



PĀRSKATĪTS
PAMATNOLĪGUMS PAR
VECĀKU ATVAĻINĀJUMU

ETUC skaidrojums



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

LATVIAN

Pārskatīts pamatnolīgums par vecāku atvaļinājumu

ETUC skaidrojums

Šo ceļvedi izstrādāja  ETUC / CES

europa
trade union institute

Ar **etui.** ekspertu ieguldījumu



Ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu

Saturs

Ievads	4
(Pārskatītās) direktīvas/nolīguma galvenie punkti	6
Direktīva 2010/18/ES	7
Nolīgums pa klauzulām	8
Preambula	8
1. klauzula: Mērķis un darbības joma	18
2. klauzula: Vecāku atvaļinājums	20
3. klauzula: Piemērošanas noteikumi	22
4. klauzula: Adopcija	26
5. klauzula: Nodarbinātības tiesības un diskriminācijas aizliegums	27
6. klauzula: Atgriešanās darbā	29
7. klauzula: Prombūtne no darba nepārvaramās varas dēļ	30
8. klauzula: Nobeiguma noteikumi	31
Pielikumi	33
1. pielikums: Eiropas tiesas judikatūra attiecībā uz direktīvu par bērna kopšanas atvaļinājumu	34
2. pielikums: Fakti un skaitļi par vecāku atvaļinājuma sistēmām visā Eiropā	37
3. pielikums: Plašākais konteksts – fakti un skaitļi par citām atvaļinājuma formām visā Eiropā (maternitātes atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu, apgādātāja atvaļinājumu, darba laika režīmi u.c.)	38
4. pielikums: Īstenošanas kontroljautājumu saraksts	44
5. pielikums: Papildu informācija, resursi un saites	45

Ievads

2009. gada 18. jūnijā sasniegts jauns Eiropas sociālā dialoga atskaites punkts. Pēc septiņām sarunu kārtām, kas sākās 2008. gada septembrī un turpinājās sešus mēnešus, Eiropas sociālie partneri *ETUC*, *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME* un *CEEP* parakstīja pamat nolīgumu, kurā pārskatīts šo organizāciju noslēgtais 1995. gada pamat nolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu¹. Faktiski tā ir pirmā reize Eiropas sociālā dialoga vēsturē, kad notikusi šāda jau esoša pamat nolīguma pārskatīšana.

Jāatzīmē, ka Eiropas Komisija jau bija apspriedusies ar Eiropas sociālajiem partneriem 2006. gada oktobrī un 2007. gada maijā, veicot pirmā un otrā posma apspriešanos par ģimenes, privātās un profesionālās dzīves saskaņošanu, un cita starpā bija pārrunājusi jautājumu par tiesiskā regulējuma atjaunināšanu Kopienas līmenī. Tādējādi Eiropas Komisija bija pamudinājusi Eiropas sociālos partnerus novērtēt pamat nolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu noteikumus ar mērķi pārskatīt to². 2007. gada 11. jūlijā Eiropas sociālie partneri kopīgi informēja Komisiju par savu nodomu izvērtēt esošos vecāku atvaļinājuma noteikumus Eiropā saistībā ar citiem ģimenes un darba dzīves līdzsvara noteikumiem un novērtēt, vai nepieciešama kopīga darbība šajā jautājumā. 2008. gada 13. martā viņi iesniedza šī novērtējuma rezultātus progresa ziņojuma formā Augstākā līmeņa trīspusējā sanāsmē par sociālajām lietām un izteica vēlmi "uzsākt kopīgu darbu pie direktīvas par bērna kopšanas atvaļinājumu"³. Lai gan Eiropas sociālie partneri atzina, ka sākotnējais pamat nolīgums/direktīva bija pozitīvu pārmaiņu katalizators un tam bija svarīga nozīme, palīdzot strādājošiem vecākiem Eiropā sasniegt labāku ģimenes un darba dzīves līdzsvaru, viņi uzskatīja, ka atsevišķi nolīguma elementi jāpielāgo vai jāpārskata, lai labāk sasniegtu šos mērķus. Tostarp šeit paredzēts nodrošināt, lai vecāku atvaļinājumu vairāk uzņemtos tēvi un tiktu ņemta vērā arī lielāka darbaspēka dažādība un pārmaiņas sabiedrībā, ieskaitot ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību.

Neraugoties uz iepriekšējās direktīvas sekmīgu īstenošanu visās ES dalībvalstīs un to faktu, ka šis pirmais pamat nolīgums veicināja vienotu pamatu ģimenes un darba dzīves līdzsvara uzlabošanai Eiropā, netika pilnībā sasniegta ietekme, kāda tam varēja būt uz labāku darba un ģimenes pienākumu saskaņošanu un kas neapšaubāmi pozitīvi iespaidotu sieviešu iesaistīšanos darba tirgū. Pārskatītajā pamat nolīgumā par vecāku atvaļinājumu mēģināts risināt dažus no šiem uzdevumiem, pārskatot esošos noteikumus vai ieviešot jaunus.

Pārskatītajā nolīgumā uzlaboti vairāki jau esošā nolīguma noteikumi, piemēram: palielināts vecāku atvaļinājuma ilgums no trim uz četriem mēnešiem, un tas nostiprināts kā individuālas tiesības, nosakot, ka daļa no atvaļinājuma ir pilnībā nenododama; atzīta vecāku atvaļinājumam piesaistīto ienākumu būtiskā nozīme, tomēr vecāku atvaļinājuma samaksas noteikšana atstāta dalībvalstu ziņā; darba ņēmējiem piedāvātas tiesības pieprasīt elastīgu darba režīmu, atgriežoties no atvaļinājuma; izteikts aicinājums dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem noteikt

¹ Šis pamat nolīgums tika iekļauts 1996. gada 3. jūnija Padomes Direktīvā 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *ETUC* noslēgto pamat nolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, OV L 145, 19.06.1996., 4.lpp.

² Oficiālie Komisijas apspriešanās dokumenti pieejami adresē:
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. *ETUC* atbildes atrodamas: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Pilns progresa ziņojuma teksts pieejams adresē: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

termiņu, kādā darba ņēmējam, kas izmanto savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu, par to jāpaziņo darba devējam. Tā mērķis ir arī atzīt arvien daudzveidīgākās ģimenes organizācijas formas un veicināt ģimenes pienākumu vienlīdzīgu sadali starp vīriešiem un sievietēm. Turklāt tajā ņemta vērā dalībvalstu veikto pasākumu daudzveidība tādās jomās kā atvaļinājuma iespējas, bērna aprūpe un elastīgi darba noteikumi.

Šī nolīguma sekmīga noslēgšana parāda Eiropas sociālā dialoga pozitīvo nozīmi, atrodot risinājumus būtiskām problēmām, ar kurām saskaras Eiropa, pie tam krīzes apstākļos. Tā veicinās labāku profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu, un tāpēc tā ir pozitīva reakcija uz demogrāfisko novecošanu, jo palīdzēs palielināt eiropiešu līdzdalību darba tirgū.

Attiecībā uz sākotnējo pamatnolīgumu šis pārskatītais variants pēc parakstītāju pušu kopīga pieprasījuma iekļauts direktīvā, konkrēti – Direktīvā 2010/18/ES (2010. gada 8. marts).⁴ Lai gan šī direktīva vispirms adresēta dalībvalstīm, nolīguma 8. klauzulā, kā arī 24. apsvērumā sociālajiem partneriem cita starpā paredzēta īpaši svarīga nozīme šī nolīguma īstenošanā, piemērošanā, uzraudzībā un novērtēšanā, jo sociālie partneri ir vislabākajā situācijā, lai rastu risinājumus, kas atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām. Šis nolīgums/direktīva jāīsteno ne vēlāk kā līdz 2012. gada 8. martam.

Šis tulkošanas ceļvedis sniedz pārskatu par nolīguma saturu pa nodaļām, īpašu uzmanību pievēršot galvenajiem risināmajiem jautājumiem, kas apspriesti visā sarunu gaitā. Turklāt šī ceļveža pielikumos sniegta plašāka informācija par attiecīgo Eiropas Savienības tiesas judikatūru (1. pielikums), fakti un skaitļi par vecāku un citām atvaļinājumu sistēmām visā Eiropā (2. un 3. pielikums), īstenošanas kontroljautājumu saraksts (4. pielikums) un atsauces uz papildu informāciju un resursiem (5. pielikums).

Paredzēts atbalstīt *ETUC* dalīborganizācijas nolīguma satura īstenošanā un nodrošināt labāku uzraudzību un sasniegto rezultātu novērtēšanu⁵. Cerams arī, ka šis skaidrojums palīdzēs sekmēt šī nolīguma un tā satura izplatīšanu un izpratni sociālo partneru, darba ņēmēju vidū un visā sabiedrībā.

⁴ Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar kuru īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK, OV L 68, 18.03.2010, 13.-20. lpp.

⁵ Šo *ETUC* skaidrojumu rediģēja *Veronica Nilsson* (*ETUC* īpašā padomniece), *Cinzia Sechi* un *Stefan Clauwaert* (attiecīgi *ETUC* padomniece un *ETUI* (Eiropas Arodbiedrību institūta) vecākais pētnieks, abi *ETUC* "Pārskatītā nolīguma par vecāku atvaļinājumu" sarunu delegācijas projekta izstrādes grupas dalībnieki).

Pārskatītās direktīvas/nolīguma galvenie punkti

Kā jau minēts, lai gan Eiropas sociālie partneri atzina, ka sākotnējais pamatnolīgums/direktīva bija pozitīvu pārmaiņu katalizators un tam bija svarīga nozīme, palīdzot strādājošiem vecākiem Eiropā sasniegt labāku ģimenes un darba dzīves līdzsvaru, viņi uzskatīja, ka atsevišķi nolīguma elementi jāpielāgo vai jāpārskata, lai labāk sasniegtu šos mērķus. Tostarp šeit bija paredzēts nodrošināt, lai vecāku atvaļinājumu vairāk uzņemtos tēvi un tiktu ņemta vērā arvien lielāka darbaspēka dažādība un pārmaiņas sabiedrībā, ieskaitot ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību.

Lai gan atsevišķi arodbiedrību mērķi sarunās netika sasniegti (piem., palielināt bērna vecumu, jauni paternitātes atvaļinājuma noteikumi u.c.), tika ieviesti nozīmīgi uzlabojumi. Apkopojot tie ir šādi:

- vienu mēnesi ilga papildu atvaļinājuma ieviešana (četri mēneši triju vietā katram no vecākiem; viens no šiem mēnešiem nav nododams) (*2. klauzulas 2. punkts*);
- "netipisko" darba ņēmēju (noteikta termiņa, nepilna laika, nodarbinātības aģentūru darbs) tiesību nostiprināšana uz vecāku atvaļinājumu (*1. klauzulas 3. punkts un 3. klauzulas 1.(b)*);
- aizsardzība pret "mazāk labvēlīgu attieksmi" pret darba ņēmējiem sakarā ar vecāku atvaļinājuma pieprasīšanu vai izmantošanu, kamēr sākotnējā direktīva/nolīgums tikai nodrošināja darba ņēmēju aizsardzību pret atlaišanu sakarā ar vecāku atvaļinājuma pieprasīšanu vai izmantošanu (*5. klauzulas 4. punkts*);
- jaunu tiesību ieviešana – pieprasīt elastīgus darba noteikumus vai citus pasākumus, lai veicinātu atgriešanos darbā pēc vecāku atvaļinājuma izmantošanas (*6. klauzula*);
- dalībvalstu un/vai sociālo partneru pienākums, ieviešot jaunus vai pārskatītus noteikumus par vecāku atvaļinājumu, novērtēt:
 - * ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību, piemēram, vientuļos vecākus, viena dzimuma pārus, kompanjonus u.c. (*1. klauzulas 1. punkts*),
 - * vajadzību veikt papildu pasākumus, kas vērsti uz īpašām to vecāku vajadzībām, kuri bērnus adoptējuši (*4. klauzula*),
 - * īpašās vajadzības, kādas ir vecākiem, kuru bērni ir ar invaliditāti vai ilgstoši slimojoši (*3. klauzulas 3. punkts*);
- pretēji sākotnējai direktīvai/nolīgumam, pārskatītais variants satur vairākas atsauces uz ienākumu būtisko nozīmi un līmeni saistībā ar vecāku atvaļinājuma izmantošanu, sevišķi attiecībā uz tēviem (*5. klauzulas 5. punkts un preambulas 18.-20. punkts*).

Direktīva 2010/18/ES

Attiecībā uz sākotnējo 1995. gada pamatnolīgumu, kas tika iekļauts Direktīvā 96/34/EK⁶, arī šis pārskatītais variants – pēc parakstītāju pušu kopīga pieprasījuma un pamatojoties uz Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 155. panta 2. daļu – tika ievietots pielikumā direktīvai, konkrēti, Direktīvai 2010/18/ES (2010. gada 8. marts)⁷.

