



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

2012.gada novembra ziņojums

Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku tiesiskā aizsardzība

Rīga, 2012.gads

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

Saturs

1. Ievads	3
2. SDO regulējums mājas strādnieku aizsardzībai.....	5
2.1. Kāpēc SDO pieņēma vēl vienu konvenciju?	5
2.2. Ko paredz Konvencija un Rekomendācija?	10
(a) Kas ir darbs mājsaimniecībā un mājstrādnieks?	10
(b) Kādu aizsardzību paredz Konvencija?	11
(c) Specifisku mājstrādnieku grupu aizsardzība.....	12
(d) Mājstrādnieku darba laika regulējums	15
(e) Mājstrādnieku darba atlīdzības regulējums	16
(f) Sociālais dialogs un Konvencijas normas	18
3. Individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniegšana Eiropas Savienībā	19
3.1. Pieprasījums pēc individuālajiem un mājsaimniecības pakalpojumiem	20
3.2. Eiropas Savienības dalībvalstu piemēri individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu regulēšanā	23
3.3. Individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniegšana Latvijā	26
(a) Latvijas nostāja individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniegšanas regulējuma publiskās apspriešanas ietvaros	26
(b) Komentāri par individuālo mājsaimniecības pakalpojumu sniedzēju aizsardzību	28
4. Secinājumi.....	31

1.Ievads

Šajā vasarā Eiropas Savienībā norisinājās Eiropas Komisijas publicētā paziņojuma „Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām” Pavaddokumenta ‘Par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nodarbinātības potenciāla izmantošanu’¹ (Komisijas Paziņojums) publiskā apspriešana. Labklājības ministrija gatavoja Latvijas pozīciju ar nostāju par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu attīstību un regulējumu un saskaņoja to ar sociālajiem partneriem.² Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) piedalījās publiskajā apspriešanā un sniedza savu viedokli.

Vienlaikus Eiropas Savienībā notiek aktīvās diskusijas par citu dokumentu, kas ir cieši saistīts ar mājstrādnieku nodarbināšanu un viņu tiesībām - Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 2011.gadā pieņemto konvenciju nr.189 ‘Konvencija par mājsaimniecībā nodarbinātājiem darbiniekiem’ (Konvencija)³ un rekomendāciju nr.201 ‘Rekomendācija par mājsaimniecībā nodarbinātājiem darbiniekiem’ (Rekomendācija).⁴ LBAS speciālisti aktīvi piedalījās Konvencijas projekta apspriešanas procesā Latvijā un Starptautiskās Arodbiedrību konfederācijas dalībvalstu apspriešanas ietvaros. Neskatoties uz to, ka Konvencija sniedz lielu ieguldījumu mājstrādnieku tiesību aizsardzībā, Eiropas Savienības dalībvalstis, tostarp Latvija, nesteidzās to ratificēt.

Kāpēc ir nepieciešama ekspertīze par mājas strādnieku nodarbinātību un šo divu dokumentu saturu? Mājstrādnieki, proti, personas, kuras sniedz individuālus pakalpojumus mājsaimniecībās, ir darbinieki, kuru darba tiesības visbiežāk netiek

¹ Eiropas Komisijas dienestu darba dokuments ‘Par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nodarbinātības potenciāla izmantošanu’ Pavaddokuments Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai ‘Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām’. 18.4.2012. Pieejams: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7623&langId=lv. (Komisijas Paziņojums). dokuments ir Eiropas Komisijas dienestu darba dokuments informatīviem mērķiem.

² Labklājības ministrijas sagatavotā Pozīcija Nr.1 ‘Par publisko apspriešanos par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nodarbinātības potenciāla izmantošanu (*Exploiting the Employment Potential of the Personal and Household Services*).

³ Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Geneva, 100th ILC session (16 Jun 2011).

Pieejama angļu valodā:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460.

⁴ Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201). Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502.

ievērotas.⁵ Turklāt šo darbinieku kategorija visbiežāk piedalās ēnu ekonomikā un izvēlas neregistrēto nodarbinātību. Saskaņā ar Eiropas Savienības informāciju mājas strādnieku un individuālo pakalpojumu nozare ir piektā lielākā ēnu ekonomikas nozare Eiropā un pieprasījums pēc individuālajiem pakalpojumiem mājsaimniecībās pēc prognozēm turpinās pieaugt. Vienlaikus viena no Latvijas sociālo partneru – LBAS un Latvijas Darba devēju konfederācijas – noslēgtās sadarbības vienošanās⁶ prioritātēm ir neregistrētās nodarbinātības mazināšana. Palielinoties individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu pieprasījumam un turpinoties diskusijām par regulējuma nepieciešamību Eiropas Savienības līmenī, LBAS juristiem un dalīborganizāciju biedriem ir nepieciešama informācija, kas dod iespēju līdzdarboties individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nozares potenciālā regulējuma apspriešanā.

Vienlaikus, ņemot vērā to, ka darba tiesības Latvijā pārsvarā tiek analizētas un uztvertas caur Eiropas Savienības tiesību prizmu, mājstrādnieku tiesību aizsardzība juristu vidū Latvijā bieži vien izsauc smaidu un neizpratni par nepieciešamību ratificēt Konvenciju. Līdz ar to ir vērtīgi veidot izpratni arodbiedrību vidū par to, kāpēc mājstrādnieku aizsardzības dokumenti kļuva nepieciešami un parādīt mājstrādnieku nodarbinātības starptautisko perspektīvu.

Līdz ar to šī ekspertīze sniedz informāciju par SDO Konvenciju, tās pieņemšanas pamatojumu un regulējuma īpatnībām, kā arī izvērtējumu par Latvijas nostāju šobrīd neratificēt šo Konvenciju. Turpinājumā ir apskatīts Eiropas Komisijas publiskās apspriešanās par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu saturs, dalībvalstu pieredze un Latvijas nostāja šajā jautājumā. Ekspertīzes nobeigumā ir sniegti secinājumi par Konvencijas normu piemērošanu un individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nozari Latvijā.

⁵ Coverage of domestic workers by key working conditions laws.' Policy Briefs on Domestic Work, (Policy Brief No.5) 24 May 2011.

Pieejama: http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang--en/index.htm, lpp.1.

⁶ Latvijas Darba devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Vienošanās par sadarbību. 2011.gada 1.augusts.

Pieejama: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201108/vienosanas_par_sadarbibu_1ddk_2011.pdf. 1.7.apakšpunkts.

2. SDO regulējums mājas strādnieku aizsardzībai

2011.gada SDO ikgadējās konferences laikā SDO dalībvalstis pieņēma Konvenciju un Rekomendāciju, lai uzsvērtu mājsaimniecībā nodarbināto nozīmīgo ieguldījumu globālajā ekonomikā. Konvencijas mērķis ir noteikt mājstrādnieku pamattiesības un viņu aizsardzības pamatprincipus, kā arī pasākumus dalībvalstīm, lai praktiski nodrošinātu cienīgu darbu mājstrādniekiem.⁷ Šajā sadaļā tiks apskatīta Konvencijas kā starptautiska instrumenta nepieciešamība, proti, kāpēc SDO pieņēma vēl vienu nodarbinātības standartu, Konvencijas regulējuma normas un Latvijas nostāja attiecībā uz šī instrumenta ieviešanu nacionālajās tiesībās.

Uz šo brīdi Konvenciju ir ratificējušas trīs valstis – Maurīcija, Filipīnas un Urugvaja.⁸ Nikaragva, Bolīvija un Paragvaja paziņojušas par savu nodomu ratificēt Konvenciju. Ņemot vērā tik zemu ratifikācijas aktivitāti, Starptautiskā arodbiedrību konfederācija uzsāka projektu, kura mērķis ir panākt Konvencijas ratifikāciju 12 valstīs līdz 2013.gada beigām.⁹

2.1. Kāpēc SDO pieņēma vēl vienu konvenciju?

SDO darbības mērķis ir pieņemt nodarbinātības standartus, konsultējoties ar dalībvalstu sociālajiem partneriem trīspusējās sadarbības ietvaros.¹⁰ SDO analizē un savlaicīgi pieņem lēmumus par nepieciešamību noteikt nodarbinātības standartus par tiem darbiniekiem, kuru darbinieku tiesības ir apdraudētas. Lēmumi tiek pieņemti konvenciju vai rekomendāciju veidā. Kāpēc kļuva nepieciešama nodarbinātības standartu noteikšana attiecībā uz mājstrādniekiem?

Mājas strādnieki ir specifiska darbinieku kategorija. Specifiska, jo mājas strādnieku nodarbinātība apvieno gan darba attiecību, gan bieži vien privātās dzīves aspektus. Atbilstoši SDO sniegtajai statistikas informācijai 2010.gadā vismaz 52,6 miljoni darbinieku bija nodarbināti kā mājas strādnieki. Šis skaitlis ietver sievietes un

⁷ 'Convention No. 189 Decent work for domestic workers.' Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL). Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161104.pdf. lpp.1.

⁸ Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).

⁹ Mobilizing for a global '12 by 12' Action Day on 12-12-12. Pieejams: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-12-12.pdf>.

¹⁰ 'About the ILO.' Pieejams: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.

vīriešus vecumā no 15 gadiem un veido aptuveni 3,6 % no nodarbināto skaita pasaulē. 43,6 miljoni jeb 83% no mājas strādniekiem ir sievietes.¹¹

Mājstrādnieku nodarbināšana var būt nepieciešama plašam pakalpojumu klāstam: ēdienu pagatavošana, telpu uzkopšana, veļas mazgāšana, gludināšana, bērnu pieskatīšana, vecāka gada gājuma personu vai personu ar invaliditāti aprūpe, dārzniecība, auto vadīšana, apsardze, remontdarbu veikšana un citi.¹²

Darbinieku piesaistes darbam mājsaimniecībā veikšanai popularitāte ir atkarīga no attiecīgās valsts tradīcijām un ekonomiskās situācijas. Ja Eiropā mājas strādnieku piesaiste pārsvara notiek atsevišķu individuālo pakalpojumu sniegšanai mājsaimniecībā (piemēram, dzīves vietas uzkopšana, bērnu pieskatīšana, atsevišķu remontdarbu veikšana), tad Latīņamerikā un Āzijas valstīs mājstrādnieku piesaiste var būt ar pastāvīgu raksturu, proti, mājstrādnieki pastāvīgi dzīvo mājsaimniecībā un kļūst par 'ģimenes sastāvdaļu.'

Mājstrādnieku darba tiesību pārkāpumi

Teorētiski uz mājstrādniekiem attiecas visi SDO darba standarti, kurus piemēro parastajiem darbiniekiem. Neskatoties uz to, darbinieki šajā pasaulē populārajā nodarbinātības sektorā bieži vien ir izslēgti no darba tiesību un sociālās aizsardzības. Mājstrādnieku darba tiesību pārkāpumi ietver cienīga atalgojuma pārkāpumus (darba samaksa zem minimālās algas sliekšņa), darba laika uzskaites pārkāpumus un garās darba stundas, maternitātes tiesību pārkāpumus, atšķirīgu attieksmi. Tāpat pārkāpumi ietver arī diskrimināciju darba samaksas jautājumos, vardarbību, seksuālo uzmākšanos, izmantojot personu ekonomisko atkarību un zemo izglītības līmeni vai darba tiesību nezināšanu.

