

## Tiesību akti nodarbinātības aizsardzībai – ES dalībvalstu tiesiskās politikas aktuālie izaicinājumi

*Dace Tarasova*

*Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskā fakultāte, Latvija*

**Ievads.** Pētījums veikts autores promocijas darba izstrādes ietvaros, lai apzinātu un izpētītu galvenos izaicinājumus Eiropas Savienības (ES) un tās dalībvalstu tiesiskajā politikā attiecībā uz normatīvā regulējuma veidošanu nodarbinātības aizsardzības un darba tirgus efektīvas funkcionēšanas tiesiskās nodrošināšanas jomā.

**Darba mērķis, materiāls un metodes.** Pētījuma mērķis ir izziņāt un izvērtēt ES un tās dalībvalstīs pastāvošo tiesisko regulējumu un tā praktiskās izmantošanas problemātiku saistībā ar nodarbinātības aizsardzību un darba tirgus efektīvas funkcionēšanas nodrošināšanu, veicot ES un tās dalībvalstu normatīvo aktu, politiskās plānošanas dokumentu un ES institūciju informatīvo materiālu izpēti, izmantojot induktīvo, deduktīvo un salīdzinošo pētniecības metodi.

**Rezultāti.** ES valstu tiesību akti nodarbinātības aizsardzībai sastāv no noteikumiem un procedūrām attiecībā uz darba devēju tiesisko spēju pieņemt darbā vai atbrīvot darbiniekus. Tiesību akti parasti regulē trīs galvenos nodarbinātības aizsardzības aspektus: darbinieka aizsardzību individuālās atlaišanas gadījumā, īpašas prasības attiecībā uz kolektīvo atlaišanu un darbinieka aizsardzību, pastāvot uz noteiktu laiku nodibinātām darba tiesiskajām attiecībām. Attiecībā uz individuālajiem atlaišanas gadījumiem tiek regulēti šādi aspekti: darbinieka atbrīvošana pārbaudes laikā, atlaišanas paziņojuma termiņi un procedūras prasības, atlaišanas iemeslu pamatošanas pienākumi (disciplināri vai personīgi iemesli (izņemot diskriminējošus gadījumus), ekonomiskais pamatojums (amata atcelšana, tehnoloģiskās izmaiņas, darbinieka nepiemērotība u. c.)), nelikumīgas atlaišanas sekas, darba devēja maksājumi pamatotas vai nepamatotas atlaišanas gadījumā. Kolektīvās atlaišanas situācijā: kolektīvās atlaišanas kārtība, kolektīvās atlaišanas definīcija, procesuālās un paziņošanas prasības, kritēriji atlaižamo darbinieku atlasei, kompensācija un citas nelikumīgas kolektīvās atlaišanas sekas.

Tiesību akti satur ierobežojumus attiecībā uz darba līgumiem, kuri ir noslēgti uz noteiktu laiku, lai novērstu diskrimināciju pret darbiniekiem, un šādu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, kā arī pagaidu darba aģentūru regulējumu. Papildus kopīgajām minimālajām prasībām, kas izriet no ES tiesību aktiem un citām starptautiskām saistībām, atsevišķo ES dalībvalstu nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu īpatnības atspoguļo to dažādās juridiskās un institucionālās tradīcijas. Pārmērīgi stingri vai nesabalansēti nodarbinātības aizsardzības tiesību akti var radīt nevēlamu ietekmi uz darba tirgu, jo pastāv nopietna tiesiskās politikas problemātika – nevēlama darba tirgus segmentācija. Minētais nozīmē, ka stingrs tiesiskais regulējums izraisa divu segmentu pastāvēšanu darba tirgū – vienu veido darbinieki ar stabilām darba tiesiskajām attiecībām (aizsardzība pret darba zaudēšanu, sociālās garantijas), bet otru – darbinieki ar darba līgumiem, kuriem ir pagaidu raksturs (nepilnīga aizsardzība pret darba zaudēšanu minimālas sociālās garantijas).

**Secinājumi.** Par būtisku ilgtspējīgas un atbildīgas tiesiskās politikas uzdevumu nodarbinātības aizsardzības jomā atzīstama nepieciešamība samazināt atšķirības starp normatīvo regulējumu attiecībā uz pastāvīgiem un pagaidu līgumiem, šādi sekmējot darba tirgus segmentācijas problēmas novēršanu.