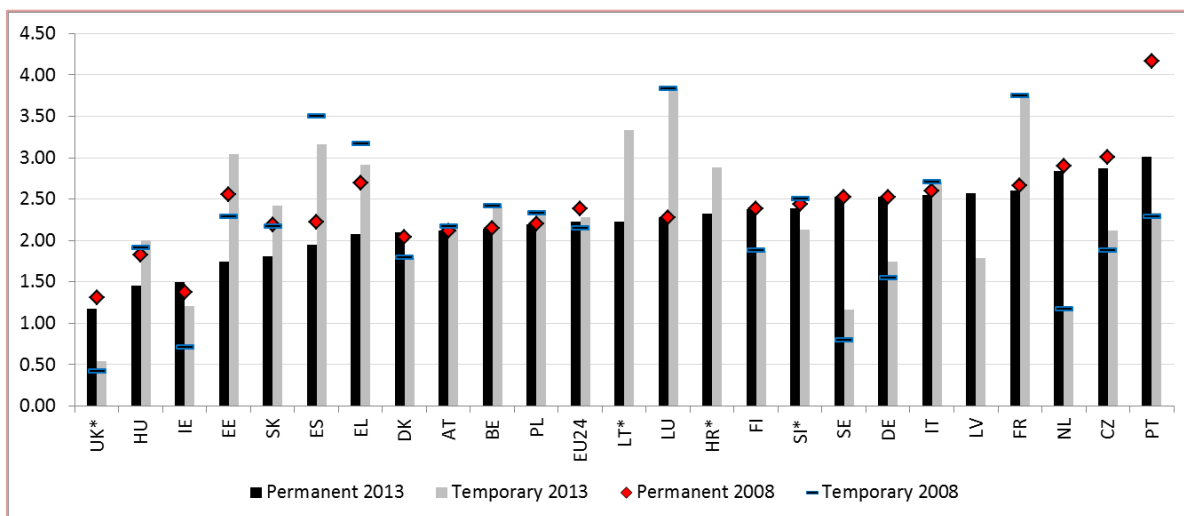
<sup>22</sup> Piemēram, Blanchard, O., Landier, A., "The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France", *NBER Working Paper* 8219, 2001. Boeri, T., Garibaldi, P., "Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?", *The Economic Journal*, 117. izd., 2007., 357.–385. lpp.

---

<sup>23</sup> Darba tirgus reformu pārskats ir sniegts Eiropas Komisijas ziņojuma "Labour Market and Wage Developments in Europe 2015" 4. nodaļā. Plašāka papildu informācija par jaunākajām reformām ir pieejama LABREF datubāzē:

<https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>. Jaunākie dati no LABREF ir apkopoti Eiropas Komisijas 2017. gada ziņojuma "Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2017" 3. nodaļā.

6. diagramma. Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu indekss pastāvīgiem un pagaidu darba līgumiem 2013.\* un 2008. gadā



Avots: ESAO nodarbinātības aizsardzības datubāze.

\* 2014. gads par Slovēniju un Apvienoto Karalisti, 2015. gads par Horvātiju un Lietuvu

**Īpaši augsta aktivitāte nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu reformu jomā** ir valstīs, kurās pirms krīzes bija liela uzkrātā nelīdzsvarotība un strikti darbvietas aizsardzības tiesību akti. Tās ir Spānija, Horvātija, Francija, Itālija, Portugāle un Slovēnija. Beļģija pieņēma viena statusa likumu, būtībā saskaņojot uzteikuma termiņus biroju darbiniekiem un fiziska darba strādniekiem un no jauna definējot negodīgu atlaišanu. Atlaišanas izmaksas, tostarp par kolektīvo atlaišanu, tika samazinātas arī Apvienotajā Karalistē. Nodaļas pārējā daļā ir sniegts pārskats par daļu pēdējos gados īstenoto reformu.