Direktīva satur 16 apsvērumus, kuros cita starpā atgādināts, ka:

- direktīvas/nolīguma juridiskais pamats ir LESD 153. un 155. pants (1. un 2. apsvērums),
- procesa rezultātā notiek sarunas un jauna nolīguma parakstīšana (4., 5. un 6. apsvērums),
- Komisija ņēma vērā pārskatītā pamatnolīguma parakstītāju pušu pārstāvības statusu, kā arī tajā iekļauto klauzulu likumību (9. apsvērums),
- Saskaņā ar Eiropas Savienības tiesību vispārējiem principiem šis pamatnolīgums nosaka minimālās prasības (11. apsvērums),
- Īstenojot pamatnolīgumu, dalībvalstis (un/vai sociālie partneri) var vienmēr piemērot vai pieņemt noteikumus, kuri ir labvēlīgāki nekā nolīgumā izklāstītie noteikumi (12. apsvērums),
- pamatlīguma noteikumu īstenošana nav likumīgs pamats tam, lai samazinātu darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības vispārējo līmeni vecāku atvaļinājuma jomā un neatliekama ģimenes atvaļinājuma jomā (13. apsvērums).

Turklāt tajā ir 5 būtiski panti, kuros cita starpā noteikts, ka:

- dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas par jebkuru šajā direktīvā paredzēto saistību neizpildi vai pārkāpšanu (2. pants, arī 14. apsvērums);
- direktīva jāīsteno, izmantojot likumus, noteikumus un/vai administratīvos aktus, līdz 2012. gada 8. martam, ja vien īstenošanā nerodas īpašas grūtības vai, ja īstenošana netiek veikta, izmantojot koplīgumu, kurā var paredzēt vienu gadu ilgu papildu periodu (t.i., līdz 2013. gada 8. martam) (3. pants);
- ar minēto direktīvu atceļ Direktīvu 96/34/EK, kura satur sākotnējo 1995. gada pamatnolīgumu (4. pants un 3. un 7. apsvērums).

⁶ OV L 145, 19.06.1996., 4. lpp.

⁷ OV L 68, 18.03.2010., 13.-20.lpp.

Nolīgums pa klauzulām

Preambula

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
<p>Ar šo pamat nolīgumu starp Eiropas sociālajiem partneriem BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC (un sakaru koordinēšanas komiteju Eurocadres/CEC) pārstrādā 1995. gada 14. decembrī noslēgto pamat nolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurā ir noteiktas minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas ir svarīgs līdzeklis, saskaņojot darba un ģimenes pienākumus un veicinot vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū.</p>	<p>Jau attiecībā uz sākotnējo pamat nolīgumu tika uzsvērts, ka pamat nolīgums, neraugoties uz to, ka tas pieņemts kā Kopienas likumdošana, Eiropas Arodbiedrību konfederācijai (<i>ETUC</i>) ir pirmām kārtām sociālo partneru "apņemšanās" īstenot minimālus noteikumus attiecībā uz vecāku atvaļinājumu. Tādējādi runa ir nevis par pasīvu pakļaušanos likumdevējam, bet drīzāk par dinamisku lēmumu, kura pamatā ir kopīga vēlme īstenot šos minimālos noteikumus katrā no Savienības valstīm, izmantojot tiesiskus līdzekļus un koplīgumus.</p> <p>Salīdzinot ar 1995. gada nolīguma tekstu, šī daļa tiek grozīta vai atjaunināta tikai no "procesuālā" viedokļa. Pirmkārt, aizstājot nosaukumu <i>UNICE</i> ar jauno nosaukumu <i>BUSINESSEUROPE</i>. Otrkārt, pievienojot Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociāciju (<i>UEAPME</i>), kura nepiedalījās 1995. gada sarunās, un, treškārt, pievienojot atsauci uz sakaru koordinēšanas komiteju <i>Eurocadres/CEC</i>, kura tajā laikā nebija <i>ETUC</i> delegācijas daļa. Visbeidzot, tajā skaidri pateikts, ka tā ir saistīta ar 1995. gadā noslēgtā pamat nolīguma pārskatīšanu.</p>
<p>Eiropas sociālie partneri lūdz Komisiju iesniegt Padomei šo pamat nolīgumu, lai Padome pieņemtu lēmumu, ar kuru tā noteikumi kļūtu saistoši Eiropas Savienības dalībvalstīs.</p>	
<p><u>I. Vispārīgi apsvērumi</u></p>	
<p>1. Ņemot vērā EK līgumu un jo īpaši tā 138. un 139. pantu⁸ [*];</p>	<p>Šajā apsvērumā dota atsauce uz teksta juridisko pamatu. Jāatzīmē, ka pamat nolīguma parakstīšanas laikā 2009. gada jūnijā Lisabonas līgums vēl</p>

⁸ Šīs trīs zemsvītras piezīmes, kas apzīmētas ar "**", tika pievienotas, skat. skaidrojumu iepriekš:

(*) Pārnumurēts: LESD 154. un 155. pants.

	<p>nebija spēkā. Tas tomēr bija spēkā, kad 2010. gada martā tika pieņemta direktīva, kurā ietverts šis nolīgums.</p> <p>Lai nodrošinātu skaidrību, Eiropas Komisijas juridiskais dienests pēc apspriešanās ar Eiropas sociālajiem partneriem un viņu piekrišanu pievienoja vairākas zemteksta piezīmes pamatnolīguma galīgajam tekstam, kuru pieņēma Padome un kurš tika publicēts Oficiālajā Vēstnesī.</p>
<p>2. ņemot vērā EK līguma 137. panta 1. punkta c) apakšpunktu un 141. pantu [**], vienlīdzīgas attieksmes principu (EK līguma 2., 3. un 13. pantu [**]) un uz šā Līguma pamata pieņemtos sekundāros tiesību aktus, jo īpaši Padomes Direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm⁹, Padomes Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti¹⁰, Padomes Direktīvu 96/97/EK, ar ko groza Direktīvu 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmās¹¹, un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)¹²;</p>	<p>Līdzās atsaucei uz ES primārajiem tiesību aktiem, īpaši attiecībā uz līdztiesības jautājumu, šis jaunais apsvēruma attiecas arī uz papildināmiem attiecīgajiem sekundārajiem tiesību aktiem šajā jomā, un to pareiza īstenošana un piemērošana veicinātu vienlīdzīgas attieksmes uzlabošanu pret sievietēm un vīriešiem.</p>

(**) Pārnumurēts: LESD 153. panta 1. daļa un 157. pants.

(**) EK līguma 2. pants ir atcelts, un būtībā to aizstāj Eiropas Savienības Līguma 3. pants. EK līguma 3. panta 1. daļa ir atcelta, un būtībā to aizstāj 3. līdz 6. LESD pants. EK līguma 3. panta 2. daļa ir pārnumurēta par LESD 8. pantu. EK līguma 13. pants ir pārnumurēts par LESD 19. pantu.

⁹ OV L 45, 19.2.1975, 19.–20. lpp.

¹⁰ OV L 348, 28.11.1992, 1.–8. lpp.

¹¹ OV L 46, 17.2.1997, 20.–24. lpp.

¹² OV L 204, 26.7.2006, 23.–36. lpp.

3. ņemot vērā 2000. gada 7. decembra Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un tās 23. un 33. pantu par vīriešu un sieviešu līdztiesību un darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu;

Iepriekšējā pamatnolīgumā bija atsauce uz Kopienas Hartas par sociālajām pamattiesībām (1989) attiecīgajiem pantiem. Tie aizstāti ar atsaucēm uz ES Pamattiesību hartas 23. un 33. pantu, kuros noteikts:

23. pants

Sieviešu un vīriešu līdztiesība

Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.

Līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.

33. pants

Ģimenes dzīve un darbs

1. Ģimenei tiek nodrošināta juridiska, ekonomiska un sociāla aizsardzība.

2. Lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba saistībā ar maternitāti, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai bērna adoptēšanas.

Tagad ES Pamattiesību harta ir daļa no ES primārajiem tiesību aktiem, jo LES 6. pantā teikts, ka "Savienība atzīst tiesības, brīvības un principus, kas izklāstīti 2000. gada 7. decembra Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, kurā pielāgota Strasbūrā, 2007. gada 12. decembrī, un šai Hartai ir tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem (...)".

<p>4. ņemot vērā Komisijas 2003. gada Ziņojumu par to, kā īsteno Padomes Direktīvu 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu;</p>	<p>Lasiet šo ziņojumu: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</p>
<p>5. ņemot vērā Lisabonas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijas mērķi – palielināt vispārējo nodarbinātības līmeni līdz 70 %, sieviešu nodarbinātības līmeni – līdz 60 % un gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeni – līdz 50 %; ņemot vērā Barselonas mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes iestādēm un to politikas jomu ieguldījumu, kas vērstas uz darba, privātas un ģimenes dzīves saskaņošanas pilnveidi ceļā uz šiem mērķiem;</p>	<p>Šajā jaunajā apsvērumā, pirmkārt, ir vairākas atsauces uz Lisabonas stratēģijā noteiktajiem attiecīgajiem kritērijiem, kuri šī nolīguma parakstīšanas laikā vēl bija spēkā. Tai pat laikā tika pieņemta tā pēctece – tā sauktā stratēģija "Eiropa 2020". Šī jaunā Eiropas stratēģija, kurai jāveicina "gudra, ilgtspējīga un integrējoša izaugsme", izvirza mērķi, ka līdz 2020. gadam 75% iedzīvotāju 20 – 64 gadu vecumā jābūt nodarbinātiem.</p> <p>Otrā atsauce ir uz tā sauktajiem "Barselonas mērķiem". Patiesi: Eiropadome 2002. gadā Barselonā rosināja dalībvalstis cita starpā novērst sieviešu nevēlēšanos kļūt par darbaspēku, izvirzot mērķi līdz 2010. gadam nodrošināt bērnu aprūpi vismaz 90 % bērnu no triju gadu vecumam līdz skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu, kas ir jaunāki par trim gadiem.</p>
<p>6. ņemot vērā Eiropas sociālo partneru 2005. gada 22. marta Dzimumu līdztiesības pasākumu programmu, kurā ģimenes un darba dzīves līdzsvara veicināšana ir minēta kā prioritāra rīcības joma un vienlaikus atzīts, ka turpmākai virzībai saskaņošanas jomā ir jāievieš līdzsvarots, integrēts un vienots politikas jomu kopums, kas ietvertu atvaļinājuma noteikumus, darba noteikumus un aprūpes infrastruktūras;</p>	<p>Šajā jaunajā apsvērumā ir arī atsauce uz Dzimumu līdztiesības pasākumu programmu un tās prioritāti [profesionālas un ģimenes dzīves] saskaņošanas jomā. Tajā laikā tas bija viens no galvenajiem un jaunākajiem Eiropas sociālā dialoga rezultātiem starp <i>ETUC</i>, <i>BUSINESSEUROPE</i>, <i>UEAPME</i> un <i>CEEP</i>.</p> <p>Plašāka informācija par šo Pasākumu programmu un par to, kā tā tika īstenota visā Eiropā, atrodama: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</p>

<p>7. tā kā darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pilnveides pasākumi ir plašākas politikas programmas daļa, lai reaģētu uz darba devēju un darba ņēmēju vajadzībām un uzlabotu pielāgošanās un nodarbinātības spēju, kas savukārt ir elastdrošības pieejas daļa;</p>	
<p>8. tā kā ar ģimenes politikas jomām būtu jāveicina dzimumu līdztiesības sasniegšana un tās būtu jāaplūko saistībā ar demogrāfiskajām pārmaiņām, iedzīvotāju novecošanās ietekmi, paaudžu starpā esošās plaisas likvidēšanu, sieviešu iesaistīšanos darba tirgū un ģimenes pienākumu sadali starp sievieti un vīrieti;</p>	<p>Šis apsvēruma izriet no sākotnējā pamatnolīguma, lai gan atsauce pievienota jautājumiem par dzimumu līdztiesības sasniegšanu un ģimenes pienākumu sadali starp sievieti un vīrieti. Tā ir jaunās demogrāfiskās realitātes un sabiedrības novecošanas ietekmes izpausme, un šajā nozīmē tā jāskata saistībā ar 7. klauzulu par "neatliekamam ģimenes atvaļinājumu" kā lejupejiem radniekiem (bērniem), tā augšupējiem radniekiem (apgādībā esošiem vecāka gadagājuma cilvēkiem).</p>
<p>9. tā kā darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanas jautājumiem veltīto apspriežu pirmajā un otrajā posmā 2006. un 2007. gadā Komisija apspriedās ar Eiropas sociālajiem partneriem un cita starpā pārrunāja jautājumu par tiesiskā regulējuma atjaunināšanu Kopienas līmenī, un tā mudināja Eiropas sociālos partnerus novērtēt pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu noteikumus ar mērķi pārskatīt to;</p>	<p>Šis jaunais apsvēruma atgādina, ka sarunas savā ziņā izraisīja Eiropas Komisijas rīkotā divu posmu apspriešanās par profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu.</p> <p>Oficiālie apspriešanās dokumenti atrodami Komisijas tīmekļa vietnē, kas veltīta Eiropas sociālajam dialogam: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&language=en.</p> <p>ETUC atbildes uz šo apspriešanos, kā arī citas nostājas jautājumos par ģimenes, privātās un profesionālās dzīves saskaņošanu atrodamas ETUC tīmekļa vietnē: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Pēc šīs apspriešanās Eiropas sociālie partneri nolēma novērtēt 1995. gada nolīguma noteikumus un to īstenošanu. Šī novērtējuma rezultāti publicēti 2008. gada 27. februāra "Progresā ziņojumā par profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu", kas tika iesniegts Augstākā līmeņa trīspusējā sanāksmē par sociālajām lietām 2008. gada 13. martā.</p> <p>Turklāt progresā ziņojumā novērtēti sasniegumi darba un privātās dzīves</p>