Darba tiesību pārkāpumi lielā mērā rodas darba attiecību neregistrētā rakstura dēļ. Ar mājstrādniekiem neslēdz darba līgumus, līdz ar to nav iespējams kontrolēt darba tiesību ievērošanu un ieviest korekcijas. Turklāt lielākā daļa mājstrādnieku parasti ir

¹¹ 'Coverage of domestic workers by key working conditions laws.' Policy Briefs on Domestic Work, (Policy Brief No. 5) 24 May 2011. Pieejama: http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang--en/index.htm, lpp.1.

¹² Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws / International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Industrial and Employment Relations Department – Geneva: ILO, 2012. Pieejama: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173365.pdf. lpp.1.

migranti un sievietes, bieži vien ar zemu izglītības līmeni, kas tikai palielina iespējas neievērot šo personu darba tiesības zināšanu trūkuma dēļ.¹³

Mājstrādnieku **darba atlīdzība** parasti ir zemākā darba tirgū. Pēc SDO sniegtās informācijas un aprēķiniem mājstrādnieki saņem mazāk nekā pusi no vidējās darba algas un dažreiz tikai 20% no vidējās algas.¹⁴ Iemesli zemajam atalgojumam ir vairāki.

Pirmkārt, tā ir vēsturiski izveidojusies attieksme pret darbu mājsaimniecībā kā pret sievietes darbu un kā pret darbu, kuram nav nepieciešamas iemaņas vai speciālā izglītība, un līdz ar to šo darbu novērtē mazāk nekā tādus, kurus veic darbinieki ar izglītību.

Otrkārt, darbu mājsaimniecībā bieži vien uzskata par neproduktīvu. Tas nenes peļņu mājsaimniecībai, kura nodarbina mājstrādniekus, līdz ar to darbu mājsaimniecībā uzskata par 'nevērtīgu.'

Papildus zemo atalgojumu ietekmē mājstrādnieka izcelsme un sociālais stāvoklis, mājstrādnieku zemais izglītības līmenis un nespēja (piemēram, valodas barjeras dēļ) dibināt vai iestāties darbinieku organizācijās (arodbiedrībās) un piedalīties koplīgumu pārrunu procesā, lai vienotos par cienīgu atalgojumu.¹⁵

22,3 miljoniem mājstrādnieku (42,5% no mājstrādnieku skaita) pasaulē nav nekādas aizsardzības pret neatbilstoši zemo algu samaksu, un minimālās algas regulējums uz viņiem neattiecas, turklāt 21,5 miljoni no viņiem ir valstīs, kurās minimālās algas regulējums pastāv attiecībā uz citiem darbiniekiem, bet neattiecas uz mājstrādniekiem. Ja attīstītajās valstīs, Latīņamerikas un Karību reģiona valstīs darbinieki ir aizsargāti ar minimālās algas regulējumu, tad lielākā mājstrādnieku daļa Āzijā un Tuvajos Austrumos paliek neaizsargāta.¹⁶

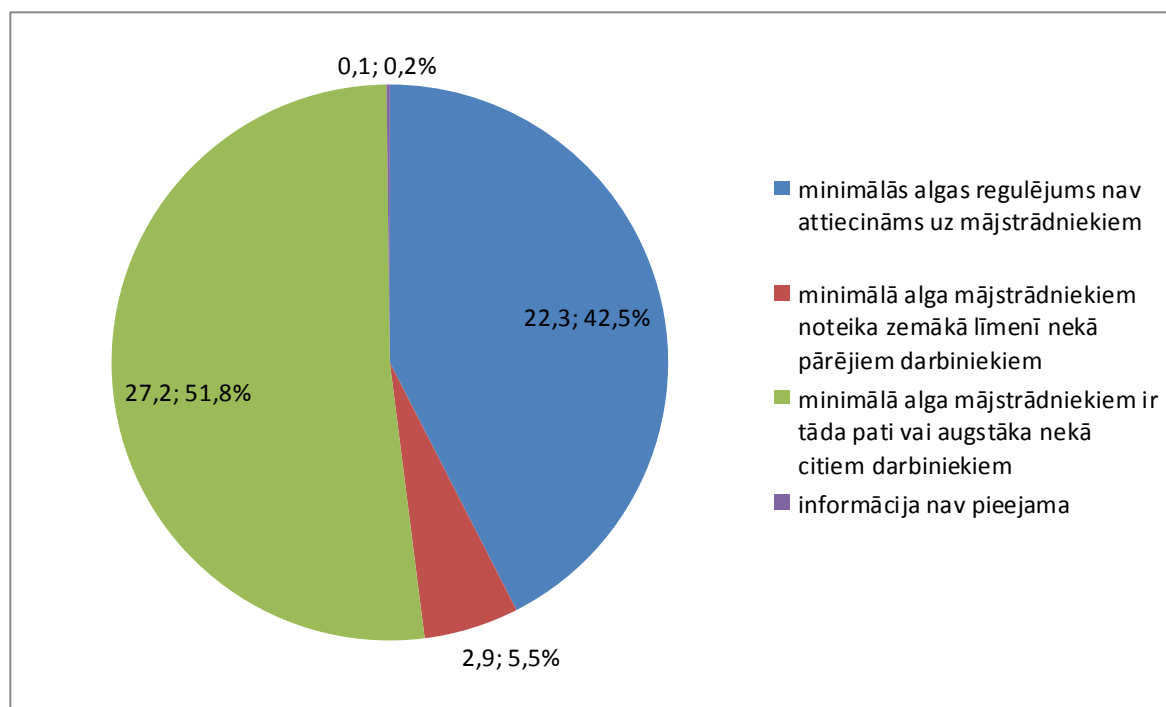
¹³ Turpat. lpp.3.

¹⁴ 'Renumeration in domestic work.' Policy Briefs on Domestic Work, (policy brief nr.1). ILO. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf. lpp.1.

¹⁵ Turpat. lpp.2.

¹⁶ 'Coverage of domestic workers by key working conditions laws.' Policy Briefs on Domestic Work, (Policy Brief No.5) 24 May 2011. Pieejama: http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang--en/index.htm, lpp.2.

Minimālās algas regulējums attiecībā uz mājstrādniekiem pasaulē (miljonos un procentos)¹⁷



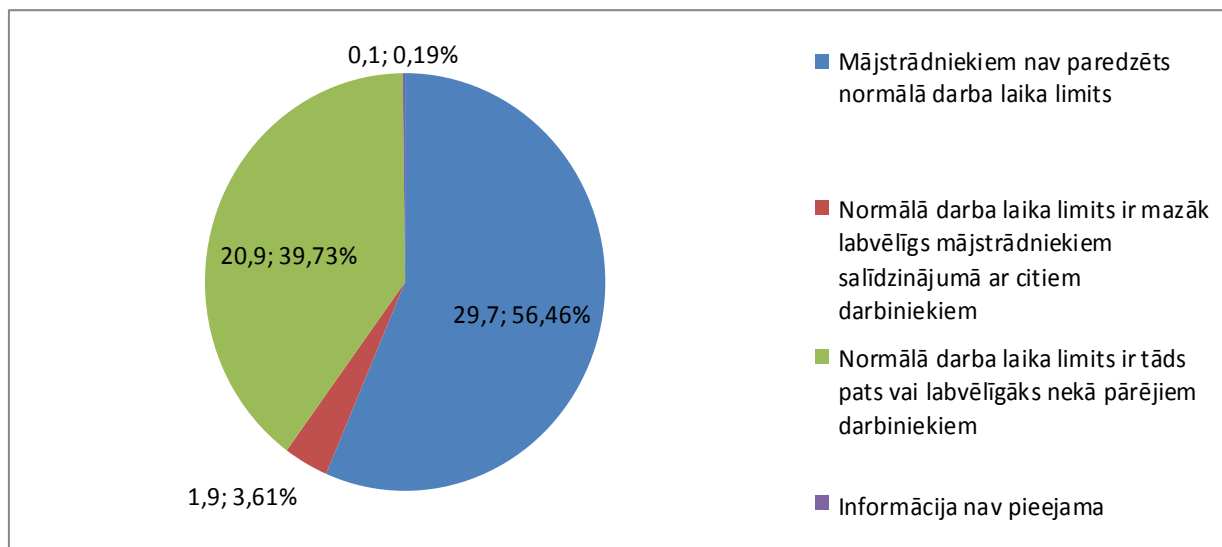
Pārkāpumi darba samaksas nodrošināšanā papildus ietver arī piespiedu virsstundas bez to kompensācijas, lielas darba atlīdzības daļas samaksas graudā vai, maksājot graudā, neproporcionāli lielas vērtības piešķiršana sniegtajām materiālajām vienībām, piemēram, darbiniekam daļu no atalgojuma izmaksā ar mājsaimniecības precēm, skaidrojot, ka tās maksā ļoti dārgi un līdz ar to atalgojums skaidrā naudā ir mazāks. Protams gadās arī darba samaksas nemaksāšana un novēlota samaksa.¹⁸

Nākamā lielā pārkāpumu kategorija ir maksimālā **darba laika un atpūtas laika** prasību neievērošana vai šādu prasību trūkums attiecībā uz mājstrādniekiem. Tas ietver garas darba stundas, īpaši to mājstrādnieku vidū, kuri dzīvo darba devēja mājsaimniecībā un kuriem jābūt pastāvīgi pieejamiem darba devējiem, nedēļas atpūtas laika neievērošana, virsstundu neuzskaitīšana. Daudzās valstīs darba laika regulējums neattiecas uz mājstrādniekiem vai tā prasības ir mazāk labvēlīgas mājstrādniekiem nekā pārējiem darbiniekiem.

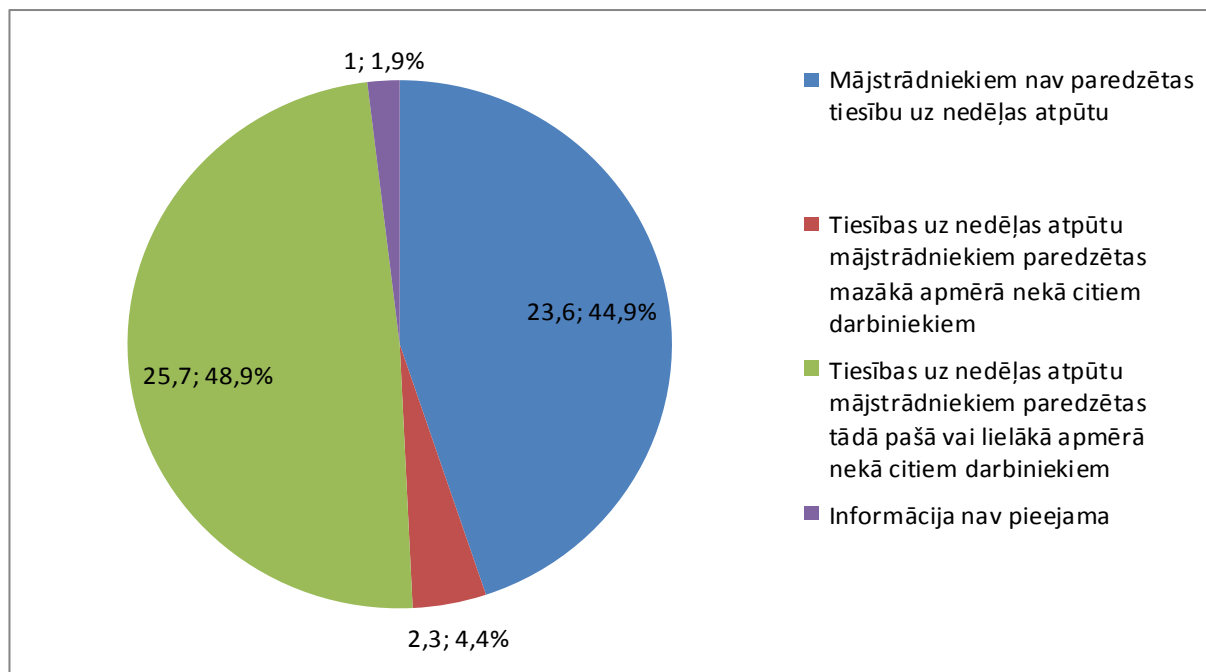
¹⁷ Turpat. lpp.3.

¹⁸ 'Remuneration in domestic work.' Policy Briefs on Domestic Work, (policy brief nr.1). ILO. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf. lpp.6.

Maksimālā darba laika noteikšana attiecībā uz mājstrādniekiem pasaulē (miljonos un procentos)¹⁹



Tiesības uz nedēļas atpūtu mājstrādniekiem pasaulē (miljonos un procentos)²⁰



Ņemot vērā to, ka daudzās valstīs mājstrādnieku pakalpojumus izslēdz no nodarbinātības tiesiskā regulējuma un to tiesības nav aizsargātas, kā arī, ņemot vērā mājstrādnieku nodarbinātības specifisko raksturu, SDO nolēma izveidot tiesisko ietvaru mājstrādnieku aizsardzībai.

¹⁹ Coverage of domestic workers by key working conditions laws.' Policy Briefs on Domestic Work, (Policy Brief No.5) 24 May 2011., lpp.4.

²⁰ Turpat. lpp.4.

2.2 Ko paredz Konvencija un Rekomendācija?

Konvencija paredz pamatprincipus un pasākumus, kuru mērķis ir nodrošināt cienīgu mājstrādnieku darbu. Savukārt Rekomendācija piedāvā praktiskas vadlīnijas dalībvalstu mājstrādnieku tiesību stiprināšanai, kā arī ieteikumus mājstrādnieku profesionālās darbības uzlabošanai, darba un ģimenes dzīves savienošanai.²¹

Konvencija regulē šādus mājstrādnieku nodarbinātības aspektus:

- darba mājsaimniecībā un mājsaimniecībā nodarbinātā definīcijas;
- dalībvalstu iespēju izslēgt no konvencijas aptvēruma noteiktas mājsaimniecībā nodarbināto kategorijas;
- dalībvalstu pienākumu nodrošināt mājsaimniecībā nodarbinātajiem starptautiskos dokumentos un nacionālajos normatīvajos aktos paredzētās tiesības darba, darba un veselības aizsardzības un sociālā drošības nodrošinājuma jomās, paredzot mājsaimniecībā nodarbinātajiem iespējas savu aizskarto tiesību un interešu aizstāvībai;
- dalībvalstu pienākumus izveidot efektīvu mehānismu mājsaimniecībā nodarbināto tiesību aizsardzībai, tajā skaitā tiem mājsaimniecībā nodarbinātajiem, kuri pieņemti darbā ar darbiekārtības pakalpojumu sniedzēju starpniecību vai atrodas darba attiecībās ar tiem.²²

(a) Kas ir darbs mājsaimniecībā un mājstrādnieks?

Konvencija definē 'darbu mājsaimniecībā' kā 'darbu, kuru veic mājsaimniecībā vai mājsaimniecībai'.²³ 'Mājstrādnieks' līdz ar to ir persona, kura ir iesaistīta darbā mājsaimniecībā darba attiecību ietvaros.²⁴ Ir svarīgi nošķirt mājstrādniekus no darbiniekiem, kuri strādā mājās (veic mājas darbu). Darbiniekus, kuri strādā mājas aizsargā SDO konvencija nr.177 '*Par darbu mājās*'.²⁵ Atbilstoši Konvencijas nr.177

²¹ Decent Work for Domestic Workers. Convention 189 & Recommendation 201 at a glance. International Labour Organization, 2011. lpp.7.

²² Labklājības ministrijas sagatavotā Latvijas nacionālā Pozīcija Nr.1 par Starptautiskās darba organizācijas Konvencijas par cienīgu darbu mājsaimniecībā nodarbinātiem projektu.

²³ Konvencijas 1.panta 1(a) apakšpunkts.

²⁴ Konvencijas 1.panta (b) apakšpunkts.

²⁵ Convention concerning Home Work (Entry into force: 22 Apr 2000)Adoption: Geneva, 83rd ILC session (20 Jun 1996). Pieejama angļu valodā:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

1.pantam mājas darbs ir darbs, kuru darbinieks veic no savām mājām. Savukārt mājstrādnieki ir nodarbināti sava darba devēja mājās.²⁶

Konvencijas normas aizsargā visus mājstrādniekus. Taču dalībvalstīm pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem ir iespēja precizēt mājstrādnieka definīciju, izslēdzot noteiktas darbinieku kategorijas (piemēram, autovadītājus vai grāmatvežus) no mājstrādniekiem.²⁷

Konvencijas normas jo īpaši aizsargā trīs darbinieku kategorijas: darbiniekus - migrantus, mājsaimniecībā dzīvojošus darbiniekus un jaunus mājstrādniekus.²⁸

(b) Kādu aizsardzību paredz Konvencija?

Attiecībā uz mājstrādnieku tiesību aizsardzību Konvencija paredz dalībvalstīm veikt pasākumus, lai nodrošinātu mājstrādnieku pamattiesību respektēšanu. Jo īpaši ir uzsvērtas šādas mājstrādnieku darba tiesību jomas:

- (a) mājstrādnieku apvienošanās brīvība un tiesības slēgt koplīgumus;
- (b) piespiedu vai obligātā darba formu aizliegums un izskaušana;
- (c) bērnu darba novēršana;
- (d) diskriminācijas novēršana attiecībā uz nodarbinātību un profesiju.²⁹

Apvienošanās brīvības aizsardzībā ir uzsvērts valstu pienākums nodrošināt mājstrādnieku tiesības izveidot un, ievērojot noteikumus, pievienoties organizācijām, savienībām un apvienībām pēc pašu izvēles.³⁰ Rekomendācija iesaka šo tiesību nodrošināšanai atcelt jebkādus tiesiskus vai administratīvus šķēršļus apvienošanās brīvībai un stiprināt sociālo partneru kapacitāti.³¹

Savukārt, novēršot mājstrādnieku diskrimināciju, ņemot vērā darba mājsaimniecībā specifisko raksturu, Konvencija paredz dalībvalstīm nodrošināt, ka mājstrādniekiem ir tādas pašas tiesības kā citiem darbiniekiem bez diskriminācijas pēc dzimuma.³²

²⁶ Decent Work for Domestic Workers. Convention 189 & Recommendation 201 at a glance. International Labour Organization 2011. lpp.8.

²⁷ Konvencijas 2.pants.

²⁸ Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws. lpp.6.

²⁹ Konvencijas 3.panta otrā daļa.

³⁰ Konvencijas 3.panta trešā daļa.

³¹ Rekomendācijas 2.punkts.

³² Konvencijas 11.pants.

Lai mājstrādniekiem nodrošinātu cienīgus darba apstākļus, Konvencijā ir ietvertas normas par darba vienošanās (līguma) slēgšanu un tās normu izskaidrošanu darbiniekam. Konvencija paredz, ka katra dalībvalsts veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka mājstrādnieki ir informēti par darba vienošanās noteikumiem un nosacījumiem atbilstošā un viegli saprotamā veidā, vēlams, izmantojot rakstisku līgumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem. Līgumā ir nepieciešams atrunāt:

- (a) darba devēja un darba ņēmēja vārdu, uzvārdu un adresi;
- (b) ierastās darbavietas vai darbavietu adresi;
- (c) vienošanās sākuma datumu un, ja līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, tā ilgumu;
- (d) darba pienākumus;
- (e) darba atlīdzību, tās aprēķināšanas metodi un maksājumu periodiskumu;
- (f) darba laiku;
- (g) ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma piešķiršanas kārtību, kā arī ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku;
- (h) ja piemērojams – noteikumus par pārtikas nodrošināšanu un izmitināšanu;
- (i) pārbaudes termiņu vai izmēģinājuma periodu, ja piemērojams;
- (j) noteikumus par repatriāciju, ja piemērojams;
- (k) noteikumus un nosacījumus attiecībā uz darba attiecību pārtraukšanu, tostarp jebkāda uzteikuma termiņu.³³

(c) Specifisku mājstrādnieku grupu aizsardzība

Īpaša uzmanība ir pievērsta mājstrādniekiem, kuri darbu veic, **pastāvīgi dzīvojot darba devēja mājsaimniecībā**. Atbilstoši Konvencijai šādiem darbiniekiem jānodrošina:

- cienīgi dzīvošanas apstākļi, kā arī cieņa pret mājstrādnieku privāto dzīvi (*privacy*);³⁴
- tiesības brīvprātīgi noslēgt vienošanos ar darba devēju vai potenciālo darba devēju attiecībā uz to, vai pastāvīgi uzturēties mājsaimniecībā vai nē;³⁵
- tiesības neuzturēties mājsaimniecībā vai ar mājsaimniecības locekļiem dienas un nedēļas atpūtas laikā;³⁶

³³ Konvencijas 7.pants.

³⁴ Konvencijas 6.pants.

³⁵ Konvencijas 9.panta (a) apakšpunkts.

- tiesības paturēt identifikācijas un ceļošanas dokumentus pie sevis.³⁷

Tiesību uz privāto dzīvi izpratne Konvencijas sagatavošanas laikā izraisīja daudz jautājumu no dalībvalstu puses. SDO skaidroja, ka jēdziens 'privātā dzīve' ir ietverts vairākos starptautiskos un SDO dokumentos. Vārds 'privātā dzīve' (*privacy*) parādās 16 SDO instrumentos, lielākoties attiecībā uz jūrnieku darba tiesību un darba drošības aizsardzību. Piemēram, 2003.gada SDO 'Konvencijā par jūrnieku personu apliecinošiem dokumentiem' nr.185 ir noteikts, ka jūrnieka personu apliecinošos dokumentus var izņemt bez iejaukšanās attiecīgās personas privātajā dzīvē, neradot viņiem diskomfortu, risku veselībai vai neaizskarot viņu cieņu.³⁸ Savukārt 2007.gada SDO Konvencijā Nr.188 'Par darbu zvejniecībā' pievēršas privātajai dzīvei attiecībā uz naktsmītnes gultas vietu un sanitārajām labierīcībām.³⁹ SDO 2006.gada 'Konvencija par darbu jūrniecībā'⁴⁰ ietver atsauci uz jūrnieku tiesībām uz privāto dzīvi īpašos apstākļos, kas saistīti ar viņu personas datiem. Visbeidzot SDO 1990.gada Rekomendācija nr.190 'Par bērnu darba jaunākajām formām'⁴¹ arī pievēršas jēdzienam 'privātums' saistībā ar bērnu personas datiem un to apstrādi.

Starptautiskajās cilvēktiesībās Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija⁴² un Starptautiskais pakts par pilsoņu un politiskajām tiesībām⁴³ arī ietver aizsardzību pret iejaukšanos privātajā dzīvē, kā arī ģimenes dzīvē, mājoklī un korespondencē.⁴⁴

³⁶ Konvencijas 9.panta (b) apakšpunkts.

³⁷ Konvencijas 9.panta (c) apakšpunkts.

³⁸ ILO Convention nr.185 'Seafarers' Identity Documents Convention' (Revised), 2003 Convention revising the Seafarers' Identity Documents Convention, 1958 (Entry into force: 09 Feb 2005). Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312330.

3.panta 8.apakšpunkts, 4.panta 2., 6.apakšpunkts.

³⁹ ILO Convention nr.188 'Work in Fishing Convention,' 2007. Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188.

Annex III 50., 57.apakšpunkts.

⁴⁰ 23.02.2006. starptautisks dokuments "2006.gada Konvencija par darbu jūrniecībā" ("LV", 65 (4463), 27.04.2011.) [stājas spēkā 20.08.2013.]. B1.4.1. norādījums - Organizatoriskie un darbības norādījumi. 1.punkta (d) apakšpunkts, 2.punkta (b) apakšpunkts, B3.1. norādījums - Dzīvojamās telpas un atpūtai paredzētais aprīkojums.

⁴¹ 23.03.2006. likums "Par Bērnu darba jaunāko formu konvenciju" ("LV", 60 (3428), 13.04.2006., Ziņotājs, 9, 11.05.2006.) [stājas spēkā 14.04.2006.].

⁴² Apvienoto Nāciju Vispārējā cilvēktiesību deklarācija.

Latviešu valodā pieejama: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/lat.pdf. 12.pants.

⁴³ 16.12.1966. starptautisks dokuments "Starptautiskais pakts par pilsoņu un politiskajām tiesībām" ("LV", 61 (2826), 23.04.2003.) [stājas spēkā 14.07.1992.]. 17.pants.

⁴⁴ 'Decent work for domestic workers' ILO International Labour Conference, 100th Session, 2011, Report IV(1). Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_143337.pdf. lpp.4.

Oficiālā skaidrojuma jēdzienam 'privātā dzīve' attiecībā uz mājstrādniekiem nav, taču var secināt, ka mājstrādnieku privātās dzīves aizsardzība nozīmē darba devēja pienākumu cienīgi izturēties pret viņa saimniecībā esošo mājstrādnieka naktsmītni un gultas vietu, personiskajām mantām, korespondenci un privātās dzīves aspektiem ārpus darba laika.

Rekomendācija paredz šādus aspektus darbinieku privātās dzīves aizsardzībai:

- nodrošināt, ka obligāto medicīnisko pārbaucību ietvaros ir ievērota personas datu konfidencialitāte un privātās dzīves aizsardzība;
- nodrošināt aizliegumu piespiest mājstrādnieku veikt HIV/AIDS vai grūtniecības testu.⁴⁵

Otrā īpaši aizsargājamā mājstrādnieku grupa ir **darbinieki-migranti**. Šiem darbiniekiem papildus darba devēja pienākumam izskaidrot darba līgumu viņiem saprotamā valodā un veidā, paredz dalībvalstīm iekļaut tiesību aktos darbinieka tiesību saņemt rakstisku darba līgumu pirms ceļošanas uz darbavietas valsti gadījumā, ja mājstrādnieks vēl atrodas savā izcelsmes valstī.⁴⁶ Darba līgumā ir jāiekļauj iepriekš minētie vienošanās nosacījumi. Papildus dalībvalstīm jāparedz regulējums attiecībā uz to, kā mājstrādniekus atgriež (repatriē) viņu izcelsmes valstī pēc darba līguma izbeigšanās.⁴⁷

Rekomendācija sniedz ieteikumu paredzēt regulējumu par migrantu darbinieku sociālo aizsardzību, izveidot atbalsta pakalpojumus, kuru ietvaros darbinieki var saņemt juridisku un tulkošanas palīdzību un nodrošināt migrantu darbinieku piekļuvi tiesību aizsardzības mehānismiem.⁴⁸

Trešā aizsargājamo personu grupa ir **jaunieši un bērni**. Lai aizsargātu bērnus, kurus ekonomiska situācija piespiež strādāt darba devēja mājsaimniecībās necienīgos darba apstākļos, Konvencija paredz dalībvalstīm noteikt minimālo vecumu mājstrādniekiem atbilstoši SDO 1973.gada konvencijai nr.138 „*Minimālā vecuma konvencija*”⁴⁹ un 1999.gada konvencijai nr.182 ‘*Par bērnu darba*

⁴⁵ Rekomendācijas 3.punkts.

⁴⁶ Konvencijas 8.panta pirmā daļa.

⁴⁷ Konvencijas 8.panta ceturtnā daļa.

⁴⁸ Rekomendācijas 21.punkts.

⁴⁹ 23.03.2006. likums "Par Minimālā vecuma konvenciju" (["LV", 60 \(3428\), 13.04.2006.](#), Ziņotājs, 9, 11.05.2006.) [stājas spēkā 14.04.2006.].

Jaunākajām formām'.⁵⁰ Vienlaikus dalībvalstīm jānodrošina, ka jauniešu, kuri sasnieguši darba vecumu, bet nav sasnieguši 18 gadus, darbs darba devēja mājsaimniecībā nelaupa viņiem tiesības uz obligāto skolas izglītību vai nekavē turpmāko profesionālo izglītību.⁵¹

Lai efektīvi ieviestu šīs Konvencijas normas, Rekomendācija iesaka regulēt maksimālo darba laiku jauniešiem, aizliegt jauniešu nakts darbu, veikt kontroli pār jauniešu-mājstrādnieku dzīvošanas un nodarbinātības kvalitāti, kā arī ierobežot darbu, kurš prasa pārlieku fizisko vai intelektuālo slodzi.⁵²

(d) Mājstrādnieku darba laika regulējums

Konvencija paredz nosacījumus attiecībā uz mājstrādnieku darba laiku, proti, pienākumu nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret mājstrādniekiem un parastajiem darba ņēmējiem attiecībā uz normālo darba laiku, virsstundām, ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku un apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem.⁵³

Konvencija atsevišķi nosaka 24 stundu nepārtrauktu nedēļas atpūtas laiku un precizē, ka laiks, kura ietvaros mājstrādnieki nevar brīvi rīkoties ar savu laiku, paliek darba devēja rīcībā mājsaimniecībā, lai reaģētu uz iespējamām zvaniem (gaidīšanas darba laiks), ir darba laiks.⁵⁴

Lai to īstenotu, Rekomendācija paredz, ka darba stundas, tostarp virsstundas un atskaites periodi precīzi jāreģistrē, un šai informācijai jābūt brīvi pieejamai mājstrādniekam. Dalībvalstīm ir ieteikts, konsultējoties ar sociālajiem partneriem, izstrādāt vadlīnijas darba laika uzskaitēi mājstrādniekiem.⁵⁵ Mājstrādniekiem jābūt iespējai apspriest savu darba laiku ar darbinieku pārstāvju organizācijām, lai nodrošinātu savu tiesību aizsardzību un pareizu izpratni par darba laika regulējumu.

Ir ieteicams regulēt maksimālo stundu skaitu, kurā mājstrādnieks var būt nepieciešams mājsaimniecībā gaidīšanas režīmā, nedēļā, mēnesī vai gadā. Tāpat ir

⁵⁰ SDO 11.06.1999. "Bērnu darba jaunāko formu konvencija" ("[LV](#)", 60 (3428), 13.04.2006.) [stājas spēkā 02.06.2007.]

⁵¹ Konvencijas 4.pants.

⁵² Rekomendācijas 5.punkts.

⁵³ Konvencijas 10.panta pirmā daļa.

⁵⁴ Konvencijas 10.panta otrā un trešā daļa.

⁵⁵ Rekomendācijas 8.punkts.

jāparedz kompensējošas atpūtas periods, uz kuru mājstrādniekam ir tiesības, ja normālā atpūta ir pārtraukta ar gaidīšanas darba laiku. Visbeidzot ir jānosaka, kā atlīdzina gaidīšanas laiku un kā veic šo stundu uzskaiti. Tādi paši ieteikumi ir paredzēti attiecībā uz darba laika uzskaiti un atlīdzību nakts darbam – nakts mājstrādniekiem.⁵⁶

Darba laikā Rekomendācija paredz nodrošināt mājstrādniekiem atbilstošu atpūtas laiku, kas ietver ēdināšanu un pārtraukumus darbā.⁵⁷

Attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku Rekomendācija paredz, ka pušu vienošanās būtu jānosaka fiksēts iknedēļas atpūtas laiks atbilstoši valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem un, ņemot vērā darba pienākumu specifiku un mājstrādnieka kultūras, reliģiskās un sociālās prasības. Gadījumā, ja valsts tiesību akti vai kolektīvie līgumi paredz atskaites periodu iknedēļas atpūtas laika uzskaitē un šis posms ir garāks nekā septiņas dienas, mājstrādniekiem šāds termiņš nedrīkst pārsniegt 14 dienas.⁵⁸

Visbeidzot attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku rekomendācija iesaka valsts tiesību aktos vai koplīgumos definēt iemeslus, kuri var būt par pamatu, lai darba devējs varētu pieprasīt mājstrādnieku strādāt ikdienas vai iknedēļas atpūtas laikā, kā arī pienākumu darba devējam nodrošināt pienācīgu kompensējošu atpūtu, kuru nevar aizstāt ar finansiālu kompensāciju.⁵⁹

Ieteikumos par ikgadējā atvaļinājuma regulējumu parādās interesanta mājstrādnieku darba iezīme: Rekomendācija nosaka, ka laiku, kuru mājstrādnieks pavada ar mājsaimniecības locekļiem brīvdienās vai viņu atvaļinājumā, nedrīkst uzskatīt par daļu no mājstrādnieka apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma.⁶⁰

(e) Mājstrādnieku darba atlīdzības regulējums

Attiecībā uz darba samaksu papildus diskriminācijas aizliegumam, Konvencija paredz, ka darba atlīdzību mājstrādniekam izmaksā skaidrā naudā vismaz vienu reizi mēnesī. Ja valsts tiesību akti paredz darba samaksu pārskaitījumu veidā, maksājumu var veikt ar bankas pārskaitījumu, bankas čeku, pasta čeku, naudas

⁵⁶ Rekomendācijas 9.punkts.

⁵⁷ Rekomendācijas 10.punkts.

⁵⁸ Rekomendācijas 11.punkts.

⁵⁹ Rekomendācijas 12.punkts.

⁶⁰ Rekomendācijas 13.punkts.

pārvedumu vai citu likumīgu līdzekļu izmaksu naudā ar attiecīgā darba ņēmēja piekrišanu.⁶¹ Taču, ņemot vērā valstu atšķirīgo ekonomisko realitāti, Konvencija pieļauj noteiktas darba atlīdzības daļas izmaksu graudā, ja dalībvalsts tiesību akti, koplīgumi tā paredz.

Šādi maksājumi nevar būt mazāk labvēlīgi kā tie, kurus parasti piemēro citu kategoriju darba ņēmējiem ar nosacījumu, ka šādai maksājumu kārtībai piekrīt darbinieks, maksājumi ir paredzēti mājstrādnieka personīgajai lietošanai un labumam un maksājumu vērtība ir godīga un atbilstoša.⁶²

Lai novērstu darba samaksas graudā ļaunprātīgu izmantošanu, Rekomendācija paredz dalībvalstīm:

- (a) izveidojot vispārēju limitu atalgojuma daļai, kuru var izmaksāt natūrā tā, lai nepamatoti nemazinātu atlīdzību naudā, kura ir nepieciešama mājstrādniekam un viņa ģimenei;
- (b) aprēķināt naudas vērtību graudā, ja nepieciešams, atsaucoties uz objektīviem kritērijiem, piemēram, tirgus vērtību, pašizmaksu vai valsts iestādes noteiktām cenām;
- (c) ierobežot maksājumus graudā ar tādiem, kuri ir piemēroti mājstrādnieka personīgai lietošanai, piemēram, pārtikai un dzīves vietai;
- (d) nodrošināt, ka, ja mājstrādnieks dzīvo darba devēja mājsaimniecībā, no mājstrādnieka netiek veikti ieturējumi no darba samaksas kā atlīdzība par mājokli, ja vien nav panākta vienošanās ar pašu mājstrādnieku;
- (e) nodrošināt, ka preces vai pakalpojumi, kuri ir tieši saistīti ar darba mājsaimniecībā veikšanu, piemēram, uniformas, darbarīki un aizsarglīdzekļi, to tīrīšana un uzturēšana, netiek uzskatīti par samaksu graudā un to izmaksas netiek atskaitītas no mājstrādnieka atlīdzības.⁶³

Samaksas veikšanai Rekomendācija iesaka dalībvalstīm noteikt par pienākumu izsniegt mājstrādniekam dokumentu, kurā ir norādīta kopējā atalgojuma summa un, gadījumā, ja ir veikti atskaitījumi, to summa un mērķis. Darba attiecību izbeigšanas ar mājstrādnieku gadījumā dalībvalstīm jānodrošina darba devēja pienākums nekavējoties samaksāt visus nepieciešamos maksājumus.⁶⁴

⁶¹ Konvencijas 12.panta pirmā daļa.

⁶² Konvencijas 12.panta otrā daļa.

⁶³ Rekomendācijas 14.punkts.

⁶⁴ Rekomendācijas 15.punkts.

(f) Sociālais dialogs un Konvencijas normas

Konvencija atvēl lielu lomu trīspusējam sociālajam dialogam, tās normu ieviešanai paredzot sociālā dialoga izmantošanu. Par atsevišķiem jautājumiem dalībvalstīm ir pienākums konsultēties ar darbinieku un darba devēju pārstāvjiem:

- nosakot darbinieku kategorijas, kuras var izslēgt no mājstrādnieka definīcijai;⁶⁵
- piemērojot pasākumus mājstrādnieku darba drošības un veselības aizsardzībai;⁶⁶
- piemērojot pasākumus sociālās drošības nodrošināšanai mājstrādniekiem;⁶⁷
- ieviešot pasākumus, lai aizsargātu mājstrādniekus no privāto nodarbinātības aģentūru ļaunprātīgās prakses.⁶⁸

2.3. Kāpēc Latvija nesteidzas ratificēt Konvenciju?

Latvijas darba tiesībās vislielākā ietekme ir Eiropas Savienības darba tiesību regulējumam un Darba likumā tiek iestrādāti visi Eiropas Savienības publicētie darba tiesību instrumenti, tostarp direktīvas par darba un atpūtas laiku, maternitātes aizsardzību, darba drošību un veselības aizsardzību un citi. Atbilstoši Latvijas regulējumam Darba likums un tajā ietvertais regulējums pilnā mērā attiecas uz visiem darbiniekiem, tostarp arī mājstrādniekiem.

Konvencijas sagatavošanas procesā Latvija paziņoja savu nostāju par Konvencijā ietvertajām normām. Latvija kopumā atbalstīja SDO Konvencijas par cienīgu darbu mājsaimniecībā nodarbinātajiem izstrādi, jo ir svarīgi pievērst starptautiskās sabiedrības uzmanību mājsaimniecībā nodarbināto tiesību aizsardzībai. Vienlaikus ir svarīgi nodrošināt efektīvu mājsaimniecībā nodarbināto personu aizsardzību un apzināties mājsaimniecībā nodarbinātā tiesības ne tikai uz darbu, darba drošību un veselības aizsardzību, bet arī uz privātās dzīves neaizskaramību.

Latvijas pozīcija Konvencijas sagatavošanas procesā ietvēra nostāju, ka Latvijas normatīvie akti pietiekami efektīvi aizsargā mājsaimniecībā nodarbināto tiesības, tomēr, ņemot vērā Konvencijas projektā paredzēto, iespējams, būs nepieciešami

⁶⁵ Konvencijas 2.panta otrā daļa.

⁶⁶ Konvencijas 13.panta otrā daļa.

⁶⁷ Konvencijas 14.panta otrā daļā.

⁶⁸ Konvencijas 15.panta otrā daļa.

grozījumi Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības.

Attiecībā uz Latvijas tiesību aktu efektivitāti nostāja paredz, Latvijas darba tiesības ietver vienlīdzīgu tiesību principu, kurš paredz ikvienam vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī taisnīgu darba samaksu. Darba likums nodrošina šīs tiesības bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Jāatzīmē, ka Darba likums aizsargā tikai darbiniekus, kuriem ar darba devēju ir noslēgts darba līgums.

3. Individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniegšana Eiropas Savienībā

Eiropas Savienības dalībvalstis vēl nav ratificējušas Konvenciju, taču Eiropas Komisija uzsāka publiskās apspriešanas procesu par mājstrādnieku nodarbinātību Eiropas Savienības ietvaros, liekot uzsvaru uz Eiropas Savienības skatījumu un darba tirgus aspektiem.

Eiropas Savienībā darba tiesības regulē Eiropas Savienības tiesības, kuras nosaka vienlīdzīgu atalgojumu sievietēm un vīriešiem, diskriminācijas aizliegumu, darba laika regulējumu un citus nodarbinātības aspektus. Atbilstoši Eiropas Savienības tiesībām darba tiesību instrumenti Eiropas un nacionālajā līmenī vienlīdzīgi attiecas uz visām darbinieku kategorijām, arī uz mājstrādniekiem. Tādējādi varētu uzskatīt, ka mājstrādnieki ir tiesiski aizsargāti visās Eiropas Savienības dalībvalstīs.

Vienlaikus darba mājsaimniecībā veicēji bieži vien paliek ārpus darba un sociālo tiesību aizsardzības un par iemeslu tam ir augsts neregistrētās nodarbinātības procents. Pēc aptuveniem aprēķiniem vidēji 70-80% mājstrādnieku ir nodarbināti neoficiāli.⁶⁹ Ņemot vērā minēto, Eiropas Komisija nolēma pievērsties šim jautājumam, koncentrējoties uz mājstrādniekiem kā uz mājsaimniecības un individuālo pakalpojumu veicējiem un uzsāka diskusiju ar dalībvalstīm par šo darbinieku nodarbinātības problēmjautājumiem.

⁶⁹ Komisijas Paziņojums. lpp.11.

Ar *individuāliem un mājsaimniecības pakalpojumiem* saprot dažāda veida pakalpojumus, kuri veicina ģimeņu un indivīdu labklājību mājās, — bērnu aprūpi, ilgtermiņa aprūpi, ko nodrošina veciem cilvēkiem un personām ar invaliditāti, uzkopšanas pakalpojumus, nodarbības ar nesekmīgiem skolēniem, remontdarbus mājās, dārzkopības pakalpojumus.⁷⁰

3.1. Pieprasījums pēc individuālajiem un mājsaimniecības pakalpojumiem

Neskatoties uz to, ka sabiedrības tradīcijas un kultūra Eiropas valstīs atšķiras no Āzijas un Latīņamerikas valstīm un mājstrādnieku pastāvīga dzīvošana darba devēja mājsaimniecībā nav tik plaši izplatīta, pieprasījums pēc atsevišķiem regulāriem un neregulāriem mājsaimniecības pakalpojumiem ir liels. Oficiālās nodarbinātības apmēros un pēc NACE klasifikācijas aptuvenus individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniedzēju skaits varētu būt 7,5 miljoni darbavieta apmērā.⁷¹

Iemesls lielākam pakalpojumu pieprasījumam ir Eiropas iedzīvotāju novecošana.⁷² Šobrīd aptuveni 80 miljoni no 450 miljoniem Eiropas iedzīvotājiem ir seniori. Dzīves līmenim uzlabojoties, palielinās arī vidējais dzīves līmenis, kas veicina sabiedrības iedzīvotāju novecošanos.⁷³ Pēc Eiropas Komisijas ziņojuma datiem Eiropas Savienības iedzīvotāju, kuri būs 65 gadus veci un vecāki, skaits nākamajos 50 gados gandrīz divkāršosies, palielinoties no 87,5 miljoniem 2010. gadā līdz 152,6 miljoniem 2060. gadā. Tajā pašā laikā darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits, kas vairākus gadu desmitus nepārtraukti palielinājās, sāk samazināties.⁷⁴

Gados vecāku personu, personu ar invaliditāti un bērnu pieskatīšana un aprūpe parasti notiek valsts sniegto pakalpojumu ietvaros. Taču, ja valsts nespēj nodrošināt pietiekamu šo pakalpojumu apjomu vai arī šie pakalpojumi ir dārgi, iedzīvotājiem nākas vērsties pie privātā sektora – individuālajiem un

⁷⁰ Turpat. lpp.4.

⁷¹ Turpat.

⁷² Skat. Sustainable work and the ageing workforce. 5th Eurofound Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union. Luxembourg. lpp.7.

⁷³ Organising and protecting domestic workers in Europe: the role of trade unions. ETUC.

Pieejams: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_domestic_workers.pdf. lpp.9.

⁷⁴ Komisijas Paziņojums. lpp.10.

mājsaimniecības darba veicējiem. Kā liecina Eiropas Komisijas Paziņojums, valstu pieeja vecu cilvēku aprūpes un bērnu pieskatīšanas iespēju nodrošināšanā ir atšķirīga. Bērnu pieskatīšanas ziņā dažās valstīs ir efektīva un plaša oficiālā aprūpes sistēma, savukārt citās valstīs vairāk paļaujas uz citām sistēmām (piemēram, bērnu aprūpi nodrošina aukles un/vai ģimene, draugi vai kaimiņi).⁷⁵

Vēl viens iemesls ir sieviešu plašāka iesaistīšana darba tirgū. Salīdzinājumā ar 1997.gadu, kad 51,2% sieviešu bija iesaistītas darba tirgū, 2010.gadā darba tirgū ir iesaistītas 58,2% sieviešu. Tas veicina to, ka ģimenēs bieži vien parādās nepieciešamība pēc mājsaimniecības pakalpojumiem un personu ar invaliditāti, vecāku personu (lai viņi varētu veikt ikdienas darbības, piemēram, piecelties no gultas, paēst, nomazgāties, apģērbties, doties gulēt vai izmantot tualeti) un bērnu pieskatīšanas.

Mājsaimniecības un individuālo pakalpojumu piesaistīšana ir pieprasīta dažādiem pakalpojumiem: ēdienu pagatavošanai, telpu uzkopšanai, dārzkopībai un dzīvnieku aprūpei, iepirkšanās, vecāku personu aprūpei, bērnu izglītojošai un izklaidējošai aprūpei, kā arī pārbraucieniem, kas saistīti ar bērna vešanu uz skolu, pie ārsta vai uz sporta nodarbībām, celtniecībai un remontdarbiem.⁷⁶

Ja valstī nav pietiekami nodrošinātas aprūpes iespējas un oficiālo darba attiecību nodibināšana individuālo pakalpojumu saņemšanai izmaksā ļoti dārgi, rodas liels nedeklarētā darba mājsaimniecībā pieprasījums. To var veicināt arī oficiālā individuālo pakalpojumu piedāvājuma ierobežots apmērs. Nedeklarētu darbu tā specifikas dēļ ir grūti novērtēt. Nedeklarētā darba apmērus Eiropā nenoliedzami ietekmē liels migrantu skaits Eiropas Savienības valstīs no trešajām valstīm, kā arī darbinieku kustība pašu dalībvalstu starpā, piemēram, no Baltijas valstīm uz Poliju, Vāciju, Lielbritāniju.

Interesanti, ka nedeklarētā nodarbinātība mājsaimniecības darbu nodrošināšanai nav atkarīga no valsts ekonomiskās attīstības. Piemēram, atbilstoši Eiropas Komisijas ziņojumam, Vācija ir viena no dalībvalstīm, kurā ir vislielākais neoficiālās nodarbinātības īpatsvars privātmājās, jo tiek pieņemts, ka 90–95% no šiem pakalpojumiem Vācijas privātmājās tiek sniegti neoficiāli. Šajā rādītājā ir ietverta nelegālo migrantu neoficiālā nodarbinātība, kā arī neoficiālais darbs, ko veic

⁷⁵ Turpat. lpp.7.-8.

⁷⁶ Turpat. lpp.6.

kaimiņi, draugi un paziņas. Neoficiālais darbs ir sevišķi izplatīts vecu cilvēku mājsaimniecībās, kurās nodarbināti vismaz 500 000 – 600 000 neoficiālu mājsaimniecības darbinieku. Itālijā arī ir augsts neoficiālās nodarbinātības īpatsvars privātās mājsaimniecībās, kurās lielāko daļu mājsaimniecības darbu veic nelegālie imigranti. Migrantu – aprūpes darbinieku - faktiskais skaits, ņemot vērā šīs parādības specifiku, nav precīzi zināms. Aptuveni tas varētu būt no 0,7 līdz 1 miljonam, kas ir daudz vairāk nekā darbinieku skaits oficiālās aprūpes nozarē.⁷⁷

Vienlaikus Eiropas Komisija atbalsta mājsaimniecības un individuālo pakalpojumu sniegšanu un veido diskusiju ar dalībvalstīm par to, kā var mazināt nedeklarēto nodarbinātību un stiprināt šo ekonomikas nozari. Kāpēc šie pakalpojumi ir nepieciešami Eiropas darba tirgū? Pēc Eiropas Komisijas domām, tie:

- nodrošina labāku līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, ko var sasniegt, mājās veicamos ikdienas pienākumus, kā arī bērnu un vecu cilvēku aprūpes veikšanu vairāk uzticot ārējiem pakalpojumu sniedzējiem. Pieejami aprūpes pakalpojumi par saprātīgu maksu ir arī svarīgs priekšnosacījums tam, lai palielinātos sieviešu iesaistīšanās darba tirgū;
- rada darba iespējas samērā mazkvalificētiem cilvēkiem, jo īpaši mājsaimniecības pakalpojumu jomā, ar nelielām publisko finanšu izmaksām, veicinot mājsaimniecības pakalpojumu sniegšanu oficiālajā ekonomikā, nevis ēnu ekonomikā;
- uzlabo aprūpes kvalitāti, pateicoties tam, ka darbaspēkam ir atbilstošas prasmes un pieejami labi darba apstākļi, kā arī piemērojot kvalitātes pārbaudes pakalpojumu sniedzējiem.⁷⁸

Taču, lai individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniegšanu padarītu par oficiālās nodarbinātības sektoru, kurā mājstrādniekiem ir nodrošināta darba tiesību ievērošana, ir nepieciešamas radīt darba vietas ar zemām finanšu izmaksām (pievilcīgu nodokļu slogu) un nodrošināt pakalpojuma kvalitāti caur mājstrādnieku kvalifikāciju uzlabošanu un tehnoloģiju pielietošanu.⁷⁹

⁷⁷ Turpat. lpp.9.

⁷⁸ Turpat. lpp.3.

⁷⁹ Turpat. lpp.14., 15., 16.

3.2. Eiropas Savienības dalībvalstu piemēri individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu regulēšanā

Kā dalībvalstis regulē mājsaimniecības pakalpojumu pieprasījumu un nedeklarētā darba mazināšanu? Ne visas Eiropas Savienības valstis regulē mājstrādnieku darbu ar atsevišķām tiesību normām vai koplīgumiem.

Mājstrādnieku darba regulējums izvēlētajās Eiropas valstīs

Valsts	Nozares koplīgums	Tiesību akts
Austrija	(nav info)	x
Beļģija	x	x
Čehija	-	Vispārējās tiesības
Dānija	-	x
Griekija	(nav info)	-
Francija	x	x
Islande	x	-
Itālija	x	X
Īrija	-	x
Latvija	-	-
Lietuva	-	-
Lielbritānija	x	
Malta	(nav info)	X
Nīderlande	X	X
Norvēģija		
Portugāle	-	X
Rumānija	-	-
Somija	-	x
Spānija	-	X
Šveice	X (tikai Ženēvā)	-
Vācija	x	-
Ungārija	(nav info)	X
Zviedrija	-	X

Lai stātos pretī darba mājsaimniecībā un individuālo pakalpojumu pieprasījumam un neregistrētajai nodarbinātībai, dalībvalstis izmanto dažādus instrumentus.

Dānija veicina mikro un mazo uzņēmumu dibināšanu mājsaimniecības pakalpojumu sniegšanai. **Vācija** cīņai ar neregistrēto nodarbinātību mājsaimniecības un individuālo pakalpojumu sektorā izveidoja 'mini darbu' shēmu. Shēmas ietvaros darba devēji, kuriem ir nepieciešami mājsaimniecības un individuālie pakalpojumi, var nodarbināt personu un nemaksāt nodokļus un sociālās iemaksas par summu līdz 400 EUR. Šādi mājstrādnieka tiesība uz pensijas nodrošinājumu tiek mazinātas. Shēma veicina reģistrēto nodarbinātību un kopš 2003.gada, kad tika izveidota mini-darbu shēma, mini-darbinieku skaits ir palielinājies par 1,6 miljoniem cilvēku. Taču vienlaikus tā izpelnās kritiku par nedrošas nodarbinātības veicināšanu un ļoti zēmam algām sektorā.⁸⁰

Francija un Beļģija izvēlējās regulēt individuālā un mājsaimniecības darbu veicēju attiecības ar fiziskajam personām, kuras viņus nodarbina, ieviešot 'kuponu sistēmu'.⁸¹

Francijā ir izveidota pakalpojumu čekū (kuponu sistēma CESU). Saskaņā ar CESU, darba devējs sākumā reģistrējas Sociālās apdrošināšanas iemaksu un ģimenes pabalstu iekasēšanas valsts aģentūras (*Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, URSSAF*) vietējā filiālē. Reģistrāciju var veikt arī, aizpildot pieteikumu bankā vai pasta nodaļā.

Saskaņā ar šo shēmu fiziskās personas var iegādāties no vietējās bankas kuponus (čekus) un iegūt tiesības uz nodokļu samazinājumu mājsaimniecības pakalpojumu izmantošanai. Zīmīgi, ka mājsaimniecības un fiziskās personas var izmantot kuponus, lai apmaksātu ne tikai mājsaimniecības pakalpojumus, bet arī, lai samaksātu par individuālajiem bērnu pieskatīšanas pakalpojumiem, kurus sniedz jebkura persona vai organizācija ārpus mājsaimniecības. CESU kuponu izmantošana vienkāršo birokrātiskās procedūras un samazina darba devēju izmaksas - darba devējiem ir iespēja pieprasīt ienākuma nodokļa samazinājumu 50% apmēra no summas, kura iztērēta, iegādājoties CESU kuponus, taču līdz kopējai summai 1830 EUR.⁸²

⁸⁰ Blankenburg S. "Mini-jobs' don't work in Germany, and they won't work in Britain," guardian.co.uk, Tuesday 21 August 2012. Skat arī: 'Germany: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements' EUROFOUND.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/de0812019q.htm>.

⁸¹ Organising and protecting domestic workers in Europe: the role of trade unions. ETUC.

Pieejams: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_domestic_workers.pdf. lpp.17.

⁸² Universal service employment cheque, France. EUROFOUND.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/fr003.htm>.

Sistēmas mērķis ir radīt oficiālas (reģistrētas) darba vietas privātās mājsaimniecībās un tā ir saistīta ar tādu jautājumu organizēšanu kā darba tiesības, tiesību akti sociālās aizsardzības jomā, kvalitātes kontrole un organizatoriski jautājumi. Rezultātā laikposmā no 2005. līdz 2009. gadam Francijā tika radītas 500 000 jaunas darba vietas, galvenokārt iedzīvotāju grupām, kas atradās uz darba tirgus "robežas". Tādējādi neoficiālo nodarbinātību izdevās samazināt par 70 %.

Papildus jāatzīmē, ka kopš 1987.gada Francijā ir spēkā īpašs "70+ noteikums", lai nostiprinātu vecu cilvēku vajadzības un nodrošinātu, ka privātai mājsaimniecībai, kuras locekļi ir 70 gadus veci un vecāki, nav jāmaksā sociālās iemaksas par tieši nodarbinātiem darbiniekiem.⁸³

Ļoti interesanta pakalpojumu kuponu shēma ir izveidota **Beļģijā**. Pakalpojumu kuponu sistēma ir līdzīga Francijas kuponu sistēmai un būtībā ir algas izmaksu subsīdija darbietilpīga, mazkvalificēta darba mājsaimniecībā pakalpojumu izmantošanai. Visi Beļģijas iedzīvotāji var iegādāties pakalpojumu kuponus, lai izmantotu palīdzību darba mājsaimniecībā veikšanai, piemēram, no telpu uzkopšanai veļas mazgāšanai un gludināšanai, šūšanai, ēdienu sagatavošanai, un vecu vai personu ar invaliditāti pārvadāšanai.

Lietotājs var iegādāties kuponu no kuponu pārdošanas uzņēmuma. Taču pakalpojumus, kurus apmaksā ar kuponu, var sniegt tikai tādu uzņēmumu darbinieki, kuri ir atzīti par pakalpojumu kuponu uzņēmumiem (pakalpojumu sniegšanas uzņēmums). Tie var būt

- komercuzņēmumi, piemēram, pagaidu darba aģentūras vai mazgāšanas un uzkopšanas uzņēmumi;
- uzņēmumi, kas darbojas sociālajā sektorā, piemēram, rehabilitācijas pakalpojumu uzņēmumi;
- sabiedrisko pakalpojumu uzņēmumi, piemēram, sociālā atbalsta aģentūras vai vietējās labklājības biroju vai biedrības.

Katrs kupons maksā lietotājam 6,70 EUR, kas ir ekvivalents vienai darba stundai, kuru sniedz reģistrētā kuponu uzņēmums. Par kupona izmaksām ir paredzēti daļēji nodokļu atvieglojumi: pakalpojumu čeku sistēma dod iespēju tās lietotājiem saņemt fiksētu 30% nodokļu samazinājumu, tādējādi viena kupona neto izmaksas ir tikai

⁸³ Komisijas Paziņojums. lpp.9.-10.

4.69 EUR. Papildus 6,70 EUR reģistrētais kuponu uzņēmums saņem valsts subsīdiju 14,30 EUR apmērā.

Darbinieki, kuri ir nodarbināti kuponu sistēmas ietvaros, strādā uz "pakalpojumu kuponu darba līguma" pamata. Tas ir parasts darba līgums ar dažām īpatnībām. Darba līgums var būt noslēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, uz pilnu vai nepilnu laiku. Darbinieks var būt nodarbināts uz noteiktu laiku vairākas reizes pie tā paša darba devēja, nenoslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku. Tomēr tas ir iespējams tikai kādu noteiktu periodu no trim līdz sešiem mēnešiem. Darbiniekam ir darba līgums, darba alga, kas atbilst noteiktajam minimālās algas standartam, tiesības uz sociālo nodrošinājumu un apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā.

Kuponu lietotājs paraksta kuponu un uzliek uz tā datumu un iesniedz darbiniekam par katru nostrādāto stundu. Lai samaksātu par nostrādātajām stundām, lietotājs var izmantot tikai kuponus. Darbinieks iesniedz kuponus pakalpojumu sniegšanas uzņēmumam, kas savukārt nosūta un izsniedz tos uzņēmumam, kas pārdeva kuponu, un kurš atmaksā pakalpojuma vērtību. Kopš 2006.gada 1.septembra pakalpojumu kuponu shēma ir papildināta ar elektronisko versiju.⁸⁴

Sociālais dialogs mājsaimniecības pakalpojumu nozarē ietver daudz izaicinājumu. Pat ja izdodas organizēt mājsaimniecības pakalpojumu sniedzējus arodbiedrībā, ir rets gadījums, ka koplīgumu slēgšanai un pārrunām pretī ir darba devēju puse, ņemot vērā, ka darba devējs parasti ir atsevišķa persona. Nīderlandē, kur arodbiedrības ir atvērtas mājstrādniekiem, praksē mājstrādnieki neiestājas arodbiedrībās.⁸⁵ Tam par iemeslu var būt mājstrādnieku darba individuālais raksturs, kā arī nevēlēšanās ziņot par neregistrētu nodarbinātību, lai nepazaudētu darbu.

3.3. Individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniegšana Latvijā

(a) Latvijas nostāja individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniegšanas regulējuma publiskās apspriešanas ietvaros

Latvija, piedaloties publiskās apspriešanas procesā, sniedza savu redzējumu par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu pieprasījumu un situāciju valstī. Tāpat

⁸⁴ Service vouchers, Belgium. EUROFOUND.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/be004.htm>.

⁸⁵ Organising and protecting domestic workers in Europe: the role of trade unions. ETUC. lpp.17.

kā kopumā Eiropā, Latvijā notiek iedzīvotāju novecošanās. Atbilstoši demogrāfiskajām prognozēm Latvijas iedzīvotāju skaits 2060.gadā būs samazinājies līdz 1,7 miljoniem. Būtiski pieaugot vecu cilvēku īpatsvaram, palielināsies demogrāfiskās slodzes līmenis, 2060.gadā iedzīvotāju pēc darbspējīgā vecuma īpatsvaram sasniedzot jau 32,2%, savukārt darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaitam nokrītoties līdz 54%.⁸⁶

Tāpat kā pārējās Eiropas Savienības dalībvalstīs, Latvijā ir būtiska neregistrētās nodarbinātības problēma. Precīzs neregistrētās nodarbinātības procents nav zināms, taču pēc aptuveniem aprēķiniem tā varētu būt līdz pat vienai trešdaļai no nodarbināto skaita.⁸⁷ Lai cīnītos ar nelegālās nodarbinātības augsto procentu, valdība izstrādājusi *Pasākumu plānu neregistrētās nodarbinātības mazināšanai 2010.-2013.gadā*.⁸⁸

Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas informāciju, kura tika sniegta, gatavojot nostāju par Komisijas Paziņojumu, 2011.gadā individuālo pakalpojumu sniegšana bija piektā lielākā nozare pēc neoficiāli nodarbināto skaita – 262 cilvēki (būvniecībā – 713; apstrādes rūpniecībā – 547; vairums un mazumtirdzniecībā – 420, transporta un uzglabāšanas jomā – 280), kas veido 9% no kopējā 2011.gadā atklāto pēc neoficiāli nodarbināto skaita Latvijā (2 958).⁸⁹

Attiecībā uz individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniegšanas regulēšanu Latvija izteica Eiropas Komisijai nostāju, ka Latvija piekrīt, ka būtu jāizvērtē iespēja noteikt minimālās prasības individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nozarē, vienlaikus respektējot arī individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniedzēju īpašo situāciju, kā arī to, ka darba devējs ir fiziska persona. Izteicot iespējamus risinājumus individuālā un mājsaimniecības darba nozares situācijas uzlabošanai, pēc valdības domām, īpaša uzmanība būtu jāvelta tieši nedeklarētās nodarbinātības mazināšanai nozarē. Kā risinājumus situācijas uzlabošanai nostāja ietver:

⁸⁶ Konceptija par sociālās apdrošināšanas sistēmas stabilitāti ilgtermiņā (Informatīvā daļa). Apstiprināta ar Ministru kabineta 2010.gada 17. novembra rīkojumu Nr. 674 lpp.5.

⁸⁷ Neregistrētās nodarbinātības novērtējums, LU: Rīga, 2007. Pieejams:

http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/neregistreta_nodarbinatiba.pdf. lpp.21.

⁸⁸ 07.04.2010. MK rīkojums Nr.197 "Par Pasākumu plānu neregistrētās nodarbinātības mazināšanai 2010.–2013.gadam" ("LV", 57 (4249), 09.04.2010.) [stājas spēkā 07.04.2010.].

Politikas plānošanas dokuments 'Pasākumu plāns neregistrētās nodarbinātības mazināšanai 2010.–2013.gadam.' Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3352>.

⁸⁹ Informācija sniegta Labklājības ministrijas sagatavotajā Latvijas nacionālā Pozīcijā Nr.1 „par publisko apspriešanos par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nodarbinātības potenciāla izmantošanu (*Exploiting the Employment Potential of the Personal and Household Services*)”.

- sadarbības uzlabošanu starp dažādām kontrolējošām institūcijām;
- valsts pārvaldes institūcijās izmantoto datu bāžu savietošānu un modernizēšanu;
- uzraudzības mehānismu pilnveidošanu un jaunu uzraudzības mehānismu izstrādi;
- dažādu komercdarbības veidu pieejamības nodrošināšanu (mikrouzņēmumi u.c.), lai cilvēki varētu atgriezties deklarētajā nodarbinātībā;
- vienkāršas un saprotamas informācijas par iespējam reģistrēt saimniecisko darbību un uzsākt uzņēmējdarbību vai nodarbinātību mājsaimniecības pakalpojumos pieejamību.⁹⁰

(b) Komentāri par individuālo mājsaimniecības pakalpojumu sniedzēju aizsardzību

Ņemot vērā, ka Darba likums vienlīdz attiecas uz visiem darbiniekiem (ar kuriem ir noslēgts darba līgums), var izdarīt secinājumu, ka mājstrādnieki (mājsaimniecības pakalpojumu sniedzēji) ir tiesiski aizsargāti. Uz viņiem attiecas Darba likuma normas par darba un atpūtas laiku, atlaišanu, diskriminācijas aizliegumu un citas normas, un par savu tiesību pārkāpumu viņiem ir iespēja vērsties Valsts Darba inspekcijā un tiesā.

Taču praksē fiziskas personas, kurām ir nepieciešami mājsaimniecības vai individuālie pakalpojumi, izvēlas piesaistīt attiecīgo fizisko personu neoficiāli.

Ja ģimenē gan sieviete, gan vīrietis ir aktīvi nodarbināti, viņiem ne vienmēr ir iespēja organizēt visus mājsaimniecības darbus. Līdz ar to bieži vien, ja ģimenes ienākumi atļauj, viņiem var iespēja nodarbināt personas vai personu, kura var regulāri nākt un uzņemt māju. Ņemot vērā, ka vairākumā Latvijas teritorijas šobrīd pastāv neapmierināts pieprasījums pēc bērnu pieskatīšanas iestādēm,⁹¹ vecākiem rodas nepieciešamība pēc personas, kura pieskata bērnu (auklīte, ja tā ir sieviete). Tāpat nepieciešamība pēc individuāliem pakalpojumiem var rasties gadījumā, ja ģimenē ir gados veci radnieki vai personas ar invaliditāti, kuriem nepieciešama palīdzība, taču viņi neatbilst valsts sociālās aprūpes saņemšanas kritērijiem. Kā

⁹⁰ Latvijas atbildes par publisko apspriešanos par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nodarbinātības potenciāla izmantošanu. Pieejama: <http://www.lm.gov.lv/text/2310>.

⁹¹ Valsts reģionālās attīstības aģentūra. Pētījuma „PIL un alternatīvu bērnu pieskatīšanas pakalpojumu attīstība Latvija plānošanas reģionos”. Kopsavilkums. Pieejams: www.vraa.gov.lv/.../Petijuma%20kopsavilkums.doc. lpp.5.

liecina Labklājības ministrijas informācija, pieprasījums pēc sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem pieaug, tostarp pieprasījums pēc aprūpes mājās (to veicina personu dzīves ilguma palielināšanās, sabiedrības novecošanās, vientuļo personu skaita pieaugums). Taču rindas pēc ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem ir lielas un tās nav iespējams ātri samazināt.⁹² Līdz ar to iedzīvotāji meklē alternatīvas iespējas pakalpojumu nodrošināšanai.

Tātad pieprasījums pēc individuālajiem pakalpojumiem šobrīd darba tirgū pastāv. Vienlaikus fiziskas personas, kurām ir nepieciešami mājsaimniecības vai individuālie pakalpojumi, lielākoties piesaista attiecīgu fizisku personu neoficiāli, proti, izvēlas neregistrētās nodarbinātības modeli. Tamdēļ, ka nodarbinātība ir neregistrēta, precīzas statistikas par individuālās un mājsaimniecības pakalpojumu izmantošanu nav, kā arī nav informācijas par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniedzēju darba tiesību ievērošanu.

Iemesli neregistrētās nodarbinātības izvēlei ir mazs alternatīvo (privāto) pakalpojumu piedāvājums tirgū un lielas izmaksas fiziskās personas nodarbināšanai oficiāli. Ja pastāv uzņēmumi, kuri sniedz mājsaimniecības un individuālos pakalpojumus (piemēram, uzņēmums, kura darbinieki sniedz auklītes pakalpojumus pasūtītāja mājās, vai uzņēmums, kurš sniedz telpu uzkopšanas pakalpojumu), ņemot vērā Latvijas zemo algu līmeni (Latvija ieņem pirmo vietu Eiropas Savienības dalībvalstu starpā pēc zema atalgojuma saņēmēju skaita),⁹³ to cenas ir dārgas. Piesaistīt fizisku personu mājsaimniecības vai individuālo pakalpojumu sniegšanai ir 'lētāk'.

Savukārt, lai nodarbinātu personu oficiāli, fiziskai personai, kurai nepieciešams pakalpojums, jāklūst par darba devēju. Nodarbinātības attiecības šajā gadījumā veidojas starp divām fiziskajām personām.

Fiziskai personai, lai kļūtu par darba devēju, jāreģistrējas Valsts ieņēmumu dienestā un jāveic visus tiesību aktos paredzētos nodokļu pārskaitījumus no samaksātās darba algas, tarifa likmes vai akordalgas. Darba devējam – fiziskai

⁹² Programma sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu attīstībai personām ar garīga rakstura traucējumiem 2009.- 2013.gadam (informatīvā daļa). Apstiprināta ar Ministru kabineta 2009.gada 5.marta rīkojumu Nr.157.

Pieejama: www.lm.gov.lv/upload/...pakalpojumi/soc_aprupes_progr.doc, lpp.11.

⁹³ Wages and labour costs. Eurostat. 2012.

Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs.

personai - jāreģistrējas Valsts ieņēmumu dienestā 10 dienu laikā pēc līguma par darba veikšanu par atlīdzību noslēgšanas ar darba ņēmēju, uzrādot personu apliecinošu dokumentu un iesniedzot līguma kopiju (uzrādot līguma oriģinālu).⁹⁴

Darba devējam - fiziskai personai - tiesību akti paredz šādus pienākumus:

- uzturēt noteiktā kārtībā grāmatvedību, sastādīt pārskatus par savu finansiālo un saimniecisko darbību, aprēķināt nodokli par taksācijas periodu;
- uzrādīt savu nodokļu maksātāja kodu noteiktos uzskaites un pārskata dokumentos;
- tiesību aktos noteiktajā kārtībā un noteiktajos gadījumos reģistrēties vietējā (pēc juridiskās adreses) nodokļu administrācijas institūcijā;
- normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos desmit dienu laikā paziņot vietējai (pēc juridiskās adreses) nodokļu administrācijas institūcijai par izmaiņām to reģistrācijas datos;
- tiesību aktos noteiktajā kārtībā iesniegt nodokļu administrācijai deklarāciju par visiem iepriekšējā mēnesī atsevišķi veiktajiem darījumiem skaidrā naudā (arī par pirkumiem), kuri pārsniedz vienu tūkstoši latu;
- nomaksāt nodokļus un citus maksājumus, arī nodokļu parādus, valsts budžetā un pašvaldību budžetos pēc tam, kad apmierināti darbinieku prasījumi atbilstoši darba tiesiskajām attiecībām un prasījumi atlīdzināt kaitējumu, kas nodarīts sakropļojuma vai cita veselības bojājuma rezultātā, kā arī sakarā ar apgādnieka zaudējumu;
- pēc lēmuma pieņemšanas par uzņēmuma (uzņēmējsabiedrības) likvidāciju, reorganizāciju vai darbības pārtraukšanu normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā 10 dienu laikā rakstveidā informēt par to attiecīgo nodokļu administrācijas institūciju;
- iesniegt Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistram attiecīgās nodokļu administrācijas institūcijas izsniegtu izziņu par nodokļu maksājumu samaksu, ja likvidējamam uzņēmumam (uzņēmējsabiedrībai) ir veikti visi normatīvajos aktos noteiktie pasākumi kreditoru prasību apmierināšanai, šīs prasības ir apmierinātas un apstiprināta slēguma (likvidācijas) bilance. Izziņa par nodokļu maksājumu samaksu iesniedzama ne vēlāk kā 10 dienu laikā no šīs izziņas izsniegšanas dienas.⁹⁵

⁹⁴ Valsts ieņēmumu dienests. Darba devēju reģistrācija.

Pieejams: <http://www.vid.gov.lv/default.aspx?tabid=8&id=34&hl=1>.

⁹⁵ 02.02.1995. likums "Par nodokļiem un nodevām" ("LV", 26 (309), 18.02.1995., Ziņotājs, 7, 13.04.1995.) [stājas spēkā 01.04.1995.] ar grozījumiem, kas izsludināti pēc 18.10.2012. 15.panta trešā daļa.

Kādi nodokļi ir maksājami, lai nodarbinātu fizisku personu? Saskaņā ar likuma *Par valsts sociālo apdrošināšanu* 18.panta 1.daļu, darba devējs un darba ņēmējs veic Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Darba devējs – 24,09 % un darba ņēmējs 11%.⁹⁶ Saskaņā ar likuma *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli* ⁹⁷15.pantu darba ņēmējam jāmaksā iedzīvotāja ienākuma nodoklis no darba algas 25 % apmēra. Darba algai piemēro neapliekamo minimumu 45 latus mēnesī.⁹⁸ Vienlaikus jāatceras, ka fiziskās personas pakalpojuma piesaiste ir motivējama ar nelielām izmaksām, proti, ja fiziskā persona varētu atļauties maksāt par auklītes pakalpojumiem vairāk, tā nopirktu pakalpojumu no uzņēmuma, kas sniedz bērnu pieskatīšanas pakalpojumus.

Ņemot vērā, ka nodokļu likmes attiecībā uz šādu nedārgu pakalpojumu ir lielas, savukārt samaksa par pakalpojumu nav liela, var secināt, ka fiziskajai personai var būt neizdevīgi nodarbināt oficiāli darbinieku, lai veiktu mājsaimniecības vai individuālos pakalpojumus.

Savukārt par fiziskām personām, kuras ir nodarbinātas neoficiāli, netiek veiktas sociālās iemaksas, viņiem netiek uzkrāts darba stāžs, kā arī viņas ir 'izslēgtas' no Darba likuma normu (par darba laika uzskati, maksimālā darba laika ierobežošanas, atpūtas laika, atlaišanas regulējuma u.c.) aizsardzības. Līdz ar to nav tās sociāli un tiesiski aizsargātas.

4. Secinājumi

Aicinājumi aizsargāt mājstrādniekus Latvijā bieži vien izsauc smīnus, iemesls tam ir mūsu skatījums uz šo darbinieku kategoriju caur Latvijas situācijas prizmu, neredzot reālu situāciju citās pasaules valstīs. Taču, kā parāda SDO pētījumi par mājstrādnieku darba tiesību pārkāpumiem, šī darbinieku kategorija ir apdraudēta. Neskatoties uz to, ka uz viņiem teorētiski attiecas visu SDO darba tiesību aizsardzības instrumentu regulējums, mājstrādnieki piedzīvo plašus darba tiesību pārkāpumus. Šie pārkāpumi ir saistīti ne tikai ar piešķirto darba tiesību pārkāpumiem (kāds var gadīties visu darbinieku kategorijām), bet arī diskrimināciju valstu tiesību aktos – mājstrādnieki atsevišķās valstīs nav aptverti ar minimālās

⁹⁶ 01.10.1997. likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu" ("[LV](#)", [274/276 \(989/991\)](#), [21.10.1997.](#), Ziņotājs, 22, 27.11.1997.) [stājas spēkā 01.01.1998.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2012.

⁹⁷ 11.05.1993. likums "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" ("[LV](#)", [32, 01.06.1993.](#), Ziņotājs, 22/23, 10.06.1993.) [stājas spēkā 01.01.1994.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 14.06.2012.

⁹⁸ MK 30.11.2010. Nr.1097 Noteikumi par mēneša neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķināšanai.

algas regulējumu un saņem necienīgi zemu atalgojumu, vai arī uz viņiem neattiecas maksimālā darba laika ierobežošana un obligātā atpūtas laika regulējums. Papildus mājstrādnieki piedzīvo diskrimināciju, vardarbību, seksuālo uzmākšanos, bieži vien izmantojot personu ekonomisko atkarību, zemu izglītības līmeni vai darba tiesību nezināšanu.

Attiecīgi var secināt, ka SDO instruments, kas uzliek dalībvalstīm par pienākumu nodrošināt mājstrādniekiem cienīgus darba apstākļus un viņu darba tiesību ievērošanu, nav tikai 'vēl viena jauna konvencija.'

Eiropas Savienības realitāte ir atšķirīga. Neskatoties uz to, ka Eiropas kultūra mazāk piesaista pakalpojumus, kuros mājstrādnieki dzīvo darba devēja mājsaimniecībā, pieprasījums pēc mājsaimniecības un individuālajiem pakalpojumiem ir liels. Iemesli tam ir Eiropas iedzīvotāju novecošanās, darba un ģimenes dzīves savienošanas iespēju trūkums, valsts garantēto bērnu pieskatīšanas vai sociālās aprūpes iespēju trūkums.

Tiesību aktu līmenī mājstrādnieki Eiropas Savienībā ir pasargāti ar plašu darba tiesību aizsardzības sekundāro tiesību aktu, kuri ir saistoši Eiropas Savienības dalībvalstīm, pieņemšanu. Taču Eiropa saistībā ar mājstrādniekiem sastopas ar citu izaicinājumu – mājstrādnieku darba tiesības un cienīgi darba apstākļi ir apdraudēti viņu augstās neregistrētās nodarbinātības dēļ.

Dalībvalstis izvēlas dažādus risinājumus, lai mājstrādniekus – mājsaimniecības pakalpojumu sniedzējus - no 'ēnu ekonomikas' pārvietotu uz reģistrēto nodarbinātību. Šie instrumenti ietver mājsaimniecības pakalpojumu saņemšanu ar mikrouzņēmumu starpniecību, kā arī speciālās kuponu shēmas izveidošanu.

Latvijā individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu sniedzēji pārsvarā atrodas 'ēnu ekonomikas' sektorā. Atbilde uz jautājumu 'kāpēc?' slēpjas oficiālās nodarbinātības neizdevīgumā, proti, darba tirgū ir pieprasījums pēc nedārgiem pakalpojumiem, taču oficiālā nodarbinātība fiziskai personai - darba devējam izmaksā dārgi.

Lai risinātu situāciju ar augsto neregistrētās nodarbinātības procentu mājstrādnieku vidū, nav pietiekami nodrošināt stingrus kontroles mehānismus neregistrētās nodarbinātības apkarošanai. Turklāt veikt kontroli pār fizisko personu

nodarbināšanu pie citām fiziskajām personām nav viegli. Līdz ar to risinājums rodams fizisko personu motivēšanā piesaistīt pakalpojumus oficiāli. Tādējādi šis jautājums no darba tiesību un to īstenošanas kontroles pāriet uz ekonomikas un nodokļu atvieglojumu jomu.

Lai rastu efektīvu risinājumu mājsaimniecības un individuālo pakalpojumu sniegšanai, būtu apsverama citu valstu pieredze, piemēram, Dānijas labās prakses piemērs ar mikrouzņēmumu dibināšanas veicināšanu vai Beļģijas un Francijas kuponu sistēmas ieviešanu.

Mikrouzņēmumu modelis jau ir ieviests Latvijā. Mikrouzņēmuma modelis var būt pievilcīgs uzņēmējdarbībai ar nodokļa likmi tikai 9%, kuru aprēķina un maksā no apgrozījuma, un to, ka darba devējam nav jāveic valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.⁹⁹ Veicinot mikrouzņēmumu dibināšanas veicināšanu individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nozarē, varētu rasties uzņēmumi, kas sniedz individuālos un mājsaimniecības pakalpojumus fiziskajām personām par samērīgu cenu. To darbinieki, kuri sniedz šos pakalpojumus fiziskajām personām, būtu iesaistīti reģistrētās darba attiecībās. Taču, ņemot vērā to, ka sociālās iemaksas par darba ņēmēju netiek veiktas, šo darba formu nevar uzskatīt par drošu nodarbinātību un var vecināt darbinieku interesi palikt neregistrētajā nodarbinātībā, kur sociālās iemaksas tāpat netiktu veiktas, taču nav jāmaksā nodokļu ieturējumi valsts budžetā.

Līdz ar to būtu nepieciešama plaša sociālo partneru diskusija trīspusējās sadarbības ietvaros par to, kā padarīt šo pakalpojumu pievilcīgu reģistrētai nodarbinātībai gan darba devējam, gan darbiniekam, izvērtējot Francijas un Beļģijas minēto piemēru par kuponu sistēmu vai izstrādājot nodokļu atvieglojumu sistēmu individuālo vai mājsaimniecības pakalpojumu sniegšanai.

N.Mickeviča

30.11.2012.

⁹⁹ 09.08.2010. likums "Mikrouzņēmumu nodokļa likums" ("[LV](#)", [131 \(4323\)](#), [19.08.2010.](#)) [stājas spēkā 01.09.2010.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2012.