**Horvātija** pabeidza 2013. gadā sāktu darba tiesību likuma reformu, 2014. gadā pieņemot Darba likumu. Tas veicina dažu nestandarta darba veidu izmantošanu un vienkāršo atlaišanas procedūras. **Francija** 2016. gada augustā ieviesa reformu, precizējot apstākļus, kādos iespējama individuāla atlaišana ekonomisku apsvērumu dēļ. Ar reformu ir ieviesta arī lielāka elastība attiecībā uz to, kā darba apstākļu noteikumi tiek izstrādāti uzņēmuma līmenī. **Itālija** 2014. gadā pieņēma Darbvieta likumu, ar kuru īstenoja visaptverošu darba tirgus reformu. Cita starpā tajā ir pārskatīti atlaišanas noteikumi beztermiņa līgumiem,

vienkāršotas un samazinātas līgumu nestandarta formas un pastiprināti uzņēmumu iekšējie pielāgošanās noteikumi.

**Lietuvā** 2016. gadā tika pieņemts pārskatītais Darba kodekss, lai samazinātu individuālas atlaišanas izmaksas, saīsinot uzteikuma termiņu un samazinot maksājumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu. Tajā arī tika paredzēta ierobežojumu samazināšana terminētu līgumu izmantošanai un ieviesti vairāki jauni līgumu veidi. Tie cita starpā ir mācekļības līgumi, līgumi projektu ietvaros, darbvietas dalīšanas līgumi un vairāku darba devēju līgumi. **Nīderlande** 2015. gada jūlijā ieviesa darba tiesisko attiecību pārtraukšanas maksājuma maksimālo robežu negodīgas atlaišanas gadījumā un skaidrāk precizēja, kādas iestādes izmantojamas atlaišanas gadījumā (proti, valsts nodarbinātības dienests ekonomisku apsvērumu gadījumā un tiesa personisku iemeslu gadījumā). Tika saīsināts arī maksimālais pagaidu līgumu darbības ilgums (no trim līdz diviem gadiem) un palielināts mēnešu skaits starp līgumiem, lai sāktu jaunu pagaidu līgumu slēgšanas periodu. **Polijā** 2016. gadā ieviesa ierobežojumus attiecībā uz secīgi slēgtiem terminētiem līgumiem un to maksimālo ilgumu. Arī uzteikuma

termiņš terminētu līgumu gadījumā tika saskaņots ar attiecīgo termiņu, ko piemēro pastāvīgiem līgumiem.

Kopumā vairākas dalībvalstis ir pastiprinājušas ierobežojumus attiecībā uz terminētiem līgumiem, jo īpaši pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai (piemēram, Dānijā, Francija, Itālija, Slovākija, Slovēnija).

Turpretī citas valstis ir veicinājušas piekļuvi terminētiem līgumiem (piemēram, Čehijas Republika) un pagaidu darba aģentūru darbam (piemēram, Grieķija, Lietuva). Dažas valstis (piemēram, Horvātija, Itālija, Portugāle) ir pagarinājušas terminētu līgumu darbības ilgumu vai atjaunošanas iespējas, lai veicinātu jaunu darbvietu izveidi.

## 5. ATSAUCES

- Blanchard, O., Landier, A., "The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France", *NBER Working Paper* 8219, 2001.
- Boeri, T., Garibaldi, P., "Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?", *The Economic Journal*, 117. izd., 2007., 357.–385. lpp.
- Eiropas Komisija, "Labour Market Developments in Europe 2012", *European Economy* 5/2012, 2012.
- Eiropas Komisija, "Employment and Social Developments in Europe Review 2015", Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, 2016.
- Eiropas Komisija, "Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2017", Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, 2017.
- ESAO, "Employment Outlook 2013", *OECD Publishing*, 2013.
- Pedersini, R., Coletto, D., "Self-employed workers: industrial relations and working conditions", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010.
- Venn, D., "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, Nr. 89, 2009.

Datums: 17.10.2017.



## PIELIKUMS

### Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu galvenās iezīmes

Ar tiesību aktiem parasti reglamentē trīs galvenos nodarbinātības aizsardzības aspektus: darba ņēmēju aizsardzību **individuālas atlaišanas** gadījumā, īpašas prasības **kolektīvajai atlaišanai** un **pagaidu nodarbinātības veidus**.

Nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu galvenās iezīmes **individuālas atlaišanas** gadījumā ir norādītas turpmāk.

- **Pārbaudes laiks.** Pārbaudes laikā abas puses var izbeigt darba attiecības, neradot nekādas izmaksas (uzteikuma termiņš un samaksa par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu netiek piemērota). Lai novērstu risku, ka darba devēji izmanto savā labā ilgus pārbaudes periodus, tiesību aktos parasti ir noteikts maksimālais ilgums. Dažās valstīs saskaņā ar tiesību aktiem ir pieļaujamas novirzes no standarta maksimālā ilguma, ieviešot īslaicīgas atkāpes, galvenokārt attiecībā uz apmācību saistībā ar darbu. Dažos gadījumos pārbaudes laiku regulē tā, lai samazinātu atlaišanas izmaksas tā sākumā. Maksimālais pārbaudes laiks ES ir no mazāk nekā viena mēneša līdz 12 mēnešiem. Lielākajā daļā valstu tas ir no trim līdz sešiem mēnešiem.
- **Uzteikuma termiņi un procesuālās prasības.** Darba tiesībās nereti ir noteikts uzteikuma termiņš un pienākums sniegt iepriekšēju rakstisku brīdinājumu. Uzteikuma termiņa neievērošanas gadījumā darbiniekam var būt tiesības uz kompensāciju par ienākumiem, kurus darbinieks būtu saņēmis, ja termiņš būtu ievērots. Runājot vispārīgi, procedūras ir atkarīgas no tā, vai atlaišana ir notikusi personisku (piemēram, darbnespējas vai disciplināru iemeslu) vai ekonomisku apsvērumu dēļ. Procedūras var būt atkarīgas arī

no darbinieka veida, uzņēmuma lieluma un dalības arodbiedrībā.

- Dažās valstīs darba devējiem, kuri plāno atlaist darba ņēmēju, ir jāinformē par to — dažkārt pēc darba ņēmēja pieprasījuma — viena vai vairākas trešās personas (darba ņēmēju pārstāvji vai valsts nodarbinātības dienests, darba inspekcija vai citas valsts iestādes). Papildus paziņojumam dažās valstīs darba devējiem ir arī jānorāda trešām personām atlaišanas pamatojums. Atkarībā no valsts kavēšanās sākt uzteikuma termiņu var pārsniegt vienu mēnesi.
- **Individuālas atlaišanas iemesli.** Vairumā gadījumu tiesību aktos par darba līguma izbeigšanu ir paredzēts, ka darba devējam ir jāpamato atlaišanas iemesls. Atlaišanai var būt šādi iemesli:
  - **disciplināri apsvērumi** vai personiski iemesli (izņemot diskrimināciju);
  - **ekonomiski apsvērumi** (amata likvidēšana, tehnoloģiskas izmaiņas, darbinieka nepiemērotība).

Lielākajā daļā valstu atlaišana disciplināru apsvērumu dēļ neietver kompensāciju dāva ņēmējam, savukārt atlaišana ekonomisku apsvērumu dēļ ietver kompensāciju (maksājumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu). Valstu tiesību aktos ir atšķirības attiecībā uz pamatotiem atlaišanas iemesliem un tiesnešu brīvību apšaubīt darba devēju lēmumus. Pamatotus atlaišanas iemeslus var definēt plaši, un tas rada iespēju risināt visdažādākās situācijas. Ir iespēja arī ļoti precīzi definēt pamatotas atlaišanas iemeslus, tādējādi ierobežojot darba tiesību tiesnešu iespēju rūpīgi pētīt darba devēju lēmumus. Dažās valstīs negodīga atlaišana attiecas tikai uz tādiem gadījumiem, kas nav pamatoti attaisnojami ar ekonomiskajiem