	<p>līdzsvara jomā pēdējo desmit gadu laikā. Pievērsta uzmanība arī ES un Eiropas sociālo partneru lomai, lai sasniegtu labāku profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu. Īpaši būtiskas ir trīs jomas: (i) atvaļinājuma noteikumi, (ii) darba noteikumi un (iii) aprūpes infrastruktūras.</p> <p>Pilns progresa ziņojums pieejams <i>ETUC</i> tīmekļa vietnē: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p>10. tā kā Eiropas sociālo partneru 1995. gadā noslēgtais pamat nolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu ir rosinājis pozitīvas pārmaiņas, dalībvalstīs nodrošinājis vienotu pamatu darba un ģimenes dzīves līdzsvaram un bijis nozīmīgs, lai palīdzētu strādājošiem vecākiem Eiropā labāk saskaņot profesionālo un ģimenes dzīvi; tomēr, balstoties uz kopēju novērtējumu, Eiropas sociālie partneri uzskata, ka daži nolīguma elementi jāpielāgo vai jāpārskata, lai labāk sasniegtu tā mērķus;</p>	
<p>11. tā kā daži aspekti jāpielāgo, ņemot vērā arvien lielāku darbaspēka dažādību un pārmaiņas sabiedrībā, tostarp ģimenes struktūru pieaugošu daudzveidību, vienlaikus ievērojot valstu tiesību aktus, kopīgumus un/vai praksi;</p>	<p>Ar šo jauno apsvērumu, kas jāskata saistībā ar 1. klauzulas 1. punktu, Eiropas sociālie partneri vēlējas uzsvērt pārmaiņas darba tirgū, kā arī sabiedrībā kopumā. Viena no konkrētām pārmaiņām ir jaunu ģimenes organizācijas formu pieaugums.</p> <p>Ņemot vērā sīkākus skaidrojumus, <i>ETUC</i> mēģināja – tomēr bez panākumiem – pilnveidot atsauci uz "ģimenes organizācijas formu daudzveidību", minot (nepilnīgu) uzskaitījumu, piemēram: vientuļie vecāki, viena dzimuma partnerība, kompanjoni u.c.</p>
<p>12. tā kā daudzās dalībvalstīs pamudinājums vīriešiem uzņemties līdzvērtīgu ģimenes pienākumu daļu nav devis pietiekamus rezultātus; tādējādi būtu jāveic vēl efektīvāki pasākumi, lai mudinātu vienlīdzīgāku ģimenes pienākumu sadali starp vīriešiem un sievietēm;</p>	<p>Sākotnējā pamat nolīgumā līdzīgs apsvēruma attiecās uz nepieciešamību iedrošināt vīriešus uzņemties vairāk ģimenes pienākumu, konkrētāk, bērna kopšanas atvaļinājumu, un šādu "iedrošināšanu" varētu veikt, izmantojot izpratnes vairošanas kampaņas. Tomēr novērtējums liecināja, ka daudzās dalībvalstīs šī "iedrošināšana" nebija visai sekmīga. Lai gan izpratnes vairošanas kampaņas joprojām ir svarīgas, vajadzīgi efektīvāki pasākumi. Piemēram, noteikt, ka viens atvaļinājuma mēnesis ir pilnībā nenododams, kā paredzēts 2. klauzulas 2. punktā, ir solis pareizajā virzienā. Par šo jautājumu skatiet arī 16. apsvērumu.</p>

<p>13. tā kā daudzās dalībvalstīs attiecībā uz atvaļinājuma iespējām, bērna aprūpi un elastīgiem darba noteikumiem jau ir plaša politikas pasākumu un prakses daudzveidība, kas pielāgota darba ņēmēju un darba devēju vajadzībām un kuras mērķis ir atbalstīt vecākus profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanā; tā būtu jāņem vērā, īstenojot šo pamatnolīgumu;</p>	<p>Izmantojot šo jauno apsvērumu, Eiropas sociālie partneri atzīst, ka [profesionālās un ģimenes dzīves] saskaņošanas jomā dalībvalstīs ir plaša pasākumu daudzveidība, un tas jāņem vērā, īstenojot nolīgumu.</p> <p>Tomēr jāuzsver, ka šo dažādo politikas pasākumu ņemšana vērā nekādā gadījumā nevar kalpot par argumentu vai tikt izmantota, lai neīstenotu šīs direktīvas/nolīguma minimālās prasības (piemēram, minimālo 4 mēnešu atvaļinājumu) vai pat pasliktinātu konkrētu, šobrīd pieejamu aizsardzību. Piemēram, Beļģijā atsevišķas darba devēju organizācijas iebilst, ka šie pasākumi neietekmētu Beļģijas vecāku atvaļinājumu sistēmu. Viņi uzskata, ka nav nepieciešams palielināt pašreizējo 3 mēnešu atvaļinājumu līdz 4 mēnešiem, lai panāktu atbilstību jaunajam nolīgumam, jo, ņemot vērā visas pārējās esošās atvaļinājumu sistēmas, ir pietiekami daudz iespēju saskaņot ģimenes dzīvi un darbu.</p>
<p>14. tā kā šis pamatnolīgums ir viens no Eiropas sociālo partneru darbības elementiem profesionālās un ģimenes dzīves saskaņošanas jomā;</p>	<p>Ar šo Eiropas sociālie partneri vēlas uzsvērt paveikto lielo darbu un sasniegtos rezultātus Eiropas sociālajā dialogā [profesionālās un ģimenes dzīves] saskaņošanas jomā, piemēram, Dzimumu līdztiesības pasākumu programmu (skat. apsvērumu Nr. 6) un arī 2008. gada jūlijā pieņemtā kopīgā vēstule par bērnu aprūpi (Pieejama: http://www.etuc.org/r/5204).</p>
<p>15. tā kā šis nolīgums ir pamatnolīgums, kurā izklāstītas minimālās prasības un noteikumi attiecībā uz vecāku atvaļinājumu, kurš ir atšķirīgs no maternitātes atvaļinājuma un no prombūtnes no darba nepārvaramās varas dēļ, un tas uzdod dalībvalstīm un sociālajiem partneriem noteikt pieejamības nosacījumus un piemērošanas noteikumus, lai ņemtu vērā katras dalībvalsts situāciju;</p>	<p>Šis punkts saglabājās nemainīgs, un tajā skaidri definēts dinamiskais, pragmatiskais un papildinošais redzējums, kuru mēs vēlējāmies piešķirt pamatnolīgumam, uzticot atbildību dalībvalstīm un valstu līmeņa sociālajiem partneriem, kā arī paverot iespējas sarunām par piekļuves nosacījumiem un īstenošanas veidiem.</p>
<p>16. tā kā šajā nolīgumā paredzētās tiesības uz vecāku atvaļinājumu ir individuālās tiesības un principā nav nododamas, tomēr dalībvalstīm ir atļauts paredzēt tiesību nodošanu. Pieredze rāda, ka aizliegums nodot tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt pozitīvs stimuls tam, lai tēvi izmantotu šo atvaļinājumu, tādēļ Eiropas sociālie partneri piekrīt tam, ka</p>	<p>Šis jaunais apsvēruma attiecas uz jautājumu par vecāku atvaļinājuma nenodošanu un kāda ietekme tai varētu būt uz to, lai tēvi izmantotu šo atvaļinājumu. Šajā apsvērumā arī precizēts, ka saskaņā ar šo nolīgumu tiesības uz vecāku atvaļinājumu principā nav nododamas vecāku starpā. Šis apsvēruma jāskata saistībā ar satura 2. klauzulas 2. punktu.</p>

<p>daļa no šā atvaļinājuma tiek noteikta kā nenododama;</p>	
<p>17. tā kā ir būtiski ņemt vērā tādu vecāku īpašās vajadzības, kuru bērns ir ar invaliditāti vai ilgstošu slimību;</p>	<p>Arī šis apsvēruma ir jauns un skatāms saistībā ar 3. klauzulas 3. punktu, kurš attiecas uz no jauna pievienotu punktu par nepieciešamību vecāku atvaļinājuma sistēmu izstrādāšanas laikā ņemt vērā īpašās vajadzības, kādas ir vecākiem, kuru bērni ir ar invaliditāti vai ilgstoši slimojoši.</p>
<p>18. tā kā dalībvalstīm būtu jāparedz, ka tiesības uz pabalstiem pakalpojumu veidā saskaņā ar apdrošināšanu slimības gadījumiem tiek saglabātas vecāku atvaļinājuma minimālajā periodā;</p>	<p>Sociālās apdrošināšanas sistēmu daudzveidība, dalībvalstu jutīgums šajā jautājumā un darba devēju nevēlēšanās apsvērt šo problēmu noveda pie tā, ka atbildība par sociālās aizsardzības uzturēšanu un pabalstiem tika noteikta valstu līmenī. Tomēr 5. klauzulas 5. punktā īpaši norādīts, ka "būtiska ir tiesību uz sociālo nodrošinājumu nepārtrauktība dažādu sistēmu, īpaši veselības aprūpes, ietvaros". ETUC nešaubīgi uzskata, ka visus riskus (slimības, bezdarba, invaliditātes u.c.) jāturpina apmaksāt.</p>
<p>19. tā kā dalībvalstīm, īstenojot šo nolīgumu, saskaņā ar valstī paredzētajiem nosacījumiem un ievērojot budžeta situāciju, attiecīgā gadījumā būtu arī jāapsver, kā saglabāt tiesības uz attiecīgiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem vecāku atvaļinājuma minimālajā periodā, kā arī, cita starpā, jāņem vērā ienākumu būtiskā nozīme citu faktoru vidū, izvēloties izmantot vecāku atvaļinājumu;</p>	<p>Salīdzinot ar sākotnējo pamatnolīgumu, šis apsvēruma tika atjaunināts tādā nozīmē, ka tagad, īstenojot šo nolīgumu, dalībvalstīm jāapsver ne tikai sociālā nodrošinājuma tiesību saglabāšana, bet arī <u>ienākumu būtiskā nozīme</u>, jo tie ir viens no faktoriem, kas ietekmē izvēli izmantot vecāku atvaļinājumu. Šis apsvēruma jāskata saistībā ar 20. apsvērumu un 5. klauzulas 5. punktu.</p>
<p>20. tā kā dalībvalstu pieredze liecina, ka ienākumi vecāku atvaļinājuma laikā ir viens no faktoriem, kas ietekmē (jo īpaši tēvu) lēmumu par šā atvaļinājuma izmantošanu;</p>	<p>Līdzās 19. apsvērumam šis jaunais apsvēruma atzīst ienākumu līmeņa pozitīvo nozīmi, izvēloties izmantot vecāku atvaļinājumu, īpaši attiecinot to uz tēviem. Praksē patiešām redzams, ka valstīs, kurās bērna kopšanas atvaļinājums ir neapmaksāts vai zemu apmaksāts, vecāki, īpaši tēvi, mazāk sliecas to izmantot. Pie citām nozīmīgām iezīmēm pieder vispārējā problēma – sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirība, pie tam arī tādā nozīmē, vai tā attiecas uz vientuļiem vecākiem vai pāriem, un vai abi partneri ir vai nav algas pelnītāji.</p>
<p>21. tā kā pieeja elastīgiem darba noteikumiem dod vecākiem lielāku iespēju apvienot darba un ģimenes pienākumus un veicina reintegrāciju darbā jo īpaši pēc vecāku atvaļinājuma;</p>	<p>Šis apsvēruma atspoguļo jauna 6. klauzulas 1. punkta iekļaušanu, kurā uzsvērts, ka jāpievērš uzmanība priekšrocībām, kādas var būt elastīgiem darba noteikumiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanā un reintegrācijā darbā, atgriežoties no vecāku atvaļinājuma.</p>

<p>22. tā kā vecāku atvaļinājuma noteikumi ir paredzēti, lai īpašā laikposmā atbalstītu strādājošus vecākus, un to mērķis ir saglabāt un veicināt vecāku nepārtrauktu dalību darba tirgū; tādēļ lielāka uzmanība būtu jāpievērš tam, lai darba ņēmējs minētā atvaļinājuma laikā saglabātu kontaktus ar darba devēju vai lai tiktu veikti pasākumi, kas vērsti uz darba ņēmēja atgriešanos darbā;</p>	<p>Arī šis apsvērums ir jauns un atspoguļo jauna 6. klauzulas 2. punkta iekļaušanu par pozitīvo nozīmi, kāda vecāku atvaļinājuma laikā var būt kontaktiem starp darba devējiem un darbiniekiem, lai veicinātu atgriešanos darbā.</p> <p>Tomēr ir svarīgi uzsvērt, ka 6. klauzulas 2. punkts attiecas uz atgriešanās darbā veicināšanu pēc vecāku atvaļinājuma un iespējamu noteikumu izstrādi attiecībā uz atbilstošiem reintegrācijas pasākumiem. Līdz ar to iedrošināšana uzturēt kontaktus nekādā ziņā nav jāskata tā, ka tas viss atļauj darba devējam saglabāt kontaktus, lai piespiestu darbinieku izmantot īsāku atvaļinājumu vai atlikt daļu no tā, vai veikt zināmu darbu atvaļinājuma laikā utt.</p>
<p>23. tā kā šajā nolīgumā ir ievērots tas, ka ir jāuzlabo prasības sociālās politikas jomā, jāveicina Eiropas Savienības ekonomikas konkurētspēja un jāizvairās uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību;</p>	<p>Šis punkts saglabājās nemainīgs, un tajā definēta vispārīgā prasība līdzsvarot darba devēju un darba ņēmēju intereses, taču tas ir īpaši svarīgs atsaucei mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.</p> <p>Var būt pieņemami, ka tiek apsvērta īpaša kārtība vai noteikumi atvaļinājuma izmantošanā attiecībā uz mazo un vidējo uzņēmumu darbiniekiem. Tomēr tas nevar būt attaisnojums šī nolīguma neīstenošanai un tā nepiemērošanai mazajiem un vidējiem uzņēmumiem un to darbiniekiem. Šis nolīgums piemērojams visiem uzņēmumiem neatkarīgi no to lieluma (skat. arī faktu, ka Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (UEAPME) ir nolīguma dalībniece) un nozari, kurā tie darbojas.</p>
<p>24. tā kā sociālie partneri vislabāk spēj rast risinājumus, kuri atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām, un tādēļ tiem ir īpaša loma, īstenojot, piemērojot, pārraugot un novērtējot šo nolīgumu, plašākā saistībā ar citiem pasākumiem, kas vērsti uz to, lai labāk saskaņotu darba un ģimenes pienākumus un veicinātu vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū,</p>	<p>Šis atjauninātais apsvērums satur stingrāku atsauci uz to nozīmi, kāda var būt sociālajiem partneriem šī nolīguma uzraudzībā un novērtēšanā. Šis punkts jāskata saistībā ar satura 8. klauzulas 7. punktu.</p>

1. klauzula: Mērķis un darbības joma

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
<p>1. Šajā nolīgumā ir noteiktas prasību minimālās prasības, lai veicinātu strādājošu vecāku ģimenes un darba pienākumu saskaņošanu, ņemot vērā ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību un vienlaikus ievērojot valstu tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi.</p>	<p>Nolīgumā noteiktas "minimālās prasības", lai veicinātu vecāku un ģimenes pienākumu saskaņošanu ar prombūtni no darba nepārvaramās varas dēļ (neatliekams ģimenes atvaļinājums). Minimālās prasības caurvij visu nolīgumu, un tās vienmēr jārespektē. To obligātais raksturs balstās uz četriem būtiskiem elementiem: individuālām tiesībām uz vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu, aizsardzību pret atlaišanu no darba, tiesībām atgriezties savā iepriekšējā amatā vai, ja tas nav iespējams, līdzīgā vai līdzvērtīgā darbā, un atļauju būt prombūtnē no darba nepārvaramās varas dēļ sakarā ar neatliekamiem ģimenes apstākļiem.</p> <p>Turklāt šajā noteikumā atzīta ģimenes organizācijas formu pieaugošā daudzveidība. Kā jau minēts (skat. 11. apsvērumu), <i>ETUC</i> mēģināja – tomēr bez panākumiem – pilnveidot atsauci uz "ģimenes organizācijas formu daudzveidību", minot (nepilnīgu) uzskaitījumu, piemēram: vientuļie vecāki, viena dzimuma partnerība, kompanjoni u.c.</p>
<p>2. Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts tiesību aktos, koplīgumos un/vai katrā dalībvalstī spēkā esošajā praksē.</p>	<p>Nolīgums piemērojams visiem darbiniekiem, kā noteikts valsts tiesību aktos, koplīgumos un/vai praksē. Jāatzīmē, ka "darba attiecības" ir plašāks jēdziens nekā "darba līgums" un pieder pie terminoloģijas, ko izmanto Eiropas sociālā dialoga līgumos attiecībā uz nolīguma piemērošanu citu starpā valsts iestāžu darbiniekiem vai valsts uzņēmumu darbiniekiem. Nolīgumam nav izņēmumu, kas tik bieži sastopami ES likumdošanā (piemēram, grupu atbrīvojumi visai tirdzniecības flotei).</p>
<p>3. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri no šā nolīguma darbības un piemērošanas jomas neizslēdz darba ņēmējus, darba līgumus vai darba attiecības tikai tādēļ, ka tās attiecas uz nepilna laika darba ņēmējiem, noteikta termiņa līgumdarba ņēmējiem vai personām, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru.</p>	

2. klauzula: Vecāku atvaļinājums

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
<p>1. Ar šo nolīgumu darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālās tiesības uz vecāku atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai aprūpētu šo bērnu, līdz noteiktam vecumam, bet ne ilgāk, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu, un šis vecums jānosaka dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem.</p>	<p>Ar šo nolīgumu darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālās tiesības uz vismaz četrus mēnešus ilgu minimālo vecāku atvaļinājumu (t.i., gan mātei, gan tēvam ir tiesības uz vismaz četrus mēnešus ilgu atvaļinājumu katram). Tiesības uz vecāku atvaļinājumu ir vispārējas, un tas nozīmē, ka atsevišķas nozares vai konkrētas darbinieku kategorijas nav izņēmums un nav paredzētas proporcionālas tiesības uz atvaļinājumu. Tiesības uz vecāku atvaļinājumu nedrīkst ierobežot ar zīdaiņu vai ļoti mazu bērnu aprūpi. Valdībām un/vai sociālajiem partneriem jāatļauj darbiniekiem izmantot atvaļinājumu, līdz bērni sasniedz 8 gadu vecumu. <i>ETUC</i> delegācijas atkārtotie mēģinājumi palielināt šo vecumu līdz 12 gadiem diemžēl bija neveiksmīgi.</p> <p>Pamatā šis noteikums paliek lielākoties nemainīgs, salīdzinot ar sākotnējā nolīguma tekstu, neatkarīgi no tā, ka atsauce uz vecāku atvaļinājuma ilgumu pārcelta uz sekojošo 2. punktu.</p>
<p>2. Atvaļinājumu piešķir vismaz uz četriem mēnešiem, un, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū, būtu jāparedz, ka tas principā nav nododams. Lai veicinātu, ka abi vecāki līdzvērtīgi izmanto vecāku atvaļinājumu, jāparedz, ka vismaz viens no šiem četriem mēnešiem nav nododams. Perioda, kurš nav nododams, piemērošanas noteikumus nosaka valsts līmenī, izmantojot tiesību aktus un/vai koplīgumus, ņemot vērā dalībvalstīs esošos atvaļinājuma noteikumus.</p>	<p>Šis noteikums satur vairākus jaunus elementus, galvenais no kuriem ir tas, ka vecāku atvaļinājuma ilgums tiek palielināts no trim uz četriem mēnešiem.</p> <p>Tāpat kā iepriekšējā nolīgumā, atvaļinājums jāpiešķir tā, ka tas principā nav nododams. Lai gan <i>ETUC</i> atbalstīja pilnu atvaļinājumu, kurš nav nododams, sakarā ar lielo viedokļu atšķirību ar darba devēju delegāciju kompromisa risinājums bija tāds, ka valstīs, kur vecāku atvaļinājums ir nododams vecāku starpā, vismaz viens mēnesis nav nododams.</p> <p>Šī punkta mērķis ir ņemt vērā faktu, ka atsevišķās valstīs vecāku atvaļinājums šobrīd ir ģimenes tiesības vai individuālas tiesības, kas nododamas starp indivīdiem. Praksē tas nozīmējis, ka, lai gan lielākajā daļā šo valstu vecāku atvaļinājums teorētiski vienlīdz pieejams vīriešiem un sievietēm, to izmantojušas galvenokārt sievietes. Lai iedrošinātu vīriešus izmantot vecāku</p>

	<p>atvaļinājumu (skat. arī 12. un 15. apsvērumus) un veicinātu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem, nolīgums izvirza mērķi nodrošināt individuālas tiesības uz vecāku atvaļinājumu, kas nav nododamas.</p> <p>Tomēr, lai novērstu nolīguma izmantošanu sieviešu "de facto" tiesību samazināšanu un papildus nosacījumam par pašreizējā stāvokļa nepasliktināšanu, mēs nosakām, ka individuālas tiesības uz vecāku atvaļinājumu "nav nododamas" tikai principā. Tas nozīmē, ka valdības un/vai sociālie partneri var ieviest tiesības uz vecāku atvaļinājumu tādā veidā, lai ņemtu vērā gan nenodošanas principu, gan valstu vietējos apstākļus. Tas dotu iespēju, piemēram, noteikt pārejas periodu, kurā izstrādāt individuālas tiesības abiem vecākiem, varbūt saistot ar tēviem adresētām atvaļinājuma izmantošanas kampaņām (skat. 12. apsvērumu).</p> <p><i>Šeit jāatgādina 13. apsvēruma komentārs, ka politikas pasākumu un prakses daudzveidības ņemšana vērā attiecībā uz atvaļinājuma iespējām, bērna aprūpi un elastīgiem darba noteikumiem, nekādā gadījumā nevar kalpot par argumentu vai tikt izmantota, lai neīstenotu šīs direktīvas/nolīguma minimālās prasības (piemēram, minimālo 4 mēnešu atvaļinājumu) vai pat pasliktinātu konkrētu, šobrīd pieejamu aizsardzību.</i></p>
--	--

3. klauzula: Piemērošanas noteikumi

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
<p>1. Vecāku atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka ar dalībvalstu tiesību aktiem un/vai koplīgumiem, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā paredzētās minimālās prasības. Konkrētāk, dalībvalstis un/vai sociālie partneri var:</p>	<p>Šajā klauzulā doti norādījumi valdībai/sociālajiem partneriem par to, kā tiesības uz vecāku atvaļinājumu piemērot praksē, lai ņemtu vērā konkrētus nosacījumus un apstākļus. Pieejamības nosacījumos un piemērošanas noteikumos vienmēr jāņem vērā nolīguma minimālās prasības.</p>
<p>a) lemt, vai vecāku atvaļinājumu piešķir uz pilna darba laika vai nepilna darba laika pamata, pa daļām vai laika kredīta sistēmas veidā, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju intereses;</p>	<p>Šī punkta mērķis ir nodrošināt darba ņēmējiem maksimālu izvēles iespēju attiecībā uz to, kā izmantot vecāku atvaļinājumu. Tam vajadzētu arī veicināt uzņēmuma konkrēto vajadzību vai nodarbinātības veida pielāgošanu, īstenojot minētās tiesības elastīgi un līdz ar to nodrošinot darba ņēmējiem lielākas iespējas izmantot šīs tiesības. Papildus pilnam atvaļinājumam (un nevis tā vietā) darba ņēmējiem jābūt iespējai izmantot tiesības uz vecāku atvaļinājumu dažādos veidos. Nolīgumā piedāvātas, piemēram, šādas iespējas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uz nepilna darba laika pamata (piemēram, pusslodze 6 mēnešus); • pa daļām (piemēram, lai izmantotu vecāku atvaļinājumu dažas stundas vienā reizē noteiktā laika periodā); • laika kredīta sistēmas veidā (piemēram, vienu mēnesi gadā). <p>Šajā noteikumā tagad iekļauta īpaša atsauce uz faktu, ka neatkarīgi no izvēlēta variantā jāņem vērā darba ņēmēju un darba devēju vajadzības.</p> <p>Neraugoties uz to, kāds variants izvēlēts, kopējam atvaļinājuma periodam jābūt vismaz 4 mēnešiem!</p>
<p>b) noteikt tiesības uz vecāku atvaļinājumu atkarībā no nodarbinātības perioda un/vai darba stāža uzņēmumā, šo tiesību iegūšanai nepieciešamais periods nepārsniedz vienu gadu. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri nodrošina, ka, piemērojot šo noteikumu, gadījumā, ja ar vienu un to pašu darba devēju tiek noslēgti secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, kā noteikts Direktīvā 1999/70/EK par darbu uz noteiktu laiku, kvalifikācijas perioda aprēķināšanā jāņem vērā šādu līgumu kopējais ilgums;</p>	<p>Šis punkts ļauj valdībām/sociālajiem partneriem definēt piekļuves kritērijus: "nodarbinātības periods" attiecas uz laika periodu, kurā persona bija darba ņēmējs (neatkarīgi no darba devēju skaita vai nedēļā nostrādāto stundu skaita) un "darba stāžs" attiecas uz nodarbinātības ilgumu pie viena darba devēja (neatkarīgi no faktiski nostrādāto stundu skaita). Tiesības izmantot vecāku atvaļinājumu ir ikvienam, kurš kopā nostrādājis divpadsmit mēnešus atbilstoši vienam vai abiem kritērijiem.</p>

	<p>Tas nozīmē, ka divpadsmit mēneši ir maksimālais gaidīšanas laiks un ka nav paredzētas proporcionālu tiesības uz atvaļinājumu. Piekļuves kritērijus nedrīkst interpretēt tādā veidā, ka tiktu izslēgtas darba ņēmēju grupas, piemēram, nepilna darba laika vai pagaidu darba ņēmēji.</p> <p>Šis noteikums nostiprina noteikta termiņa darba ņēmēju tiesības uz vecāku atvaļinājumu, jo tagad ir skaidri noteikts, ka gadījumā, ja ar vienu un to pašu darba devēju tiek noslēgti secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, kvalifikācijas perioda aprēķināšanā jāņem vērā šādu līgumu kopējais ilgums.</p>
<p>c) noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi ir atļauts atlikt vecāku atvaļinājuma piešķiršanu ar uzņēmuma darbību saistītu attaisnojošu iemeslu dēļ. Visas problēmas, kas rodas, piemērojot šo noteikumu, būtu jārisina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi;</p>	<p>Valdības/sociālie partneri var noteikt vispārīgus kritērijus (piemēri doti iekavās, bet nolīguma pārskatītajā variantā tie izdzēsti), kuri zināmos apstākļos varētu attaisnot to, ka darba devējs atlicis darba ņēmēja tiesības uz vecāku atvaļinājumu. Darba devējam visos konkrētajos gadījumos jāapspriežas ar ieinteresētajiem darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem, un viņam/viņai jāpamato visi pieprasījumi. Tāpat kā citur, jāievēro nolīguma minimālās prasības, un atlikšanas periodam jābūt saprātīgam un nav jāizraisa tiesību zaudējums.</p> <p>Šī noteikuma teksts lielā mērā palicis tāds pats kā sākotnējā redakcijā 1995. gada nolīgumā, izņemot to, ka dzēsti daži konkrēti piemēri tam, ko varētu saprast kā "pamatotus iemeslus, kas saistīti ar uzņēmuma darbību". 1995. gada nolīguma toreizējā 2. klauzulas (e) punktā bija skaidri izteikta atsauce uz situācijām, ja, piemēram, darbam ir sezonas raksturs, ja brīdinājuma periodā nav iespējams atrast aizvietotāju, ja ievērojama darbaspēka daļa vienlaikus pieprasa bērna kopšanas atvaļinājumu vai, ja konkrētais amats ir stratēģiski nozīmīgs. Tika uzskatīts, ka šie piemēri mazliet "pārslogoja" tekstu, tomēr, neraugoties uz izdzēšanu, tie, protams, paliek derīgi šādu "attaisnojošu iemeslu" piemēri.</p>
<p>d) papildus c) apakšpunktam atļaut īpašus noteikumus, lai reaģētu uz mazo uzņēmumu darbības un organizācijas prasībām.</p>	<p>Salīdzinājumā ar 1995. gada variantu, tekstā nekādas izmaiņas nav izdarītas.</p> <p>Šis noteikums dod iespēju ieviest "īpašus noteikumus", lai palīdzētu darba devējiem un darba ņēmējiem realizēt tiesības uz vecāku atvaļinājumu mazos uzņēmumos, kur vienmēr ir grūtāk izmantot tiesības un uzraudzīt to</p>

	<p>nodrošināšanu. Atgādinājums – šādos noteikumos jāievēro minimālās prasības.</p> <p>Tomēr, kā jau minēts attiecībā uz 23. apsvērumu, īpašu noteikumu pieļaušana attiecībā uz maziem un vidējiem uzņēmumiem nenozīmē, ka nav jānodrošina mazo un vidējo uzņēmumu darba ņēmējiem tiesības uz vecāku atvaļinājumu.</p>
<p>2. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri nosaka termiņu, kādā darba ņēmējam, kas izmantoju savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu, par to jāpaziņo darba devējam, norādot atvaļinājuma sākuma un beigu datumu. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri, nosakot šādu paziņošanas termiņu, ņem vērā darba ņēmēju un darba devēju intereses.</p>	<p>Tas dod valdībām/sociālajiem partneriem iespēju saskaņot brīdinājuma periodus. Brīdinājuma periodiem nevajadzētu kavēt atvaļinājuma izmantošanu (neatkarīgi no tā, kā atvaļinājums tiek izmantots, t.i., kā pilna laika, nepilna laika) un vajadzētu būt saprātīgiem.</p> <p>Atšķirībā no šī noteikuma sākotnējā varianta 1995. gada nolīguma toreizējā 3. klauzulas (d) punktā tagad tajā minēts, ka, nosakot šos brīdinājuma periodus, jāņem vērā darba ņēmēju un darba devēju vajadzības.</p>
<p>3. Dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem būtu jāizvērtē nepieciešamība pielāgot vecāku atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un piemērošanas noteikumus tādu vecāku vajadzībām, kuru bērns ir ar invaliditāti vai ilgstošu slimību.</p>	<p>Šis jaunais noteikums ļauj valdībām/sociālajiem partneriem paredzēt īpašus vecāku atvaļinājuma nosacījumus vecākiem, kuriem ir bērni ar invaliditāti vai ilgstoši slimojoši bērni. Šeit var būt iekļauts garāks atvaļinājuma periods vai augstāka bērna vecuma robeža u.c.</p>

4. klauzula: Adopcija

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
1. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri novērtē, vai ir nepieciešami papildu pasākumi, kas vērsti uz īpašām to vecāku vajadzībām, kuri bērnus adoptējuši.	Šis noteikums ir 1995. gada nolīguma 3. klauzulas (c) punkta pārveidots variants, kurā izskaidrots, ka tiesības uz vecāku atvaļinājumu attiecināmas uz adoptētiem bērniem un ka valdībai un/vai sociālajiem partneriem jāapsver, vai jānosaka papildu pasākumi (salīdzinot ar "parastajiem" vecāku atvaļinājuma noteikumiem), kas vērsti uz īpašām to vecāku vajadzībām, kuri bērnus adoptējuši (t.i., attiecībā uz adopcijas atvaļinājuma ilgumu, samaksu u.c.).

5. klauzula: Nodarbinātības tiesības un diskriminācijas aizliegums

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
	Šī jaunā 5. klauzula galvenokārt balstīta uz dažādām 1995. gada nolīguma 2. klauzulas daļām. Pievienots teikums attiecībā uz ienākumu būtisko nozīmi, izvēloties izmantot vecāku atvaļinājumu.
1. Beidzoties vecāku atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas ir atbilstīgs darba līgumam vai darba attiecībām.	Vispārējam likumam vajadzētu noteikt, ka darba ņēmēji atgriežas tajā pašā darbā. Darba ņēmēji, kas izmanto atvaļinājumu uz daļējas slodzes vai cita nepilna darba laika pamata, protams, turpina to pašu darbu.
2. Tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai iegūst dienā, kad sākas vecāku atvaļinājums, jā saglabā līdz vecāku atvaļinājuma beigām. Šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai prakses, piemēro, beidzoties vecāku atvaļinājumam.	Darba ņēmējiem vecāku atvaļinājuma laikā jā saglabā visas tiesības un jā iegūst visas tiesības, kuras citi darba ņēmēji iegūst attiecīgajā periodā. Tas ir spēkā neatkarīgi no tā, kā atvaļinājums tiek izmantots (piem., pilna laika, nepilna laika).
3. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu vecāku atvaļinājuma laikā.	Šo punktu nevar interpretēt tādā veidā, kas ļautu darba devējiem vājināt līguma noteikumus abu pušu starpā. Darba līgumā vai darba attiecībās nedrīkst būt pārtraukuma.
4. Lai nodrošinātu darba ņēmējiem iespēju izmantot tiesības uz vecāku atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai sociālie partneri saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi veic nepieciešamos pasākumus, lai aizsargātu darba ņēmējus pret mazāk labvēlīgu attieksmi vai atlaišanu vecāku atvaļinājuma pieprasīšanas vai izmantošanas dēļ.	Šīs klauzulas mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus pret atlaišanu. Tās ir tiesības, kuras obligāti jā nodrošina likumdošanā vai saskaņā ar koplīgumu, kas aptver visus darba ņēmējus. Salīdzinot ar iepriekšējo variantu – 1995. gada nolīguma 2. klauzulas 6. punktu, šī klauzula ir ievērojami pastiprināta. Tā nodrošina ne tikai aizsardzību pret atlaišanu, bet paredzēta arī gadījumiem, kad pret darba ņēmējiem ir "mazāk labvēlīga attieksme" sakarā ar vecāku atvaļinājuma pieprasīšanu vai izmantošanu.

<p>5. Visus jautājumus par sociālo nodrošinājumu saistībā ar šo nolīgumu dalībvalstis un/vai sociālie partneri izskata un lemj saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai koplīgumiem, ņemot vērā to, cik būtiska ir tiesību uz sociālo nodrošinājumu nepārtrauktība dažādu sistēmu, īpaši veselības aprūpes, ietvaros.</p>	<p>Valdībām būtu jānodrošina sociālā nodrošinājuma tiesību (īpaši darba nespējas pabalstu) saglabāšana vecāku atvaļinājuma laikā. Šī klauzula jāsaista ar "vispārējo apsvērumu" 18. un 19. punktu un jāizmanto, lai pastiprinātu prasības valdībām garantēt darba ņēmējiem adekvātus ienākumus/pabalstus vecāku atvaļinājuma laikā.</p>
<p>Visus jautājumus par ienākumiem saistībā ar šo nolīgumu dalībvalstis un/vai sociālie partneri izskata saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi, ņemot vērā, cita starpā, ienākumu būtisko nozīmi citu faktoru vidū, izvēloties izmantot vecāku atvaļinājumu.</p>	<p>Šajā jaunajā noteikumā atzīta ienākumu būtiskā nozīme citu faktoru vidū, izvēloties izmantot vecāku atvaļinājumu, un paredzēta šī jautājuma apsvēršana un noteikšana valsts līmenī.</p>

6. klauzula: Atgriešanās darbā

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
<p>1. Lai veicinātu profesionālās un ģimenes dzīves labāku saskaņošanu, dalībvalstis un/vai sociālie partneri veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji, atgriežoties darbā pēc vecāku atvaļinājuma, var uz noteiktu laikposmu lūgt izmaiņas darba laika organizācijā un/vai darba kārtībā. Darba devēji apsver šādus lūgumus un atbild uz tiem, ievērojot gan savas, gan darba ņēmēju vajadzības.</p> <p>Šā punkta noteikumus nosaka saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi.</p>	<p>Šajā jaunajā noteikumā ieviesta elastīgu darba noteikumu iespēja darba ņēmējiem, kuri atgriežas no vecāku atvaļinājuma un paredzēta reintegrācijas pasākumu noteikšana un kontaktu saglabāšana ar darba vietu vecāku atvaļinājuma laikā.</p>
<p>2. Lai veicinātu atgriešanos darbā pēc vecāku atvaļinājumam, darba ņēmēji un darba devēji tiek mudināti atvaļinājuma laikā saglabāt kontaktus, un uz iesaistīto pušu savstarpējas vienošanās pamata, ievērojot valsts tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi, viņi var vienoties par piemērotiem reintegrācijas pasākumiem.</p>	<p>Tomēr, un tas jau ir minēts attiecībā uz 22. apsvērumu, ir svarīgi uzsvērt, ka šis punkts attiecas uz atgriešanās darbā veicināšanu pēc vecāku atvaļinājuma un iespējamu noteikumu izstrādi attiecībā uz atbilstošiem reintegrācijas pasākumiem. Līdz ar to iedrošināšana uzturēt kontaktus nekādā ziņā nav jāskata tā, ka tas viss atļauj darba devējam saglabāt kontaktus, lai piespiestu darbinieku izmantot īsāku atvaļinājumu vai atlikt daļu no tā, vai veikt zināmu darbu atvaļinājuma laikā utt.</p>

7. klauzula: Prombūtne no darba nepārvaramās varas dēļ

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
<p>7. klauzula ir 1995. gada nolīguma 3. klauzula un nav mainīta.</p>	
<p>1. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri veic nepieciešamos pasākumus, lai saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi paredzētu darba ņēmējiem tiesības uz prombūtni no darba nepārvaramās varas dēļ saistībā ar neatliekamiem ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījumā, kad ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne.</p>	<p>Nolīgumā noteikts, ka valdībām/sociālajiem partneriem jānosaka tiesības uz neatliekamu ģimenes atvaļinājumu ģimenes locekļu slimības vai nelaimes gadījumos (t.i., ne tikai saistībā ar bērniem, tas varētu būt arī laulātais vai vecāka gadagājuma apgādājams radnieks), kad ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne. Atšķirībā no noteikuma attiecībā uz vecāku atvaļinājumu, nolīgumā šīs tiesības nav noteiktas Eiropas līmenī. Lai nodrošinātu šo tiesību konsekventu piemērošanu, būs nepieciešama arodbiedrību darbība valsts līmenī.</p>
<p>2. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri var noteikt attiecīgus pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus šā panta 1. punkta piemērošanai un ierobežot šīs tiesības, paredzot konkrētu šādas prombūtnes ilgumu gadā un/vai katrā gadījumā.</p>	<p>Valdības/sociālie partneri var definēt pieejas nosacījumus un piemērošanas noteikumus, un atvaļinājumu var ierobežot ar konkrētu dienu skaitu gadā vai uz katru atgadījumu. Tāpat kā vecāku atvaļinājuma gadījumā, darba ņēmējiem, kuriem ir tiesības uz neatliekamu ģimenes atvaļinājumu, tām jābūt pilnā apjomā (t.i., nav paredzētas proporcionālas tiesības).</p>

8. klauzula: Nobeiguma noteikumi

Nolīguma teksts	Skaidrojums/Komentāri
	8. klauzula ir 1995. gada nolīguma 4. klauzula un nav mainīta.
1. Dalībvalstis var piemērot vai ieviest labvēlīgākus noteikumus nekā šajā nolīgumā izklāstītie noteikumi.	Šī punkta mērķis ir atgādināt dalībvalstīm, ka tās var pilnveidot nolīgumā iekļautās minimālās prasības. Tajā arī atspoguļots LESD 153. panta princips.
2. Šā nolīguma noteikumu izpilde nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darbiniekiem piešķirtās aizsardzības vispārējo līmeni jomā, uz kuru attiecas šis nolīgums. Tas neierobežo dalībvalstu un/vai sociālo partneru tiesības izstrādāt dažādus normatīvos, administratīvos vai līgumiskus noteikumus, ņemot vērā mainīgos apstākļus (arī ieviešot noteikumu par to, ka tiesības uz atvaļinājumu vai tā daļu nav nododamas), ja vien ir ievērots šajā nolīgumā paredzēto prasību minimums.	Šī tā sauktā "pašreizējā stāvokļa nepasliktināšanas" klauzula nodrošina, ka ne direktīvas transponēšana, ne piemērošana nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darbiniekiem piešķirtās aizsardzības vispārējo līmeni. Citiem vārdiem – dalībvalstis un darba devēji nedrīkst izmantot direktīvas transponēšanu vai piemērošanu par iegāni, lai pazeminātu aizsardzības līmeni, kas piešķirts pirms direktīvas transponēšanas.
3. Šis nolīgums neskar sociālo partneru tiesības attiecīgā līmenī, tostarp Eiropas līmenī, noslēgt nolīgumus, ar ko pielāgo un/vai papildina šā nolīguma noteikumus, lai ņemtu vērā konkrētus apstākļus.	Visu līmeņu sociālajiem partneriem ir tiesības slēgt līgumus, pielāgojot un/vai papildinot šo nolīgumu, lai ņemtu vērā sociālo partneru īpašās vajadzības. Šādā procesā nav atļauts vienoties par izmaiņām, kas liktu apšaubīt vienlīdzības principus, kuri iekļauti Eiropas nolīgumā darba ņēmējiem.
4. Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas nepieciešami, lai izpildītu Padomes lēmumu divu gadu laikā no tā pieņemšanas dienas, vai nodrošina, ka sociālie partneri ar nolīgumu ievieš vajadzīgos pasākumus līdz šā termiņa beigām. Dalībvalstis, ja jāņem vērā īpašas grūtības vai ieviešana ar koplīgumu, var izmantot termiņa pagarinājumu ne vairāk kā uz vienu gadu.	Dalībvalstu rīcībā ir divi gadi, lai īstenotu direktīvas noteikumus vai nodrošinātu, ka to paveic sociālie partneri, izmantojot nolīgumu. Grūtību gadījumā vai, pieņemot standartus ar koplīgumu, dalībvalstīm var papildus piešķirt ne vairāk kā vienu gadu (tomēr par katru kavējumu jāiesniedz pamatojums Komisijai).
5. Strīdus un sūdzības, kas rodas, piemērojot šo nolīgumu, novērš un risina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi.	
6. Neskarot Komisijas, valstu tiesu un Eiropas Kopienų Tiesas attiecīgo lomu, Komisijai visi jautājumi, kas saistīti ar šā nolīguma interpretāciju Eiropas	

līmenī, pirmajā instancē būtu jānodod parakstītājām pusēm atzinuma sniegšanai.	
7. Parakstītājas puses pārskata šā nolīguma piemērošanu piecus gadus pēc Padomes lēmuma pieņemšanas dienas, ja to prasa viena no šā nolīguma pusēm.	
Briselē, 2009. gada 18. jūnijā	

Pielikumi

- | | |
|--|-----------|
| 1. pielikums: Eiropas tiesas prakse attiecībā uz direktīvu par bērna kopšanas atvaļinājumu | 34 |
| 2. pielikums: Fakti un skaitļi par vecāku atvaļinājuma sistēmām visā Eiropā | 37 |
| 3. pielikums: Plašākais konteksts – fakti un skaitļi par citām atvaļinājuma formām visā Eiropā (maternitātes atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu, adopcijas atvaļinājumu, apgādātāja atvaļinājumu, darba laika režīmiem u.c.) | 38 |
| 4. pielikums: Īstenošanas kontroljautājumu saraksts | 44 |
| 5. pielikums: Papildu informācija, resursi un saites | 45 |

1. pielikums: Eiropas Savienības Tiesas prakse attiecībā uz direktīvu par bērna kopšanas atvaļinājumu

Eiropas Savienības Tiesas (EST – agrākās Eiropas Tiesas) prakse galvenokārt vērsta uz 1995. gada pamat nolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. panta skaidrojumiem. Tāpēc, vēloties ņemt vērā šo tiesas praksi, tā jāskata arī saistībā ar izmaiņām, kas 2010. gadā izdarītas pārskatītajā pamat nolīgumā, un jāņem tās vērā.

Visa EST judikatūra, ieskaitot tālāk minēto, pieejama šajā tīmekļa vietnē: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi v Ipourgos Ikonomikon

2010. gada 16. septembra spriedumā t.s. Grieķijas "Chatzi lietā" EST noteica, ka 1995. gada 14. decembrī noslēgtā pamat nolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu **2. noteikuma 1. punkts** nedrīkst tikt interpretēts tādējādi, ka ar to bērnam tiek piešķirtas individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Tas nedrīkst tikt interpretēts arī tādējādi, ka dvīņu piedzimšana rada tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu. Tomēr, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu, šis noteikums valsts likumdevējam nosaka pienākumu ieviest tādu bērna kopšanas atvaļinājuma kārtību, saskaņā ar kuru atkarībā no pastāvošās situācijas attiecīgajā dalībvalstī pret dvīņu vecākiem tiek nodrošināta attieksme, kas pienācīgi ņem vērā viņu īpašās vajadzības. Valsts tiesai ir jāizvērtē, vai valsts tiesiskais regulējums izpilda šo prasību, un attiecīgā gadījumā, cik vien iespējams, jāinterpretē minētais valsts tiesiskais regulējums saskaņā ar Eiropas Savienības tiesībām. (*Zoi Chatzi v Ipourgos Ikonomikon* - Lieta C-149/10).[http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=96%2F34%2FEC&lang=en&num=79898977C19100149&doc=T&ouvert=T&seance=ARR_COMM - 1](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=96%2F34%2FEC&lang=en&num=79898977C19100149&doc=T&ouvert=T&seance=ARR_COMM-1)

- Christel Meerts pret Proost NV

Beļģijas "Meerts lietā" EST nolēma, ka no 1995. gada pamat nolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu mērķiem izriet, ka jēdziens "tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā" pamat nolīguma 2. noteikuma 6. punktā aptver tiesību un priekšrocību kopumu naudā vai graudā, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kas darbiniekam piemīt attiecībā pret darba devēju brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums. Pie šādām tiesībām un priekšrocībām pieder visas tās, kas attiecas uz darba nosacījumiem, kā, piemēram, darbinieka, kas strādā pilnu darba laiku un atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku, tiesības uz uzteikuma termiņu, darba devējam vienpusēji izbeidzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kura ilgums ir atkarīgs no darbinieka darba stāža uzņēmumā un kura mērķis ir atvieglot jauna darba atrašanu.[http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=96%2F34%2FEC&lang=en&num=79898977C19100149&doc=T&ouvert=T&seance=ARR_COMM - 1](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=96%2F34%2FEC&lang=en&num=79898977C19100149&doc=T&ouvert=T&seance=ARR_COMM-1)

Saskaņā ar Meerts lietu pamat nolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu **2. noteikuma 6. un 7. punkts** arī nepieļauj, ka, darba devējam bez svarīga iemesla vai neievērojot uzteikuma termiņu, vienpusēji izbeidzot darba līgumu ar darbinieku, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un uz pilnu darba laiku, kaut gan pēdējais izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu uz nepilnu darba laiku, šim darbiniekam maksājamais atlaišanas pabalsts tiek noteikts, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, ko viņš saņem brīdī, kad ir notikusi atlaisana no darba (t.i., uz nepilna darba laika pamata).

Šajā sakarā, lai gan pamat nolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu **2. noteikuma 7. punktā** ir norādīts, ka dalībvalstis un/vai sociālie partneri nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku, tostarp, kādā mērā darbinieks šajā laikposmā var turpināt iegūt tiesības attiecībā pret darba devēju, teleoloģiskas un sistemātiskas interpretācijas rezultātā kļūst skaidrs, ka šī norāde ir spēkā, nekaitējot šī paša noteikuma 6. punktam, kurā ir noteikts, ka "tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā

dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām”. Visas šīs tiesības un priekšrocības zaudētu nozīmi, ja, neievērojot likumā noteikto uzteikuma termiņu, gadījumā, kad atlaišana ir notikusi bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku laikā, darbinieks, kas saskaņā ar līgumu ir nodarbināts pilnu darba laiku, zaudētu tiesības, ka viņam pienākošais atlaišanas pabalsts tiek noteikts, pamatojoties uz darba samaksu, kas viņam ir noteikta darba līgumā. (Lieta "*Christel Meerts* pret *Proost NV*, 2009. gada 22. oktobrī)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol

Arī attiecībā uz Pamatlīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punktu EST nolēma, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā Tiroles federālās zemes likumā par līgumdarbiniekiem, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, kas izmanto savas tiesības uz divus gadus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, beidzoties šim atvaļinājumam, zaudē tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas iepriekšējā gadā pirms viņu bērna piedzimšanas. (Lieta C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* pret *Land Tirol* – 2010. gada 22. aprīlī).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho pret Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) un citiem

Spānijas lietā C-537/07 *Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho* pret *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* un citiem EST loti kategoriski norādīja, ka pamatlīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu **2. noteikuma 6. punktam** ir tieša iedarbība un privātpersonas var atsaukties uz to valsts tiesā. Šis noteikums nosaka pienākumu nemainīgi saglabāt tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, ieskaitot arī visas starplaikā radušās pārmaiņas. Šis noteikums, kura mērķis ir izvairīties no jebkāda apdraudējuma to darba ņēmēju tiesībām, kuri ir izvēlējušies izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, vispārējā veidā un nepārprotami nosaka pienākumu gan valsts iestādēm, gan darba devējiem atzīt tiesības, kas jau ir iegūtas vai ir iegūšanas stadijā šāda bērna kopšanas atvaļinājuma sākumā, kā arī nodrošināt, ka bērna kopšanas atvaļinājuma beigās darba ņēmēji var turpināt iegūt tiesības tā, it kā bērna kopšanas atvaļinājuma nebūtu bijis. Tātad minētā 2. noteikuma 6. punkta saturs šķiet pietiekoši precīzs, lai uz to varētu atsaukties privātpersona un to varētu piemērot tiesa.

Turklāt pamatlīguma **2. noteikuma 6. un 8. punkts** pieļauj, ka, aprēķinot darba ņēmēja pastāvīgas darbnespējas pensiju, tiek ņemts vērā fakts, ka viņš ir izmantojis bērna kopšanas atvaļinājuma laiku, strādājot nepilnu darba laiku, šajā laikā veicot iemaksas un iegūstot tiesības uz pensiju proporcionāli saņemtajai algai.

Pirmkārt, minētā pamatlīguma **2. noteikuma 6. punkts** neregulē tiesības un pienākumus, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, bet atsaucas uz valsts tiesību aktiem un darba koplīgumiem, lai noteiktu līguma sistēmu vai darba tiesiskās attiecības, tostarp, veidu, kādā darba ņēmējs minētā atvaļinājuma laikā turpina iegūt tiesības attiecībā pret darba devēju, kā arī atbilstoši sociālā nodrošinājuma arodnodrošinājuma shēmām. Otrkārt, šī pamatlīguma **2. noteikuma 8. punktā** ir atsauce uz sociālā nodrošinājuma pabalstu saglabāšanu laikā, kad darba ņēmējs izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tomēr nenosakot dalībvalstīm konkrētu pienākumu šajā sakarā. No tā izriet, ka minētajās tiesību normās nav noteikts dalībvalstīm pienākums garantēt darba ņēmējiem, ka laikā, kad tie izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, strādājot nepilnu darba laiku, viņi turpinās iegūt tiesības uz turpmākiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem tādā pašā apmērā, kādā tas būtu, ja viņi būtu turpinājuši strādāt pilnu darba laiku.

Pamatnolīguma **2. noteikuma 8. punktā** nav noteikti pienākumi dalībvalstīm, izņemot pienākumu izskatīt un izlemt sociālā nodrošinājuma jautājumus, kas ir saistīti ar šo pamatnolīgumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Šī tiesību norma dalībvalstīm neliek paredzēt, ka bērna kopšanas atvaļinājuma laikā ir jāturpina saņemt sociālā nodrošinājuma pabalstus.

Pašlaik (2011. gada martā) ir arī izskatāma lieta no Spānijas, kurā EST tika nodoti šādi jautājumi attiecībā uz pamatnolīgumu:

- 1.
- 2.
- 3.

(Lieta C-452/08 - Emilia Flores Fanega pret Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) un Bolumburu S.A.)

2. pielikums: Fakti un skaitļi par vecāku atvaļinājuma sistēmām visā Eiropā

1.tabula: Par vecāku atvaļinājumu izmaksātie pabalsti atsevišķās Eiropas valstīs

Nemaksā	Bulgārija, Spānija, Grieķija, Īrija, Nīderlande, Portugāle, Apvienotā Karaliste
Samaksa pēc fiksētas likmes	Austrija, Beļģija, Čehija, Dānija, Francija, Horvātija, Luksemburga, Polija, Slovākija
Samaksa proporcionāli darba algai	Vācija, Igaunija, Somija, Ungārija, Itālija, Lietuva, Latvija, Norvēģija, Rumānija, Zviedrija, Slovēnija

(Avots: Maron, Leila, Danièle Meulders un Síle O'Dorchai (2008) "Vecāku atvaļinājums Beļģijā", Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles, 51. sēj., n2/3, vasara-rudens)

2.tabula: Vecāku atvaļinājuma izmantošana atsevišķās Eiropas valstīs

Valsts	Izmantošanas līmenis
Čehija, Vācija, Dānija, Somija, Ungārija, Itālija, Luksemburga, Polija, Slovēnija	Augsts mātēm, zem 10% no tēviem, kuriem tiesības to izmantot, izņemot Zviedriju
Spānija, Francija, Nīderlande	Vidējs mātēm (1/3 līdz 2/3 no sievietēm, kurām tiesības to saņemt), ļoti zems tēviem, izņemot Nīderlandē (virs 10%, bieži, strādājot nepilnu darba laiku)

(Avots: D. Foden (Eurofound - Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds) PowerPoint prezentācija ETUC konferencē "Pārskatītā vecāku atvaļinājuma pamatnolīguma īstenošana: problēmu risināšana", 2011. gada 16.-17. februārī – Brisele + ETUC Sieviešu padomes locekļi).

3. pielikums: Plašāks konteksts – fakti un skaitļi par citām atvaļinājuma formām visā Eiropā (maternitātes atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu, adopcijas atvaļinājumu, apgādātāja atvaļinājumu, darba laika režīmiem u.c.)

1.tabula: Pārskats par maternitātes atvaļinājumu atsevišķās Eiropas valstīs

Ilgums	Valsts
vairāk nekā 18 nedēļas	Bulgārija, Čehija, Igaunija, Somija, Ungārija, Īrija, Itālija, Zviedrija, Slovākija, Apvienotā Karaliste
14-18 nedēļas	Austrija, Beļģija, Dānija, Grieķija, Spānija, Francija, Horvātija, Lietuva, Luksemburga, Latvija, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija
14 nedēļas	Vācija, Malta

(Avots: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentācija ETUC konferencē "Pārskatītā vecāku atvaļinājuma pamatnolīguma īstenošana: problēmu risināšana", 2011. gada 16.-17. februārī – Brisele + ETUC Sieviešu padomes locekļi).

2.tabula: Aizstājošie ienākumi par maternitātes atvaļinājumu atsevišķās Eiropas valstīs

Ienākumu apjoms	Valsts
100% no vidējā vai pamatienākuma	Austrija, Vācija, Dānija, Igaunija, Grieķija, Spānija, Francija, Lietuva, Latvija, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Slovākija
70 –99%	Bulgārija, Ungārija, Īrija, Itālija, Rumānija, Zviedrija
Zem 70%	Čehija, Slovākija

(Avots: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentācija ETUC konferencē "Pārskatītā vecāku atvaļinājuma pamatnolīguma īstenošana: problēmu risināšana", 2011. gada 16.-17. februārī – Brisele + ETUC Sieviešu padomes locekļi).

3.tabula: Pārskats par tiesībām uz apmaksātu paternitātes atvaļinājumu atsevišķās Eiropas valstīs

Nav tiesību uz apmaksātu paternitātes atvaļinājumu	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
1-5 dienas	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
6-10 dienas	BE, DK, EE, LV, PT, UK
Vairāk nekā 10 dienas	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Avots: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentācija ETUC konferencē "Pārskatītā vecāku atvaļinājuma pamatnolīguma īstenošana: problēmu risināšana", 2011. gada 16.-17. februārī – Brisele + ETUC Sieviešu padomes locekļi).

4.tabula: Tiesību nodrošināšana uz likumā paredzēto atvaļinājumus atsevišķās Eiropas valstīs

	Maternitātes atvaļinājums	Paternitātes atvaļinājums	Vecāku atvaļinājums	Slima bērna kopšanas atvaļinājums
Austrija	☐7☐☐☐☐	☐	☐☐ F	☐☐☐ 10☐
Beļģija	☐7☐☐☐☐	☐☐☐	☐☐ I	☐
Horvātija	☐☐☐ TR	☐	☐☐☐ I+TR	☐☐☐ 20-40☐
Čehijas Republika	☐☐☐ TR	☐	☐☐ *FN I	☐☐☐ 9>
Dānija	☐☐☐☐	☐☐☐☐	☐☐☐ F	☐
Igaunija	☐☐☐	☐	☐☐ *F	☐☐☐☐ 4>
Somija	☐☐☐	☐☐☐	☐☐☐ F	☐ FN
Francija	☐☐☐	☐☐☐	☐☐ * FN I	☐☐☐
Vācija	☐☐☐	☐	☐☐☐ (*) F	☐☐☐ 25☐
Grieķija a. privātais sektors b. valsts sektors	☐☐☐ ☐☐☐	☐☐☐☐ ☐	☐☐ I ☐☐ I	☐☐☐ ☐
Ungārija	☐☐☐	☐☐☐	☐☐☐ * F	☐☐☐ 14-UNLTD
Islande	☐ FN	☐ FN	☐☐☐ F & I	☐
Īrija	☐☐	☐	☐☐ I	☐☐☐ 3☐
Itālija	☐☐☐ TR	☐	☐☐ I	☐
Luksemburga	☐☐☐	☐☐☐	☐☐ I	☐☐☐ 2
Nīderlande	☐☐☐☐	☐☐☐	☐☐ I	☐☐☐ 10☐
Norvēģija	☐ FN	☐	☐☐☐ F & I	☐☐☐ 10-15
Polija	☐☐☐ TR	☐☐☐	☐☐ F	☐☐☐ 14☐
Portugāle	☐☐☐ TR	☐☐☐	☐☐ I	☐☐☐ 15-30F☐
Slovēnija	☐☐☐	☐☐	☐☐☐ F	☐☐☐ 7-15>☐
Spānija	☐☐☐☐	☐☐☐☐	☐☐ I	☐☐☐ 2-4☐
Zviedrija	☐ FN	☐☐☐	☐☐☐ F & I	☐☐☐ 120F
Apvienotā Karaliste	☐☐	☐☐	☐☐ I	☐

(Avots: adaptēts tabulas variants izdevumā Moss, P. (2010) *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research* Sērija Nr.115, 2010. gada septembrī, Londonā: Department for Business, Innovation and Skills, 36-37.lpp. Pieejams LP&R tīmekļa vietnē: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + ETUC Sieviešu padomes biedru pienesums)

4. tabulas atšifrējums:

Kolonnas par maternitātes, paternitātes, vecāku un slima bērna kopšanas atvaļinājumiem:

☉ – nav likumā paredzētu tiesību uz atvaļinājumu; maternitātes atvaļinājuma gadījumā šeit ietilpst valstis, kas nenodrošina papildu atvaļinājumu sievietēm grūtniecības un bērna piedzimšanas sakarā.

◆ – likumā paredzētas tiesības uz neapmaksātu atvaļinājumu, ieskaitot ES dalībvalstis, uz kurām attiecas *force majeure* novērtējums direktīvā par bērna kopšanas atvaļinājumu;

◆◆ – likumā paredzētas tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, bet *vai nu* ar zemu fiksētu likmi, *vai* atkarīgu no ienākumiem, saņemot mazāk par 66 procentiem no izpeļņas, *vai* bez universāla rakstura *vai* par mazāk nekā pilnu atvaļinājuma periodu;

◆◆◆ – likumā paredzētas tiesības uz visu vai daļu no apmaksāta atvaļinājuma abiem vecākiem, saņemot vairāk nekā 66 procentus no izpeļņas. Ja pastāv samaksas maksimālā robeža, otrais vai trešais ievilkums likts iekavās, piem., ◆◆◆.

Kolonna "Maternitātes atvaļinājums":

TR= maternitātes atvaļinājuma daļa, kuru var nodot tēvam.

Kolonna "Vecāku atvaļinājums":

*norāda, ka maksājumu saņem abi maza bērna vecāki neatkarīgi no tā, vai viņi izmanto atvaļinājumu.

F= ģimenes tiesības uz atvaļinājumu;

I= individuālas tiesības uz atvaļinājumu;

F & I = ģimenes tiesību un individuālo tiesību periods izmantot atvaļinājumu.

Kolonna "Slima bērna kopšanas atvaļinājums":

Skaitlis norāda apmaksāta atvaļinājuma dienu skaitu uz vienu darbinieku (vai uz ģimeni, ja pievienots burts **F**);

divi skaitļi salikumi (piem., "15-30") norāda, ka atvaļinājums ir mainīgs atkarībā no bērnu vecuma vai skaita; ja skaitlim seko ">", tas norāda maksimāli iespējamo atvaļinājuma dienu skaitu uz vienu slimības gadījumu, bet turpmāk atvaļinājums pieejams, ja ir vairāki slimības gadījumi.

Simbols ◆ □ aiz skaitļa norāda tiesības uz papildu atvaļinājumu, kas aptver plašāku ģimenes locekļu loku nekā mazi bērni un/vai nopietnas slimības gadījumi.

Zemteksta piezīmes par valstīm (FN):

- **Čehijas Republika:** Bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot līdz bērna trīs gadu vecumam, bet pabalstu maksā līdz četru gadu vecumam. Vecāki var izmantot ne vairāk kā deviņas atvaļinājuma dienas jebkurā bērna slimības gadījumā, bet atvaļinājumu var izmantot tik reizi, cik nepieciešams.
- **Somija:** kopējā pēcdzemdību atvaļinājumā ietilpst zemu apmaksāts bērna audzināšanas ("mājas audzināšanas") atvaļinājums; visiem darba ņēmējiem ir tiesības uz slima bērna kopšanas atvaļinājumu, kura ilgumu un apmaksu nosaka koplīgumi.
- **Francija:** Vecākiem, kuriem ir viens bērns, pienākas apmaksāts bērna kopšanas atvaļinājums līdz sešiem mēnešiem pēc maternitātes atvaļinājuma beigām.
- **Vācija:** Apmaksāta bērna kopšanas atvaļinājuma maksimālais ilgums – 28 mēneši; trīs gadus ilgā atvaļinājuma pārējā daļa ir neapmaksāta.
- **Griekija:** a = privātā sektorā strādājošie; b = valsts sektorā strādājošie. Strādājošās sievietes abos sektoros var konsolidēt tiesības strādāt samazinātu laiku pilna laika atvaļinājumā līdz 3¼ mēnešiem privātajā sektorā un 9 mēnešiem valsts sektorā. Šī papildatvaļinājuma iespēja nav iekļauta kopējā pēcdzemdību atvaļinājumā, kas parādīts tabulā, kurā redzams divu vecāku ģimenei pieejamais atvaļinājums, ja abi vecāki strādā vienā sektorā.
- **Ungārija:** ja vecāki ir apdrošināti, atvaļinājums tiek izmaksāts 70 procentu apmērā no izpeļņas līdz bērna trešajai dzimšanas dienai, pēc tam ar fiksētu likmi; bērna pirmajā dzīves gadā atvaļinājumu tiesīga izmantot tikai māte. Ģimenē, kurā ir trīs vai vairāk bērnu, jebkurš no vecākiem var izmantot atvaļinājumu laikā starp jaunākā bērna trešo un astoto dzimšanas dienu.

- **Islande:** likums neizšķir atsevišķu maternitātes, paternitātes un vecāku atvaļinājumu, atsaucoties tikai uz "dzimšanas atvaļinājumu", no kura daļa paredzēta mātēm, daļa tēviem un daļa – vecākiem sadalīšanai pēc savas izvēles. Kopējā pēcdzemdību atvaļinājumā ietilpst neapmaksāts atvaļinājums pēc vecāku atvaļinājuma.
- **Itālija:** Bērna kopšanas atvaļinājums ir seši mēneši uz katru no vecākiem, bet kopējais atvaļinājums uz vienu ģimeni nedrīkst pārsniegt desmit mēnešus.
- **Norvēģija:** nav atsevišķa maternitātes atvaļinājuma; daļa no bērna kopšanas atvaļinājuma rezervēta sievietēm pirms un pēc dzemdībām.
- **Portugāle:** "Maternitātes atvaļinājums" aizstāts ar "sākotnējo vecāku atvaļinājumu". Kopējā pēcdzemdību atvaļinājumā ietilpst neapmaksāts atvaļinājums pēc vecāku atvaļinājuma.
- **Zviedrija:** nav atsevišķa maternitātes atvaļinājuma; daļa no 480 dienas ilgā apmaksātā bērna kopšanas atvaļinājuma rezervēta sievietēm. Ikvienam no vecākiem ir tiesības izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, līdz bērnam paliek 18 mēneši; bet 480 dienas ilgu apmaksātu atvaļinājumu var izmantot, līdz bērns kļūst astoņus gadus vecs.

5.tabula: Tiesības izmantot adopcijas atvaļinājumu atsevišķās Eiropas valstīs

Adopcijas atvaļinājums	Valsts
Kā vecāku atvaļinājums	Austrija, Lietuva, Rumānija, Zviedrija
Kā maternitātes un vecāku atvaļinājums	Čehija, Grieķija, Ungārija, Itālija, Slovākija
Kā maternitātes atvaļinājums	Polija, Apvienotā Karaliste
Kā maternitātes un paternitātes atvaļinājums	Spānija

(Avots: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentācija ETUC konferencē "Pārskatītā vecāku atvaļinājuma pamatnolīguma īstenošana: problēmu risināšana", 2011. gada 16.-17. februārī – Brisele + ETUC Sieviešu padomes locekļi)

6.tabula: Tiesības izmantot adopcijas atvaļinājumu atsevišķās Eiropas valstīs (2)

Valsts	Ilgums	Samaksa
Beļģija	4 – 6 nedēļas un vecāku atvaļinājums	
Bulgārija	6 mēneši katram no vecākiem	Neapmaksāts
Vācija	3 gadi	67% ar maksimālo robežu
Dānija	32-40 nedēļas	Kā vecāku atvaļinājums
Igaunija	10 nedēļas	100% vidējā izpeļņa
Somija	234 darba dienas	Kā vecāku atvaļinājums, 234 dienas
Francija	10 nedēļas	Kā maternitātes atvaļinājums
Īrija	40 nedēļas	24 apmaksātas nedēļas
Latvija	10 dienas	
Luksemburģa	8 nedēļas (maternitātes atvaļinājums) un vecāku atvaļinājums	100% darba algas / samaksa pēc fiksētas likmes par vecāku atvaļinājuma periodu
Malta	3 mēneši katram no vecākiem	Neapmaksāts
Nīderlande	4 nedēļas	Maternitātes pabalsts
Portugāle	100 dienas katram no vecākiem, kuri adoptējuši bērnus	Īpašs pabalsts
Slovēnija	120- 150 dienas atkarībā no bērna vecuma	Jā

(Avots: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentācija ETUC konferencē "Pārskatītā vecāku atvaļinājuma pamatnolīguma īstenošana: problēmu risināšana", 2011. gada 16.-17. februārī – Brisele + ETUC Sieviešu padomes locekļi)

7.tabula: Tiesības izmantot apgādātāja atvaļinājumu atsevišķās Eiropas valstīs

Valsts	Ilgums	Samaksa
Austrija	1-2 nedēļas	Jā
Beļģija	10 dienas (vai vairāk neapmaksāts)	Jā
Vācija	5 dienas bērniem	Jā
Igaunija	Līdz 14 dienām ar aprūpes sertifikātu	80-100%,
Grieķija	4- 12 dienas bērniem	Jā
Spānija	2 dienas	Jā
Luksemburga	5 darba dienas gadā	100% no darba algas

(Avots: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentācija ETUC konferencē "Pārskatītā vecāku atvaļinājuma pamatnolīguma īstenošana: problēmu risināšana", 2011. gada 16.-17. februārī – Brisele + ETUC Sieviešu padomes locekļi)

8.tabula: Valstīs izmantoti dažādi sieviešu nodarbinātības modeļi

Nodarbinātības līmenis / nepilna laika vai pilna laika daļa	Valsts
Augsts nodarbinātības līmenis un maza nepilna darba laika daļa	Čehija, Igaunija, Somija, Ungārija, Lietuva, Portugāle, Slovēnija
Augsts nodarbinātības līmenis un lielāka nepilna darba laika daļa	Austrija, Beļģija, Vācija, Dānija, Francija, Īrija, Luksemburga, Nīderlande, Zviedrija, Apvienotā Karaliste
Zemāks nodarbinātības līmenis, galvenokārt pilna laika darbs	Grieķija, Spānija, Itālija, Malta, Polija

(Avots: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentācija ETUC konferencē "Pārskatītā vecāku atvaļinājuma pamatnolīguma īstenošana: problēmu risināšana", 2011. gada 16.-17. februārī – Brisele + ETUC Sieviešu padomes locekļi)

4. pielikums: Īstenošanas kontroljautājumu saraksts

Īstenojot jauno direktīvu par bērna kopšanas atvaļinājumu jūsu valsts sistēmā, jānodrošina, lai tiktu ņemti vērā šādi elementi:

- nodrošināts vismaz 4 mēnešus ilgs bērna kopšanas atvaļinājums;
- bērna kopšanas atvaļinājumam (vai vismaz vienam mēnesim) jābūt nenododamam vecāku starpā;
- tiek risināta ienākumu/samaksas problēma;
- bērna kopšanas atvaļinājums aptver nepilna laika, noteikta termiņa un pagaidu darba aģentūru darba ņēmējus;
- ir atsauce uz ģimenes organizācijas formu pieaugošo daudzveidību;
- kvalifikācijas perioda aprēķināšanā tiek ņemta vērā ar vienu un to pašu darba devēju uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu summa;*
- nosakot brīdinājuma periodus, tiek ņemtas vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju intereses;
- tiek izstrādāti īpaši noteikumi, lai aptvertu bērnus ar invaliditāti vai ilgstoši slimojošus;
- tiek izstrādāti īpaši noteikumi, lai aptvertu to vecāku īpašās vajadzības kuri bērnus adoptējuši.

5. pielikums: Papildu informācija, resursi un saites

ETUC un dzimumu līdztiesība

Eiropas arodbiedrību konfederācija (ETUC) ir cieši apņēmusies panākt līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem. Lai panāktu dzimumu līdztiesību, jāmaina Eiropas ilgā darba laika paradumi un jāpiedāvā labāks līdzsvars starp darbu un dzīvi gan sievietēm, gan vīriešiem vispārējas aprūpes nodrošināšanas ietvaros.

ETUC tīmekļa vietnē sniegta informācija par vairākām politikas iniciatīvām, kuras ETUC izstrādā dzimumu līdztiesības ietvaros un kuras pieejamas šajā tīmekļa vietnē: <http://www.etuc.org>

Kā galvenās Eiropas sociālajā dialogā ieinteresētās personas Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) kopā ar saviem Eiropas sociālajiem partneriem – BUSINESSEUROPE, Eiropas Amatiņiecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociāciju (UEAPME) un Eiropas publisko pakalpojumu sniedzēju — uzņēmumu un darba devēju centrs (CEEP) – ir apņēmusies uzlabot dzimumu līdztiesību darba tirgū un darba vietā. Šim Eiropas sociālajam dialogam laika gaitā bijuši dažādi rezultāti saistībā ar dzimumu līdztiesību, piemēram:

- [Pamatlīgums par vecāku atvaļinājumu](#) (pārskatīts) (2009)
- ["Kopīga deklarācija ES un dalībvalstīm: cīnīties pret diskrimināciju un garantēt vienlīdzību visiem"](#) (2009)
- [Kopīga vēstule no Eiropas sociālajiem partneriem par bērnu aprūpi](#) (2008)
- [Eiropas sociālo partneru ziņojums par darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu](#) (2008)
- [Dzimumu līdztiesības darbības plāns](#) (2005)

Turklāt ETUC ir izstrādājusi arī nostājas dokumentus attiecībā uz Komisijas rīkotajām apspriedēm saskaņā ar LESD 154. un 155. pantu dzimumu līdztiesības jomā; no tiem jaunākie:

- [ETUC nostāja par Direktīvas par strādājošām grūtniecēm pārskatīšanu - 92/85/EEK \(2009. g. janvārī\)](#)
- [ETUC nostāja par Direktīvas par strādājošām grūtniecēm pārskatīšanu - 92/85/EEK \(2009. g. decembrī\)](#)
- [ETUC nostāja par sociālo partneru apspriešanās otro kārtu attiecībā uz Direktīvas 86/613/EEK pārskatīšanu](#) (2008)
- [ETUC nostāja par sociālo partneru apspriešanās pirmo kārtu attiecībā uz Direktīvas 86/613/EEK pārskatīšanu](#) (2008)
- [ETUC nostāja par sociālo partneru apspriešanās otro kārtu Kopienas līmenī par darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu](#) (2007)
- [ETUC nostāja par sociālo partneru apspriešanās pirmo kārtu Kopienas līmenī par darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu](#) (2006)

Vai attiecībā uz sabiedrisko apspriešanu, piemēram:

- [ETUC atbilde uz EK apspriešanos par turpmāko stratēģiju attiecībā uz Celvedi sieviešu un vīriešu līdztiesībā \(2006–2010\)](#) (2009)
- [ETUC nostāja par Eiropas Komisijas paziņojumu "Likvidēt atšķirības vīriešu un sieviešu darba samaksā"](#) (2008)

Bez tam ETUC pieņēmusi arī pati savus svarīgus lēmumus un nostājas jautājumos, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību; no tiem jaunākie:

- [ETUC Resolution - Recommendations for improving gender balance in trade unions](#) (2011)
- [ETUC Resolution 'Reducing the gender pay gap'](#) (2008)
- [ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions](#) (2007)

Beidzot – citas interesantas ETUC publikācijas šajā jomā:

- [From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance](#) (2011)
- [From membership to leadership: advancing women in trade unions \(A resource guide \)](#) (2010)
- [Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work](#) (2010)
- [8 March Survey 2011](#) (2011)
- [8 March Survey 2010](#) (2010)
- [8 March Survey 2009](#) (2009)
- [8 March Survey 2008](#) (2008)
- [Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement](#) (2007)
- [Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps](#) (2007)

Citas grāmatas, zinojumi vai raksti

Clauwaert, S. (2010) "Ceļā uz pārskatītu pamatlīgumu/direktīvu par bērna kopšanas atvaļinājumu", (Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive"), Pārpublicēts no: Eiropas darba un pētījumu pārskats 2010. gada augusts, 16: 431-435 (European Review of Labour and Research August 2010 16: 431-435)

COWI (2008), Pētījums par darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanas nosacījumu uzlabošanas iespēju izmaksām un ieguvumiem, galvenais ziņojums, Eiropas Komisija, 2008. gada jūnijs (COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Main Report, European Commission, June 2008)

Eiropas Komisija (2006) Darba un privātās dzīves saskaņošana – salīdzinošs pārskats par trīsdesmit Eiropas valstīm (2006) (European Commission (2006) Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (2006) (Šis ziņojums satur pārskatu par politikas virzieniem, kas vērsti uz saskaņošanas programmu 25 ES dalībvalstīs.) Papildus sniegta informācija par trim EES valstīm – Islandi, Norvēģiju un Lihtenšteinu un divām kandidātvalstīm – Bulgāriju un Rumāniju; tā pieejama tīmekļa vietnē <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

Eiropas Komisija (2007) Ziņojums par grūtniecības, maternitātes, vecāku un paternitātes tiesībām, 2007. gada martā (European Commission (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, March 2007) (Pieejams tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)

Eiropas Komisija (2008) Juridiska pieeja dažiem aspektiem darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanā trīsdesmit Eiropas valstīs, 2008. gada jūnijā (European Commission (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, June 2008) (Pieejams tīmekļa vietnē: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) "Starptautisks pārskats par nostādnēm attiecībā uz atvaļinājumiem un ar tiem saistīto pētniecību 2010", "Pētījums par darba attiecībām", sērija Nr.115, 2010. gada septembrī, Londonā (Moss, P. (2010) *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London*): Department for Business, Innovation and Skills (Pieejams LP&R tīmekļa vietnē: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/)

ESAO (2011) (Rīkoties ģimeņu labā), 2011. gada maijs (OECD (2011) Doing Better for Families, May 2011) (Pieejams tīmekļa vietnē: http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) Jaunais pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu Eiropā: (Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: Eiropas sociālo partneru sarunu procesa analīze", Arodbiedrību izd. Nr. (analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", *Sindacalismo* nr. 8, 2009. gada oktobrī, 47.-76. (8, October 2009, 47-76)

Thévenon, O. (2011) "Nostādnes attiecībā uz ģimeni ESAO valstīs: (Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries": Salīdzinošā analīze, pārskats par iedzīvotājiem un attīstību", 37. sējums, 1. numurs, 2011. gada martā, 57.-87. lpp. (A Comparative Analysis, Population and Development Review, Volume 37, Issue 1, March 2011, p. 57–87) (Pieejams tīmekļa vietnē: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> Autors izmanto vispārējos valstu datus no ESAO ģimeņu datu bāzes, kurā ietverti mainīgie dati, piemēram, vecāku atvaļinājuma nosacījumi, bērnu aprūpes pakalpojumu nodrošināšana un finansiālais atbalsts ģimenēm; šajā rakstā apspriesta ģimenes politikas modeļu daudzveidība 28 ESAO valstīs attiecībā uz līdzsvaru starp to atšķirīgajiem mērķiem un izmantotajiem līdzekļiem, kas pielāgoti nostādņu īstenošanai)

Wall, K., u.c. (2009) Ģimenes politika Eiropas Padomes dalībvalstīs, Strasbūra: (Wall, K., et. al. (2009) Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg:) Eiropas Padome, 2009. gada jūnijā (Pieejams tīmekļa vietnē: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf un satur divus ekspertu ziņojumus, ko pasūtīja Ģimeņu un bērnu sociālās politikas ekspertu komisija; vienā no tiem sniegta ģimenes politikas salīdzinošā analīze, ieskaitot atvaļinājumus, otrajā sniegts pārskats par attīstību un dinamiku vairākās dalībvalstīs)

Tīmekļa vietnes

ETUC Resursu centrs: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (ETUI Dokumentācijas centra tiešsaistes katalogs): <http://www.labourline.org>

Eiropas Komisijas tīmekļa vietne – "Dzimumu līdztiesības sadaļa": <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Starptautiskais tīkls par atvaļinājumu politiku un pētniecību (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>