apstākļiem, un diskriminācijas gadījumiem. Citās valstīs atļaišana nav pamatota, ja tai nav objektīva un pamatota iemesla. Turklāt štatu samazināšanas gadījumā atļaišana tiek uzskatīta par nelikumīgu, ja darba devējs neņem vērā atļaišto darbinieku specifiskos apstākļus (piemēram, darba stāža ilgumu konkrētā darbīvietā, ģimenes pienākumus, profesionālo kvalifikāciju, dažādu vecumu/dzimumu līdzsvaru uzņēmumā). Dažās valstīs likumīgas atļaišanas nolūkā ir jāizskata īpašas atļaišanas alternatīvas. Šīs alternatīvas ietver pārkvalifikāciju un/vai darbinieka amata maiņu uzņēmumā.

- **Nelikumīgas atļaišanas sekas.** Nelikumīgas atļaišanas gadījumā uzņēmumiem ir jāērēķinās ar juridiskām sekām. Parasti darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu kompensāciju papildus tai, kas tiek izmaksāta par likumīgu atļaišanu, vai arī atjaunošanu amatā. Darba devējam var nākties izmaksāt arī darba ņēmēja zaudētās algas. Amatā atjaunošanas process ES valstīs ievērojami atšķiras. Dažkārt tas nav paredzēts, bet citkārt tas ir obligāts noteikums. Nereti lēmums par atjaunošanu amatā ir darba ņēmēja ziņā. Dažās valstīs uzņēmumiem var nākties maksāt papildu kompensāciju, ja darbinieks netiek atjaunots amatā. Citās valstīs kompensācija ir jāmaksā tikai par zaudēto algu un nesamaksātajām sociālā nodrošinājuma iemaksām periodā starp atļaišanu un sprieduma pieņemšanu. Dažās valstīs ir ierobežots atmaksāšanas apmērs. Citās (piemēram, Vācijā) darbiniekam ir pieejama amatā atjaunošanas iespēja, bet to reti izmanto, jo darba procesā ir spēcīgi stimuli abām pusēm atrisināt jebkādas strīdus abpusējas vienošanās ceļā pirms vērsšanās tiesā.
- **Darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalsti.** Darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalsts ir vienreizējs maksājums

darbiniekam, kurš tiek atļaiests pret savu gribu. Tiesības uz darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalstu var būt noteiktas tiesību aktos vai koplīgumos. Maksājums var atšķirties atkarībā no atļaišanas iemesla (pamatots vai nepamatots). Lielākajā daļā valstu darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalsti tiek maksāti, ja darbinieks ir atļaiests ekonomisku apsvērumu dēļ, bet parasti nepienākas, ja darbinieks tiek atļaiests disciplināru apsvērumu dēļ. Dažās valstīs darba devēji nemaksā pabalstus par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu, bet uzteikuma termiņš var būt ļoti ilgs (piemēram, Somijā, Zviedrijā)<sup>24</sup>. Citās valstīs darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalsts ir lielākā atļaišanas izdevumu daļa (piemēram, Nīderlandē, Spānijā). Darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalsta apmērs bieži vien ir saistīts ar nostrādātā perioda ilgumu un darbinieka algas apmēru pirms atļaišanas. Darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalstiem var būt noteikts maksimālais apmērs. Dažās valstīs to apmērs ir savstarpēji saistīts ar uzteikuma termiņa ilgumu. Darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalstus parasti finansē tikai darba devējs, kurš atļaiž darbinieku, bet dažās valstīs darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalstu izmaksu daļa vairāki darba devēji. Piemēram, Austrijā tos finansē no fonda, kas atvērts uz darba ņēmēja vārda. To var pārnest no viena darba devēja uz citu līdz atļaišanai vai pensionēšanās brīdim, un darba ņēmēja karjeras laikā tajā iemaksā visi darba devēji.

**Kolektīvās atļaišanas procedūras** tiek realizētas, vienlaikus atļaižot vairākus darbiniekus tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar individuāliem darbiniekiem. Kolektīvās atļaišanas gadījumā visās

---

<sup>24</sup> Ar dažiem izņēmumiem (Beļģija, Vācija, Grieķija) darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalsti ir jāmaksā, neņemot vērā uzteikuma termiņu.

dalībvalstīs ir jāievēro obligātās prasības, kas noteiktas 1998. gada direktīvā par kolektīvo atlaišanu<sup>25</sup>. Kolektīvās atlaišanas noteikumi ietver turpmāk norādītos elementus.

- **Kolektīvās atlaišanas definīcija.** Tas ir minimālais atlaisto darbinieku skaits noteiktā periodā, noteiktā vietā, lai atlaišanu varētu uzskatīt par kolektīvu. Atlaisto darbinieku skaits parasti ir atkarīgs no uzņēmuma/ražotnes izmēra.
- **Procesuālās un paziņošanas prasības.** Tās attiecas uz darba devēju pienākumiem:
  - konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem, kad tiek apsvērta kolektīvā atlaišana, lai atrastu alternatīvus risinājumus, kad vien tas ir iespējams;
  - informēt kompetento valsts iestādi par plānotu kolektīvo atlaišanu.
- **Kritēriji atlaižamo darbinieku atlasei.** Pārredzami un nediskriminējoši kritēriji var būt minēti tiesību aktos, koplīgumos vai informēšanas un konsultēšanas procedūras ietvaros.
- **Kompensācija un cita veida nelikumīgas kolektīvās atlaišanas ietekme.** Lielākoties darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalsti, kas tiek maksāti par individuālu atlaišanu ekonomisku apsvērumu dēļ, tiek maksāti arī kolektīvās atlaišanas gadījumā. Darba devējiem var būt jānodrošina papildu finansiāla kompensācija (piemēram, bezdarbnieku pabalstu līdzfinansēšana). Valstu tiesību aktos ir paredzētas juridiskas sekas, ja netiek ievērotas procesuālās un paziņošanas prasības vai atlases kritēriji.

Ar tiesību aktiem tiek piemēroti **ierobežojumi terminētu līgumu izmantošanai**, lai novērstu pagaidu darbinieku diskrimināciju un šādu līgumu

jaunprātīgu izmantošanu. Obligātās prasības terminētu līgumu izmantošanai, kas jāievēro visām dalībvalstīm, ir noteiktas direktīvā par darbu uz noteiktu laiku<sup>26</sup>. Nosacījumi šādu līgumu izmantošanai parasti ietver prasību norādīt pamatotu iemeslu to izmantošanai un ierobežojumus atjaunotu līgumu skaitam un/vai kopā noslēgto līgumu kopējam ilgumam (pamatoti iemesli to izmantošanai ir, piemēram, negaidītas pieprasījuma svārstības, pastāvīgo darbinieku īslaicīga aizvietošana, tādu darbinieku pieņemšana darbā, kuriem ir īpašas prasmes, lai īstenotu īpašus projektus, jaunuzņēmumi ar riskantiem un neskaidriem rezultātiem).

**Pagaidu darba aģentūru darbam ir dažādu veidu līgumi.** Pagaidu darba aģentūru darba specifika ir šāda: ja parasti darba tiesiskajās attiecībās ir iesaistītas divas puses — darba devējs un darba ņēmējs —, tad pagaidu darba aģentūru darbā ir iesaistīta trešā puse — klienta uzņēmums. Pagaidu darba aģentūras darbiniekus nodarbina pagaidu darba aģentūra, kas viņiem izmaksā arī darba algu (kā darba devējs), taču viņi strādā citos uzņēmumos kā pagaidu darbinieki šo uzņēmumu uzraudzībā. Atkarībā no piemērojamiem valsts tiesību aktiem pagaidu darba aģentūru darbinieki var strādāt saskaņā ar terminētiem līgumiem vai pastāvīgiem līgumiem.

Šāda nodarbinātības forma atbilst klientu uzņēmumu aktuālajām vajadzībām: tādā veidā tie, piemēram, salīdzinoši vienkārši var pārvaldīt ražošanu noslogotākajos periodos vai aizstāt promesošus darbiniekus. Obligātās prasības pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzībai ir noteiktas 2008. gada Direktīvā par pagaidu darba aģentūrām<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> Direktīva 98/59/EK.

<sup>26</sup> Direktīva 99/70/EEK.

<sup>27</sup> Direktīva 2008/104/EK.

1. tabula. Nodarbinātības aizsardzības stingrība, ESAO indeksi

|                                   |      | Pastāvīgu darbinieku<br>aizsardzība pret individuālu<br>un kolektīvu atlaišanu | Pastāvīgu darbinieku<br>aizsardzība pret<br>(individuālu) atlaišanu | Īpašas prasības kolektīvajai<br>atlaišanai | Pagaidu nodarbinātības<br>veidu regulējums |
|-----------------------------------|------|--|---|--|--|
| <b>Beļģija</b>                    | 2013 | 2,99   | 2,14  | 5,13                                       | 2,42                                       |
| <b>Čehijas<br/>Republika</b>      | 2013 | 2,66   | 2,87  | 2,13                                       | 2,13                                       |
| <b>Dānija</b>                     | 2013 | 2,32   | 2,10  | 2,88                                       | 1,79                                       |
| <b>Vācija</b>                     | 2013 | 2,84   | 2,53  | 3,63                                       | 1,75                                       |
| <b>Igaunija</b>                   | 2013 | 2,07   | 1,74  | 2,88                                       | 3,04                                       |
| <b>Īrija</b>                      | 2013 | 2,07   | 1,50  | 3,50                                       | 1,21                                       |
| <b>Grieķija</b>                   | 2013 | 2,41   | 2,07  | 3,25                                       | 2,92                                       |
| <b>Spānija</b>                    | 2013 | 2,36   | 1,95  | 3,38                                       | 3,17                                       |
| <b>Francija</b>                   | 2013 | 2,82   | 2,60  | 3,38                                       | 3,75                                       |
| <b>Horvātija</b>                  | 2015 | 2,30   | 2,32  | 2,25                                       | 2,88                                       |
| <b>Itālija</b>                    | 2013 | 2,89   | 2,55  | 3,75                                       | 2,71                                       |
| <b>Latvija</b>                    | 2013 | 2,91   | 2,57  | 3,75                                       | 1,79                                       |
| <b>Lietuva</b>                    | 2015 | 2,42   | 2,23  | 2,88                                       | 3,33                                       |
| <b>Luksemburga</b>                | 2013 | 2,74   | 2,28  | 3,88                                       | 3,83                                       |
| <b>Ungārija</b>                   | 2013 | 2,07   | 1,45  | 3,63                                       | 2,00                                       |
| <b>Nīderlande</b>                 | 2013 | 2,94   | 2,84  | 3,19                                       | 1,17                                       |
| <b>Austrija</b>                   | 2013 | 2,44   | 2,12  | 3,25                                       | 2,17                                       |
| <b>Polija</b>                     | 2013 | 2,39   | 2,20  | 2,88                                       | 2,33                                       |
| <b>Portugāle</b>                  | 2013 | 2,69   | 3,01  | 1,88                                       | 2,33                                       |
| <b>Slovēnija</b>                  | 2014 | 2,39   | 1,99  | 3,38                                       | 2,13                                       |
| <b>Slovākija</b>                  | 2013 | 2,26   | 1,81  | 3,38                                       | 2,42                                       |
| <b>Somija</b>                     | 2013 | 2,17   | 2,38  | 1,63                                       | 1,88                                       |
| <b>Zviedrija</b>                  | 2013 | 2,52   | 2,52  | 2,50                                       | 1,17                                       |
| <b>Apvienotā<br/>Karaliste</b>    | 2014 | 1,59   | 1,18  | 2,63                                       | 0,54                                       |
| <b>ES vidējais<br/>nesvērtais</b> |      | <b>2,47</b>  | <b>2,21</b>   | <b>3,12</b>                                | <b>2,28</b>                                |

Avots: ESAO nodarbinātības aizsardzības datubāze, [www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection).