



CIVITTA

PROJEKTU LĪDZFINANSĒ EIROPAS SAVIENĪBA

Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projektu „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr. 7.3.1.0/16/I/001)

Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē

Gala ziņojums

Saīsinājumu saraksts

CSP – Centrālā statistikas pārvalde

DAL – Darba aizsardzības likums

DL – Darba likums

ES – Eiropas Savienība

EM – Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija

Eurofound – Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds

Eurofound pētījums – Eiropas Fonda dzīves un darba apstākļu uzlabošanai publiskots pētījums. Mandl, Irene Curtarelli, Maurizio Riso, Sara Vargas Llave, Oscar Gerogiannis, Elias “*New forms of employment*”, 2015

IT – Informācijas tehnoloģijas

IKT – Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas

IZM – Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija

JNF – Jaunā nodarbinātības forma

LM – Latvijas Republikas Labklājības ministrija

LR – Latvijas Republika

MUN – Mikrouzņēmuma nodoklis

MK – Latvijas Republikas Ministru kabinets

MVU – Mazie un vidējie uzņēmumi

NACE – Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

OECD – Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija

OVP – Obligātās veselības pārbaudes

Pamatnostādnes – Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam

Stratēģija – Labklājības ministrijas darbības stratēģija 2017.-2019.gadam

VID – Valsts ieņēmumu dienests

VDI – Valsts darba inspekcija

Terminu definīcijas un skaidrojumi

Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs – nodarbinātības forma, kurā ar IKT palīdzību darba pienākumi lielāko daļu darba laika tiek veikti ārpus uzņēmuma telpām jebkurā citā vietā un laikā, vadoties pēc darba aktivitātes, uzdevumiem, nodarbinātā dzīves stila. Darbā noteikti tiek izmantotas IKT, piemēram, dators, viedtālrunis, planšete u.c.

Darba aizsardzība – pasākumu kopums, kas nodrošina nodarbināto drošību un veselību darbā.

Darba aizsardzības pasākumi – preventīvi, tiesiski, saimnieciski, sociāli, tehniski un organizatoriski pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības.

Darba aizsardzības speciālists – nodarbinātais, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību un kurš ir apmācīts MK noteiktajā kārtībā.

Darba aprīkojums – jebkura ierīce (mašīna, mehānisms), aparāts, darbarīks vai iekārta, ko lieto darbā.

Darba dalīšana – nodarbinātības forma, kuras ietvaros darba devējs nodibina darba attiecības ar diviem vai vairāk nodarbinātajiem, lai nodarbinātie kopīgi paveiktu specifisku darbu, kombinējot divus vai vairāk nepilna darba laika darbus normāla darba laika pozīcijā.

Darba devējs – fiziskā persona, juridiskā persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.

Darba kopīgums – vienošanās, ko darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā, slēdz ar darba devēju par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās apdrošināšanas un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

Darba līgums uz noteiktu laiku – līgums, kas tiek noslēgts, lai veiktu īslaicīgu darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu. Attiecīgais darba līgums nevar būt ilgāks par pieciem gadiem, kā arī tajā tiek norādīts darba līguma beigu termiņš vai arī apstākļi, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu.

Darba vide – darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu.

Darba vides iekšējā uzraudzība – uzņēmuma darbības plānošana, organizēšana, īstenošana un vadīšana tādā veidā, lai garantētu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.

Darba vides risks – varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums, un šā kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe.

Darbavieta – vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu.

Darbinieks – fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Darbinieku dalīšana – nodarbinātības forma, kuras ietvaros darba tiesiskās attiecības ar individuālu nodarbināto kopīgi nodibina vairāki darba devēji vai to grupa un normālo darba laiku nodrošina vairāki savstarpēji par to vienojušies darba devēji vai uzņēmuma grupa, lai atrisinātu cilvēkresursu vajadzības, vienlaikus ietaupot izmaksas un laika patēriņu.

Gadījuma darbs – nodarbinātības forma, kam raksturīgs neregulārs, nepastāvīgs, saraustīts darbs, kura esamība ir atkarīga no darba devēja pieprasījuma/sezonalitātes, bez garantijas par turpmāku sadarbību, ar, iespējams, mainīgiem darba pienākumiem.

Īpašs risks – darba vides risks, kas saistīts ar tādu paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai tādu paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai līdz pieļaujamam līmenim samazināt ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien sāisnot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam.

Kompetenta institūcija – institūcija, kura uz attiecīga līguma pamata veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta MK noteiktajā kārtībā.

Kompetents speciālists – speciālists, kurš ir kompetents veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kura kompetence novērtēta MK noteiktajā kārtībā.

Konsultēšanās – viedokļu apmaiņa un dialogs starp nodarbināto pārstāvjiem un darba devēju, lai panāktu vienošanos.

Kopstrādes telpas – labiekārtota darba vide, kurā vienlaicīgi strādā dažādu uzņēmumu nodarbinātie.

Mikrouzņēmums – individuālais komersants, individuālais uzņēmums, zemnieka vai zvejnieka saimniecība, kā arī fiziskā persona, kas reģistrēta Valsts ieņēmumu dienestā kā saimnieciskās darbības veicējs, vai sabiedrība ar ierobežotu atbildību, ja tā atbilst visiem turpmāk šajā punktā minētajiem kritērijiem:

a) dalībnieki (ja tādi ir) ir fiziskās personas;

b) apgrozījums kalendāra gadā nepārsniedz 40 000 EUR;

c) darbinieku skaits nevienā brīdī nav lielāks par pieciem. Darbinieku skaitā neiekļauj personu, kura darba attiecību laikā atrodas prombūtnē (tajā skaitā mācību atvaļinājumā bez darba algas saglabāšanas, grūtniecības, dzemdību, bērna kopšanas atvaļinājumā, atvaļinājumā bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, kā arī atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas vai saņem slimības pabalstu) un par šo periodu nesaņem no mikrouzņēmuma ienākumu, kā arī no darba atstādinātus darbiniekus;

d) sabiedrības ar ierobežotu atbildību valdes locekļi ir tikai mikrouzņēmuma darbinieki;

e) mikrouzņēmuma termina skaidrojumā minētā fiziskā vai juridiskā persona nav personālsabiedrības biedrs.

Nepilns darba laiks – laika posms no darba sākuma līdz beigām, kas ir īsāks par noteikto normālo darba laiku jeb 40 darba stundām nedēļā vai 8 darba stundām dienā. Par nepilna darba laika noteikšanu darbinieks un darba devējs vienojas darba līgumā.

Nodarbinātais – jebkura fiziskā persona, kuru nodarbina darba devējs, arī valsts civildienesta ierēdņi un personas, kuras nodarbinātas ražošanas vai mācību prakses laikā.

Nopietnas un tiešas briesmas – draudi nodarbinātā dzīvībai un veselībai, kas var rasties pēkšņi, īsā laika sprīdī un neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību.

Normāls darba laiks – laika posms, kura ietvaros tiek veikts darbs un darbinieks atrodas darba devēja rīcībā, nepārsniedzot 8 darba laika stundas dienā vai 40 darba laika stundas nedēļā.

Pagaidu vadītāja izmantošana – nodarbinātības forma, kurā uz noteiktu laiku konkrētu problēmu vai projektu īstenošanai uzņēmumā tiek piesaistīts augsti kvalificēts speciālists vai pagaidu vadītājs.

Pamatdarbs – darbs, kurā persona parasti nostrādā visvairāk stundu nedēļā.

Pašnodarbinātais – persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību, lai gūtu ienākumus vai labumus, un turklāt nenodarbina citus.

Portfolio darbs – nodarbinātības forma, kurā fiziska persona vienlaikus darbu veic dažādiem uzņēmumiem dažādās jomās uz autoratlīdzības, uzņēmuma vai pakalpojuma līguma pamata.

Preventīvie pasākumi – rīcība vai pasākumi, ko uzņēmumā veic vai plāno visos darba posmos, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku.

Profesija vai amats – tautsaimniecībā sastopama nodarbinātā profesija saskaņā ar LR profesiju klasifikatoru.

Pūļa nodarbināšana – nodarbinātības forma, kas dod iespēju darba devējiem atrast un nodarbināt nodarbinātos konkrētu, specifisku uzdevumu izpildei uz noteiktu laiku, izmantojot tiešsaistes platformu.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana – nodarbinātības forma, kurā pastāv sadarbība starp vairākiem uzņēmumiem, kuras ietvaros tiek īstenota kopīgas darba vides un dažādu administratīvo funkciju dalīšana.

Sociālā apdrošināšana – likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu” noteiktais pasākumu kopums, ko organizē valsts, lai apdrošinātu personas vai to apgādībā esošo personu risku zaudēt darba ienākumus sakarā ar sociāli apdrošinātās personas vecumu, bezdarbu, nelaimes gadījumu darbā vai saslimšanu ar arodslimību, invaliditāti, slimību, maternitāti, papildu izdevumiem sakarā ar bērna kopšanu, papildu izdevumiem sakarā ar sociāli apdrošinātās personas vai tās apgādībā esošās personas nāvi.

Sociālās apdrošināšanas iemaksas – likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu” noteiktās iemaksas, no kurām tiek finansēta sociālās apdrošināšanas nodrošināšana.

Sociālās apdrošināšanas veidi – likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 4.pantā norādītie sociālās apdrošināšanas veidi.

Teledarbs – nodarbinātības forma, kuras ietvaros darba pienākumi pārsvarā tiek veikti ārpus darba devēja telpām speciāli izveidotā darba vietā mājās vai citā vietā, izmantojot IKT rīkus, kas ļauj piekļūt tiešsaistes režīmā uzņēmuma informācijas sistēmām.

Uz kuponiem/maksājuma kvītīm balstīts darbs – nodarbinātības forma, kurā kā samaksa par padarīto darbu tiek izmantoti kuponi/maksājuma kvītis, kuras iegādātas no trešās puses (valsts aģentūras, pilnvarotas bankas, pasta u.c. atkarībā no valsts normatīvajiem aktiem).

Uzņēmums – organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina nodarbinātos.

Uzticības persona – nodarbināto ievēlētā persona, kura apmācīta MK noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā.

Saturs

SAĪSINĀJUMU SARAKSTS	2
TERMINU DEFINĪCIJAS UN SKAIDROJUMI	3
SATURS	6
KOPSAVILKUMS	8
IEVADS	9
PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA	12
1. JAUNO NODARBINĀTĪBAS FORMU APRAKSTS	14
1.1. Nodarbinātības formu apraksts un to piemērotība tiesiskajai situācijai Latvijā	14
1.1.1. Jaunās nodarbinātības formas, kuras var tikt ieviestas pie esošā normatīvā regulējuma	14
1.1.2. Jaunās nodarbinātības formas, kurām šobrīd nav noteikts normatīvais regulējums	17
1.2. Piemērotība nodarbinātības veicināšanā	18
1.2.1. Nozares un profesijas, kurās var tikt pielietotas JNF nodarbināto/darba devēju vidū	18
1.2.2. Nodarbināto grupas, kurām piemērotas JNF	26
1.3. Ārvalstu likumdošanas iniciatīvu apraksts	32
1.3.1. Itālija	32
1.3.2. Slovēnija	34
1.3.3. Ungārija	35
1.3.4. Francija	37
1.3.5. Lietuva	38
1.3.6. Lielbritānija	39
1.4. Nodarbinātības formu piemērotība esošajai ekonomiskajai un sociālajai situācijai Latvijā	40
2. SITUĀCIJA LATVIJĀ	46
2.1. Jauno nodarbinātības formu izplatība	46
2.1.1. Izplatība starp nodarbinātajiem pēc JNF veida	46
2.1.2. Darba devēju informētība par JNF	47
2.1.3. Izplatība starp darba devējiem pēc JNF veida	48
2.2. Nodarbināto un darba devēju ieinteresētība JNF ieviešanā	49
2.2.1. Nodarbināto saskaņotie ieguvumi JNF	49
2.2.2. Nodarbināto gatavība strādāt JNF	55
2.2.3. Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa	59
2.2.4. Darba devēju saskaņotie ieguvumi JNF	61
2.2.5. Darba devēju gatavība ieviest JNF	66

2.2.6.	Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF darba devēju viedokļa	71
2.2.7.	Labās prakses piemēru apraksts	73
3.	JAUNO NODARBINĀTĪBAS FORMU RADĪTIE IEGUVUMI UN ZAUDĒJUMI	80
3.1.	JNF ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanas principi	80
3.2.	JNF ietekme uz nodarbināto	87
4.	SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI	92
4.1.	Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos	94
4.2.	Priekšlikumi par jauno nodarbinātības formu praktisku ieviešanu uzņēmumos	105
	IZMANTOTO DATU AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS	121
	PIELIKUMS NR. 1 – PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA	123
	PIELIKUMS NR. 2 – PROFESIJAS, KURĀS TIEK PIELIETOTAS JNF DARBA DEVĒJU VIDŪ	134
	PIELIKUMS NR. 3 – SABIEDRĪBAS GRUPAS, KURĀM TIEK PIELIETOTAS JNF	135
	PIELIKUMS NR. 4 – LATVIJAS EKONOMISKĀ UN SOCIĀLĀ SITUĀCIJA	136
	PIELIKUMS NR. 5 – IZPLATĪBA STARP DARBA DEVĒJIEM PĒC JNF VEIDA	143
	PIELIKUMS NR. 6 – DARBA AIZSARDZĪBAS PRASĪBU IEVĒROŠANA NO JNF NODARBINĀTO VIEDOKĻA	144
	PIELIKUMS NR. 7 – DARBA AIZSARDZĪBAS PRASĪBU IEVĒROŠANA JNF DARBA DEVĒJIEM	145
	PIELIKUMS NR. 8 – JNF IETEKME UZ NODARBINĀTO	146

Kopsavilkums

Pētījuma “Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē” uzdevumi ietvēra informācijas par JNF piemērošanas apstākļiem analīzi un aprakstīšanu, pievēršot uzmanību darba aizsardzības prasībām, kā arī sabiedrības grupām, kuru iekļaušanai darba tirgū tās būtu piemērotas. Pētījuma mērķis bija ne tikai uzlabot izpratni par to kā JNF tiek izmantotas praksē, bet arī sniegt priekšlikumus to sekmīgākai pielietošanai.

Pētījuma ietvaros veikta ārvalstu analīze par JNF piemērošanu. Lai analizētu situāciju Latvijā un gūtu detalizētāku ieskatu par to, kā šobrīd tiek pielietotas JNF un kurām sabiedrības grupām tās būtu piemērotas tika:

- 1) analizēts normatīvais regulējums (piemēram, DL, DAL u.c.);
- 2) veiktas vairāk nekā 1 000 telefonintervijas ar nodarbinātajiem un vairāk nekā 500 telefonintervijas ar darba devējiem;
- 3) veiktas 15 padziļinātas intervijas ar nodarbinātajiem;
- 4) veiktas 10 padziļinātas intervijas ar nozares un/vai jomas ekspertiem.

Pētījumā secināts, ka no 10 JNF, kas tajā definētas, esošie normatīvie akti Latvijā šobrīd pieļauj tādu formu praktisku pastāvēšanu kā **darbinieku dalīšana, darba dalīšana, pagaidu vadītāja izmantošana, gadījuma darbs, teledarbs, ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs, portfolio darbs, sadarbības (kopīga) nodarbināšana**. Lai gan **pūļa nodarbināšana** faktiski ir sastopama, vienošanās par darba izpildi notiek uz autoratlīdzības vai pakalpojumu līgumu (pašnodarbinātajiem) pamata. Normatīvajā regulējumā Latvijā nav noteikta JNF – **uz kuponiem/maksājuma kvītim balstīts darbs** –, līdz ar to secināms, ka tā faktiski nav pielietojama, jo nepastāv tās ieviešanai nepieciešamā sistēma.

Latvijā visizplatītākās JNF, ar kuru palīdzību šobrīd darba tirgū visbiežāk no pētījumā aktuālajām sabiedrības grupām tiek iekļautas personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, jaunieši līdz 24 gadu vecumam un personas vecumā virs 50 gadiem, ir: darba dalīšana, darbinieku dalīšana un gadījuma darbs. Arī pētot piemērotību sabiedrības grupām, darba devēji, kuri vēl neizmanto JNF, atzinuši, ka tās piemērotu gan personu vecumā no 50 līdz 59 gadiem, gan jauniešu līdz 24 gadiem nodarbināšanai. Nodarbināto aptaujā konstatēts, ka JNF visbiežāk tiek izmantotas lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē, taču profesiju ziņā tās lielākoties pielietotas speciālistu algošanai, piemēram: finanšu, mārketinga u.c. nozarēs.

Aptaujājot darba devējus, secināts, ka viņi visvairāk būtu motivēti ieviest tās JNF, kurās iespējams maksāt atbilstoši nodarbināto noslodzei vai padarītajam apjomam, savukārt nodarbinātie būtu ieinteresēti strādāt JNF, kas ļauj tiem pašiem plānot savu darba noslodzi. Tāpat nodarbinātie pozitīvi vērtē iespēju pašiem izvēlēties darba vidi, to saskaņojot ar darba devēju, saņemt vienlīdzīgu sociālo apdrošināšanu un profesionālās izaugsmes iespējas. Darba devējiem svarīgi būtu arī samazināt sensitīvās informācijas noplūdes risku un pārplānot darba noslodzi īslaicīgas nodarbināto prombūtnes laikā. Secināts, ka atbilstoši JNF ieviešanu motivējošajiem aspektiem, nodarbinātie vislabprātāk dotu priekšroku strādāšanai darba dalīšanā, bet darba devēji vislabprātāk gribētu izmantot gadījuma darbu.

Pētījumā secināts, ka, izmantojot JNF, nodarbinātie lielākoties saskaras ar fiziskiem, biomehāniskiem darba vides riskiem. Šie riski izpaužas kā redzes vai pozas sasprindzinājumi, ko mēdz izraisīt darbs ar datoru. Analizējot darba aizsardzības prasību ievērošanu, konstatēts, ka lielākoties darba devēji nodarbinātajiem nodrošina instruktāžas darba aizsardzībā, kā arī darba aizsardzības un darba aprīkojuma lietošanas instrukciju izstrādi.

Pētījuma rezultātā izstrādāti priekšlikumi normatīvo aktu izmaiņām (piemēram, papildināt DL, tajā iekļaujot JNF definīcijas), kā arī priekšlikumi specifisku darba devēju un nodarbināto mērķa grupu informēšanai par JNF raksturīgajiem ieguvumiem, tādējādi popularizējot to izmantošanu.

Ievads

Pētījuma mērķis: uzlabot izpratni par JNF piemērošanu praksē un, balstoties uz situācijas analīzi, sniegt priekšlikumus sekmīgākai JNF izmantošanai.

Pētījuma uzdevums: analizēt un aprakstīt informāciju par JNF piemērošanas apstākļiem, tostarp identificējot nozares un profesijas, kurās var pielietot JNF, un nodarbināto grupas, kurām būtu piemērotas kāda no JNF (piemēram, vecāki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, personas ar invaliditāti, nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem), ņemot vērā darba aizsardzības prasības.

Problēma: JNF izmantošana darba devējam un nodarbinātajam sniedz iespēju padarīt elastīgākas darba attiecības, turklāt ļauj nodarbinātajam savienot darbu ar ģimenes un sabiedrisko dzīvi, taču būtisks aspekts to kontekstā ir nepieciešamība garantēt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Sabiedrības un ekonomikas attīstība Eiropā ir radījusi izaugsmes iespējas JNF tādu aspektu dēļ kā nepieciešamība pēc lielākas darba nosacījumu elastības, izplatītāka IKT izmantošana un pārmaiņas dažādu profesiju un uzņēmējdarbības nozaru pieprasījumā.¹ Arī 2007.-2010.gada pasaules globālā finanšu krīze Eiropas valstīm likusi pievērst pastiprinātu uzmanību bezdarbam, kura risināšanā JNF piedāvātās iespējas uzskatāmas par pievilcīgām gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem. Vienlaikus JNF izplatīšanos un ieviešanu apgrūtināta tādi faktori kā darba devēju un nodarbināto neinformētība, kā arī grūtības nodrošināt normatīvajiem aktiem atbilstošus darba apstākļus.

2015.gadā publiskotajā *Eurofound* pētījumā tika veikta daļas Eiropas valstu analīze par JNF izplatību, piemērošanu un ietekmi uz darba apstākļiem un darba tirgu. To identifikācija jeb nošķiršana no tradicionālajām nodarbinātības formām balstījās uz pieciem aspektiem.

- **Darba attiecības atšķiras no tradicionālā “viens pret vienu” modeļa.** JNF darba attiecības var pastāvēt starp vairākiem darba devējiem un vienu nodarbināto, vairākiem darba devējiem un vairākiem nodarbinātajiem, kā arī vienu darba devēju un vairākiem nodarbinātajiem, kas katrs strādā nepilnu darba laiku, aizpilda pilna laika darba vietu un kopīgi atbild par padarīto.
- **Darba attiecībām raksturīga nepastāvība, periodiskums vai noteikts ierobežots laika periods.** Tradicionāls nepilna laika darbs, darbs uz noteiktu laiku vai sezonāla nodarbinātība, ja vien tie neiestājas kopā ar kādu no pārējiem aspektiem.
- **Pastāv tuva sadarbība vairāku uzņēmēju starpā.** Šis aspekts saistās ar ciešāku sadarbību starp MVU vai pašnodarbinātām personām lielāka darba apjoma veikšanai, piemēram, strādājot kopīgās telpās, savstarpēji saskaņojot darbību un sadalot atbildību dažādu darba uzdevumu veikšanai u.c.
- **Darba veikšana ārpus darba devēja telpām.** Nodarbinātajam JNF ir iespēja strādāt iekārtotā darba vietā mājās, attālinātā darba centrā, kopstrādes telpā un/vai brīvi pārvietoties vai veikt darbu jebkurā sevī izvēlēta vietā.
- **Darba veikšanai ir tieši nepieciešamas IKT.** Nodarbinātais, kas veicot darbu ārpus darba devēja telpām, lieto datoru, viedtālruni, planšeti u.c. ierīces, bez kurām darbu nebūtu iespējams veikt.

Eurofound pētījuma rezultātā tika identificētas kopā deviņas dažādas JNF: darbinieku dalīšana, darba dalīšana, pagaidu vadītāja izmantošana, gadījuma darbs, ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs, uz kuponiem/maksājumu kvītiem balstīts darbs, portfolio darbs, pūļa nodarbināšana un sadarbības (kopīga) nodarbināšana. Tās var tikt aplūkotas divās grupās: **nodarbinātības formas, kuras atšķiras no tradicionālajām darba devēja un nodarbinātā attiecībām** (darbinieku dalīšana, darba dalīšana,

¹ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 1.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

uz kuponiem/maksājumu kvītīm balstīts darbs) un **nodarbinātības formas, kurās darba veikšana atšķiras laika, vietas un procesa ziņā** (ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs, pagaidu vadītāja izmantošana, gadījuma darbs, portfolio darbs, pūļa nodarbināšana, sadarbības (kopīga) nodarbināšana). Svarīgi vērst uzmanību uz to, ka daļu no šīm nodarbinātības formām var izmantot gan nodarbinātais ar darba līgumu, gan pašnodarbināta persona, kurai ar pakalpojuma pasūtītāju noslēgts uzņēmuma līgums. Līdz ar to nodarbinātajam vienlaikus iespējams identificēt vairāk nekā vienu JNF.

Eurofound pētījumā secināts, ka Latvijā pastāv tādas JNF kā pagaidu vadītāja izmantošana, ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs, portfolio darbs un pūļa nodarbināšana. Tās, galvenokārt, ir raksturīgas pašnodarbinātām personām.² Kopumā darba devēji Latvijā ir tradicionālās nodarbinātības piekritēji, kaut gan vērojama tendence pieaugt elastīgām nodarbinātības formām, kā nepilna laika darbs, līgums uz noteiktu laiku u.c.³ Latvijā pēdējos gados populārāks kļūst attālinātais darbs, piemēram, no mājām.

Stratēģijā uzsvērts, ka arī Latvijā arvien populārākas kļūst netradicionālās nodarbinātības formas, tajā skaitā attālinātais darbs, kas īpaši aktuāls ir ģimenēm ar bērniem.⁴ Lai motivētu darba devējus palīdzēt nodarbinātajiem nodrošināt darba un ģimenes dzīves līdzsvaru, Stratēģijas īstenošanas periodā tiks popularizētas dažādas netradicionālās nodarbinātības formas, akcentējot to ilgtermiņa ieguvumus un ietekmi uz uzņēmuma un nodarbinātā profesionālo izaugsmi.

Viens no Stratēģijas darbības virzieniem ir “Darba aizsardzība un tiesiskās attiecības”, kas paredz šādu ar pētījuma mērķi saistītu uzdevumu veikšanu:

- izstrādāt grozījumus DAL, īpaši pievēršoties jautājumiem, kas saistīti ar attālinātu nodarbināšanu, pašnodarbināto personu darba aizsardzības līmeņa paaugstināšanu un iespējām samazināt administratīvos šķēršļus;
- turpināt pilnveidot darba tiesisko attiecību regulējumu, kas ietverts DL, tajā skaitā, lai risinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību;
- paaugstināt nodarbināto izpratni par savām tiesībām.⁵

Darba aizsardzības pamatmērķis ir kvalitatīvu darba vietu veidošana un secīgi droša un veselībai nekaitīga darba vide. Darba aizsardzības jautājumu tiesiskais regulējums ir iekļauts DAL un virknē MK noteikumu, kas detalizētāk nosaka darba aizsardzības prasības noteiktās jomās.

Darba tiesiskās attiecības reglamentē DL un ar to saistītie normatīvie akti, nosakot darba attiecību nodibināšanas un izbeigšanas kārtību, darba un atpūtas laiku, darba samaksas regulējumu, pušu tiesības un pienākumus, atsevišķas sociālās apdrošināšanas (atlaišanas gadījumā), kā arī darba strīdus u.c. jautājumus.

Viena no problēmām Latvijas darba tirgū ir relatīvi augsts neregistrēti nodarbināto skaits, kā arī lielais “aplokšņu algu” saņēmēju skaits. Kā viens no šīs situācijas cēloņiem minams nepietiekami informēts un neatbildīgs nodarbinātais. Lai veicinātu nodarbināto izpratni par savām tiesībām, paplašināms skaidrošanas un konsultēšanas darbs, piemēram, par darba samaksas jautājumiem, nodarbinātā tiesībām strīdu vai domstarpību gadījumā, darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kā arī iespējamām sekām, ja saņemta “aplokšņu alga”.

² Jaunās nodarbinātības formas (New Forms of Employment), Eurofound pētījums, 2015, 1.lpp, saite:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

³ Dzīves un darba apstākļi Latvijā, Eiropas Darba Mobilitātes Portāls (EURES), 2019, saite:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8243&acro=living&lang=lv&parentId=7784&countryId=LV&living>

⁴ Labklājības ministrijas 25.10.2017. rīkojums Nr.90 “Par Labklājības ministrijas darbības stratēģiju 2017.-2019.gadam”, 14.lpp, saite:

http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/lm_darbibas_strategija_2017_2019.pdf

⁵ Labklājības ministrijas 25.10.2017. rīkojums Nr.90 “Par Labklājības ministrijas darbības stratēģiju 2017.-2019.gadam”, 15.lpp, saite:

http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/lm_darbibas_strategija_2017_2019.pdf

Pamatnostādnes izstrādātas, lai nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, veicinot kvalitatīvas darba vietas veidošanu un nodarbināto darba mūža pagarināšanos.⁶ Viena no būtiskām darba tirgus problēmām ir sabiedrības informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem, kas pastāvīgi pieaug, taču joprojām vērtējams kā nepietiekams. Kā galvenās riska grupas tiek atzīmēti jaunieši, iedzīvotāji ar zemu izglītības līmeni, kā arī iedzīvotāji, kas strādā mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos.

Pamatnostādņu pielikumā “Esošās situācijas raksturojums un identificēto problēmu raksturojums” viens no izvirzītajiem rīcības virzieniem mērķa sasniegšanai ir “Drošas darba vides nodrošināšana nestandarta nodarbinātības formu ietvaros, kā arī pašnodarbināto darbā”.⁷ Ar nestandarta nodarbinātības formas jēdzienu šajā dokumentā tiek saprastas visas nodarbinātības formas, kuras atšķiras no tradicionālām nodarbinātības formām, piemēram, normālais darba laiks. Nestandarta darbs ir darbs, kas tiek veikts saskaņā ar darba līgumu uz noteiktu laiku, tajā skaitā sezonālie darbi vai līgumu par nepilnu darba laiku. Šāds formulējums atbilst *Eurofound* pētījumā izmantotajam konceptam par JNF, jo izpildās izvirzītais kritērijs attiecībā uz nepastāvīgu, periodisku darba laiku. Līdz ar to LM izmantotā terminoloģija par “nestandarta nodarbinātības formām” šajā Pētījumā tiek aizvietota ar “jaunajām nodarbinātības formām”. Pamatnostādņēs aprakstīta arī teledarba nodarbinātības forma, ar ko tiek saprasta strādāšana ārpus darbvietas, galvenokārt mājas, bet pēdējos gados arī speciāli apgādātos darba centros, izmantojot datoru, telefonu un citas IKT. Šī JNF netika atsevišķi aplūkota *Eurofound* pētījumā, kur lielāka uzmanība pievērsta ar IKT izmantošanu saistītam mobilam darbam jeb mobilam e-darbam, taču, tā kā teledarbs minēts darba aizsardzības politikas plānošanas dokumentā, pētījumā tika pētīts arī tas.

⁶ Ministru kabineta 20.01.2016. rīkojums Nr.34 “Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam”, saite: <https://www.vestnesis.lv/op/2016/15.10>

⁷ Ministru kabineta 20.01.2016. rīkojums Nr.34 “Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam”, saite: <https://www.vestnesis.lv/op/2016/15.10>

Pētījuma metodoloģija

Lai sasniegtu pētījuma mērķi tika veiktas sekojošas aktivitātes:

- analizēta un aprakstīta informācija par JNF, piemērošanas apstākļiem, tostarp identificējot nozares un profesijas, kurās var pielietot JNF, un nodarbināto grupas, kurām būtu piemērotas kāda no JNF (piemēram, vecāki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, personas ar invaliditāti, nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem), ņemot vērā darba aizsardzības prasības. Pētījumā JNF tiek analizētas un aprakstītas atsevišķi par:
 - JNF, kuras tiek ieviestas vai var tikt ieviestas pie esošā normatīvā regulējuma (piemēram, darbinieku dalīšana vai darba dalīšana);
 - JNF, kurām šobrīd nav noteikts normatīvais regulējums (piemēram, pūļa nodarbināšana);
 - attālināto darbu (teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs);
- analizēti un aprakstīti ārvalstu normatīvie akti un pieredze attiecībā uz JNF, īpašu uzmanību vēršot uz darba aizsardzības prasību ievērošanu un JNF uzraudzību, ja konkrētajā valstī šāda prakse tiek īstenota. Tika analizētas sešas Eiropas valstis:
 - Dienvideiropa: Itālija (darba dalīšana, gadījuma darbs, kuponu/maksājuma kvīšu izmantošana) un Slovēnija (darba vietas dalīšana, gadījuma darbs);
 - Centrāleiropa: Ungārija (darbinieku dalīšana, darba dalīšana, gadījuma darbs) un Francija (darbinieku dalīšana, gadījuma darbs, kuponu/maksājuma kvīšu izmantošana, sadarbības (kopīga) nodarbināšana);
 - Ziemeļeiropa: Lietuva (kuponu/maksājuma kvīšu izmantošana) un Lielbritānija (portfolio darbs, gadījuma darbs);
- analizēta JNF piemērotība esošajai tiesiskajai, ekonomiskajai un sociālajai situācijai Latvijā;
- analizēta JNF piemērotība tādu problēmjaucājumu risināšanai kā nodarbinātības veicināšana attiecībā uz šādām mērķa grupām: jaunieši, jaunie vecāki, pieaugušie, kuri aprūpē savus vecākus, nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem;
- veikta darba devēju un viņu pārstāvju aptauja (509 respondenti);
- veikta nodarbināto aptauja (1 008 respondenti);
- veiktas 15 padziļinātās intervijas ar nodarbinātajiem darba vietās, kuri strādā kādā no JNF. Intervijas ietvaros pieaicinātais darba aizsardzības kompetentais speciālists veicis darba vietas apsekošanu, analizējot darba aizsardzības prasību ievērošanu un iespējamus riskus;
- veiktas 10 padziļinātās intervijas ar nozares un/vai jomas ekspertiem (darba tiesību, nodarbinātības ekspertiem, darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko profesionālo izglītību u.tml.);
- aprakstīts vismaz viens labās prakses piemērs katrā no JNF, kuras tika identificētas Latvijā pētījuma veikšanas laikā;
- noskaidroti faktori, kas motivētu darba devējus ieviest JNF, apzināts, kādas ir JNF alternatīvas;
- izstrādāti JNF ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanas principi attiecībā uz nodarbināto un darba devēju, papildus iekļaujot trīs piemērus par hipotētiskiem uzņēmumiem;
- veikta JNF ietekmes analīze uz nodarbinātā darba, ģimenes un sabiedrisko dzīvi, darba apstākļiem, veselību un darba vides riskiem;
- sagatavoti priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos attiecībā uz tām JNF, kuras šobrīd netiek regulētas normatīvajos aktos, un attiecībā uz tām, kur ir nepieciešams pilnveidot normatīvo bāzi, lai

nodrošinātu efektīvu JNF tiesisko regulējumu. Sagatavoti priekšlikumi kā nodrošināt valsts uzraudzību JNF tiesiskā regulējuma piemērošanā;

- sagatavoti priekšlikumi par JNF praktisku ieviešanu uzņēmumos un specifisku jautājumu risinājumiem saistībā ar JNF un darba aizsardzības prasību nodrošināšanu.

1. tabula: Veikto aptauju un padziļināto interviju apkopojums

Nr. p. k.	Aptaujas nosaukums	Lauka darba uzsākšanas datums	Lauka darba beigšanas datums	Aptaujāto respondentu skaits	Aptaujas/intervijas metode Datu avotu izvēle
1.	Darba devēju un viņu pārstāvju aptauja	27.03.2018.	22.06.2018.	509	Datorizētas telefonintervijas latviešu vai krievu valodā (CATI – <i>Computer-assisted Telephone Interviews</i>) Datu avotu izvēle: Izlases veidošana
2.	Nodarbināto aptauja	29.03.2018.	22.06.2018.	1 008	Datorizētas telefonintervijas latviešu vai krievu valodā (CATI – <i>Computer-assisted Telephone Interviews</i>) Datu avotu izvēle: Izlases veidošana
3.	15 padziļinātās intervijas ar nodarbinātajiem darba vietās, kuri strādā kādā no JNF	05.03.2018.	29.06.2018.	15	Intervijas klātienē Datu avotu izvēle: tika uzrunāti darba devēji, kas praksē ieviesuši JNF; tika uzrunāti nodarbinātie, kas sniedz ārpakalpojumus; tika izmantota nodarbināto aptaujas respondentu kontaktinformācija
4.	10 padziļinātās intervijas ar nozares un/vai jomas ekspertiem (darba tiesību, nodarbinātības ekspertiem, darba aizsardzības speciālistiem)	14.02.2018.	07.06.2018.	10	Intervijas klātienē Datu avotu izvēle: tika uzrunāti nozaru asociāciju, biedrību un darba devēju pārstāvji, kas ir eksperti darba tiesību, nodarbinātības un darba aizsardzības jomās

Avots: Civitta un GRIF analīze

Pilns metodoloģijas apraksts atrodams – Pielikums nr.1 – Pētījuma metodoloģija

1. Jauno nodarbinātības formu apraksts

1.1. Nodarbinātības formu apraksts un to piemērotība tiesiskajai situācijai Latvijā

1.1.1. Jaunās nodarbinātības formas, kuras var tikt ieviestas pie esošā normatīvā regulējuma

Lai analizētu JNF iespējamo ieviešanu Latvijā, tika ņemtas vērā DL, DAL, likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" u.c. likumu, kā arī ar šiem likumiem saistīto MK noteikumu prasības.

Analizējot normatīvo regulējumu, secināts, ka esošie normatīvie akti pieļauj tādu formu praktisku pastāvēšanu kā: **darbinieku dalīšana, darba dalīšana, pagaidu vadītāja izmantošana, gadījuma darbs, teledarbs, ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs, portfolio darbs, sadarbības (kopīga) nodarbināšana.**

Darbinieku dalīšana atbilstoši Latvijas normatīvajiem aktiem ir praktiski izmantojama nodarbinātības forma. Tā praksē tiek ieviesta, slēdzot ar katru darba devēju atsevišķu darba līgumu uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, ar fiksētu darbu samaksu. Ņemot vērā, ka darba tiesiskās attiecības ar nodarbināto nodibina vairāki darba devēji vai uzņēmumu grupa, personāla izmaksas tiek sadalītas attiecīgi nodarbinātā noslodzei katrā no uzņēmumiem. Viens no darba devējiem, kurā koncentrētas administratīvās funkcijas, veic atalgojuma izmaksu.

Nodarbinātā darba laikam, strādājot pie diviem savstarpēji nesaistītiem uzņēmumiem, ir raksturīga neregularitāte sadalījumā starp darba vietām, kā arī bieži vien šajā JNF darba pienākumi tiek veikti mājās, kas rada papildus darba aizsardzības riskus. Noformējot darba tiesiskās attiecības rakstiski jeb slēdzot darba līgumu, darba devējs apņemas ievērot darba aizsardzības prasības un veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas normatīvajos aktos noteiktā kārtībā, kas darbiniekam nodrošina sociālo apdrošināšanu likumā noteiktajā kārtībā.

Iniciatīva darbinieku dalīšanas nodarbinātības formas ieviešanā nāk no darba devēju puses, jo tādējādi tiem ir iespējams nodarbināt noteiktus speciālistus, dalīt administratīvās izmaksas ar citiem darba devējiem, kā arī samazināt personāla izmaksas, kas rastos speciālistus nodarbinot pilnu laiku. No nodarbināto perspektīvas viens no būtiskākajiem ieguvumiem ir iegūt plašāku pieredzi, strādājot pie dažādiem darba devējiem, tomēr neskaidrība par darba līguma nosacījumu saskaņošanu, darba laika uzskaiti, sociālās apdrošināšanas nodrošināšanu u.c. faktoriem, samazina viņu vēlmi izvēlēties šo nodarbinātības veidu.

Praksē bieži vērojami gadījumi, kad faktiski šī JNF tiek izmantota, taču tā nav atbilstoši tiesiski nokārtota. Tas skaidrojams ar to, ka uzņēmumiem trūkst informācijas par aspektiem, kuri ir jāietver līgumā ar nodarbināto un arī citiem uzņēmumiem, ieviešot darbinieku dalīšanas formu. Darbinieku dalīšanas ieviešanu kavē arī tas, ka netiek precizēts, kā darba devēji varētu savstarpēji vienoties par šo nodarbinātības formu, kā arī, kam būtu jāziņo un jāveic izmeklēšana, ja notiek nelaimes gadījums.

Darba dalīšanas nodarbinātības formu Latvijā pašlaik iespējams izmantot, noslēdzot darba līgumu uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Noformējot darba tiesiskās attiecības rakstiski jeb slēdzot darba līgumu, darba devējs apņemas ievērot darba aizsardzības prasības un veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas normatīvajos aktos noteiktā kārtībā. Darba devējs nodibina darba attiecības ar diviem vai vairāk nodarbinātajiem, kuri kopīgi, uzņemoties solidāru atbildību, veic noteiktu darba uzdevumu, katrs strādājot nepilnu darba laiku. Visbiežāk tiek strādāts darba devēja nodrošinātās telpās, tomēr iespējams strādāt arī attālināti, izmantojot IKT radītās iespējas.

Darba dalīšanas nodarbinātības formas ieviešanā iniciatīva ir abpusēja, jo darba devējiem tas ļauj algot nodarbinātos ar dažādāku pieredzi noteiktu darba uzdevumu realizēšanā, kas veicina to kvalitatīvāku veikšanu. Atsevišķos gadījumos gan uzdevumu veikšanā var rasties problēmas, dalītās atbildības un

savstarpējās komunikācijas kļūdu rezultātā. Savukārt nodarbinātie gūst iespēju pielietot un attīstīt savas prasmes, nodrošināt lielāku finansiālo drošību, kā arī daļu sava laika veltīt, piemēram, ģimenei vai studijām. Šobrīd konkrētā JNF var būt neizdevīga darba devējam, jo tā rada dubultas izmaksas, piemēram, izmaksas par apmācībām vai obligāto veselības pārbaudi u.c.

Būtiskākā problēma, kas saistīta ar darba dalīšanas JNF Latvijā, ir tā, ka darba devēji to uzskata par nepilna laika darbu, jo viņiem nav izpratne par JNF. Neizpratne ir par to, pēc kādiem principiem tiek dalīts normālais darba laiks un darba uzdevumi, kā nodrošināt stundu uzskaiti, kā arī par darba devēja papildu izmaksām saistībā ar darba dalīšanas nodarbinātības formas piemērošanu. Eksperti uzskata, ka problēmas ieviest darba dalīšanu rada darba devēju zemā izpratne par šo JNF, tāpēc būtu nepieciešams normatīvajos aktos to noteikt kā atsevišķu darba formu, skaidri definējot tās piemērošanas noteikumus, lai darba devēji to atpazītu un spētu ieviest darba tirgū.

Latvijā **pagaidu vadītāja izmantošanas** JNF darba attiecības tiek veidotas uz darba līguma vai uzņēmuma līguma pamata. Darbinieks var slēgt darba līgumu ar darba devēju uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, normālu vai nepilnu darba laiku, līdz ar to sociālās apdrošināšanas iemaksas veiktu darba devējs. Uzņēmumu līgumu nodarbinātais un darba devējs slēdz, piemēram, starp mikrouzņēmumu un uzņēmumu, kurš piesaista pagaidu vadītāju. Ja nodarbinātais darba attiecības noformējis kā darba līgumu ar savu mikrouzņēmumu, atkarībā no uzņēmuma juridiskās formas, viņš veic sociālās apdrošināšanas iemaksas, izmaksājot sev algu. Pagaidu vadītājam iespējams paralēli veikt citus darbus uz darba vai uzņēmuma līguma pamata, kombinējot darbu dažādās vietās. Sastādot uzņēmuma līgumu, tajā tiek ietverti darba devēja un darbinieka savstarpējie pienākumi un atbildība. Būtiskākā atšķirība starp darba līgumu un uzņēmuma līgumu ir tā, ka uzņēmuma līguma gadījumā darba devējiem nav jānodrošina darba veikšanai nepieciešamais aprīkojums, kā arī nodarbinātais pats organizē savu darbu.

Nodarbinātības formas ieviešanā vērojama divējāda situācija, jo no vienas puses darba devēja interese ir neliela, lai gan nodarbinātības forma izriet no darba devēju vajadzībām specifisku uzdevumu un mērķu sasniegšanai. Praksē uzņēmumi biežāk izvēlas noalgot konsultāciju uzņēmumus ar plašāku institucionālo pieredzi dažādu projektu veidošanā un problēmu risināšanā, nevis piesaistīt konkrētus vadītājus. No otras puses, nodarbinātajiem ir lielāka interese iesaistīties šādā nodarbinātības formā, jo tā piedāvā gan labus finansiālus nosacījumus, gan ieguvumus pieredzes ziņā. Darba uzsākšana šajā JNF nodarbinātajiem var sagādāt zināmas grūtības, jo jāiesaistās iepriekš neiepazītos uzņēmumu procesos, turklāt tas parasti notiek steigā, uzņēmumam kritiskos brīžos, vai, kad nepieciešams ātri uzsākt darbu problēmas risināšanā vai projekta realizācijā.

Formas izplatībai Latvijā vairāk traucē organizatoriskie nodarbinātības aspekti, nevis – tiesiskie. Viens no izplatītākajiem piemēriem ir darba aizsardzības prasību neievērošana, jo praksē redzams, ka darba devējs neinstruē pagaidu vadītāju par darba vietā pieņemto kārtību. Šajā JNF izaicinājumi var rasties arī situācijā, kad Latvijā, trūkstot atbilstošiem speciālistiem, pagaidu vadītāju piesaista no ārzemēm. Šādā gadījumā darba devējam problēmas var sagādāt izpratne par to, kā piemērot Latvijas DL, ņemot vērā, ka tajā noteikts tas, ka šī likuma piemērošana nevar darbiniekam atņemt vai ierobežot aizsardzību, kas noteikta viņa vai viņas valsts likumdošanā.

Arī **gadījuma darbu** Latvijā iespējams veikt slēdzot darba vai uzņēmuma līgumu par darbu uz noteiktu laiku. Šie līgumi nodrošina darba aizsardzības prasību ievērošanu un sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanu, kas darbiniekam nodrošina sociālo apdrošināšanu likumā noteiktajā kārtībā. Autoratlīdzības līgumu gadījumā to apmērs var būt nepietiekams, lai nodrošinātu sociālo apdrošināšanu (piemēram, pensijas) tādā apjomā kā darbinieks vēlētos. Latvijā ir iespējams veikt gadījuma darbu arī slēdzot darba līgumu ar starpnieku jeb darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēju (gadījuma darba aģentūras), kurš nodrošina darbinieku ar gadījuma darbiem.

Gadījuma darba nodarbinātības forma, pēc darba tiesību ekspertu viedokļa, darba tirgū parādījusies, augot pieprasījumam pēc tās gan darba devēju, gan nodarbināto vidū. Nodarbinātie ir iniciatori formas ieviešanai,

uzmeklējot darba devējus, kuri piedāvā gadījuma darbus. Latvijā iespējams veidot gadījuma darba attiecības tieši ar darba devēju, vai izmantojot darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējus, kuri nodrošina darba devējus ar nodarbinātajiem.

Praksē bieži gadījuma darba nodarbinātība starp darba devēju un nodarbināto pastāv arī bez noslēgta līguma, jo, pēc darba aizsardzības ekspertu domām, gadījuma darbu neuztver kā vienlīdzīgu formu tradicionālajai nodarbinātībai, kā arī darba devēji vēlas izvairīties no nodokļu apmaksas un apmaksātas darbnespējas lapas nodrošināšanas nodarbinātajiem. Viens no risinājumiem šajā situācijā būtu maksimāli samazināt tieši administratīvo slogu, ieviešot gadījuma darbā iesaistīto nodarbināto vienkāršotu reģistrāciju, kā arī sociālās apdrošināšanas iemaksu un citu nodokļu maksāšanu, kas varētu sekmēt uzņēmumu vēlmi algot nodarbinātos legāli. Tāpat situāciju uzlabotu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēju pozīcijas stiprināšana, kas tādējādi kļūtu par starpnieku darba devējiem unņēmējiem un sekmētu darba aizsardzības un citu prasību ievērošanu.

Attālinātais darbs sevī ietver gan teledarbu, gan ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu. Latvijā nodarbinātie **teledarbā** strādā attālināti, slēdzot darba līgumu uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Noformējot darba tiesiskās attiecības rakstiski (slēdzot darba līgumu), darba devējs apņemas ievērot darba aizsardzības prasības un veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas DAL un DL noteiktā kārtībā, kas darbiniekam nodrošina arī sociālo apdrošināšanu.

Nodarbinātības formas attīstībā iniciatīvu uzņemas darba devējs, ņemot vērā specifiskās darba prasības. Tomēr arī nodarbinātajiem šis darba veids ir piemērots, ļaujot iekonomēt laiku ceļā, strādāt no mājām, kas ļauj pavadīt vairāk laika ar ģimeni, kā arī iegūt jaunu izglītību.

Ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darba jeb mobilā e-darba nodarbinātības forma ieviešama, slēdzot darba līgumu uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, kas nodrošina darba aizsardzības prasību ievērošanu un sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanu, un līdz ar to sociālās apdrošināšanas pieejamību darbiniekiem.

JNF izplatību veicina darba specifika, kuras priekšrocības vēlas izmantot gan darba devēji, gan nodarbinātie. Darba devējiem tas var ļaut samazināt izmaksas, kas saistītas ar darba vietas nodrošināšanu, sniedz iespējas elastīgāk plānot darba laiku u.c. priekšrocības. Savukārt nodarbinātais gūst labumu no ietaupītā laika ceļā uz darbu, atrodas tuvāk ģimenei, kā arī iegūst iespējas plānot savu darba laiku un citas aktivitātes. Šī JNF forma strauji izplatās, neskatoties uz ierobežoto iespēju nodarbinātajiem nodrošināt darba aizsardzību DAL noteiktajā formātā, jo tā veicina nodarbinātajiem vēlamu darba un privātās dzīves līdzsvaru, vienlaikus nodrošinot darba devēju pieprasījumu.

Darba devēji, ieviešot teledarbu un ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu, saskaras ar dažādām problēmām, kas skar savstarpējo norēķinu un darba laika uzskaites sistēmu nodarbinātajiem, kā arī jautājumiem, kas skar darba drošības pasākumus. Attiecībā uz norēķiniem un darba laika uzskaiti darba devējam ir grūti izprast, vai nodarbinātais, veicot darbu attālināti, to darījis godprātīgi. Darba devējiem ir sarežģīti izprast attālināti nodarbinātas personas efektivitāti, kā arī to, vai nodarbinātā norādītais nostrādāto stundu skaits atbilst patiesajam rādītājam. Attiecībā uz darba aizsardzību darba devējam iespējamas neskaidrības par to, kas ir jāievēro tieši darba devējam, kādas ir darba devēja tiesības vērtēt darba riskus vietā, kur strādā nodarbinātais u.tml. Atbilstoši DAL, darba devējs arī veic nodarbinātā instruktāžu un apmācības darba aizsardzības jomā, kas tieši attiecas uz viņa darba vietu un darba veikšanu, uzsākot darbu. Attālinātajā darbā darba devējam nav zināms, kas tieši notiek brīdī, kad darbs netiek pildīts uzņēmuma darba vidē, un vai tiek apdraudēta nodarbinātā drošība, taču viņam arī nav tiesību pārbaudīt nodarbinātā darba apstākļus ārpus uzņēmuma telpām. Darba devējam likuma ietvaros nav tiešas ietekmes uz drošiem darba apstākļiem attālinātā darba vietā, šobrīd gan ir sagatavoti un iesniegti MK grozījumi Darba aizsardzības likumā, lai nodrošināt efektīvāku darba aizsardzības prasību piemērošanu attiecībā uz nodarbinātajiem, kas strādā attālināti; grozījumus sagatavojot, tika ņemta vērā virkne ekspertu ieteikumu.

Aspektu par neskaidrībām darba aizsardzības jautājumos, ieviešot šo JNF, paralēli iespējams risināt, izstrādājot labās prakses vadlīnijas un informatīvus materiālus par attālinātā darba nodarbinātības formas izraisītajiem riskiem, par ko darba devējiem būtu jāinstruē nodarbinātie.

Latvijā **portfolio darbs** ir sastopams pašnodarbināto un mikrouzņēmumu vidū, kuri sniedz dažāda veida pakalpojumus, līdz ar to, slēdzot uzņēmuma līgumu. Atšķirībā no darbinieka DL izpratnē, pašnodarbinātā persona vai mikrouzņēmuma nodokļa maksātājs pats ir atbildīgs par darba aizsardzības prasību ievērošanu, pats plāno savu laiku un darbu apjomu, kā arī pats veic sociālās apdrošināšanas iemaksas vai nu obligātā vai brīvprātīgā režīmā atkarībā no ienākumu apmēra (atsevišķās saimnieciskās darbības nozarēs iespējams veikt patentmaksājumus, kas nodrošina divus sociālās apdrošināšanas veidus – pensiju un invaliditātes pabalstu).

Portfolio darbā visbiežāk tiek strādāts gabaldarbs pie dažādiem pasūtītājiem. Intervētie nodarbinātie min gadījumus, kad portfolio darba izpildītāji uz šo formu pamazām pāriet no pastāvīga darba brīdī, kad gabaldarbu veikšana kļuvusi par galveno ienākumu avotu. Praksē ir redzams, ka šo darba formu ir iespējams arī apvienot ar pastāvīgu darbu. Strādāšana kopstrādes telpās kopā ar citu organizāciju pārstāvjiem arī minēts kā viens no motivējošajiem faktoriem lēmuma pieņemšanā par pāriešanu uz portfolio darba formu.

Darba tiesību eksperti nesaskata šķēršļus tiesiskā regulējuma ietvaros, jo šobrīd portfolio darbs jau pastāv. Ņemot vērā portfolio darba veicēja lielākoties īstermiņa sadarbību ar darba devējiem, kā arī individuālo atbildību par darba aizsardzības u.c. ar nodarbinātību saistīto prasību ievērošanu, valstij būtu jānodrošina pasākumi (piemēram, obligātas tiešsaistes apmācības), kuri nodrošinātu lielāku pašnodarbināto izpratni un šo prasību ievērošanu.

Sadarbības (kopīgu) nodarbināšanas formu izmanto mikrouzņēmumi, jaunie uzņēmumi, kā arī pašnodarbinātie, kas veido savstarpēju sadarbību, lai pārvarētu ierobežojumus, ko rada to nelielais izmērs un ierobežotie resursi. To izmantojot, iespējams variēt ar dažādiem juridiskiem risinājumiem, piemēram, slēdzot darba, autoratlīdzības vai uzņēmuma līgumus. Slēdzot līgumu rakstiski, vismaz daļēji iespējams nodrošināt arī darba aizsardzības prasību ievērošanu, kā arī sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanu. Šī forma no darba devēja puses neatšķiras no tradicionālajām formām darba laika uzskaites, darba samaksas, nodarbināto izglītošanas, pieņemšanas un atlaišanas regulējuma ziņā, kā arī darba aizsardzības prasību ievērošanā. Tā arvien biežāk sastopama kopstrādes telpās un no darba devēja puses lielākās atšķirības rada process, kādā šie darba veicēji tiek piesaistīti.

Būtiskākie izaicinājumi saistībā ar šīs nodarbinātības formas izplatību ir uzņēmumu nepietiekamā izpratne par atbilstošākā juridiskā risinājuma izvēli, par aspektiem, kuri ir jāatrunā līgumā ar nodarbināto un arī citiem uzņēmumiem. Problemātiska šajā situācijā var būt personu ar pašnodarbinātā statusa uzraudzība, viltus pašnodarbinātības mazināšana, kad cilvēks ar pašnodarbinātā statusu paralēli strādā ar darba līgumu, kā arī sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšana, kas nepieciešama, lai pašnodarbinātajiem nodrošinātu atbilstošu sociālo apdrošināšanu.

1.1.2. Jaunās nodarbinātības formas, kurām šobrīd nav noteikts normatīvais regulējums

Normatīvais regulējums Latvijā nav noteikts JNF **uz kuponiem/maksājuma kvītīm balstītam darbam**, tāpēc šī forma faktiski nav pielietojama, jo nepastāv tās ieviešanai nepieciešamā sistēma.

Pūļa nodarbināšana Latvijā faktiski pastāv, bet tā ir reti sastopama. Vienošanās par darba izpildi notiek uz autoratlīdzības, pakalpojumu līgumu (pašnodarbinātajiem) bāzes, taču mēdz būt gadījumi, kad darbs tiek veikts bez savstarpējas vienošanās starp darba devēju un nodarbināto, jo sazināšanās notiek attālināti un abas puses nereti klātienē nemaz netiekas. Šajos gadījumos attiecināmi Civillikuma ceturtās daļas 15.nodaļas, pirmā apakšnodaļas "Darba līgums" noteikumi par vispārējām tiesiskajām attiecībām, taču neattiecas citi ar darba līgumu saistīti noteikumi, kā, piemēram, darba laika uzskaitē, jo faktiski tiek slēgts uzņēmuma līgums nevis darba līgums. Pašnodarbinātības gadījumā persona pati ir atbildīga par darba aizsardzības prasību ievērošanu, pati plāno savu laiku un darbu apjomu, kā arī pati veic sociālās

apdrošināšanas iemaksas. Autoratlīdzību gadījumā darba veicējs saņem ienākumus, kas tiek izmaksāti, noslēdzot autoratlīdzības līgumu, un tiem ir noteikta īpaša valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanas kārtība.

Latvijā nav izveidotas pūļa nodarbināšanas platformas, un, pēc darba tiesību ekspertu viedokļa, tās izveide prasītu pārāk daudz finansiālos līdzekļus. Tomēr starp darba devējiem Latvijā ir ļoti populāri izmantot ārzemju platformu pakalpojumus, jo tā ir iespēja, piemēram, uzņēmumiem ārpus biznesa centriem piesaistīt īstermiņa speciālistus noteiktu darba uzdevumu izpildei, kā arī šī nodarbinātības forma ir ļoti ērta darba devējam, jo nav jāveic lietvedības un personālvadības pasākumi, kas saistīti ar nodarbinātā pieņemšanu darbā uzņēmuma telpās. Ņemot vērā esošo situāciju ar platformu neesamību Latvijā, iniciatīvu JNF izplatībā uzņemas darba devēji, bet nodarbinātie tajā iesaistās reti.

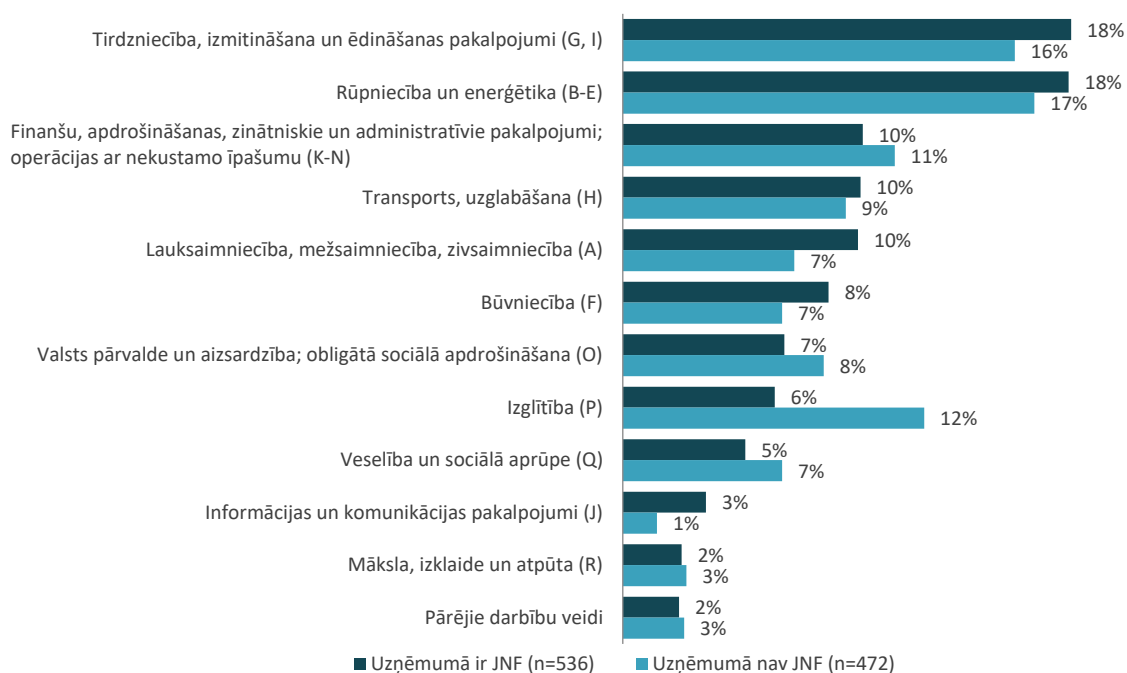
Gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem nav skaidrs savstarpējais attiecību modelis un tā aspekti – rakstveida darba līguma nepieciešamība, darba aizsardzības prasību ievērošana. Tas skaidrojams ar to, ka rodas neizpratne, vai piesaistītais cilvēks ir pašnodarbinātais, kā arī, kurš ir darba devējs – platforma vai uzņēmums, kurš meklē nodarbināto. Bieži vien nevar nodalīt, vai tās ir darba attiecības, kur nodarbinātajam ir regulāra samaksa par kuru tiek veikts darbs, vai nodarbinātais piedāvā savu pakalpojumu tiešajam darba devējam un saņem samaksu no tā. Neizpratne par to, kas šajā JNF ir darba devējs, arī apgrūtina ievērot tādus aspektus kā darba aizsardzības nodrošināšana un sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšana, līdz ar to platformas veidošanā jāpievērš uzmanība tam, lai pēc tās regulējuma izlasīšanas gan pakalpojuma pieprasītājam, gan izpildītājam būtu skaidri saprotams, kurš ir darba devējs. Pēc darba aizsardzības ekspertu viedokļa, nepilnīgs DL un DAL, kuros nav iekļauta pūļa nodarbināšanas forma, raisa bažas abām pusēm izmantot pūļa nodarbināšanas formu. Tāpat JNF nodarbinātajiem trūkst informācija par iespējamajiem darba vides riskiem, ko iespējams risināt, nosakot DAL nodarbinātā instruktāžas kārtību pūļa nodarbināšanas gadījumā.

1.2. Piemērotība nodarbinātības veicināšanā

1.2.1. Nozares un profesijas, kurās var tikt pielietotas JNF nodarbināto/darba devēju vidū

JNF visizplatītākās ir tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu, kā arī rūpniecības un enerģētikas nozarēs, kurās tās izmanto 18% no nodarbinātajiem, kuri pielieto kādu no JNF. Tāpat arī 10% no nodarbinātajiem, kuri izmanto kādu no JNF minējuši, ka tās izmantotas finanšu, apdrošināšanas, zinātnisko un administratīvo pakalpojumu, transporta, uzglabāšanas un lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības nozarēs (1. attēls). Pamanāms, ka izglītības nozarē izteikts to nodarbināto īpatsvars, kuriem uzņēmumā netiek piemērotas JNF.

1. attēls: Nozares, kurās tiek pielietotas JNF nodarbināto vidū

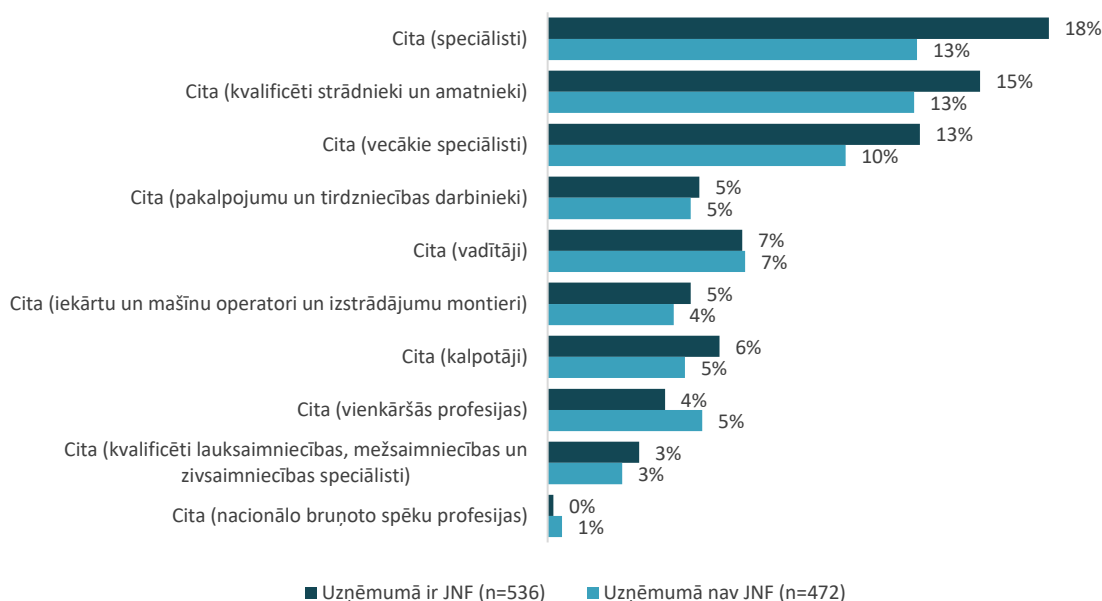


Jautājums: Kurā nozarē darbojas uzņēmums/iestāde, kurā strādājat?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem redzams, ka izplatītākās profesiju grupas atbilstoši profesiju klasifikatoram gan to nodarbināto vidū, kuriem tiek pielietotas JNF, gan to vidū, kuru amatam neatbilst JNF raksturojums, ir speciālisti (tirdzniecības, mārketinga speciālisti u.c.), kvalificēti strādnieki un amatnieki (radiotehniķi, elektriķi u.c.), un vecākie speciālisti (valsts revidenti, kuģu inženieri u.c.). Attiecīgi 18%, 15% un 13% no JNF nodarbinātajiem, un 13%, 13%, 10% no pārējiem nodarbinātajiem strādā šajās profesijās (2. attēls).

2. attēls: Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF nodarbināto vidū (visbiežāk minētās profesiju grupas atbilstoši profesiju klasifikatoram)



Jautājums: Kāda ir Jūsu profesija?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Lai gan lielākajai daļai no aptaujāto JNF nodarbināto (89%) ar darba devēju ir noslēgts darba līgums, 5% no tiem tomēr darbu veic bez noslēgta rakstveida līguma. Uzņēmuma līgumu noslēguši 3% nodarbināto, bet autoratlīdzības un cita veida līgumus izmanto attiecīgi 1% un 2% no aptaujas dalībniekiem (3. attēls).

3. attēls: Darba līguma veidi JNF

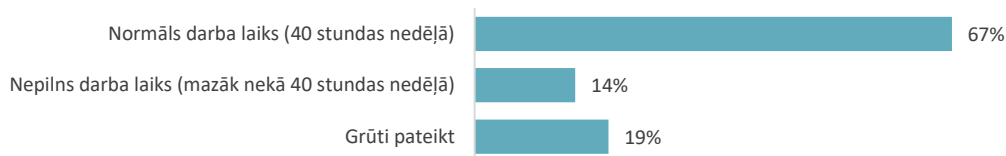


Jautājums: Vai Jums ar darba devēju ir noslēgts rakstveida līgums? Kāda veida līgums?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)

Strādājot kādā no JNF, 67% nodarbināto strādā normālo darba laiku, bet 14% no nodarbinātajiem darba laiks ir nepilns (4. attēls). Savukārt pārējiem 19% nodarbināto bija grūti atbildēt uz šo jautājumu.

4. attēls: Darba laika organizācija JNF

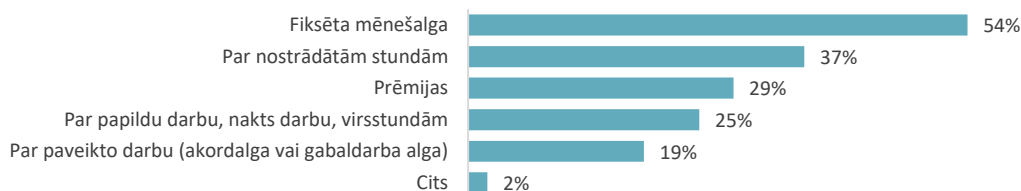


Jautājums: Kā tiek organizēts Jūsu darba laiks?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)

Starp aptaujātajiem JNF nodarbinātajiem visizplatītākais darba apmaksas veids ir fiksēta mēnešalga (laika alga), ko par padarīto darbu saņem 54% no aptaujātajiem nodarbinātajiem (5. attēls). Izplatīta samaksa (37%) starp nodarbinātajiem, kuri lieto kādu no JNF ir arī alga par nostrādātajām stundām, savukārt 19% nodarbināto aptaujā minējuši, ka algu saņem par paveikto darbu, kas ir akordalga. Ceturtdaļai no JNF nodarbinātajiem, kuri tika aptaujāti pētījuma ietvaros, tiek maksātas piemaksas par papildus darbu, virsstundām, nakts darbu, bet prēmijas saņem 29% JNF nodarbināto, kas piedalījušies aptaujā.

5. attēls: Darba samaksas veidi JNF

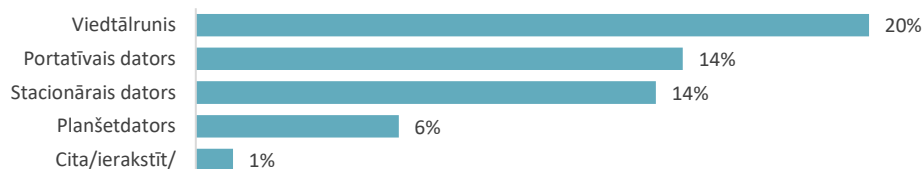


Jautājums: Kā tiek apmaksāts Jūsu darbs?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)

JNF darba veikšanai nereti nepieciešami IKT rīki, no kuriem visbiežāk tiek izmantoti viedtālrunis un portatīvais dators, kurus, strādājot kādā no JNF, izmanto attiecīgi 20% un 14% no nodarbinātajiem (6. attēls). Tikmēr nedaudz mazāk nekā 14% no aptaujātajiem nodarbinātajiem izmanto arī stacionāro datoru, bet darbu ar planšetdatoru atzinuši tikai 6% nodarbināto.

6. attēls: JNF izmantotie IKT rīki



Jautājums: Ko no nosauktā Jūs izmantoja savā darbā?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)

Darbinieku dalīšana

Darbinieku dalīšanu Latvijā izmanto uzņēmumu grupas, kuras sastāv vai nu no vairākiem mazākiem uzņēmumiem, vai mātes un meitas uzņēmumiem. Padziļinātajās intervijās nodarbinātie min, ka darba formu būtu iespējams pielietot jebkurā IT nozares uzņēmumā.

Darba devēju aptaujas rezultāti liecina, ka visbiežāk, 28% no aptaujātajiem uzņēmumiem, šajā formā algo speciālistus (Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū). Darba formā algoti arī pakalpojumu un tirdzniecības nodarbinātie, kurus attiecīgi algo 20% no darba devējiem. 7% no aptaujātajiem darba devējiem šo formu pielieto tādu profesiju pārstāvjiem kā vadītāji, iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri, kā arī 6% – tādām profesijām kā kvalificēti strādnieki. Intervijās minēts, ka tās pielietojamas arī tādās profesijās kā klientu atbalsta speciālists, datu drošības speciālists un lektors, kad darbu nepieciešams veikt vairākos uzņēmumos vienlaicīgi. Tāpat šī JNF var tikt ieviesta arī radošajās jomās kā fotogrāfs, blogu rakstītājs, multimediju dizaineris.

Savukārt, piemēram, Francijā un Vācijā darbinieku dalīšana tiek izmantota lauksaimniecības nozarē (Francijā identificēti vairāki tūkstoši šādu nodarbinātības gadījumu, kamēr Vācijā tas sasniedz vairākus simtus), kur nepieciešamas mazkvalificētas personas. Vācijā pieaug pieprasījums arī pēc augstākas kvalifikācijas personām IT un kvalitātes vadības jomā. Somijā darbinieku dalīšana tiek izmantota rūpniecībā, bet Luksemburgā tā ir izplatīta metālapstrādes nozarē, būvniecībā un mazumtirdzniecībā.⁸

Darba dalīšana

Padziļinātajās intervijās eksperti min, ka nodarbinātības forma piemērota finanšu sektora uzņēmumiem, kur nepieciešama datu ievade sistēmā. Tāpat arī minēta piemērotība mazumtirdzniecības un pedagoģijas nozarēs.

Pēc aptaujas rezultātiem secināms, ka 22% no uzņēmumiem, kuros izmanto šo darba formu, tā visbiežāk pielietota, algojot speciālistus (Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū). 16% no uzņēmumiem tā tiek izmantota gan kvalificētu strādnieku un amatnieku, gan vadītāju nodarbināšanai, taču 15% to izmanto pakalpojumu un tirdzniecības nodarbināto algošanai. Eksperti uzskata, ka to iespējams izmantot arī apkalpojošajā sfērā, piemēram, bārmeņiem, kā arī pedagoģijā. Piemēram, augstskolā iespējams kādam kursam piesaistīt vairākus profesorus, kuriem ir kopīgs mērķis par mācību vielas pasniegšanu, taču katrs no tiem vada tikai daļu no kursa.

Salīdzinājumam Čehijā darba dalīšanas nodarbinātības formu izmanto 13% darba devēju, no kuriem ap 15% darbojas publiskajā sektorā un rūpniecības nozarē, 11% – tirdzniecībā un 10% – pakalpojumu sniegšanā. Slovēnijā un Īrijā darba dalīšanu lielākoties izmanto publiskajā sektorā.⁹

Pagaidu vadītāja izmantošana

Mūsdienās, līdz ar tehnoloģiju attīstību, uzņēmumi riska nozarēs (piemēram, tehnoloģiju un finanšu uzņēmumi) ir gatavi ieviest šo JNF, jo uzņēmumi ir īpaši jutīgi uz ārējā un iekšējā tirgus izmaiņām, kas varētu būt saistīts ar finanšu plūsmas regulējumu un citiem aspektiem. Padziļinātajās intervijās ar ekspertiem noskaidrots, ka pagaidu vadītāja izmantošanas nodarbinātības formu izmanto gan vidējie, gan lieli uzņēmumi, kas dinamiski attīstās un darbojas dažādās nozarēs, piemēram, mārketingā, tirdzniecībā, būvniecībā, loģistikā, mežistrādē, lauksaimniecībā, finanšu jomā u.c., kur uz noteiktu laiku ir jāvada kāds projekts vai jārisina noteikta organizatoriska vai finanšu problēma. Valsts sektora, tajā skaitā pašvaldību, gadījumā pašlaik izplatīta prakse ir piesaistīt ārējus projektu vadītājus ES fondu projektu ieviešanai.

⁸ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 16.-22.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁹ Turpat, 35.lpp.

Darba devēju aptaujas dati liecina, ka visbiežāk, 51% gadījumu, šī JNF tiek pielietota vecāko speciālistu nodarbināšanai. 38% no aptaujātajiem darba devējiem to izmanto vadītāju, 8% – speciālistu algošanai (Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū). Pēc ekspertu domām, šādai nodarbinātības formai piemērotās profesijas ir arī auditori, konsultanti, kas tiek piesaistīti, lai uzņēmumā uzlabotu darba efektivitāti, piemēram, atbilstoši jauno normatīvo aktu prasībām vai ieviestu jaunas tehnoloģijas.

Norvēģijā, Vācijā un Lielbritānijā pagaidu vadītāju visbiežāk nodarbina enerģētikas, naftas un gāzes, banku un ražošanas nozarēs. Pagaidu vadītāja izmantošana šajās valstīs ir izplatītāka privātajā sektorā, un, pēc Eurofound pētījuma ekspertu viedokļa, tie var būt noderīgi ne tikai lielajiem, bet arī mazajiem uzņēmumiem, veicinot to attīstību. Šajās valstīs pagaidu vadītāja izmantošana sastopama stratēģisko konsultāciju un vadības konsultāciju jomā, savukārt Čehijā krīzes laikā tika novērots pieprasījuma pieaugums pēc pagaidu vadītājiem, lai risinātu finanšu problēmas uzņēmumos.¹⁰

Gadījuma darbs

Pēc ekspertu domām, gadījuma darba nodarbinātības formu Latvijā visplašāk izmanto uzņēmumi apkalpojošajā sfērā, kuri veic uzņēmējdarbību noteiktā gada periodā un nodarbina papildus cilvēkus, piemēram, vasaras sezonā. Tāpat gadījuma darba nodarbinātības forma ir plaši izplatīta arī lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarēs, kā arī ražošanā un mārketingā.

Eksperti min, ka šī forma parasti tiek novērota profesijās, kas raksturīgas apkalpojošajai sfērai, kam priekšroku dod studenti. Tāpat eksperti min, ka forma noderīga darbiem, kurus izvēlas personas, kuras ilgstoši ir bez darba – vienkāršiem datu ievades, demontāžas u.c. darbiem. Gadījuma darba izpildei nodarbinātajiem ne vienmēr jābūt specifiskai izglītībai. Aplūkojot darba devēju aptaujas datus, secināms, ka visvairāk gadījuma darbos tiek nodarbināti vienkāršo profesiju pārstāvji – 39% gadījumu no tiem, kad darba devējs izmanto gadījuma darbu (Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū). 13% gadījumu šī forma izmantota, lai algotu gan kvalificētus strādniekus un amatniekus, speciālistus un arī vecākos speciālistus, bet 11% – lai algotu kvalificētus speciālistus lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē. Vien 2% gadījumu to pielieto pakalpojumu un tirdzniecības darbinieku, kā arī vadītāju nodarbināšanai.

Citās Eiropas valstīs, piemēram, Beļģijā, gadījuma darba formu izmanto sezonālie uzņēmumi apkalpojošajā un tūrisma nozarē. Šīs nozares aizņem lielāko darba tirgus daļu arī Itālijā, kur gadījuma darbu izmanto arī izglītības, tirdzniecības, nekustamo īpašumu un būvniecības nozarēs. Īrijā gadījuma darbs ir plaši izmantots mazumtirdzniecības un ēdināšanas nozarēs.¹¹

Teledarbs

Intervijā minēts, ka šo JNF izmanto MVU, kuriem ikdienā nav nepieciešama nodarbināto tieša klātbūtne un kuri vēlas piesaistīt īstermiņa nodarbinātos. Kā piemēru eksperti min interneta tirdzniecības nozari. Nodarbinātie uzskata, ka teledarbs būtu piemērots jebkurā nozarē, kas saistās ar IKT rīku izmantošanu, tehnoloģiju un inovāciju attīstību, minot tādus piemērus kā mārketinga, pedagoģija, žurnālistika u.c., Atbilstoši nodarbinātības formai piemērotās profesijas būtu programmētāji, datorsistēmu uzturētāji un analītiķi. Tomēr darba devēju aptaujas rezultāti liecina, ka darba devēji to pielieto tikai gadījumos, kad jāalgo iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri.

Pēc darba devēju aptaujas datiem redzams, ka visvairāk teledarbā nodarbināti vecākie speciālisti un speciālisti (attieciņi 44% un 16%; Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū). Tāpat aptaujas rezultāti rāda, ka 32% gadījumu to izmanto iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu

¹⁰ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 43.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

¹¹ Turpat, 61.-62.lpp.

montieri, tomēr, ņemot vērā viņu darba specifiku, šie dati vērtējami kritiski. Kopumā redzams, ka teledarbs savas specifikas dēļ nav pārāk izplatīta nodarbinātības forma starp darba devējiem.

Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs

Padziļinātajās intervijās tika minēts, ka ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darba nodarbinātības forma piemērota nozarēm, kurās darbs ir veicams ar datoru un kurās nav nepieciešama tiešā saskarsme ar klientu, līdz ar to šī forma nav piemērota nodarbinātajiem, kuru profesijas nav iespējams automatizēt, piemēram, ārstiem, medmāsām, frizieriem, utt. No darba devēju aptaujas datiem secināms, ka 32% gadījumu šī JNF tiek pielietota speciālistu, bet 31% gadījumu – kalpotāju algošanai, kas atbilst profesiju klasifikatorā noteiktajiem amatieriem, piemēram, pastnieku, arhivāru, bibliotekāru u.c. profesiju pārstāvju algošanai. Vēl forma tiek pielietota vecāko speciālistu un vadītāju algošanai (attiecīgi 17% un 15%; Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū). Veicot padziļinātās intervijas, noskaidrots, ka pastāv pozitīvs viedoklis par formu izmantošanu arī radošajās un intelektuālajās profesijās, piemēram, programmētāji, mārketinga speciālisti, tiešsaistes klientu atbalsta speciālisti un dizaineri. Skolotāji varētu izmantot IKT darbu, lai pasniegtu lekcijas tiešsaistē cilvēkiem, kuri nespēj fiziski apmeklēt nodarbības, piemēram, cilvēkiem ar kustību traucējumiem.

Darba devēji aktīvi attīsta ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu, piemēram, Norvēģijā, kur 62% darba devēju visus dokumentus padarījuši pieejamus elektroniski nodarbinātajiem arī ārpus darba telpām, kā arī 91% darba devēju nodrošina nodarbinātos ar elektroniskajām ierīcēm darba veikšanai. Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs ir izplatīts starptautiskos uzņēmumos, kuri šādā veidā piesaista nodarbinātos no ārzemēm. Tāpat kā Latvijā, arī Kiprā un Lietuvā ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs ir izplatīts radošajās industrijās – dizains, reklāma un žurnālistika.¹²

Portfolio darbs

Pēc darba tiesību ekspertu viedokļa secināts, ka portfolio darbā nodarbināto pakalpojumus visvairāk izmanto mazie uzņēmumi, kuriem šī nodarbinātības forma samazina izdevumus, kas rodas, pastāvīgi algojot nodarbināto. Neskatoties uz to, portfolio nodarbināto pakalpojumus var izmantot arī jebkuri cita lieluma uzņēmumi, kuriem, algojot portfolio nodarbinātos, ir elastīgākas iespējas piesaistīt nepieciešamos speciālistus konkrētu uzdevumu veikšanai.

Portfolio darbu izvēlas personas, kuras dara noteiktu darbu, oriģināldarbu, vai arī sniedz ārpakalpojumu uzņēmumam. Šī nodarbinātības forma varētu tikt ieviesta profesijās, kur nodarbinātais nav spiests būt darba vietā visu darba laiku, bet gan spēj to veikt elastīgā laika posmā pēc saviem ieskatiem, palielinot veiktā darba produktivitāti un kvalitāti, piemēram, ražošanas, IT, mārketinga nozarēs, arod darbu veicējiem, piemēram, šuvējiem, galdniekiem, kā arī pakalpojumu sniedzējiem, kas, piemēram, vada kursus un seminārus. Aptaujā pārstāvētās portfolio darba profesijas ir mākslinieki, IT projektu realizētāji, arhitekti, intelektuālā darba veicēji. Pēc aptaujas rezultātiem secināms, ka 67% gadījumu, kad uzņēmums izmanto portfolio darbā nodarbināto pakalpojumus, tas darīts ar tādu profesiju pārstāvjiem kā vecākie speciālisti, kā arī 33% gadījumu kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem (Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū) Šie dati gan vērtējami kritiski, ņemot vērā ierobežoto skaitu respondentu.

Eiropas valstīs, tāpat kā Latvijā, portfolio darbu visbiežāk izvēlās personas, kas strādā radošu darbu, kā žurnālisti, tulkotāji u.c. Lietuvā portfolio darbu izvēlās grāmatveži un analītiķi, strādājot dažādos uzņēmumos. Toties Norvēģijā portfolio darbā nodarbinātie visvairāk sastopami tradicionālajās industrijās, kā būvniecība, transporta loģistika, lauksaimniecība, mežizstrāde. Austrijā par portfolio nodarbinātajiem var tikt uzskatīti individuālie komersanti ar vairāk nekā 30 klientiem. Šiem portfolio nodarbinātajiem

¹² Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 75.-76.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

konkrētā nozarē ir vidēji 15 gadi profesionālā pieredze. Individuālajiem komersantiem portfolio darbā parasti ir augsti attīstītas prasmes, plašs paziņu loks un izveidota reputācija.¹³

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Eksperti min, ka sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas nodarbinātības formas pielietošana dod iespēju šādā veida uzņēmumiem optimizēt administratīvās izmaksas, tajā skaitā par telpu nomu. Tiek arī minēts, ka šie uzņēmumi darbojas IT nozarēs un radošo industriju nozarēs, tās var būt arī reklāmas aģentūras. Lielākoties tie ir uzņēmumi lielajās pilsētās, kuri spēj atrast sadarbības uzņēmumus un vietas, kur nodibināt sadarbību. Lielākā daļa darba devēju (69%), kuri izmanto sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu, to pielieto vecāko speciālistu algošanai (Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū). Vien 11% to pielieto arī tādās profesijās kā kvalificēti strādnieki un amatnieki, un vadītāji.

Pūļa nodarbināšana

Arī pūļa nodarbināšana, tāpat kā teledarbs, Latvijā ir maz izplatīta nodarbinātības forma. Darba devēju aptaujā vien 2% uzņēmumu minējuši, ka pielieto šo JNF sava uzņēmuma darbībā, taču pieprasījums pēc īslaicīga rakstura pakalpojumiem pašlaik pieaug. Pūļa nodarbināšana kā JNF ir raksturīga darba devējiem, kuri piedāvā īslaicīga rakstura darbus, kā, piemēram, logo izveide, izpētes veikšana u.c. Šī nodarbinātības forma var būt sastopama ikvienā nozarē gan lielos, gan mazos uzņēmumos. Tās pielietošana ir atkarīga no tā, kas konkrēti ir nepieciešams darba devējam. Intervētie nodarbinātības eksperti pauž, ka pūļa nodarbinātības forma pagaidām tiek praktizēta tādās profesijās kā programmētāji, finanšu nozares pārstāvji un projektu vadītāji. Darba devēju aptaujā toties identificēti tikai divi gadījumi, kuros izmanto pūļa nodarbināšanas darba formu. Vienā gadījumā algotā nodarbinātā profesija ir inženieris, bet otrā – vecākais speciālists.

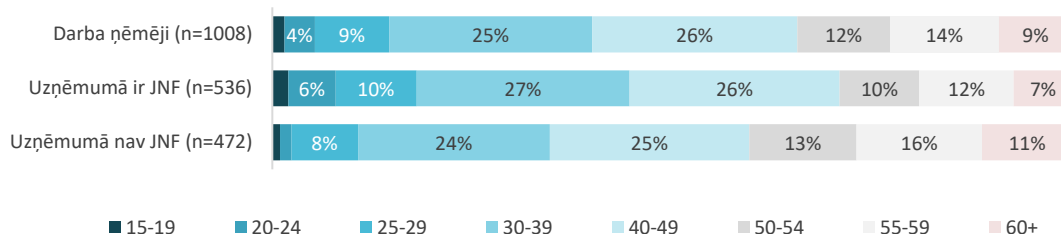
Eiropas valstīs pūļa nodarbināšanas izmantošana ir aktuāla interneta satura un programmatūras izstrādē, reklāmas nozarē, datubāžu uzturēšanā, tirgus izpētē. Dāņu eksperti secinājuši, ka pūļa nodarbināšana ir aktuāla IT nozarē, marketingā un produktu izstrādē. Vācijā ir novērots, ka pūļa nodarbināšanā iesaistās studenti, vecāki bērnu kopšanas atvaļinājumā, bezdarbnieki, lai nopelnītu papildus ienākumus. Darba devēji piesaista nodarbinātos caur pūļa nodarbināšanas platformām, piemēram, platformā www.upwork.com.

¹³ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 104.-105.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

1.2.2. Nodarbināto grupas, kurām piemērotas JNF

Salīdzinot nodarbināto grupas, kuras piedalījušās aptaujā – personas, kuras izmanto JNF un kuras tās neizmanto, redzams, ka vecuma grupās līdz 49 gadiem izteikts biežāks JNF pielietojums. Savukārt personu vidū, kuras vecākas par 50 gadiem (vecuma grupas 50-54, 55-59, 60+) JNF tiek izmantotas retāk (7. attēls).

7. attēls: Nodarbināto grupas, kurām piemērotas JNF



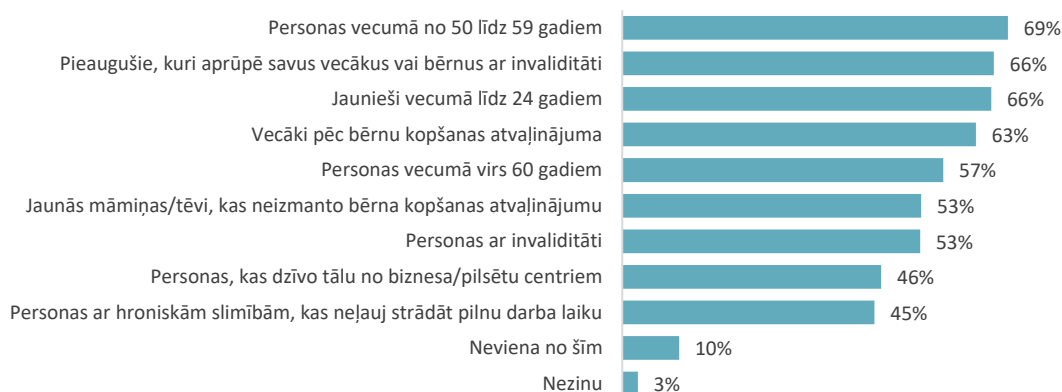
Jautājums: Vai jūs darbs atbilst šādam raksturojumam?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Spriežot pēc darba devēju aptaujas rezultātiem, tie, kuri uzņēmumos vēl nepiemēro JNF, vislabprātāk ar tām algotu personas vecumā no 50 līdz 59 gadiem (69%), bet 66% algotu jauniešus vecumā līdz 24 gadiem vai pieaugušos, kuri aprūpē savus vecākus vai bērnus ar invaliditāti (8. attēls). Tāpat 63% aptaujāto piemērotu JNF vecākiem pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma.

Procentuāli salīdzinoši mazāk darba devēju būtu gatavi nodarbināt personas ar hroniskām slimībām (45%), kā arī personas, kuras dzīvo tālu no biznesa/pilsētu centriem (46%). Tikai nedaudz vairāk nekā puse jeb 53% apgalvo, ka algotu personas ar invaliditāti un jaunās māmiņas/tēvus, kuri neizmanto bērna kopšanas atvaļinājumu.

8. attēls: Nodarbināto grupas, kurām piemērotas JNF



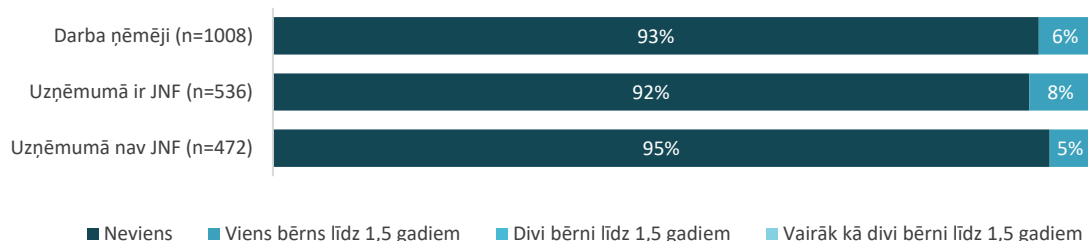
Jautājums: Kurām no šīm cilvēku grupām Jūs būtu ar mieru pielāgot darba formu, lai veicinātu to nodarbinātību?

Bāze: Neizmanto uzņēmumā JNF (n=384, N=383)

Lai gan 95% no nodarbinātajiem, kuri piedalījās aptaujā, nesaskaras ar invaliditāti, 5% no aptaujas dalībniekiem tomēr ir konstatēta kāda no invaliditātes grupām. Šīs personas biežāk strādā uzņēmumos, kuros netiek lietotas JNF (7%). No aptaujātajiem nodarbinātajiem, kuriem uzņēmumos jau tiek piemērotas JNF, III un II grupas invalīdi ir mazāk nekā 3%. Nevienam no aptaujātajiem III grupas invalīdiem netiek piemērotas JNF.

Uz jautājumu par to, cik nodarbinātajiem ir bērni vecumā līdz 1,5 gadiem, 6% no aptaujātajiem respondentiem minējuši, ka viņiem ir bērni vecumā līdz 1,5 gadiem, taču 7% no nodarbināto aptaujas respondentiem atzinuši, ka viņiem ir bērns vecumā no 1,5 līdz 3 gadiem (9. attēls, 10. attēls). Nodarbinātie abās no šīm vecāku grupām procentuāli vairāk tiek algoti tieši uzņēmumos ar JNF.

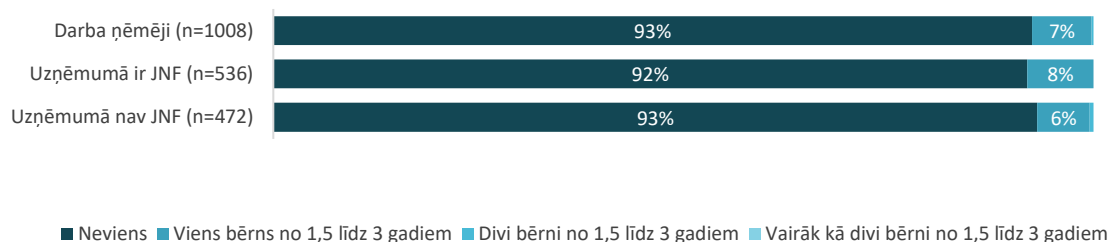
9. attēls: Nodarbināto grupas, kurām piemērotas JNF



Jautājums: Cik no Jūsu bērniem ir vecumā līdz 1,5 gadiem?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

10. attēls: Nodarbināto grupas, kurām piemērotas JNF



Jautājums: Cik no Jūsu bērniem ir vecumā no 1,5 līdz 3 gadiem?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Darbinieku dalīšana

Nodarbinātie padziļinātās intervijās minējuši, ka darbinieku dalīšanas forma ļautu jaunajiem vecākiem pēc bērna piedzimšanas, cilvēkiem, kas dzīvo tālu no biznesa centriem, un personām ar invaliditāti neizkrist no darba aprites, jo darba vieta tiek nodrošināta pie vairākiem darba devējiem. Nodarbinātie pauž, ka vecākiem pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma un jaunajām mātēm/tēviem šī forma ļautu uzturēt ģimeni, palielinot savu finansiālo stabilitāti. Tāpat ienākumu palielināšanās darba formā attiecināma arī uz personām ar invaliditāti un personām vecumā virs 50 gadiem. Tomēr nodarbinātie apgalvo, ka personām, vecumā virs 50 un 60 gadiem būtu “jāaug līdzī laimam”, jo darbinieku dalīšana var būt saistīta ar digitālo tehnoloģiju izmantošanu darba uzdevumu plānošanā, laika uzskaitē u.c. aspektos. Intervijās ar nodarbinātajiem arī konstatēts, ka darba devēji mēdz pielāgot nodarbinātības formai elastīgu darba laiku un iespēju darbu veikt attālināti. Tādos gadījumos nodarbinātības forma ir piemērota arī jauniešiem, ļaujot pašiem sevi finansiāli nodrošināt, gūt neatkarības sajūtu un savienot darbu ar mācībām.

No darba devēju aptaujas secināts, ka 57% no tiem, kas izmanto darbinieku dalīšanu, attiecīgajā darba formā nodarbina pieaugušos, kuri aprūpē savus vecākus vai bērnus ar invaliditāti (Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF). 52% darba devēju darbinieku dalīšanā algo vecākus pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, 42% personas vecumā no 50 līdz 59 gadiem.

Somijā veikta pētījuma ietvaros tika secināts, ka darbinieku dalīšanas nodarbinātības forma veicina nodarbināto bez augstākās vai speciālās izglītības iekļaušanos darba tirgū. Četras piektdaļas no pieņemtajiem nodarbinātajiem ir bijuši bezdarbnieki mazāk nekā gadu. Šī JNF veicina bezdarbnieku iespēju iekļauties darba tirgū.¹⁴

Darba dalīšana

No darba devēju aptaujas rezultātiem secināms, ka darba dalīšanas forma nodrošina visplašāko sabiedrības grupu iesaisti darba tirgū.

JNF darba dalīšana ir īpaši piemērota jauniešiem, kuriem nepieciešams elastīgs darba laiks un kuri ir pieejami dažādos laikos, ļaujot savienot darbu ar mācību procesu. Šo nodarbinātības formu izmanto arī jaunie vecāki, kuras vēlas savienot darbu ar pietiekamu laiku, ko veltīt ģimenei. Aptaujājot darba devējus, kas izmanto darba dalīšanu, 40% no tiem atzinuši, ka algo vecākus pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma. 53% nodarbina personas vecumā no 50 līdz 59 gadiem, bet 47% – vecumā virs 60 gadiem, taču tas nebūtu vēlams, jo formai izteiktais nepilnais darba laiks samazina pensijas uzkrāšanos salīdzinājumā ar pilnu darba laiku. Pēc pašu izvēles, darba devēji var arī izvēlēties nodrošināt nodarbinātajiem iespēju strādāt attālināti.

Cilvēkiem, kuri aprūpē savus vecākus un vecvecākus, nodarbinātības forma ar nepilnu darba laiku nenestu pietiekamus ienākumus, lai radniekus aprūpētu. Vien 16% aptaujāto darba devēju algo attiecīgo sabiedrības grupu, izmantojot šo darba formu (Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF).

Reģionos šo nodarbinātības formu varētu izvēlēties arī mazkvalificēts darbspēks, veicot datu ievadi, preču ievadi u.c. pienākumus. Šī forma ir piemērota arī cilvēkiem, kuri vēlas attīstīties kādā konkrētā nozarē, līdz ar to šādā formātā ir iespējams uzsākt un izmēģināt interesējošo darbu.

Piemēram, Ungārijā darba dalīšanā izvēlas strādāt jaunie vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, cilvēki vecumā virs 45 gadiem un studenti. Lielbritānijā darba dalīšanu lielākoties izmanto vidēja vecuma sievietes, kuras ir precējušās.¹⁵

Irānā, Teherānas Universitātē tika pētīts, ka darba dalīšana ir piemērota JNF māmiņām pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, jo bērnam ir nepieciešams būt ar mammu lielāko daļu dienas. Līdz ar to darba dalīšana nodrošinātu jauno māmiņu nodarbinātību, kas gan viņām, gan kopējam darba tirgum ir svarīga, lai turpinātos iesaiste darba tirgū.¹⁶

Pagaidu vadītāja izmantošana

Padziļinātajās nodarbināto intervijās minēts, ka pagaidu vadītāja izmantošanas JNF piemērota tiem cilvēkiem, kuriem netraucē darbs noteiktos termiņos un dažādās vidēs ar dažādiem cilvēkiem. Tāpat gan intervijās, gan aptaujās minēts, ka šai JNF piemērotas visas sabiedrības grupas, ja vien attiecīgajai personai ir nepieciešama pieredze, zināšanas un spējas amata veikšanai. Tā iespējams veicināt tādu sabiedrības grupu nodarbinātību, kā personas, kas dzīvo tālu no biznesa centriem. Šī sabiedrības grupa gūtu iespēju palikt dzīvot savā dzīvesvietā, bet saņemt augstāku atalgojumu, nekā vidēji ārpus lielajām pilsētām.

Nodarbinātajiem vecumā no 50 līdz 59 gadiem, pagaidu vadītāja izmantošanas forma var būt lieliska iespēja pilnveidot sevi darbā ar tehnoloģijām un celt pašapziņu, iesaistoties darba tirgū. Pat 41% no darba devēju aptaujas respondentiem, kas ieviesuši pagaidu vadītāja izmantošanu, atzinuši, ka algo šo sabiedrības grupu par pagaidu vadītājiem savā uzņēmumā. Cilvēkiem vecumā virs 60 gadiem situācija var atšķirties, jo tas ir

¹⁴ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 29.-30.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

¹⁵ Turpat, 35.lpp.

¹⁶ The Feasibility of Job Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs, International Business Research Vol.3, Nr.3, 2010, saite: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/viewFile/6511/5127>

atkarīgs no individuālajām spējām un esošās pieredzes. Šo sabiedrības grupu par pagaidu vadītājiem algo vien 24% no šiem darba devējiem.

Jauniešiem vecumā no 15-24 gadiem nav pietiekams kompetences līmenis, lai strādātu kā pagaidu vadītāju, bet arī viņi varētu ieņemt pagaidu vadītāja lomu, piemēram, biznesa inkubatoros vai uzņēmumos, kas darbojas kopstrādes telpās. Uz to norāda arī darba devēju aptauja, kurā 16% no aptaujātajiem darba devējiem, kas ieviesuši pagaidu vadītāja izmantošanu, minējuši, ka šajā JNF algo personas vecumā līdz 24 gadiem.

Intervijās nodarbinātie apgalvo, ka šī nodarbinātības forma ir piemērota vecākiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, sniedzot elastīgāku darba laiku, ļaujot savienot darba un ģimenes dzīvi, kā arī iespēju iegūt lielākus ienākumus, salīdzinot ar citām JNF. Darba devēju aptaujas rezultāti rāda, ka tikai 13% no respondentiem, izmantojot šo darba formu, algo jaunos vecākus un vecākus pēc bērna kopšanas atvaļinājuma kopā un 13% – personas, kuras aprūpē savus vecākus (Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF).

Arī personas ar invaliditāti varētu izmantot priekšrocības, ko sniedz pagaidu vadītāja izmantošana, piemēram, emocionālu pacilājumu no tā, ka viņi ir noderīgi sabiedrībai un ka ir spējīgi pilnvērtīgi strādāt. Tas ir iespējams, ja vien šīm personām nav smagi funkcionāli vai garīga rakstura traucējumi. Šo nodarbināto grupu, kā arī personas ar hroniskām slimībām, par pagaidu vadītājiem algo vien 2% no aptaujātajiem darba devējiem, kas ieviesuši pagaidu vadītāja izmantošanu.

Eiropas valstīs pagaidu vadītāji tiek raksturoti kā nodarbinātie 40-50 gadu vecumā, kuriem ir augsts prasmju līmenis, īpaši pieredzē ar krīzes situāciju risināšanu. Lielbritānijā, pēc pieejamajiem datiem, 33% pagaidu vadītājas ir sievietes, bet 67% – vīrieši.¹⁷

Gadījuma darbs

49% no aptaujātajiem gadījuma darbu ieviešajiem darba devējiem apgalvo, ka šajā formā algo jauniešus līdz 24 gadiem (Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF). Jauniešiem nodarbinātības forma ir piemērota, jo tā ļauj gūt pirmo darba pieredzi un savienot darbu ar mācībām, kā arī iepazīties ar uzņēmumu darbību. Gadījuma darba nodarbinātības formā tiek iesaistīti arī ilgstošie bezdarbnieki, tādējādi veicinot viņu pilnvērtīgu iekļaušanos darba tirgū.

Gadījuma darbs būtu piemērots personām, kas ir bērnu kopšanas atvaļinājumā vai pēc tā un kas aprūpē savus vecākus, jo tā ir iespēja gūt papildu ienākumus laikā, kad nav iespējams strādāt pamatdarbu ar normālo darba laiku. Tāpat gadījuma darbs būtu piemērots personām ar invaliditāti, taču tas ir atkarīgs no invaliditātes veida, jo to nevarētu veikt personas ar ļoti smagiem funkcionāla un garīga rakstura traucējumiem. No aptaujas rezultātiem secināts, ka tikai 9% no gadījuma darbu ieviešajiem darba devējiem algo personas ar invaliditāti (Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF).

Personas virs 50 un 60 gadiem gadījuma darbu izmanto, lai gūtu papildus ienākumus un iesaistītos darba tirgū. Tomēr gadījuma darba JNF nav šai sabiedrības grupai pārāk piemērota tā iemesla dēļ, ka pārsvarā gadījumu tā nenodrošina pilna laika darbu, līdz ar to sociālās apdrošināšanas iemaksas var būt nepietiekamas, lai nodrošinātu sociālos pabalstus vai pensiju tādā apjomā kā nodarbinātais vēlētos. Arī darba laiks un mainīgā darba vide var būt neatbilstoša nodarbināto veselības stāvoklim. Darba devēju aptaujas rezultāti tomēr rāda, ka 48% no gadījuma darbu ieviešajiem algo personas vecumā no 50 līdz 59 gadiem, kamēr personas virs 60 gadiem algo jau tikai 20% (Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF). Daudzās Eiropas valstīs gadījuma darbu izmanto nodarbinātie ar vidējo izglītību, studenti, ārzemnieki u.c., kuriem ir zemāka kvalifikācija. Slovākijā gadījuma darbu lielākoties izmanto studenti, no kuriem 42% tiek nodarbināti gadījuma darbos pakalpojumu sniegšanā un tirdzniecībā.

¹⁷Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 42.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

Lielbritānijā un Nīderlandē novērota tendence, ka gadījuma darbos iesaistās cilvēki pirms un pensijas vecumā.¹⁸

Teledarbs

Aptaujājot darba devējus secināts, ka tikai trīs uzņēmumos tiek piemērota šī JNF (Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF). Vienā no šiem uzņēmumiem tiek nodarbinātas personas, kas dzīvo tālu no biznesa centriem, un vēl vienā – personas vecumā virs 60 gadiem. Eksperti un nodarbinātie intervijās apgalvo, ka teledarbs ir piemērota JNF cilvēkiem, kuri dzīvo tālu no biznesa centriem, jo tā ļauj ietaupīt transporta izmaksas un iekļauties darba tirgū. Šajā gadījumā minēts, ka pat cilvēkiem, kas dzīvo Rīgas mikrorajonos, būtu lietderīgi izmantot teledarbu.

Tā kā teledarbs ir veicams no mājām, nodarbinātības forma nodarbinātajiem ļautu elastīgi plānot darba laiku, sniedzot iespēju apvienot darbu ar ārpus darba aktivitātēm, piemēram, studijām, veselībai, ģimenes dzīvei. Lai gan tā ir mūsdienīga un elastīga nodarbinātības forma, tajā var rasties problēmas ar pašdisciplīnu.

Tiek minēts, ka, gadījumos, kad nodarbinātā bērns ir jaunāks par 1,5 gadiem, šāda nodarbinātības forma nebūtu vēlama, jo bērnam ir jāvelta daudz laika, kas neļauj nodarbinātajam pilnvērtīgi veikt darbu (situācijās, kad bērnam netiek algota aukle).

Personām, kuras nav kompetentas tehnoloģiju lietošanā, problēmas varētu sagādāt darba specifika. Gadījumos, kad rastos problēmas, kuru risināšanai nebūtu pieejams tehniskais IT atbalsts, nodarbinātie atzīst, ka paši nespētu rast risinājumu to novēršanai.

Eiropas valstīs attālināto darbu visbiežāk veic vīrieši ar augstāko izglītību vecumā no 39 līdz 49 gadiem.¹⁹ Slovēnijā teledarba pētījuma rezultātā tika noteikts, ka teledarbs veicina sabiedrības grupu, kā jaunās māmiņas un personas ar invaliditāti, integrāciju darba tirgū, minot, ka šīm grupām ir nepieciešams elastīgs darba laiks, kā arī šādā veidā viņi ietaupa laiku ceļā uz darbu, jo ir iespējams strādāt no mājām.²⁰

Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs

Darba devēju aptaujas rezultātā tika noteikts, ka ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darbā lielākais algoto sabiedrības grupu pārstāvju īpatsvars ir jaunieši vecumā līdz 24 gadiem (52%), vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma (48%) un personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem (38%; Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF). Šī nodarbinātības forma ļauj elastīgi veikt darbu, pielāgojot to savām vajadzībām – studijām, bērnu kopšanai u.c. Nodarbinātajiem ir iespēja palielināt ienākumus bez nepieciešamības katru dienu mērot ceļu uz darba devēja telpām, jo ir iespējams darba vidi iekārtot pēc saviem ieskatiem brīvi izvēlēta vietā. Tas iespējams, ja personai piemīt nepieciešamā kompetence – spēja strādāt ar datoru. Izvēloties šo JNF, nodarbinātajiem tomēr jāizvērtē iespējas veikt darbu mājās, spēju pilnvērtīgi veltīt laiku darba uzdevumiem.

Portfolio darbs

Vien pieci respondenti no darba devēju aptaujas pielieto portfolio darba formu. Aptaujas rezultāti norāda, ka tā izmantota, lai nodarbinātu personas ar invaliditāti, personas no 50 līdz 59 gadiem (abiem 27%), jauniešus līdz 24 gadiem un personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem (18%; Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF). Padziļinātajās intervijās ar nodarbinātajiem noskaidrots, ka portfolio darbs piemērots šīm sabiedrības grupām, jo, piemēram, nodarbinātības forma ļautu personām, kuras aprūpē kādu personu, elastīgi piemērot darba laiku savām vajadzībām. Gados vecākiem cilvēkiem ir iespēja pasniegt kursus, izmantojot savu gadiem ilgo pieredzi. Jaunieši spētu no attiecīgās nodarbinātības

¹⁸ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 62.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

¹⁹ Turpat, 76.lpp.

²⁰ Drobniak, Š. and Jereb, E. Telework indicators: A case study of Slovenia, 2008, 3.-4.lpp, saite: <https://pdfs.semanticscholar.org/8603/2e8a8bd15f4d6aab74474bc3fb733577b7d2.pdf>

formas iegūt apjomīgu darba pieredzes palielināšanos un attīstīt vadības prasmes, bet cilvēki, kuri dzīvo tālu no biznesa centriem, spētu palielināt ienākumus, strādājot no mājām bez nepieciešamības veikt lielus attālumus. Tāpat intervijās minēts, ka personas ar invaliditāti varētu strādāt šajā darba formā, gūstot iespēju brīvi izvēlēties savu darba vietu un vidi, kā arī integrējoties sabiedrībā, un, darot darbu, kas patīk un padodas.

Kopumā portfolio darbs varētu veicināt ikvienas sabiedrības grupas iekļaušanos darba tirgū, taču tas ir atkarīgs no katras personas individuālajām spējām apvienot darbu ar ārpus darba aktivitātēm, izvērtējot laiku, kas jāvelta ģimenes dzīvei, personu aprūpei, mācībām, veselībai.

Edwards Vailds (*Edward Wild*) 2013.gada publikācijā "Time and chance: Planning and preparing for a portfolio career", apskatot nodarbināto stāstus no dažādām valstīm Eiropā, secina, ka portfolio darbs veicina nodarbināto vecumā no 45-65 gadiem, iesaisti darba tirgū, jo šiem nodarbinātajiem ir uzkrāta pieredze kādā konkrētā sfērā, kā arī visbiežāk viņi ir jau nodrošinājuši savu finansiālo stabilitāti. Šie faktori veicina, ka nodarbinātie minētajā vecumā iesaistās portfolio darbos, jo viņiem ir iespēja veikt dažādus darba pienākumus sev piemērotā laikā un vietā.²¹

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu pielieto 12 darba devēji, kuri piedalījušies pētījuma aptaujā. Viņi nodarbina tādas sabiedrības grupas kā pieaugušos, kuri aprūpē kādu personu ar invaliditāti vai ar hroniskām slimībām (19%), jauniešus līdz 24 gadiem (19%) un personas, kas ir vecākas par 50 gadiem (50-59 gadi – 21%, virs 60 gadiem – 19%); Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF). Padziļinātajās intervijās minēts, ka šī nodarbinātības forma visvairāk piemērota tieši jauniešiem, kuri spēj elastīgāk pielāgoties mainīgam darba laikam un var veltīt vairāk laika darba devēja uzdotajiem uzdevumiem. Tāpat tiem rodas iespēja gūt pieredzi no citiem uzņēmumiem, ar ko tiek realizēti kopēji projekti.

Pārējām sabiedrības grupām šī nodarbinātības forma sagādātu grūtības savienot darbu ar ģimenes dzīvi, mācībām utt. Tāpat darba formu iespējams izmantot tikai, ja nodarbinātajam ir iespējama piekļūt kopstrādes telpām. Personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, šo nodarbinātības formu varētu izmantot, sadarbojoties nelielā pašvaldībā.²²

Piemēram, Spānijā sadarbības (kopīga) nodarbināšana veicina absolventu integrēšanu darba tirgū, kuru vidū šajā valstī šobrīd vērojams augsts bezdarba līmenis.

Pūļa nodarbināšana

Darba devēju anketā noskaidrots, ka tikai divi no respondentiem pielieto pūļa nodarbināšanu. Tā pielietota personu, kas dzīvo tālu no biznesa centriem, jauniešu vecumā līdz 24 gadiem un personu no 50 līdz 59 gadu vecumam nodarbināšanai. Jo īpaši šī nodarbinātības forma piemērota personām, kuras dzīvo ārpus biznesa centriem, jo tiem nebūtu jāpamet savas dzīvesvietas, lai strādātu savas kvalifikācijas darbu.

Nodarbinātības formas ieguvumi citām sabiedrības grupām ļautu ietaupīt laiku, kas tiktu pavadīts ceļā uz darbu, darbu veikt sev piemērotā darba vidē, iekļauties darba vidē nezaudējot profesionālās zināšanas un prasmes, kā arī apvienot darbu ar ģimenes dzīvi, mācībām. Lai personas spētu strādāt šajā JNF, tiem jābūt elastīgiem, lai piemērotos formas mūsdienīgumam.

²¹ Wild, E. Time and chance: Planning and preparing for a portfolio career, Wild Search, London, 2013, 5.lpp, saite: <https://static1.squarespace.com/static/596384b81e5b6c8b875bc925/t/5993044349fc2b19c6542014/1502807116088/FINAL+PROOF++Time+and+Chance.pdf>

²² Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 118.-128.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

1.3. Ārvalstu likumdošanas iniciatīvu apraksts

Pētījuma ietvaros analizētas un aprakstītas ārvalstu likumdošanas iniciatīvas, normatīvie akti un pieredze attiecībā uz JNF sešās Eiropas valstīs:

- Itālija (darba dalīšana, gadījuma darbs, uz kuponiem/maksājuma kvītīm balstīts darbs)
- Slovēnija (darba dalīšana, gadījuma darbs);
- Ungārija (darbinieku dalīšana, darba dalīšana, gadījuma darbs);
- Francija (darbinieku dalīšana, gadījuma darbs, kuponu/kvīšu izmantošana, sadarbības (kopīga) nodarbināšana);
- Lietuva (kuponu/maksājuma kvīšu izmantošana);
- Lielbritānija (portfolio darbs, gadījuma darbs).

Apraksts un analīze balstīta uz informāciju, kas pieejama 2015.gadā publiskotajā *Eurofound* pētījumā, katras aprakstītās valsts normatīvajos aktos, analītiskajos rakstos, tiešsaistes avotos – darba tiesību un darba aizsardzības jomu uzraugošo iestāžu mājas lapās attiecīgajā valstī, kā arī uz informāciju, kas saņemta, sazinoties ar valstu kontaktpunktiem par darba aizsardzības jautājumiem.

1.3.1. Itālija

Visas aplūkotās JNF Itālijā ieviestas 2003.gadā, visaptverošas darba tirgus reformas ietvaros (normatīvais akts *Legislative Decree No. 276/2003*). Viens no reformas mērķiem bija iekļaut vai atgriezt darba tirgū bezdarbniekus, kā arī samazināt nelegālo nodarbinātību.

Itālijā **darba dalīšana** ir noteikta kā nepilna laika darbs, kurā divi nodarbinātie daļa atbildību un darba uzdevumus noteiktā laika periodā. Itālijas Darba likumā darba dalīšana tiek nodalīta no parastā nepilna laika darba. Galvenā prasība – par darba nosacījumiem vienoties rakstveida darba līgumā. Līguma darbības laiks tiek noteikts, vienojoties ar darba devēju. Rakstiskā darba līgumā ir jāprecizē darba procentuālais sadalījums katram darbiniekam.²³ Sociālās apdrošināšanas iemaksas tiek aprēķinātas tāpat kā nepilna darba laika nodarbinātajiem.

Gadījuma darbu jeb *izsaukuma* vai *dežūras līgumus* var izmantot jebkurš darba devējs, izņemot valsts iestādes. Vēl papildu aizliegums izmantot šādu nodarbinātības formu attiecas uz uzņēmumiem, kuros pēdējā pusgada laikā bijusi kolektīvā atļaušana, kuri ir guvuši labumu no algu garantijas fonda, vai uzņēmumi, kuri nav ievērojuši likumā noteiktās darba vides riska novērtējuma prasības. Noteikts, ka šādu nodarbinātības formu nav atļauts pielietot brīžos, kad uzņēmuma nodarbinātie pieteikuši streiku. Līgumā var būt un var arī nebūt noteiktas *izsaukuma (on-call) tiesības*, kam raksturīgs tas, ka darba devēja un ņēmēja starpā ir ilgstošas darba attiecības, bet darba devējam nav nepārtraukti jānodrošina darba uzdevumi nodarbinātajam. Ja līgumā noteikts, ka nodarbinātajam tiek maksāts *izsaukuma pabalsts* 20% apmērā no darba algas, viņam ir pienākums pieņemt darba devēja piedāvātos darba uzdevumus.²⁴ Līgums var būt uz nenoteiktu vai noteiktu laiku un atalgojuma stundas likme un sociālās apdrošināšanas iemaksas ir vienādas ar tāda paša līmeņa nodarbinātajiem attiecīgajā nozarē. Darba devējam darbinieku par darba uzsākšanu ir pienākums informēt vismaz vienu darba dienu iepriekš, bet atteikšanās no darba var būt pamats darba līguma pārtraukšanai. 2012.gadā tika iniciētas šīs nodarbinātības formas normatīvā regulējuma izmaiņas, lai mazinātu ļaunprātīgu *izsaukuma līguma* formas izmantošanu. Kopš 2012.gada darba devējiem, kuri plāno šādā veidā nodarbināt personas, jāinformē vietējā nodarbinātības aģentūra. Par neinformēšanu var tikt piemērots naudas sods. Itālijā noteikts, ka "*izsaukuma*" darbos drīkst nodarbināt

²³ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 32.lpp, saite:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

²⁴ Kolektīvais līgums: Līgums vai vienošanās, ko noslēdz viena vai vairākas arodbiedrības ar vienu vai vairākiem darba devējiem vai darbadevēju asociāciju.

tikai tās personas, kuras jaunākas par 25 gadiem vai vecākas par 55 gadiem. Šāda veida līgumi nedrīkst tikt pielietoti darbam nedēļas nogalēs, brīvdienās un valstī noteiktajās svētku dienās. 2013.gadā ar normatīvo aktu tika noteikts arī šāds nosacījums: *izsaukuma līgumu* vienam nodarbinātajam drīkst pielietot līdz 400 darba dienām trīs gadu periodā. Sasniedzot šo limitu, līgums tiek automātiski pārslēgts uz nenoteiktu laiku.²⁵

Kuponu/maksājuma kvīšu izmantošana sākotnēji tika attiecināta uz jebkādu darba (amata, profesijas) veidu, taču 2017.gadā tās izmantošanai tika noteikti stingrāki ierobežojumi.

Līdz šīm izmaiņām normatīvajos aktos šādu nodarbināto pakalpojumus drīkstēja izmantot dažādi darba devēji (privātpersonas, bezpeļņas organizācijas, ģimenes uzņēmumi, lauksaimnieki un sabiedriskās organizācijas (tostarp skolas, universitātes, pašvaldību iestādes)) jebkādam darba veidam. Tāpat šajā formā varēja tikt nodarbinātas dažādas sabiedrības grupas: pensionāri, 16-25 gadus veci skolēni vai studenti, personas, kuras saņem ienākumus no Algu garantijas fonda (*Wage Guarantee Fund*) vai bezdarbnieku pabalstus, nepilna darba laika nodarbinātie, sniedzot pakalpojumu kādam citam, ne pamata darba vietas darba devējam, pašnodarbinātās personas, trešo valstu pilsoņi, kuriem ir atļauja strādāt Itālijā.²⁶

Kopš 2017.gada normatīvie akti izšķir divu veidu kuponus – viens ir paredzēts privātpersonām, kuras vēlas izmantot kuponus/maksājuma kvītis, lai samaksātu nodarbinātajiem, kas veic vienkāršus darbus. Privātpersonas var izmantot kuponus, lai apmaksātu tādus pakalpojumus kā, piemēram, mājas uzkopšanas darbi, aprūpēšana, privāttundas u.c. Otrs kuponu veids ir pielāgots juridiskām personām, tostarp uzņēmējiem, asociācijām un nevalstiskajām organizācijām, kā arī valsts pārvaldes iestādēm. Citi privātā sektora darba devēji, izņemot būvniecības vai ieguves rūpniecības uzņēmumus, drīkst izmantot kuponus, ja tādā veidā netiek piesaistīti apakšuzņēmēji, vai ja uzņēmumā ir līdz pieciem pastāvīgiem nodarbinātajiem. Valsts pārvaldes iestādes var izmantot šāda veida nodarbinātību tikai īpašos/ārkārtas apstākļos, piemēram, akūtas palīdzības sniegšanā cilvēkiem, ārkārtas pasākumos, reaģējot uz dabas un vides katastrofām, kā arī sociālo, kultūras, sporta vai labdarības pasākumu organizēšanā.

Kuponus var izmantot, lai apmaksātu darbu jebkurai nodarbināto grupai, ja vien darba devējam nav spēkā darba attiecības ar konkrēto nodarbināto, bet lauksaimniecības nozarē šī nodarbinātības forma var tikt izmantota tikai studentu, pensionāru, bezdarbnieku un pabalstu saņēmēju nodarbināšanai. Ar kuponu/maksājuma kvīšu palīdzību nodarbinātajiem ir noteikti ikgadējie maksimālie ienākumi, kā arī ir noteikta maksimālā summa, kuru viens darba devējs drīkst maksāt vienam nodarbinātajam.²⁷

Maksājuma kvītīm/kuponiem ir ar normatīviem noteikta vienas darba stundas samaksas vērtība, kas ietver arī sociālās apdrošināšanas iemaksas. Nodarbinātais saņem noteiktu summu par stundu un nepieciešamo nodokļu nomaksa tiek veikta automātiski. Tomēr darba devējs un nodarbinātais var noteikt samaksājamo summu un vienoties par stundu skaitu, kas vajadzīgs konkrēta uzdevuma veikšanai. Tā vietā, lai noslēgtu līgumu ar darba devēju, nodarbinātais saņem vairākus kuponus, ko var apmainīt pret darba samaksu valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras birojos, veikalos, pilnvarotās bankās un pasta nodaļās.²⁸ Kopš 2016.gada darba devējam ir pienākums informēt valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru par konkrētu dienu un laiku, kad kupona nodarbinātības izmantošana tiek sākta un kad beigta.²⁹

²⁵ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 57.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

²⁶ Turpat, 85.-86.lpp.

²⁷ Iudicone, F. *Italy: New voucher-based work scheme provokes debate*, 2017, saite: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc-eurwork/articles/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate>

²⁸ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 86.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

²⁹ Iudicone, F. *Italy: New voucher-based work scheme provokes debate*, 2017, saite: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc-eurwork/articles/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate>

Darba aizsardzības prasību ievērošana

Itālijā darba drošības un veselības aizsardzības sistēma ir pakļauta Nodarbinātības un veselības ministrijai, sadarbojoties ar reģionālajām koordinācijas komitejām un sociālajiem partneriem. Nacionālā informācijas sistēma riska novēršanai darba vietā (SINP) sniedz vadlīnijas, plāno un novērtē profilakses pasākumus nelaimes gadījumu un arodslimību novēršanai darba vietā, kā arī vada uzraudzības darbības, paplašinot noteiktus arhīvus un izstrādājot vienotas datubāzes.

Specifiski ierobežojumi paredzēti gadījuma darba veida *izsaukuma līgumiem* – tos aizliegts pielietot uzņēmumiem, kuri nav veikuši darba vides risku izvērtējumu saskaņā ar SINP pārbaudi un normatīvajiem aktiem.³⁰

Par kuponu/maksājuma kvīšu sistēmā nodarbinātajiem stundas samaksas vērtība iekļauj sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un pensiju sociālās apdrošināšanas iemaksas. Uz šiem nodarbinātajiem attiecas arī pamatprasības par pārtraukumiem darbā un dienas un nedēļas atpūtas laika nosacījumiem.³¹

1.3.2. Slovēnija

Slovēnijā **darba dalīšanas formu** regulējošais likums (*Employment Relationship Act*) īpašus noteikumus nenosaka, bet tas šādu nodarbinātības veidu arī neaizliedz. Darba tirgus likums (*Labour Market Regulation Act*), kurš pieņemts 2011.gadā, konkrēti apraksta darba dalīšanu kā jaunu darba tirgus politikas pasākumu, kas jāizmanto, lai samazinātu bezdarbnieku skaitu, veicot subsīdijas. Tādējādi tas neattiecas uz darba dalīšanu kā darba formu tām personām, kurām jau ir darba vietas.³²

Darba dalīšanas ietekme uz darba tirgu pamatā saistīta ar nodarbināto integrāciju un darba vietu saglabāšanu, nevis jaunu darba vietu radīšanu. Tā veicina tādu sabiedrības grupu nokļūšanu darba tirgū, kuru nokļūšana darba tirgū ir apgrūtināta, piemēram, mātes, kas atgriežas no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, jaunie vecāki, cilvēki, kuri aprūpē savus tuviniekus, personas ar invaliditāti vai cilvēki ar hroniskām saslimšanām, kuri nespēj strādāt normālo darba laiku, kā arī cilvēki, kuri mācās. Tas veido arī zemākas izmaksas darba devējiem salīdzinājumā ar standarta nepilna laika darbiem (piemēram, ir jānodrošina tikai viens darba aprīkojums vai viena darba vieta).³³

Darba dalīšana īpaši atvieglo personu ar invaliditāti nodarbinātību. Personas ar invaliditāti ne vienmēr var strādāt pilna laika darbu, bet var veikt nepilna laika darbu. Darba iespējas rodas arī personām, kurām noteiktas kādas kontrindikācijas esošajā darba vietā un tajā veselības apsvērumu dēļ darbu vairs nevar veikt pilnā apmērā. Šādos gadījumos darba devējam ir pienākums, ko nosaka Pensiju un invaliditātes apdrošināšanas likums (*Pension and Disability Insurance Act*) organizēt darbu tā, lai veselības problēmu skartā persona varētu strādāt nepilnu darba laiku. Šāda darba dalīšana starp diviem vai retos gadījumos vairāk cilvēkiem, ir efektīvs nodarbinātības veids.³⁴

Gadījuma darba līgumi Slovēnijā paredzēti jauniem cilvēkiem, lai viņi varētu iekļauties darba tirgū un iegūt darba pieredzi. Darba attiecības regulējošais likums, kurā iekļauta gadījuma darba definīcija (*študentsko delo* – studentu darbs no slovēņu val.), reglamentē nodarbināto vecumu no 15 līdz 26 gadiem. Valstī darbojas labi attīstītas un licencētas studentu darba aģentūras. Darba devējs, kuram vajadzīgi šāda veida nodarbinātie, ar aģentūras starpniecību publicē savas vakances, bet darba alga tiek maksāta caur

³⁰ Tiraboschi, M. *The Italian Labour Market after the Biagi Reform*, 37.-38.lpp, 2005, saite: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/Tiraboschi_Journal.pdf

³¹ Iudicone, F. *Italy: New voucher-based work scheme provokes debate*, 2017, saite: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc-eurwork/articles/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate>

³² Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 32.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

³³ Turpat, 38.lpp.

³⁴ Turpat, 39.lpp.

aģentūru.³⁵ Avotos nav informācijas, vai darba līgumam tiek noteikts kāds laika ierobežojums vai noteikti atalgojuma limiti.

Darba aizsardzības prasību ievērošana

Slovēnijā darba drošība un veselības aizsardzība ir Nodarbinātības, ģimenes un sociālo lietu un Veselības ministrijas pārziņā. Šīs divas ministrijas pārrauga un novērtē situāciju minētajā jomā un attiecīgi izstrādā standartizētus darba drošības un veselības aizsardzības regulējuma noteikumus un vadlīnijas. Šīs jomas noteikumu īstenošanas kontrole ir Slovēnijas Darba inspekcijas ziņā. Pēc Slovēnijas Republikas Nodarbinātības, ģimenes un sociālo lietu ministrijas sniegtās informācijas, visas darba aizsardzības prasības attiecas uz jebkuru darba devēju vai nodarbināto, līdz ar to ne gadījuma darba, ne darba vietas dalīšanas formās nav atšķirīgu prasību darba aizsardzības jomā.³⁶

Slovēnijā ieviestā darba dalīšana ietver šādu līgumu skaita uzraudzību bezdarbniekiem, tāpēc, ka tie ir daļa no darba tirgus politikas.³⁷

1.3.3. Ungārija

Gan darbinieku dalīšanas, gan darba dalīšanas nodarbinātības formas Ungārijas Darba likumā iekļautas 2012.gadā.³⁸

Darbinieku dalīšanas formu izmanto uzņēmumu grupas un mikrouzņēmumi, kuriem ir vakantas darbavietas, taču finansiālo apsvērumu dēļ tie nevar atļauties apmaksāt darbavietu ar normālu laiku, kā arī darba apjoms uzņēmumā nav pietiekams, lai nodrošinātu 40 stundu darba nedēļu. Ar personu tiek slēgts rakstveida darba līgums uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, tajā tiek iekļauta informācija par visiem darba devējiem, viņu savstarpēji saskaņots darba un pienākumu apraksts, kā arī atalgojuma nosacījumi.³⁹ Nodarbinātais var slēgt darba līgumu ar uzņēmumu vai to grupu. Uzņēmumi savā starpā slēdz vienošanos.

Darba dalīšanā algas, atvaļinājumu, pabalstu nosacījumi tiek noteikti proporcionāli veiktajam darbam, atrunājot tos darba līgumā. Tiek noteikts, ka vienmēr, kad kāds no nodarbinātajiem nav pieejams, otram nodarbinātajam ir pienākums izpildīt un veikt darbu pilnībā.⁴⁰

Uzraudzības ziņā valsts normatīvie akti nosaka, ka darba attiecības darbinieku dalīšanas formātā ir jāizbeidz, ja nodarbināto skaits uzņēmumā samazinās līdz vienam, un šajā gadījumā darba devējam jāseko tādai pašai procedūrai kā atlaižot jebkuru nodarbināto, ieskaitot prasību par atlaišanas kompensācijas izmaksu.

Gadījuma darba nodarbinātības forma ieviesta galvenokārt, lai veicinātu legālo nodarbinātību sezonas rakstura darbos tādās nozarēs kā lauksaimniecība un tūrisms, bet to drīkst izmantot arī jebkurā citā nozarē. Atšķirība starp nozarēm ir maksimāli nostrādātajā laikā, ko regulē normatīvie akti: gadījuma darbam lauksaimniecībā un tūrismā tās ir 120 dienas gadā, gadījuma darbam jebkurā citā nozarē – maksimums 5 dienas pēc kārtas, 15 dienas mēnesī vai 90 dienas gadā.

2010.gadā tika pieņemts Vienkāršotais nodarbinātības likums (*Simplified Employment Act (2010/LXXV)*), lai noteiktu paziņošanas, atskaitīšanās un nodokļu maksājumu veikšanu par gadījuma nodarbinātību, kā arī risinātu nelegālās nodarbinātības jautājumus valstī. Minētajā likumā kā pielikums ir iekļauts vienkāršota darba līguma paraugs. Līgumā jānorāda informācija par darba devēju un nodarbināto, darba veids (sadzīves

³⁵ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 53.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

³⁶ Slovēnijas Republikas Nodarbinātības, ģimenes un sociālo lietu ministrijas sniegā informācija, Nikolaj Petrišič, Ministrijas darba aizsardzības nodaļas vadītājs

³⁷ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 31.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

³⁸ Act I of 2012 on the Labor Code, 2011, saite: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>

³⁹ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 27.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁴⁰ Turpat, 31.lpp.

darbi/lauksaimniecības/tūrisma darbi u.c.), amats, darba sākšanas un beigšanas datums, darba stundas, atalgojums, darba vieta un līguma slēgšanas datums.⁴¹

Gadījuma darba līgumu parasti slēdz ar sezonas darbiniekiem, un tas ir abpusēji izdevīgi, jo ir skaidri aprakstīti darba nosacījumi, kā arī darbs nedrīkst tikt atsaukts/anulēts pirms līgumā noteiktā termiņa beigām. Gadījuma darba veikšanas ilgums parasti ir īsāks par 5 dienām, tādēļ biežāk tiek izmantotas tiesības neslēgt rakstisku līgumu.

Paziņošana par pieņemšanu darbā Nacionālajam darba dienestam (*National State Inspectorate*) ir obligāta un to var veikt ar īsziņas vai elektroniskas sistēmas starpniecību (tā sauktā *Klientu vārtu sistēma*).⁴² Līdz ar to ērtā un vienkāršā veidā ar īsziņas vai klienta sistēmas palīdzību, visas saistības var tikt izpildītas uzreiz, proti, paziņošanu, pārskatus par nodarbinātību, kā arī paredzēto nodokļu apmaksāšanu.⁴³

Ir noteikti arī vairāki ierobežojumi darba devējiem, kādos gadījumos viņi nedrīkst izmantot šo vienkāršoto darba līgumu:

- ja darbinieks jau ir darba attiecībās ar konkrēto darba devēju;
- darba devējam ir nodokļu parāds;
- maksimālo vienkāršoto nodarbināto skaitu ierobežo vidējais pilna laika nodarbināto skaits pēdējā pusgada laikā, piemēram, ja nav neviena nodarbinātā, tad vienkāršoti var tikt nodarbināti tikai viens šāds cilvēks. Ja ir viens līdz pieci pastāvīgie nodarbinātie, drīkst būt divi gadījuma darbā nodarbinātie utt.⁴⁴

Trešo valstu pilsoņus var nodarbināt tikai sezonas darba laikā un tikai tad, ja viņiem ir derīga darba atļauja.

Darba laiku, ievērojot normatīvajos aktos noteiktās vispārīgās prasības, nosaka darba devējs, kuram nav pienākums nodarbinātajam nodrošināt konkrētu darba grafiku. Nodarbināt drīkst arī svētdienās un valsts svētku/atceres dienās. Piemaksas par darbu svētdienās nodarbinātajam nav noteiktas obligāti, taču par darbu svētku/atceres dienās jābūt piemaksai 100% apmērā. Nodarbinātajiem ir jāsaņem vismaz 85% no valsts minimālās algas. Saņemot atalgojumu, kas lielāks par minimālo algu, nodarbinātajiem pašiem jāveic iedzīvotāju ienākuma nodokļa samaksa par atalgojuma daļu, kas pārsniedz minimāli noteikto.

Nodokļus darba devējs maksā par katru nodarbinātības dienu. Šie nodokļi ietver ienākuma nodokli, sociālās apdrošināšanas iemaksas, profesionālās apmācības (*vocational training tax*)⁴⁵ un rehabilitācijas iemaksas. Tomēr vienkāršotas nodarbinātības laikā algotajām personām nav pilnīga sociālā nodrošinājuma aizsardzība; viņiem ir tiesības tikai uz pensiju, ārkārtas veselības aprūpi un bezdarbnieka pabalstiem, bet ne veselības apdrošināšanu. Nodarbinātais nav tiesīgs izmantot slimības lapu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bērnu kopšanas atvaļinājumu vai citas likumā paredzētās atvaļinājuma formas ar atalgojumu.

Darba aizsardzības prasību ievērošana

Darba drošības un veselības aizsardzība Ungārijā ietilpst Sociālo lietu un nodarbinātības ministrijas pienākumos. Ministrijas kontrolē esošā Ungārijas Darba inspekcija veic uzraudzību pār tiesību aktu ievērošanu darba aizsardzības, arodveselības un nodarbinātības jomā.

Ungārijas Vienkāršotais Nodarbinātības likums (*Simplified Employment Act*) nosaka, ka darba devējam jāpārlicinās, vai gadījuma darba veicējs spēs attiecīgo darbu veikt. Darba pasūtītājam jānodrošina

⁴¹ Ungārijas republikas Vienkāršotais nodarbinātības likums, 2011, saite: <http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/egyszerusitett-foglalkoztatasszoloz-torveny-2010-augusztus-1-tol>

⁴² Ügyfélkapu Magyarországon, n.d, saite: <https://ugyfelkapu.magyarorszag.hu/>

⁴³ Simplified Employment Act, Hungary, EurWOK, 2013, saite: <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/simplified-employment-act-hungary>

⁴⁴ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 50.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁴⁵ Profesionālās apmācības nodoklis – nodokļa veids Ungārijā, kas tiek novirzīts nodarbinātā apmācībām, iemaksas veic darba devējs.

gadījuma darba veicējam tāda pati darba aizsardzība kā nodarbinātajiem tradicionālās darba attiecībās. Piemēram, ja darba veicēja veselības problēmas nav pamanītas/konstatētas (nav veikta veselības pārbaude) un viņš ir cietis nelaiemes gadījumā, atbildīgs būs darba devējs.

1.3.4. Francija

1985.gadā Francijā tika ieviests jauns likums, radot likumisko ietvaru **darbinieku dalīšanas** attīstībai. Sākotnēji šī nodarbinātības forma bija paredzēta lauksaimniecības nozarei un nelieliem uzņēmumiem, bet pēc 2011.gadā iniciētajām normatīvo aktu izmaiņām to var pielietot jebkuras nozares un lieluma darba devēji. Likums nosaka, ka, lai izmantotu šo nodarbinātības formu, vairākiem darba devējiem jāizveido asociācija jeb kooperatīvs (*Groupement d'employeurs*).

Darbinieku dalīšanas gadījumā persona tiek nodarbināta uzņēmumu grupā un arī darba vietas var atrasties dažādos birojos, dažādās uzņēmumu grupas biedru telpās. Starp darbinieku un uzņēmumu grupu tiek noslēgts rakstveida darba līgums, iekļaujot informāciju par darba laiku, darba samaksu, specialitāti, iespējamajām darba vietām un uzņēmumiem, kuros tiks veikts darbs. Sociālās apdrošināšanas ziņā darbinieku dalīšanā nodarbinātais ir līdzvērtīgs citiem pamatdarbā nodarbinātajiem.⁴⁶

Gadījuma darbs Francijā sastopams izklaides nozares nodarbināto vidū. Šīs nodarbinātības formas ietvaros ar personu tiek slēgts īstermiņa pasūtījuma līgums, bet pusēm ir iespējas šādus līgumus slēgt atkārtoti, bez skaita ierobežojuma. Nozares nepastāvīgā un sezonālā pieprasījuma dēļ normatīvajos aktos iekļauti izklaides nozarē nodarbinātajiem ļoti labvēlīgi nosacījumi, kas saistīti ar bezdarbnieka pabalsta saņemšanu. Viens no piemēriem, kas to raksturo, ir iespēja saņemt bezdarbnieka pabalstu uz divreiz ilgāku laiku nekā nostrādāts (piemēram, par nostrādātiem 4 mēnešiem pabalsts tiek maksāts 8 mēnešus).⁴⁷

Uz kuponu/maksājuma kvītīm balstītā darba nodarbinātības formas ieviešanai 2006.gadā stājies spēkā likums par tā saukto Francijas universālo nodarbinātības pakalpojumu čeku sistēmu (*chèque emploi service universel, CESU*). Sākotnēji sistēmā ieviesti divu veidu kuponi/kvītis, bet vēlāk ieviests arī trešais veids.

- Pirmais veids ir speciālas deklarāciju veidlapas darba devējiem (iekļaujot nosaukumu, personas identifikācijas numuru, stundu skaitu un algu). Veidlapu jānosūta valsts iestādei, kas pārvalda šo sistēmu. Tā nodrošina nodarbinātos ar nodarbinātības sertifikātu, aprēķina algu un iekasē noteiktās sociālās apdrošināšanas iemaksas. Sociālās apdrošināšanas iemaksas ietver slimības, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bezdarba pabalstu, ģimenes pabalstus un pensijas. Šo veidu izmanto privātpersonas, lai noalgotu dažādus saimniecisko darbu veicējus vai veiktu samaksu viņu starpniekiem. Fiziskas personas var iegādāties kuponus/kvītis vietējā bankā, maksāt ar tiem par dažādiem sadzīves darbiem/pakalpojumiem, bērnu aprūpi, u.tml. Kuponu var izmantot neregulāriem pakalpojumiem, kuru apjoms ir mazāks par astoņām stundām nedēļā vai vienu mēnesi katru gadu (nav atjaunojams). Rakstveida darba līgums jāslēdz gadījumos, ja darbs ir regulārs, piemēram, divas stundas katru nedēļu. Nodarbinātajiem, kuri apmaksā saņem kvītis/kuponus, ir noteikti arī nodokļu atvieglojumi (piemēram, nodokļu samazinājumu vai kredītu līdz 6 000 EUR, ar ko iespējams segt personālos un māsaimniecības pakalpojumu izdevumus).⁴⁸ Francijā nav noteiktas nodarbināto mērķa grupas, kuras drīkst vai nedrīkst strādāt šādā darba formā, jo kopējais sistēmas mērķis ir mazināt nelegālo/neregistrēto nodarbinātību.⁴⁹
- Otrs veids ir iepriekš apmaksāta kvīts, kuru darba devējs var izsniegt savam nodarbinātajam, lai tas varētu norēķināties par personālajiem un māsaimniecības pakalpojumiem (piemēram, bērnu

⁴⁶ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 17.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁴⁷ Turpat, 53.-54.lpp.

⁴⁸ France – Universal Service employment voucher (CESU), 2006, saite: <http://impact-phs.eu/national-practices/france-universal-service-employment-voucher-cesu/>

⁴⁹ Turpat.

pieskatīšanu), tādējādi atbalstot nodarbinātā privātās un darba dzīves līdzsvaru. Šis kvīts veids vairāk attiecināms kā papildu labums nodarbinātajam.

- 2008.gadā ieviestais trešais veids ir uzņēmumu pakalpojumu kupons, lai mazie uzņēmumi (līdz deviņiem nodarbinātajiem) varētu pieņemt darbā un apmaksāt darba veicējus. Šo sistēmu atļauts izmantot ne vairāk kā 100 dienas vai 700 stundas kalendārā gada ietvaros, un nedrīkst izmantot māksliniekiem, izklaides industrijā nodarbinātajiem, žurnālistiem vai noteiktas specialitātes ārstiem. Darba devējam tādējādi nav jāvelta papildu administratīvie resursi darbā pieņemšanas deklarāciju, darba līgumu sagatavošanai un darba samaksas, sociālās apdrošināšanas iemaksu un parādu aprēķināšanai.⁵⁰

Sadarbības (kopīga) nodarbināšanas nodarbinātības forma Francijā tiek pielietota tā sauktajās “lietussarga” organizācijās (*umbrella organisations*) un kooperatīvos.

“Lietussarga” organizācijas piedāvā nodarbinātajiem – augstākā līmeņa vadītājiem un konsultantiem – atbalstu administratīvajos jautājumos, kā arī labvēlīgāku sociālo aizsardzību salīdzinājumā ar situāciju, ja viņi darbotos kā individuāli pašnodarbinātie. Starp “lietussarga” organizāciju un pašnodarbinātajiem tiek slēgts savstarpējs līgums ar termiņu līdz trīs gadiem, kurus iespējams pagarināt. Līgums tiek slēgts starp diviem vienlīdzīgiem partneriem, līdz ar to viņu starpā nepastāv nekāda kontrole vai pakļautības attiecības. Tāpat “lietussarga” organizācijai nav pienākuma nodrošināt darbu vai uzņemties atbildību par darba apstākļiem, bet tā nodrošina klientu norēķinu apstrādi un lietvedību, par ko ietur aptuveni 10% no nodarbinātā ienākumiem.

Kooperatīvi galvenokārt sadarbojas ar jaunuzņēmumiem, kas, darbojoties kooperatīvā, iegūst algota nodarbinātā statusu, turpinot būt atbildīgam par savu individuālo biznesu. 10% no dalībnieku apgrozījuma tiek novirzīti kooperatīva darbības finansēšanai.

Darba aizsardzības prasību ievērošana

Francijas arodveselības un drošības politiku izstrādā un īsteno Nodarbinātības ministrija. Tā arī uzņemas sadarbību ar sociālajiem partneriem Darba apstākļu koordinācijas komitejā (*Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT)*). Komitejas sastāvā ir Nodarbinātības ministrijas, sociālo partneru un darba aizsardzības institūciju pārstāvji, kā arī kvalificēti eksperti un to vada nodarbinātības ministrs.⁵¹ Komisija sniedz konsultācijas darba aizsardzības jomā valsts politikas un normatīvo aktu izstrādes procesā.

Norādes par specifiskām darba aizsardzības prasībām attiecībā uz aplūkotajām JNF Francijā, avotos netika konstatētas.

Uz kuponiem/maksājuma kvītīm balstīto darba formu uzrauga Francijas Republikas Ekonomikas ministrija. Sistēmas uzturēšanai un skaidrošanai ir izveidota mājas lapa (<https://www.cesu.urssaf.fr>). Ja ir noticis nelaimes gadījums, ir noteikta ziņošanas kārtība, kādā darba devējs informē par šo gadījumu apdrošināšanas iestādei (48 h laikā), ziņošana notiek elektroniski.

1.3.5. Lietuva

Lietuvā kopš 2013.gada ir ieviests **uz kuponiem/maksājuma kvītīm balstīts darbs**. Tam izstrādāts speciāls likums par lauksaimniecības un mežsaimniecības pakalpojumu sniegšanu saskaņā ar pakalpojumu kvīti (*Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas*). Šo darba formu jeb darba attiecības regulē Civillikums nevis Lietuvas Darba likums.⁵²

⁵⁰ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 85.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁵¹ OSH system at national level – France, 2017, saite: https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_France

⁵² Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 89.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

Atbilstoši likumam, uz kuponiem/maksājuma kvītīm balstīts darbs izpaužas kā īslaicīgs darbs lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarēs vienkāršos nemehānizētos darbos. Darba līgums tradicionālajā izpratnē netiek slēgts, bet nodarbinātais veic darbu, par kuru apmaksu saņem maksājuma kvīts/kupona veidā, kura apmaksu saņem no pilnvarotas bankas. Nodarbinātais var būt jebkurš Lietuvas iedzīvotājs, tajā skaitā nepilngadīgais ar vecāku piekrišanu. Maksimālais darba ilgums noteikts kā sešu nepārtrauktu darba dienu nedēļa, ievērojot normatīvo aktu vispārīgās prasības saistībā ar kopējo darba laiku. Ja, piemēram, laika apstākļu dēļ šo sešu dienu ietvaros veidojas pārtraukums, atsākot darbu, ir jāuzsāk jauns dienu uzskaitījums. Viens nodarbinātais pie viena darba devēja šādā nodarbinātības veidā var strādāt maksimums 60 dienas gadā, pie dažādiem darba devējiem kopā – 90 dienas gadā. Kad minētais periods noslēdzas, darba devējs vai nu izbeidz darba attiecības ar nodarbināto, vai nu nodibina darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku. Jebkurš uz kuponiem/maksājuma kvītīm balstīts darbs, kas pārsniedz maksimāli pieļaujamo dienu skaitu, tiek uzskatīts par nelegālo nodarbinātību, par kuru tiek piemērotas normatīvajos aktos noteiktās sankcijas.⁵³

Nodarbinātajiem ir jāmaksā ienākuma nodoklis 15% apmērā, ja viņu ienākumi pārsniedz 1 737,69 EUR gadā. Darba devējam jāmaksā nodarbinātajam standarta obligātās veselības apdrošināšanas iemaksas (9% no ikmēneša maksas par sniegtajiem pakalpojumiem). Saņemtais maksājums par pakalpojumiem, kas tiek sniegti saskaņā ar kuponu/maksājuma kvīšu sistēmu, nedod nodarbinātajam tiesības uz bezdarbnieka pabalstu. Tomēr cilvēki, kas izmanto šo nodarbinātības formu, nezaudē savu bezdarbnieka statusu un var turpināt saņemt bezdarbnieka pabalstus.

Darba aizsardzības prasību ievērošana

Darba devējiem nav obligāti jāveic iemaksas par nelaiemes gadījuma risku darbā, jo kuponu sistēma pakļauta Civillikumam. Pēc Lietuvas Republikas VDI sniegtās informācijas, kuponu nodarbinātie neietilpst inspekcijas darbības un uzraudzības jomās, darba aizsardzības prasības tiem nav obligātas. Tomēr, tas nenozīmē, ka viņi var strādāt nedroši un apdraudēt sevi un citus. Viņiem ir ieteicams iepazīties ar rekomendācijām, ko sniedz inspekcija.⁵⁴

1.3.6. Lielbritānija

Lielbritānijā **portfolio darba** JNF sastopama pašnodarbinātības veidā. Pašnodarbināto statuss nav minēts normatīvajos aktos saistībā ar nodarbinātību. Tomēr viņiem pienākas veselības apdrošināšana. Viņu tiesības un pienākumi ir noteikti līgumā, kuru viņi ir noslēguši ar klientu. Pašnodarbinātās personas nemaksā ienākuma nodokli, un uz tām neattiecas nodarbināto darba tiesības un pienākumi.

Lielbritānijā portfolio darbs nodrošina elastīgu nodarbinātības veidu, kas īpaši izdevīgs var būt pensijas un pirms pensijas vecuma cilvēkiem, ļaujot pielāgot darba laiku, apjomu un pagarināt darba mūžu. Šādos gadījumos minētais nodarbinātības veids dod iespēju gūt papildu ienākumus pēc pensionēšanās un nodrošina elastīgumu gan nodarbinātajiem, gan darba devējiem.⁵⁵

Gadījuma darba līgumi Lielbritānijā tiek dēvēti arī kā “nulle stundu” (*zero hour*) darba līgumi. Šādi līgumi pastāv jau ilgstošu laiku, un tiem nav normatīvajos aktos noteikta statusa vai definīcijas, tādēļ tie pie dažādiem darba devējiem var atšķirties. Līguma termiņiem nav ierobežojumu. Nodarbinātie, kuriem ir nulle stundu līgums, nav tiesīgi saņemt samaksu, ja darba devējs nevar kādā laika periodā viņiem nodrošināt darbu. Nodarbinātajiem tiek maksāts par faktisko darba laiku un gaidīšanas laiku darba devēja telpās, bet ne par laiku, kurā nodarbinātais neatrodas darba vietā. Atalgojuma ziņā noteikts, ka

⁵³ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 89.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁵⁴ Informācija no e-pasta sarakstes ar Lietuvas Republikas Valsts darba inspekciju, Viktorija Trachimovič, Plānošanas un uzraudzības nodaļas vadītāja.

⁵⁵ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 106.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

nodarbinātajiem jāsaņem vismaz valstī noteiktā minimālā stundas likme par katru nostrādāto stundu. Pabalstu un atvieglojumu aprēķināšana tiek balstīta uz faktiskajiem ienākumiem, tātad valsts noteikto iemaksu apjoms samazinās, ja stundas samazinās. Būtisks arī ir fakts, ka šos pabalstus iespējams saņemt tikai gadījumā, ja iemaksu apmērs sasniedzis noteikto minimālo līmeni.

Līgumi tiek sastādīti atbilstoši normatīvajiem aktiem, un specifiskas izmaiņas, slēdzot gadījuma darba attiecības, nav nepieciešamas. Tie tiek uzskatīti par darba līgumiem tikai tad, ja ir izpildīti šādi nosacījumi:

- līgums nosaka pienākums nodrošināt darbu konkrētai personai;
- abām pusēm ir savstarpēji noteikti pienākumi;
- darbinieks tieši piekrit tikt kontrolēts no darba devēja puses līdz “noteiktam līmenim”.

Runājot par nulles stundu līgumiem, būtisks jautājums ir, vai cilvēki, kas strādā saskaņā ar šiem līgumiem, ir definējami kā nodarbinātie vai nē. Ja viņi nav nodarbinātie, viņi pēc noklusējuma ir pašnodarbinātās personas.⁵⁶

Eurofound pētījumā tiek aprakstīta Lielbritānijā sastopama interneta platforma, kas palīdz darba devējiem ātri uzmeklēt gadījuma darba veicējus. Kā piemērs tiek minēts lielveikals, kas pielieto šo sistēmu, lai īsā laikā atrastu slimojošo nodarbināto aizstājējus. Sistēma darbojas reālajā laikā tādā ziņā, ka tajā var redzēt, kuri nodarbinātie ir pieejami konkrētā brīdī un to iespējas var saskaņot ar darba devēja vajadzībām. Kā arī var uzmeklēt iepriekš strādājušos gadījuma darba veicējus. Platforma sadarbojas arī ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji, kas palīdz personām pieslēgties interneta platformai un uztur kontaktus ar potenciālajiem darba devējiem.⁵⁷

Darba aizsardzības prasību ievērošana

Lielbritānijā darbojas Veselības un drošības pārvalde (*HSE – Health and Safety Executive*), kura īsteno arodveselības un darba drošības tiesību aktos noteiktās prasības darba vietās rūpniecības uzņēmumos, bet pašvaldības to īsteno sev piederošajos komercuzņēmumos.⁵⁸

2015.gada Vispārējās prasības pašnodarbinātajām personām (*General Duties of Self-Employed Persons*)⁵⁹ nosaka, ka pašnodarbinātās personas ir atbildīgas par darba aizsardzības prasību ievērošanu, ja to darbība var ietekmēt citu nodarbināto veselību un drošību, kā arī ja tās strādā noteiktās nozarēs (piemēram, lauksaimniecība, būvniecība u.c.).

Gadījuma darbā nodarbinātajiem ir tiesības uz likumā noteikto ikgadējo atvaļinājumu tāpat kā jebkuram nodarbinātajam. Darba aizsardzības prasību ievērošana darba devējam jānodrošina jebkurā gadījumā. Nulles stundu darba līgumā darbiniekam ir brīva iespēja meklēt citu darbu vai arī slēgt darba līgumus ar citiem darba devējiem.⁶⁰

1.4. Nodarbinātības formu piemērotība esošajai ekonomiskajai un sociālajai situācijai Latvijā

Latvija 2016.gada 1.jūlijā pievienojās OECD, tādējādi apliecinot savu piederību pasaules attīstītāko valstu grupai, kuras misijas ir “demokrātijas un tirgus ekonomikas principu ievērošanas veicināšana, kā arī valstu

⁵⁶ Jaunās nodarbinātības formas (*New Forms of Employment*), Eurofound pētījums, 2015, 58.-59.lpp, saite: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁵⁷ Turpat, 66.lpp.

⁵⁸ Apvienotā Karaliste, Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, n.d., saite: <https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha/national-focal-points/united-kingdom>

⁵⁹ The Health and Safety at Work etc. Act 1974 (General Duties of Self-Employed Persons), 2015, saite: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2015/1583/contents/made>

⁶⁰ Contract types and employer responsibilities, n.d., saite: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>

ilgtspējīgas tautsaimniecības attīstības sekmēšanu globalizācijas kontekstā”.⁶¹ Tomēr, salīdzinot OECD valstu ekonomikas, Latvijas galvenās konkurences priekšrocības joprojām balstās zemās darbaspēka izmaksās, kā arī mazāk produktīvās nozarēs, kas ilgtermiņā neļaus sasniegt pārtikušo valstu dzīves līmeni. Lai nodrošinātu valsts ilgtspējīgu attīstību, nepieciešamas strukturālas izmaiņas ekonomikā, attīstot rūpniecību, kā arī preču un pakalpojumu ar augstāku pievienoto vērtību eksporta palielināšanu. Lai nodrošinātu ekonomikas ilgtspējīgu attīstību, būtiski risināt sociālās jomas izaicinājumus, piemēram, iedzīvotāju skaita samazināšanos un novecošanos, iekšējo migrāciju, izglītības un prasmju neatbilstību darba tirgus prasībām u.c. jautājumus, kuri pārskatāmā nākotnē radīs izaicinājumus labklājības veicināšanā Latvijā⁶². Nozīmīga loma šajos procesos būs darba tirgus elastībai, spējai tajā integrēt ārpus darba tirgus esošus cilvēkus, kā arī nodrošināt JNF attīstību, kas radītu gan produktivitātes pieaugumu, gan labāk nodrošinātu strādājošo atšķirīgās vajadzības. Detalizēta Latvijas ekonomiskās un sociālās situācijas analīze atrodama Pielikums nr. 4 – Latvijas ekonomiskā un sociālā situācija.

JNF piemērotības izvērtējums

Balstoties Latvijas ekonomiskās un sociālās situācijas analīzē, tiek noteikta JNF piemērotība Latvijas pašreizējai un nākotnes situācijai (2. tabula; ar zaļu iekrāsotie faktori pozitīvi sekmē JNF, pelēkie ietekmē tās neitrāli, bet sarkanie kavē JNF attīstību). Tādējādi var tikt izdarīti pieņēmumi par JNF izplatības potenciālu turpmāk, kas veicinātu darba tirgus elastību, veicinot gan ekonomikas attīstību, gan sociālo problēmu risināšanu.

⁶¹ Kas ir OECD, Latvijas Republikas Ārlietu ministrija, 2018, saite: <http://www.mfa.gov.lv/arpolitika/ekonomiskas-attiecibas/starptautiskas-ekonomiskas-organizacijas/ekonomiskas-sadarbibas-un-attistibas-organizacija-esao/kas-ir-esao>

⁶² Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, Latvijas Republikas Ekonomikas ministrijas, n.d., saite: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_vidēja_un_ilgtermiņa_prognozēm/

2. tabula: JNF piemērotības esošajai un nākotnes ekonomiskajai un sociālajai situācijai novērtējums

Sociālās, ekonomiskās tendences/JNF	Darbinieku dalīšana	Darba dalīšana	Pagaidu vadītāja izmantošana	Gadījuma darbs	Teledarbs	Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs	Kuponu/kvišu izmantošana	Portfolio darbs	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana	Pūļa nodarbināšana
IKP izaugsme virs vidējā ES rādītāja, konverģence ar ES attīstītākajām ekonomikām										
	<p>Ekonomikas izaugsme pozitīvi ietekmē kopējo darba tirgus situāciju, veicinot ekonomisko aktivitāti, radot jaunas iespējas darba tirgū iesaistīties tām grupām, kurām ir zemāka konkurētspēja un kurām nepieciešamas alternatīvas nodarbinātības formas, tostarp JNF. Attīstības līmeņa izlīdzināšanās ar ES attīstītākajām valstīm veicinātu remigrāciju, darbaspēka kopējā apjoma palielināšanos, kā arī potenciālu piesaistīt ārvalstu nodarbinātos, kas darbu veiktu attālināti. Īpaši pozitīvi augoša ekonomika ietekmēs pagaidu vadītāja izmantošanu, teledarbu, ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu jeb mobilo e-darbu, portfolio darbu, sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu, kā arī pūļa nodarbināšanas attīstību, jo šīs nodarbinātības formas saistītas kvalitatīvām izmaiņām uzņēmējdarbības procesos, kas vērstas uz produktivitātes pieaugumu.</p>									
Tautsaimniecības struktūras izmaiņas, attīstoties nozarēm, kas rada augstākas pievienotās vērtības produktus un pakalpojumus										
	<p>Attīstoties tautsaimniecībai un nozarēm, kuras rada augstākas pievienotās vērtības produktus un pakalpojumus, palielinās pieprasījums pēc augsti kvalificēta darbaspēka, kas pozitīvi ietekmētu tādu JNF attīstību kā pagaidu vadītāja izmantošana, ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs, portfolio darbs, sadarbības (kopīga) nodarbināšana, kā arī pūļa nodarbināšana. Tendence ir neitrāla vai drīzāk negatīva ietekme uz gadījuma darbu un kuponu/kvišu izmantošanu, ņemot vērā, ka šajās nodarbinātības formās lielākoties iesaistās mazkvalificēts darbaspēks. Šo formu izmantošana noteikti saglabātos, tomēr samazinātos tās apjoms. Darbinieku un darba dalīšanas piemērotība būtu atkarīga no nozares un profesija – IT nozarē un vadītāju profesijā šī tendence varētu veicināt JNF attīstību, bet, piemēram, lauksaimniecībā samazināt tās izmantošanu.</p>									
Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju nozares izaugsme										
	<p>IKT nozares izaugsme veicinātu tās nodarbinātības formas, kuras tiek izmantotas šajā nozarē – darbinieku dalīšanu, darba dalīšanu, pagaidu vadītāja izmantošanu, ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs, portfolio darbs, Sadarbības (kopīga) nodarbināšana, kā arī pūļa nodarbināšana. Īpaši tas veicinātu ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu jeb mobilo e-darbu, portfolio darbu, jo lielais pieprasījums dotu nodarbinātajiem elastību, kā arī lielāku spēju noteikt savus darba apstākļus. Savukārt teledarbs tiktu ietekmēts negatīvi, jo kopumā nozares un tehnoloģiju kopējā attīstība veicinātu teledarba aizstāšanu ar daudz elastīgāku ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu jeb mobilo e-darbu. No nodarbinātā perspektīvas tas ļautu darbu savienot ar citām nodarbēm, piemēram, mācībām, vienlaikus saņemot pienācīgu atalgojumu savu vajadzību nodrošināšanai.</p>									

Sociālās, ekonomiskās tendences/JNF	Darbinieku dalīšanas	Darba dalīšana	Pagaidu vadītāja izmantošana	Gadījuma darbs	Teledarbs	Ar IKT izmantošanu saistīts moblais darbs	Kuponu/kvīšu izmantošana	Portfolio darbs	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana	Pūļa nodarbināšana
Strauji augošs atalgojums										
	Strauji augošs atalgojums un līdz ar to arī darbaspēka izmaksas spiestu darba devējus meklēt nodarbinātības formas, kas šīs izmaksas samazinātu. Tādējādi prognozējams, ka darba devēji izvēlēties tādas formas, kur tiek maksāts par konkrēti paveiktiem uzdevumiem. Šī tendence apvienojumā ar pašnodarbināto skaita palielināšanos veicinātu šādu JNF attīstību – darbinieku dalīšana, gadījuma darbs, kuponu/kvīšu izmantošana, portfolio darbs, sadarbības (kopīga) nodarbināšana, kā arī pūļa nodarbināšana. No nodarbinātā perspektīvas tas ļautu darbu savienot ar citām nodarbēm, piemēram, mācībām, vienlaikus saņemot pienācīgu atalgojumu savu vajadzību nodrošināšanai.									
Izaicinājumi saistībā ar produktivitātes veicināšanu										
	Atsevišķu JNF ieviešana dotu ieguldījumu izmaksu samazināšanās (darbinieku dalīšana), kā arī veicinātu nodarbināto dziļāku specializāciju (darbinieku dalīšana, portfolio darbs, pūļa nodarbināšana), tādējādi veicinot atsevišķu nodarbināto un nozares produktivitātes pieaugumu.									
Ekonomisko aktivitāšu centralizācija, iekšējā migrācija										
	Ekonomiskajām aktivitātēm tiekot centralizētām, JNF sniegtu iespēju cilvēkiem, kuri nevēlas sekot līdz darba vietai uz attīstības centriem, veikt savus pienākumus attālināti, dzīvojot ārpus pilsētām. Savukārt pilsētās koncentrēties lielākam uzņēmumu skaitam, veidotos augsne Sadarbības (kopīga) nodarbināšanas attīstībai.									
Iedzīvotāju skaita samazināšanās										
	Kopumā iedzīvotāju skaita samazināšanās radīs papildu spiedienu uz darba tirgu, līdz ar to pozitīvi ietekmējot tās nodarbinātības formas, kas ļautu ietaupīt darbaspēku, piemēram, darbinieku dalīšana, ar IKT izmantošanu saistīts moblais darbs jeb moblais e-darbs, portfolio darbs, sadarbības (kopīga) nodarbināšana, kā arī pūļa nodarbināšana. Negatīvi tas ietekmēs darba dalīšanu, gadījuma darbu (gan mazkvalificētās, gan augsti kvalificētās profesijās), kuponu/kvīšu izmantošanu ierobežotā nodarbināto skaita dēļ, jo šīm darba formām nepieciešams lielāks nodarbināto skaits nekā normāla laika darbam.									
Iedzīvotāju novecošanās										
	Novecošanās tendences darba tirgu kopumā ietekmēs negatīvi, samazinot darbaspējas vecumā esošo cilvēku īpatsvaru, kas palielinās demogrāfisko slodzi. Šie apstākļi, kad būs pieprasījums pēc nodarbinātajiem arī pensijas vecumā, varētu veicināt pieprasījumu pēc augsti kvalificēta darbaspēka (pagaidu vadītāja izmantošana, portfolio darbs), kas varētu tikt piesaistīts uz atsevišķiem projektiem. Negatīvi tas ietekmētu ar tehnoloģiju izmantošanu saistītas nodarbinātības formas – teledarbu, ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu jeb mobilo e-darbu, pūļa nodarbināšanu.									
Augsts jauniešu bezdarbs, jauniešu prasmju neatbilstība darba tirgum										
	Augsts jauniešu bezdarbs un prasmju neatbilstība darba tirgus prasībām veicinātu tādu darba formu attīstību, kurās jauniešiem iespējams iegūt pirmo darba pieredzi un prasmes vienkāršākos darbos (gadījuma darbs, teledarbs, ar IKT izmantošanu saistīts moblais darbs jeb moblais e-darbs, kuponu/kvīšu izmantošana, pūļa nodarbināšana). Tāpat būtu iespējams jauniešus nodarbināt sarežģītākos un atbildīgākos uzdevumos, kas vairāk atbilstu vecuma grupai 20-24, kad būtu iegūta arī augstākā izglītība.									

Sociālās, ekonomiskās tendences/JNF	Darbinieku dalīšanas	Darba dalīšana	Pagaidu vadītāja izmantošana	Gadījuma darbs	Teledarbs	Ar IKT izmantošanu saistīts moblais darbs	Kuponu/kvīšu izmantošana	Portfolio darbs	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana	Pūļa nodarbināšana
	Iespējams attīstīt darba dalīšanu, darba procesā apvienojot jauniešu prasmes ar pieredzējušu kolēģu zināšanām. Jauniešiem konkurētspēja palielina spēja apgūt un strādāt ar jaunajām tehnoloģijām un interese par to attīstību, tomēr to nedrīkst vispārināt uz visiem jauniešiem, tāpēc darba devējam vienmēr jāizvērtē, vai jauniešiem ir gatavs darbam šādā formā.									
Augsts ilgstošo bezdarbnieku skaits										
	Līdzīgi kā ar jauniešu bezdarbu, augstais ilgstošo bezdarbnieku skaits veicinātu tādu darba formu attīstību, kurās bezdarbniekiem būtu iespējams strādāt konkrētus, zemas un vidējas kvalifikācijas darbus, kā arī paralēli ļautu apgūt jaunas prasmes kursus un citās apmācībās. Nodarbinātības formas, kas būtu piemērotas ilgstošajiem bezdarbniekiem un kurās nepieciešamo prasmju attīstībai būtu jāfokussē arī viņu apmācība ir gadījuma darbs, teledarbs, ar IKT izmantošanu saistīts moblais darbs jeb moblais e-darbs, kuponu/kvīšu izmantošana, portfolio darbs, Pūļa nodarbināšana.									
Augsts pirmspensijas vecuma bezdarbnieku skaits										
	Augstais pirmspensijas vecuma bezdarbnieku skaits ir būtiska darba tirgus problēma, ko īstermiņā var risināt piedāvājot tādas nodarbinātības formas kā gadījuma darbs vai kuponu/kvīšu izmantošana, tomēr ilgtermiņā to būtu iespējams mainīt, veicinot mūžizglītības programmu attīstību, kā arī jaunu prasmju apguvi, kas ļautu šiem bezdarbniekiem atgriezties darba tirgū.									
Augstas kvalifikācijas nodarbināto trūkums										
	Augstas kvalifikācijas nodarbināto trūkums darba tirgū veicinātu nodarbinātības formu izplatību, kuras ļauj viena cilvēka prasmes izmantot vairākos projektos, pie vairākiem darba devējiem, kā arī to, ka palielinās pašnodarbināto personu skaits. Šādai situācijai piemērota būtu darbinieku dalīšana, pagaidu vadītāja izmantošana, ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu jeb mobilo e-darbu, portfolio darbs, Sadarbības (kopīga) nodarbināšana un Pūļa nodarbināšana.									
Nodarbināto ar profesionālo izglītību trūkums										
	Ņemot vērā darba tirgū augošo nodarbināto ar profesionālo izglītību trūkumu, attīstīties varētu gadījuma darbs vai portfolio darbs, kas ļauj noteiktas jomas speciālistiem veikt atsevišķus uzdevumus dažādiem darba devējiem vai noteiktos laikos (piemēram, ārpus standarta darba laika).									
Iegūtās izglītības neatbilstība darba tirgum										
	Šobrīd darba tirgū vērojama disproporcija starp iegūto izglītību un pieprasījumu pēc noteiktu nozaru speciālistiem. Atsevišķās nozarēs, piemēram, IKT tas ierobežotu darbinieku un darba dalīšanas attīstību, jo trūktu nepieciešamo speciālistu, lai nodrošinātu funkciju izpildi vai nokomplektētu darba vietu.									

Sociālās, ekonomiskās tendences/JNF	Darbinieku dalīšana	Darba dalīšana	Pagaidu vadītāja izmantošana	Gadījuma darbs	Teledarbs	Ar IKT izmantošanu saistīts moblais darbs	Kuponu/kvīšu izmantošana	Portfolio darbs	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana	Pūļa nodarbināšana
Augsts mazkvalificētā darbaspēka īpatsvars										
Augsts mazkvalificētā darbaspēka īpatsvars veicinātu nodarbinātības formu – gadījuma darbs, kuponu/kvīšu izmantošana pieprasījumu, jo tieši šīs formas izmantojamas nozarēs, kur nav nepieciešams augsts prasmju līmenis.										
	Tendencei pozitīva ietekme uz JNF		Tendencei neitrāla ietekme uz JNF		Tendencei negatīva ietekme uz JNF					

Avots: Civitta un GRIF analīze

Kopumā jāsecina, ka, izvērtējot šī brīža un nākotnes darba tirgus izaicinājumus, pieaugs pieprasījums pēc JNF, kas sniegtu priekšrocības gan darba devējiem zemāku izmaksu, pieejamāka darbaspēka u.c. faktoru ziņā, gan nodarbinātajiem, kas varētu atrast savām prasmēm un vajadzībām piemērotu nodarbošanos, saņemot attiecīgu atalgojumu, vienlaikus spējot sabalansēt darba un ģimenes dzīvi, kā arī turpināt nepārtrauktu izglītošanos.

2. Situācija Latvijā

2.1. Jauno nodarbinātības formu izplatība

2.1.1. Izplatība starp nodarbinātajiem pēc JNF veida

Vispopulārākā JNF jauniešu no 15 līdz 19 gadiem vidū ir gadījuma darbs, kuru pielieto 26% no šajā vecuma grupā nodarbinātajiem (3. tabula). Izteikti populāra nodarbinātības forma šajā vecuma grupā ir arī darba dalīšana, kuru pielieto 23% jauniešu. Novērojums liecina, ka jaunieši šajā vecuma grupā galvenokārt izmanto formas, kur nav jāstrādā pilns darba laiks un kurām raksturīgas vienkāršas profesijas ar zemām kvalifikācijas prasībām.

Vecuma grupā no 20-24 darba dalīšana ir pielietota biežāk, to izmantojot 39% nodarbināto. Tāpat aptaujātajām personām vecumā no 20-24 gadiem 16% gadījumu tiek piemērotas arī gadījuma darba un ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darba nodarbinātības formas. Kopumā jauniešiem 20-24 gadu vecumā JNF tiek piemērotas 83% no aptaujātajiem nodarbinātajiem. Aptaujas rezultāti ir samērā līdzīgi vecuma grupai 15-19 gadi, jo šajā vecumā jaunieši izvēlas darbu apvienot ar studijām, tāpēc tiem ir piemērotas JNF, kur nav jāstrādā pilns darba laiks. Tomēr starp izplatītākajām formām parādās arī ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs, kas varētu būt saistāms ar to, ka šajā vecuma posmā jaunieši apvieno augstas prasmes darbā ar tehnoloģijām ar spēju uzņemties atbildību un strādāt pastāvīgi, ko pieļauj arī darba devēji.

Nodarbinātie vecuma grupā no 25-29 gan darba dalīšanu, gan darbinieku dalīšanu izmanto attiecīgi 17% un 20% no aptaujātajiem, 10% tiek piemērots ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs, bet 5% strādā arī gadījuma darbu.

No nodarbinātajiem, kuri sasnieguši gan 30-39, gan 40-49 gadu vecumu 21% strādā darba dalīšanas formā. Attiecīgi 17% un 15% no šo vecuma grupu aptaujātajām personām strādā arī darbinieku dalīšanā. Taču 16% nodarbināto vecuma grupā 30-39, un 13% vecuma grupā 40-49 gadi, strādā arī attālinātu darbu. Portfolio JNF izmanto 3% nodarbināto vecumā no 40-49 gadiem.

Kopumā secināms, ka respondentu vecuma grupā no 25-49 gadiem atbildes ir visai līdzvērtīgas, kur izplatītākās formas ir darba dalīšana, darbinieku dalīšana un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs. Darba dalīšana tiek izmantota retāk, nekā 15-24 gadus vecu jauniešu vidū, bet darbinieku dalīšana – biežāk. Tas varētu liecināt, ka arvien mazāk cilvēku šajā vecuma grupā meklē iespējas strādāt nepilnu darba laiku, jo lielāka nozīme kļūst augstam atalgojumam, lai uzturētu ģimeni, veidotu savu dzīves telpu utt. Ģimene var būt arī iemesls, kāpēc darba dalīšana joprojām ir visaugstāk izplatītā forma, jo šajā vecuma grupā nodarbinātajiem biežāk ir mazi bērni u.c. iemesli, kādēļ nav iespējams strādāt pilnu darba laiku.

Arī cilvēkiem vecuma grupās 50-54, 55-59, kā arī virs 60 gadiem populārākās JNF ir darbinieku un darba dalīšana. Šajās vecuma grupās samērā izplatīts ir ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs, to izmantojot 6-8% nodarbināto. Pagaidu vadītāja izmantošanas formā visbiežāk strādā nodarbinātie vecumā no 50 līdz 54 gadiem, attiecīgi 4% gadījumu. Darba dalīšana šiem nodarbinātajiem ir izplatīta mazākā mērā, nekā jaunākām grupām, bet darbinieku dalīšana – aptuveni tādā pašā. Tas arī var būt saistīts ar nodarbināto ģimenes stāvokli, jo lielāka vecuma grupās bērni ir izauguši un vairs nav nepieciešams meklēt iespējas strādāt nepilnu darba laiku, kā darba dalīšanā, un apvienot darbu ar ģimenes dzīvi. Tajā pašā laikā šo vecuma grupu nodarbinātie ir pietiekoši kvalificēti un pieredzējuši, lai joprojām būtu pieprasīti pie dažādiem darba devējiem, izmantojot darbinieku dalīšanas JNF. Šis iemesls skaidro arī ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darba izmantošanu nodarbināto vecumā virs 50 gadiem vidū, taču redzams, ka tā tiek izmantota divas reizes retāk, nekā pārējās vecuma grupās, jo ne visi vecāka gadagājuma pieaugušie spēj apgūt jaunās tehnoloģijas. Nepieciešams uzsvērt arī to, ka no visām grupām lielākais pagaidu vadītāja izmantošanas piemērošanas īpatsvars ir vecuma grupā 50-54 gadi (4%), bet lielākais portfolio darbu

izmantojošo īpatsvars – 60+ vecuma grupā (4%). Tas skaidrojams ar to, ka pagaidu vadītāja izmantošanā iesaistās nodarbinātie ar ilgu pieredzi kādā jomā, bet portfolio darbs ir piemērota forma pensijas vecuma darbiniekiem, jo viņiem ir salīdzinoši grūtāk iegūt darbu, kurā tiktu slēgts darba līgums.

JNF izplatības dati norāda uz to piemērotību noteiktu vecuma grupu nodarbinātības veicināšanā, tomēr šie dati būtu jāizvērtē ilgstošākā laika periodā, jo iespējama gan jaunu nodarbinātības formu rašanās, gan izmaiņas šo formu piemērotībā dažādām vecuma grupām. Jāņem vērā arī Latvijas tautsaimniecības struktūra, kur izplatītākās nozares pēc nodarbināto skaita ir rūpniecība un enerģētika un tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi. Šajās nozarēs ir augsts pieprasījums pēc nodarbinātajiem, kas darītu vienkāršus darbus, tāpēc darba organizācijā iespējams ieviest nepilnu darba laiku, ko, vadoties pēc aptauju rezultātiem, aktīvi izmanto nodarbinātie visās vecuma grupās. Tāpat nodarbinātie arī ļoti bieži izvēlas darbu pie vairākiem darba devējiem darbinieku dalīšanā, ko minētajās nozarēs nodrošina uzņēmumu grupas un tīkli.

3. tabula: JNF izplatība starp nodarbinātajiem pēc vecuma

	15-19 (n=15)	20-24 (n=38)	25-29 (n=94)	30-39 (n=256)	40-49 (n=258)	50-54 (n=117)	55-59 (n=137)	60+ (n=93)
Darbinieku dalīšana	0%	13%	17%	17%	15%	15%	17%	14%
Darba dalīšana	23%	39%	20%	21%	21%	16%	16%	14%
Pagaidu vadītāja izmantošana	6%	0%	4%	1%	2%	4%	2%	0%
Gadījuma darbs	26%	16%	5%	4%	5%	4%	4%	4%
Teledarbs	8%	9%	2%	2%	1%	1%	0%	1%
Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs	8%	16%	10%	14%	12%	6%	8%	6%
Portfolio darbs	0%	0%	2%	2%	3%	1%	1%	4%
Pūļa nodarbināšana	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Sadarbības (kopīga) nodarbināšana	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Uzņēmumā nav neviena no JNF	30%	17%	42%	44%	46%	54%	54%	58%

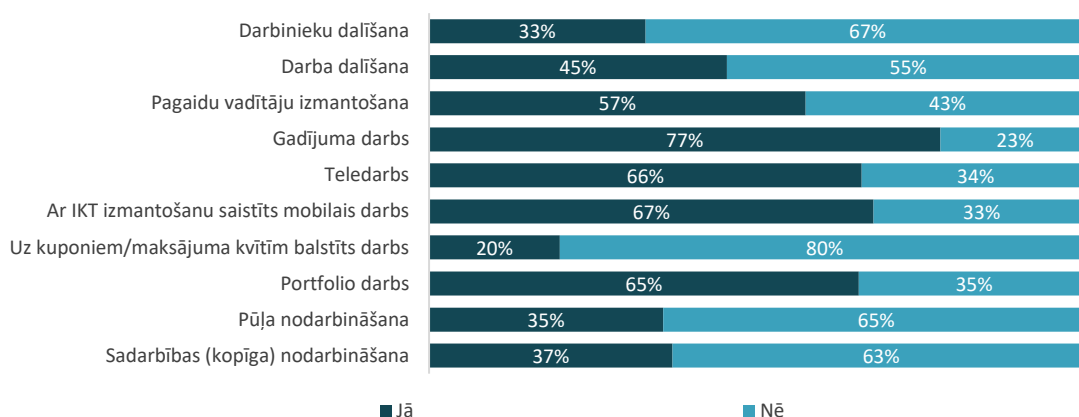
Jautājums: Vai Jūsu darbs atbilst šādam raksturojumam [tiek nolasīta definīcija]?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

2.1.2. Darba devēju informētība par JNF

Pēc aptaujas rezultātiem secināts, ka vairāk nekā puse no aptaujātajiem darba devējiem ir informēti par gadījuma darbu, teledarbu, ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu, portfolio darbu, kā arī par pagaidu vadītāja izmantošanu (11. attēls). Precīzāk, viszināmākā JNF darba devēju lokā ir gadījuma darbs, par kuru dzirdējuši 77% no aptaujas dalībnieku. Tikmēr par teledarbu un ar IKT izmantošanu saistīto mobilo darbu informēti attiecīgi 66% un 67% no aptaujātajiem darba devējiem. Savukārt par portfolio darbu informēti ir 65%, bet par pagaidu vadītāja izmantošanu 57% no respondentiem. Mazāk populāra darba devēju vidū ir darba dalīšana, pūļa nodarbināšana, sadarbības (kopīga) nodarbināšana, ka arī darbinieku dalīšana. Vismazāk zināmā nodarbinātības forma, par kuru vismaz reizi dzirdējuši vien 20% no aptaujātajām personām, ir uz kuponu/maksājuma kvītīm balstīts darbs.

11. attēls: Darba devēju informētība par JNF veidiem



Jautājums: Vai Jūs esat dzirdējis par šādām nodarbinātības formām?

Bāze: Darba devēji (n=504, N=509)

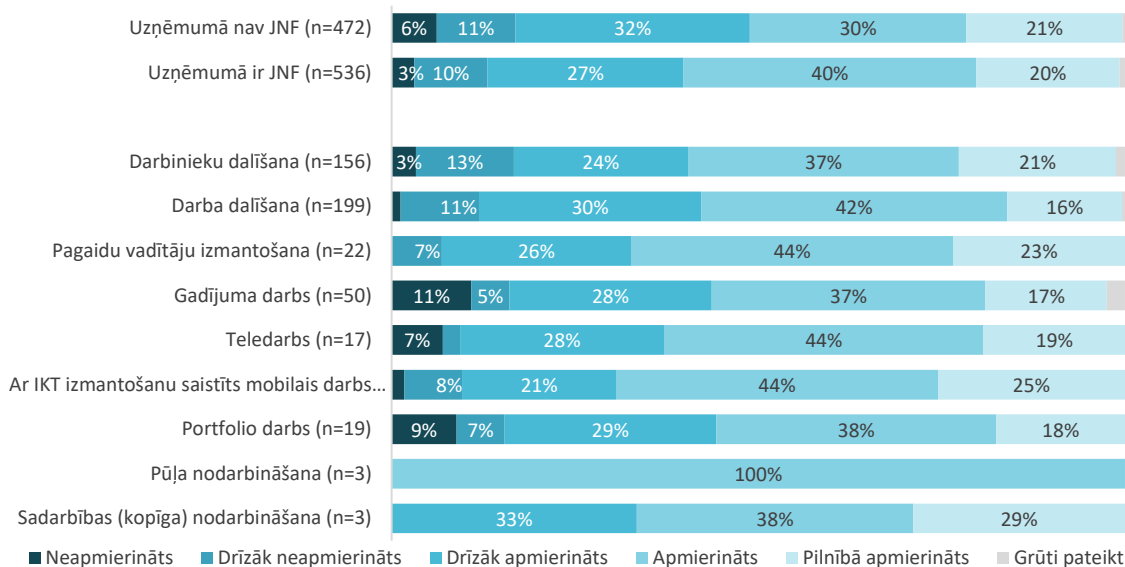
2.1.3. Izplatība starp darba devējiem pēc JNF veida

Gan lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības, gan rūpniecības un enerģētikas nozarēs visvairāk pielietotā nodarbinātības forma ir gadījuma darbs, kura sastopama attiecīgi 19% un 13% šo nozaru uzņēmumu (Pielikums nr. 5 – Izplatība starp darba devējiem pēc JNF veida). 13% aptaujāto uzņēmumu, kuri darbojas rūpniecības un enerģētikas nozarē, izmanto arī darba dalīšanu, bet vēl 6% gadījumu arī darbinieku dalīšanas un pagaidu vadītāja nodarbināšanas formas. Būvniecībā visvairāk izmantotā JNF, kuru izmanto 12% aptaujāto uzņēmumu, ir darba dalīšana. 7% aptaujāto uzņēmumu šajā nozarē izmanto arī pagaidu vadītāja izmantošanu un gadījuma darbu. Arī tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē visbiežāk pielietotā nodarbinātības forma ir darba dalīšana, kuru izmanto 14% aptaujāto darba devēju. Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē izplatītākā JNF ir pagaidu vadītāja izmantošana (9%), bet vēl 6% aptaujāto darba devēju izmanto ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu vai sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu. Finanšu un apdrošināšanas darbību, operācijas ar nekustamo īpašumu, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē izplatītākā JNF ir darbinieku dalīšana (5%), veselības un sociālās aprūpes, kā arī valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātā sociālās apdrošināšanas nozarēs – darba dalīšana (attiecīgi 10% un 41%). Izglītības nozarē un mākslas, izklaides un atpūtas nozarēs izplatītāka JNF ir gadījuma darbs (15% un 9%).

2.2. Nodarbināto un darba devēju ieinteresētība JNF ieviešanā

2.2.1. Nodarbināto saskatītie ieguvumi JNF

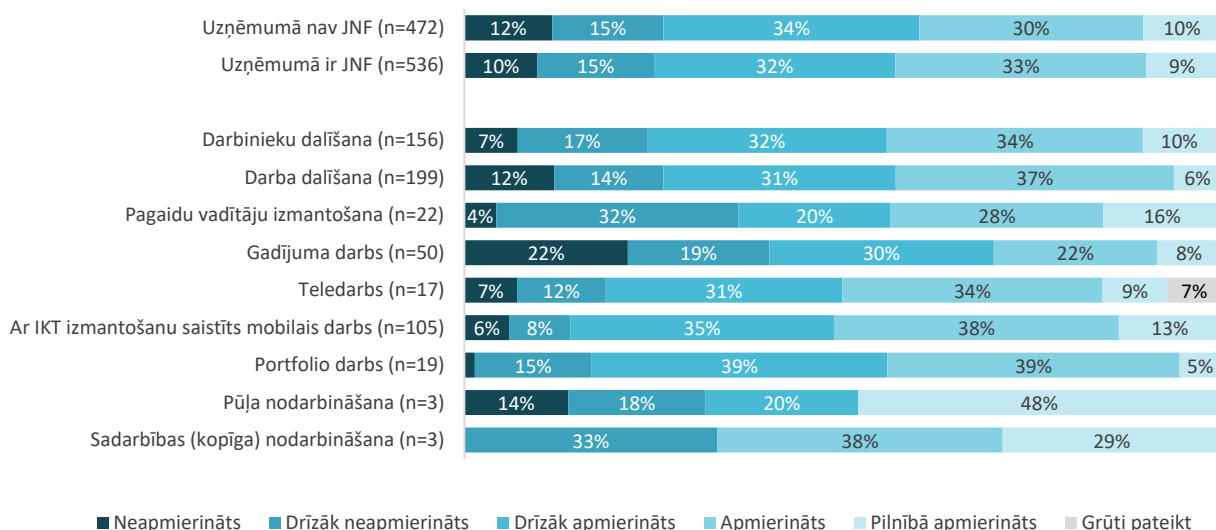
12. attēls: Nodarbināto apmierinātība ar savu brīvā laika daudzumu un kvalitāti



Jautājums: Norādiet, cik apmierināts Jūs esat ar šiem apstākļiem!

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

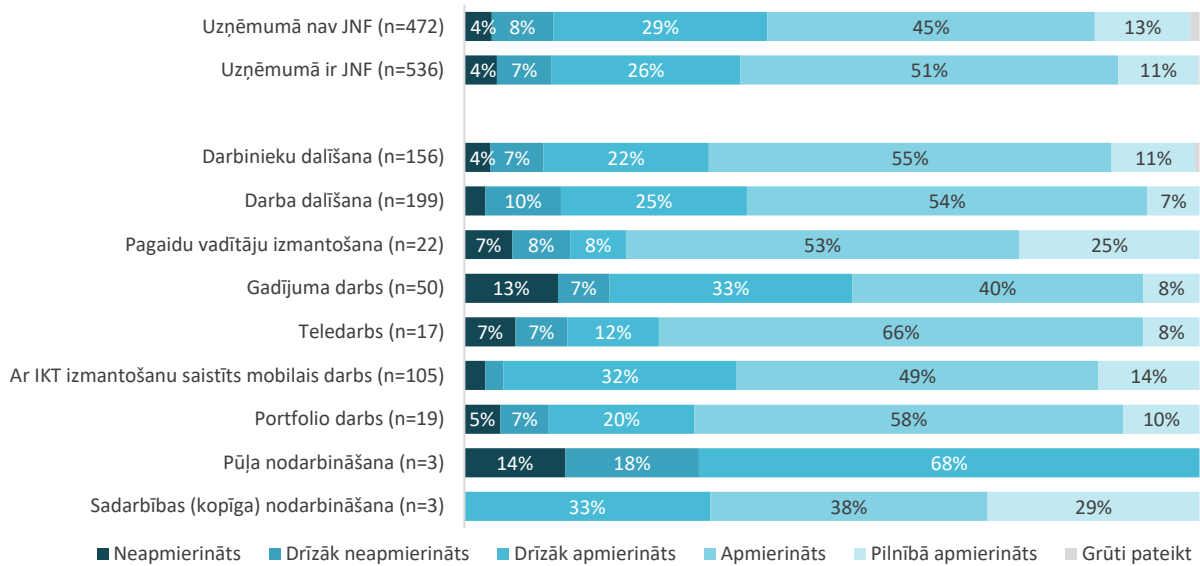
13. attēls: Nodarbināto apmierinātība ar saviem ienākumiem



Jautājums: Norādiet, cik apmierināts Jūs esat ar šiem apstākļiem!

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

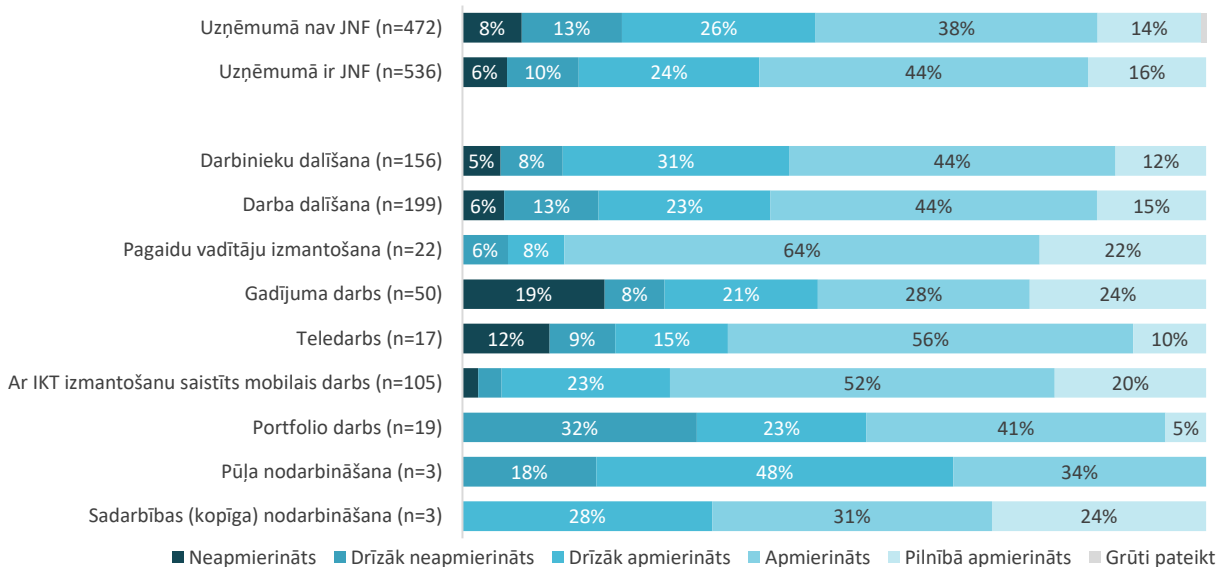
14. attēls: Nodarbināto apmierinātība ar saviem panākumiem, šobrīd sasniegto



Jautājums: *Norādiet, cik apmierināts Jūs esat ar šiem apstākļiem!*

Bāze: *Nodarbinātie (n=1008)*

15. attēls: Nodarbināto apmierinātība ar savu veselību

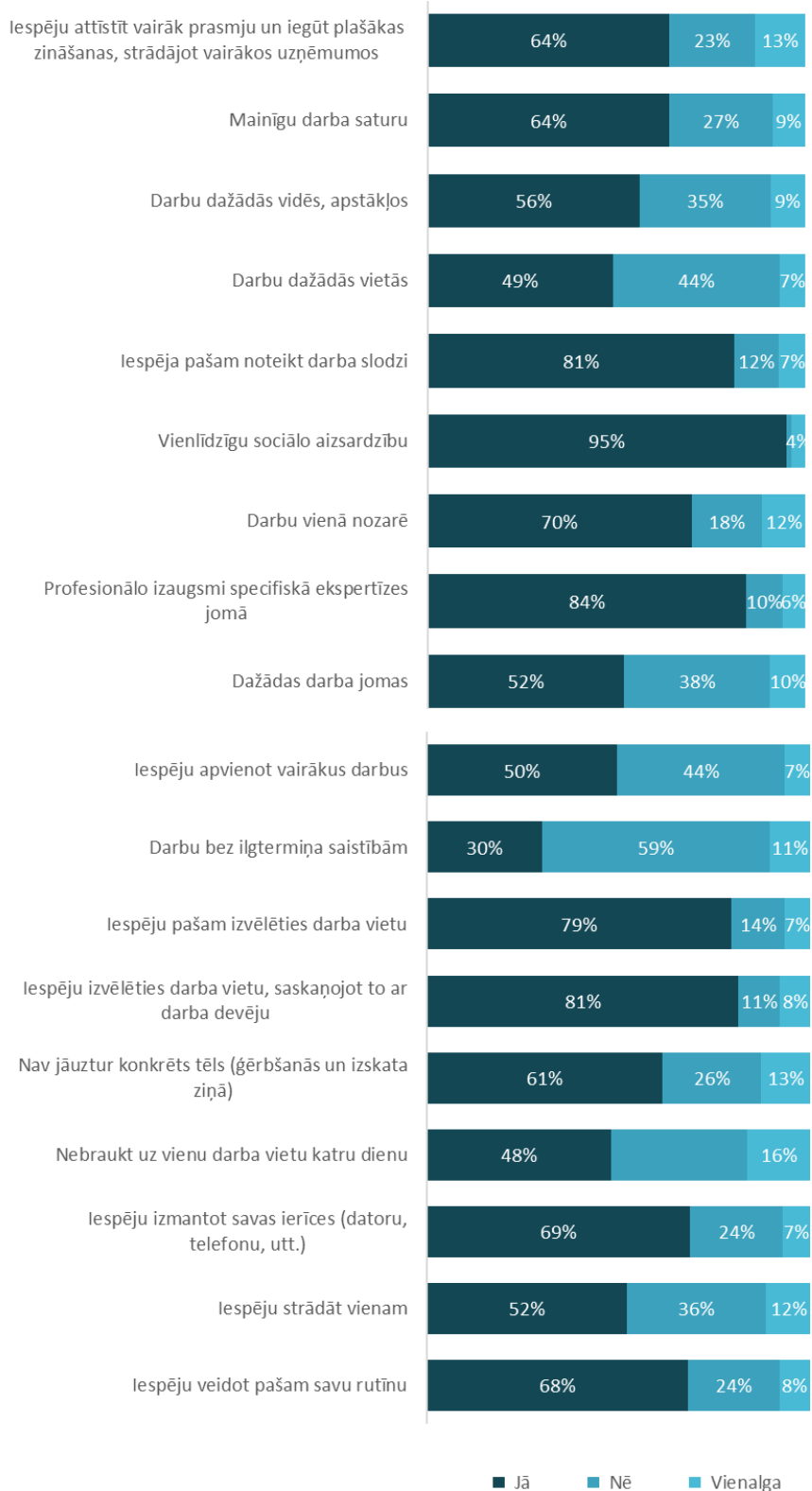


Jautājums: *Norādiet, cik apmierināts Jūs esat ar šiem apstākļiem!*

Bāze: *Nodarbinātie (n=1008)*

Spriežot pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, viņi vislabprātāk strādātu darba vietā, kur tiek nodrošināta vienlīdzīga sociālā apdrošināšana, ko atzīmējuši 95% respondentu, kā arī profesionālā izaugsme specifiskā ekspertīzes jomā (84%) un iespēja pašam noteikt darba laiku un apjomu un izvēlēties savu darba vietu, saskaņojot to ar darba devēju (81%; 16. attēls).

16. attēls: Nodarbināto saskatītie ieguvumi JNF



Jautājums: Ko no šī Jūs sagaidāt savā ideālajā darba vietā?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Darbinieku dalīšana

Nodarbināto aptaujā 24% respondentu minējuši, ka nav apmierināti ar saviem ienākumiem (13. attēls). Intervijās nodarbinātie gan min, ka tie palielinās gadījumos, ja nodarbinātais tiek algots tāda rakstura darbiem, kas neveidotu normālo darba laiku, strādājot tradicionālajā darba formā. Nodarbināto ražīgumu šī nodarbinātības forma neietekmē.

Darba grafiks ir elastīgs, tomēr ir arī periodi, kad apjoms ir lielāks nekā parasti. Nodarbināto aptaujas rezultāti norāda uz to, ka tieši darbinieku dalīšanā aptaujātās personas ir visneapmierinātākās ar brīvā laika daudzumu un tā kvalitāti salīdzinājumā ar citām JNF (12. attēls). Tāpat arī nodarbināto aptaujas rezultāti norāda, ka 11% no tiem nav apmierināti ar saviem šī brīža panākumiem esošajā darba formā (14. attēls).

Lai gan darbs šajā formā bieži tiek raksturots kā sēdošs, 87% no aptaujātajiem nodarbinātajiem ir apmierināti ar savu veselību (15. attēls).

Darba dalīšana

Darba dalīšanā nodarbinātais var apzināti izvēlēties veikt vai neveikt papildu pienākumus nepilna darba laika ietvaros, tā rezultātā palielinot vai samazinot darba apjomu. Aptaujas rezultāti liecina, ka 26% no nodarbinātajiem, kuri aptaujāti, vēlētos savus ienākumus palielināt (13. attēls).

Darba laiks šajā JNF tiek organizēts tā, lai nodarbinātajiem būtu iespējams izpildīt visus pamata un papildus pienākumus. Piemēram, apkalpojošajā sfērā, viens nodarbinātais no rītiem veic pasūtījumus, kamēr otrs nodarbinātais apkalpo klientus, savukārt pēc tam klientu apkalpošanu pārņem pirmais nodarbinātais. Darba ražīgumu nodarbinātajiem nav iespējams palielināt, taču efektīvāku darba izpildi var nodrošināt tas, ka atsevišķos gadījumos nodarbinātais savus darba pienākumus var veikt ārpus uzņēmuma telpām elastīgā darba laikā, lietderīgāk izmantojot laiku, kas citādi tiktu pavadīts ceļā, ja abas puses par to vienojušās.

Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka 88% no aptaujātajām personām ir apmierinātas ar savu brīvā laika daudzumu un kvalitāti, taču 19% nav apmierināti ar savu veselību (12. attēls, 15. attēls).

Darbiniekiem tiek nodrošinātas pilna apmēra sociālā apdrošināšana uz darba līguma pamata. Gadījumā, ja darbinieki izvēlas strādāt nepilnu darba laiku, darbu iespējams apvienot ar citām aktivitātēm, piemēram, padziļinātu kvalifikācijas iegūšanu, kas nākotnē var paaugstināt karjeras izaugsmes iespējas.

Nodarbināto paradumi ikdienā darba dalīšanas formā nemainās. 86% nodarbināto aptaujā atzinuši, ka ir apmierināti ar saviem panākumiem un sasniegto šajā darba formā (14. attēls).

Pagaidu vadītāja izmantošana

Nodarbināto ieguvumi, strādājot pagaidu vadītāja amatā, ir atkarīgi no līguma veida, kā arī individuālajiem, sociālajiem u.c. apstākļiem. Slēdzot darba līgumu, darbinieku ieguvumi ir konkrēts atalgojums kādā laika periodā, kā arī ienākumu palielināšana, ja kopā ar nepilnu darba laiku iespējams veikt arī citus projektus. Salīdzinājumā ar citām JNF, pagaidu vadītāja izmantošanā nodarbinātie ir vieni no visneapmierinātākajiem ar saviem ienākumiem, jo 32% respondentu ir drīzāk neapmierināti, bet 4% – neapmierināti. Lai gan tika gaidīts, ka šajā formā ienākumi tiks uzskatīti par augstiem, aptaujā samērā daudz respondentu atzīmējuši, ka ir drīzāk neapmierināti ar saviem ienākumiem. Tas tomēr var būt skaidrojams ar faktu, ka pagaidu vadītāja ienākumi var būt neprognozējami un neregulāri, jo tie ir atkarīgi no darba devēju intereses un maksātspējas, tāpēc pagaidu vadītāji jūtas salīdzinoši nedrošāk par ienākumiem ilgtermiņā (13. attēls).

Darba laiks ir elastīgs un, vienojoties ar darba devēju, darbu iespējams arī veikt attālināti, efektīvāk izmantojot laiku, kas tiktu pavadīts ceļā. Lai gan mēdz būt nepieciešamība strādāt virsstundas, gan nodarbināto intervijas, gan aptaujas rezultāti liecina, ka nodarbinātie ir apmierināti ar savu brīvo laiku, atzīstot arī, ka ik pēc 4 stundām izmanto atpūtas laiku, kura laikā netiek domāts par darbu (12. attēls). Tāpat aptaujas rezultāti arī norāda, ka visi no šīs nodarbinātības formas respondentiem ir apmierināti ar savu veselības stāvokli (15. attēls).

Gan darba ražīgums, gan noslogotība šajā JNF paaugstinās, jo ierobežotā laika dēļ darbi ir jāveic intensīvāk, paralēli rūpējoties par to, lai no darba devēju puses tiktu piedāvāti arvien jauni projekti.

Darba devēji pagaidu vadītājiem nenodrošina apmācības, kā arī neiegulda to attīstībā, zinot, ka šīs personas strādā tikai uz noteiktu laiku. Nodarbinātie paši sevi nodrošina ar apmācībām, kad tās ir nepieciešamas. Darbā tiek uzkrāta pieredze un zināšanas, strādājot augstas atbildības amatā, kā rezultātā tiek apgūtas, piemēram, jaunas lietvedības sistēmas vai IT sistēmu ieviešana. Tas nākotnē ļauj palielināt karjeras izaugsmi un finansiālo stabilitāti, kā arī pielietot uzkrātās zināšanas uzņēmuma labā. 85% nodarbināto aptaujā apgalvo, ka ir apmierināti ar saviem sasniegumiem šajā darba formā (14. attēls). Nodarbinātie uzskata, ka, strādājot kā pagaidu vadītājam, paradumi būtiski nemainās.

Gadījuma darbs

Nodarbinātajiem gadījuma darba formā darba laiku un atpūtas laiku iespējams organizēt pašiem, attiecīgi izvēloties strādāt vai nestrādāt darba devēja piedāvātajos laikos un periodā, tādējādi kontrolējot arī darba laiku un apjomu. Atpūtas laiks tiek vērtēts kā pietiekams un kvalitatīvs, jo to iespējams veltīt studijām, ģimenei vai vaļaspriekiem. Arī nodarbināto aptaujā vien 16% no aptaujātajām personām minējušas, ka strādājot gadījuma darbā, tās nav apmierinātas ar brīvā laika daudzumu vai kvalitāti, taču 27% nav apmierināti ar savu veselības stāvokli, ko šajā darba formā var ietekmēt fiziski smaga darba veikšana. (12. attēls, 15. attēls). Darba ražīgumu, pēc nodarbināto domām, ir iespējams uzlabot vienīgi gadījumā, ja darba devēji paši meklē efektīvāku pieeju tā organizēšanā. Gadījuma darbā nodarbinātajam ienākumi palielinās un ir atkarīgi no tā, cik daudz darba uzņemas darīt pats nodarbinātais, jo šajā nodarbinātības formā darbam tiek piemērota stundas likme vai arī akordalga, kā rezultātā nodarbinātības forma var sniegt iespēju ātri nopelnīt algu par padarīto darbu. Tomēr, spriežot pēc aptaujas rezultātiem, šīs formas nodarbinātie ir visneapmierinātākie ar saviem ienākumiem (41% neapmierināto un drīzāk neapmierināto; 13. attēls).

Veicot gadījuma darbu, ir iespējams palielināt karjeras izaugsmes iespējas, jo tiek gūtas zināšanas un pieredze dažādās darba vietās un dažādu uzņēmumu darbībā. Arī studentiem šāda veida darbs bieži veido pirmo darba pieredzi. Tomēr, spriežot pēc aptaujas rezultātiem, 20% nodarbināto šajā darba formā nav apmierināti ar saviem panākumiem un šobrīd sasniegto (14. attēls).

Nodarbinātības formas ietekmē nodarbināto ikdienas rutīna var mainīties, jo darbs visbiežāk norisinās vakaros, kā arī brīvdienās, līdz ar to ikdienu jāpārplāno tā, lai darbu varētu apvienot ar mācībām, brīvā laika pavadīšanu kopā ar draugiem un ģimeni utt.

Teledarbs

Intervētie teledarbā nodarbinātie pozitīvi vērtē ienākumu stabilitāti, ko piedāvā attiecīgā nodarbinātības forma, jo tā visbiežāk tiek ieviesta uz darba līguma pamata. Arī nodarbināto aptaujā vairums aptaujāto (81%) personu minējušas, ka ir apmierinātas ar saviem ienākumiem (13. attēls).

Nodarbinātajiem ir iespēja pašiem plānot savu laiku, jo nodarbinātības forma nodrošina elastību, tomēr šajā darba formā strādājošie izvēlas saglabāt tradicionālo 8 stundu darba laiku. Nodarbināto aptaujā 91% personu min, ka ir apmierinātas ar brīvā laika daudzumu un kvalitāti, kas pieejams šajā JNF (12. attēls). 21% no aptaujātajiem ir neapmierināti ar savu veselības stāvokli, kas ir viens no augstākajiem rādītājiem (15. attēls).

Par darba ražīgumu attiecīgās nodarbinātības formas nodarbinātie stāsta, ka, lai gan tas būtiski nav mainījies, palielinājušās koncentrēšanās spējas apkārt valdošā klusuma dēļ. Noslogotību nodarbinātības forma neietekmē.

Aptaujas rezultāti liecina, ka 14% nodarbināto šajā darba formā nav apmierināti ar saviem panākumiem (14. attēls).

Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs

Ienākumi būtiski palielinās nodarbinātajiem, kuri strādā ārzemju uzņēmumos, kā arī studentiem, kuriem darbs šajā JNF ir pirmā darba pieredze. Arī aptaujas rezultāti liecina, ka 86% no šajā nodarbinātības formā nodarbinātajiem ir apmierināti ar saviem ienākumiem (13. attēls).

Darba laiku organizē darba devējs, apspriežot to ar darbinieku darba līguma slēgšanas brīdī, kuru, savstarpēji vienojoties, iespējams arī mainīt. Nodarbināto aptaujas rezultāti apliecina, ka 90% nodarbināto ir apmierināti ar pieejamo brīvo laiku, bet 95% ar savu veselības stāvokli (12. attēls, 15. attēls).

Nodarbinātie apgalvo, ka darba ražīgumu palielina iespēja pašam organizēt darbu, kā arī darba vides iekārtošana tālāk no guļamās zonas, darba vietai atrodoties mājās. Darbs attālināti būtiski nemaina noslogotību, tomēr nodarbinātie min gadījumus, kad strādāšana mājās rada situācijas par noteiktā darba laika pārsniegšanu pašu neuzmanības dēļ.

Nodarbinātie ir apmierināti ar darba devēju uzticību strādājot attālināti, tāpat arī par iespēju attīstīt spējas pieņemt atbildīgus lēmumus vienpersoniski. 95% no aptaujātajiem nodarbinātajiem min, ka ir apmierināti ar saviem panākumiem un sasniegto (14. attēls).

Nodarbinātie, kas izvēlējušies strādāt ar IKT saistītu mobilo darbu, stāsta, ka kļuvuši organizētāki un strukturētāki, kā arī noteiktāki lēmumu pieņemšanas procesā. Tas attiecināms gan uz darba pienākumiem, gan ikdienišķām darbībām.

Portfolio darbs

Kā vienu no būtiskākajiem ieguvumiem, portfolio formā strādājošie min iespēju pašiem organizēt darba laiku pēc saviem ieskatiem, tomēr mēdz būt gadījumi, kad jāstrādā arī brīvdienās un vakaros. Strādājot portfolio darba formā, ir iespējams sev tuvajiem cilvēkiem veltīt vairāk laika, nekā citās JNF. Tādēļ arī 84% nodarbināto aptaujā minējuši, ka ir apmierināti ar savu brīvo laiku – gan tā daudzumu, gan kvalitāti (12. attēls). 31% nodarbināto arī apgalvo, ka nav apmierināti ar savu veselības stāvokli (15. attēls). Kopumā ienākumi portfolio darba formā ievērojami nemainās, tomēr, ja bezdarbnieks padziļināti apgūst zināšanas kādā jomā, piemēram, grāmatvedībā, šī darbības forma var būt veids, kā īsā laika periodā ievērojami palielinātu savus ienākumus. Vien 17% no šīs formas nodarbinātajiem, kuri piedalījušies aptaujā, minējuši, ka nav apmierināti ar saviem ienākumiem (13. attēls).

Darba ražīgums, izmantojot portfolio darba formu, galvenokārt palielinās, tas saistīts ar iespēju koncentrēties uz tiešajiem projektiem bez papildus lietām, kas novērstu uzmanību tradicionālajā darba vietā. Mainot savus paradumus, piemēram, ierodoties darba vietā agrāk, būtu iespējams palielināt darba ražīgumu vēl vairāk. Nodarbinātie, kas izmanto attiecīgo darba formu apgalvo, ka laika gaitā tiek gūta jauna pieredze un zināšanas, kas palīdz darbu veikt ātrāk. Intervētie nodarbinātie min, ka darba apjoms un intensitāte ir palielinājusies, kas skaidrojams ar pašu nodarbināto vēlmi strādāt tik, cik paši vēlas, kas saistās arī ar vēlmi vairāk nopelnīt.

Nodarbinātie ir apmierināti ar līguma formātu, jo ir jau gatavas pakalpojuma līguma sagataves, ko var izmantot, uzsākot sadarbību ar jauniem klientiem. Nodarbinātajiem netiek nodrošināta veselības apdrošināšana, taču tas neizraisa neapmierinātību. Mēdz būt gadījumi, kad portfolio darbs tiek apvienots ar pamatdarbu, kurā veselības apdrošināšana ir pieejama, tādēļ zūd nepieciešamība pēc tās, strādājot šādā darbības formā.

Šīs nodarbinātības formas nodarbinātie apgalvo, ka ir plašas iespējas profesionālajai izaugsmei, ņemot vērā jauno zināšanu ieguvu, kas tālākā karjerā ļauj kļūt jau par sava uzņēmuma vadītāju. Vien 12% no aptaujas dalībniekiem, kas nodarbināti portfolio formā, minējuši, ka ir nepamierināti ar saviem sasniegumiem (14. attēls).

Portfolio darbā strādājošo dienas ritms var mainīties, sākot darbu vēlāk, līdz ar to arī vēlāk pārtraucot to. Šādas izmaiņas skaidrojamas ar klāt neesošo darba devēju, kas noteiktu, cikos sākt darbu.

Pūļa nodarbināšana

Pūļa nodarbināšanas nodarbinātie salīdzinājumā ar citu JNF nodarbinātajiem ir vieni no visapmierinātākajiem ar saviem ienākumiem (13. attēls). Nodarbinātos izmantot formu mudina attīstības iespējas, ģimenes stāvoklis, kas pieprasa darba laika elastību. Kā viens no aspektiem, kādēļ dažādu nozaru speciālisti, piemēram, programmētāji, finanšu nozares pārstāvji un projektu vadītāji, izmanto pūļa nodarbināšanu, ir tas, ka tajā var neuzrādīt kvalifikācijas dokumentus, bet gan pierādīt sevi ar veiksmīgu darbu izpildi.

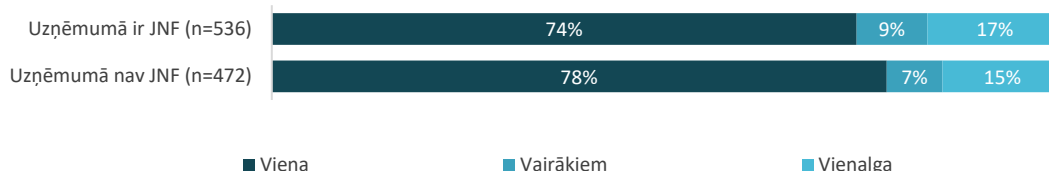
Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Nodarbinātajiem, īpaši jauniešiem, šajā darba formā pieejami labvēlīgi darba apstākļi, ja grūtības nesagādā šīs nodarbinātības formas raksturīgās iezīmes – kopstrādes telpa u.c. Šajos apstākļos, kur nodarbinātie strādā kopstrādes telpās ar vairākiem uzņēmumiem un to nodarbinātajiem, viņiem nerodas stagnācija, ir iespēja karjeras izaugsmei un zināšanu apmaiņai. Salīdzinājumā ar citām JNF, sadarbības (kopīgā) nodarbināšanā strādājošie ir vieni no visapmierinātākajiem ar saviem sasniegumiem, spriežot pēc nodarbināto aptaujas (14. attēls). Aptaujas rezultāti liecina arī, ka aptaujātie nodarbinātie ir vairāk apmierināti ar sava brīvā laika daudzumu un kvalitāti, kā arī ar savu veselības stāvokli (12. attēls, 15. attēls).

2.2.2. Nodarbināto gatavība strādāt JNF

78% nodarbināto, kuri strādā uzņēmumos, kuros netiek pielietotas JNF, aptaujā norādījuši, ka labprātāk strādātu pie viena darba devēja (17. attēls). Arī lielākā daļa jeb 74% nodarbināto, kas strādā kādā no JNF, atzīmējuši šo pašu variantu.

17. attēls: Nodarbināto gatavība strādāt JNF – darba devēju skaits

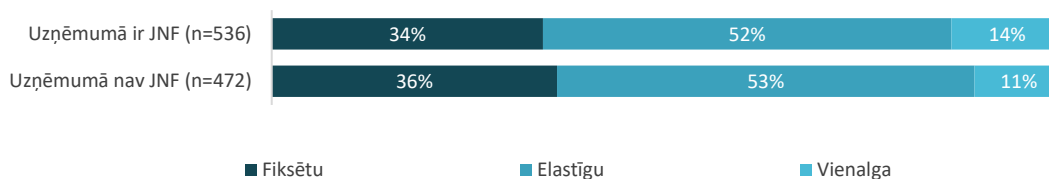


Jautājums: Vai Jūs labāk gribētu strādāt pie viena vai vairākiem darba devējiem?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Nodarbināto aptaujā 52% respondentu (uzņēmumā ir JNF) un 53% respondentu (uzņēmumā nav JNF) norādījuši, ka izvēlētos strādāt elastīgu darba laiku, attiecīgi 34% un 36% izvēlētos fiksētu darba laiku (18. attēls).

18. attēls: Nodarbināto gatavība strādāt JNF – darba laiks

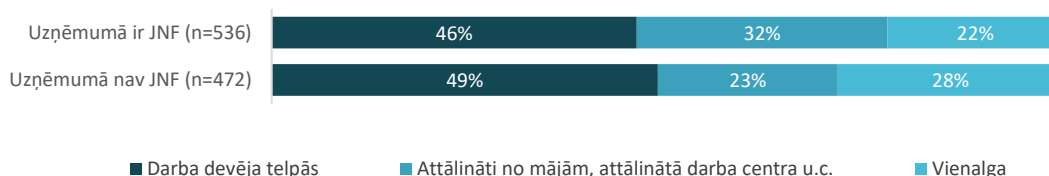


Jautājums: Vai Jūs labāk gribētu strādāt fiksētu vai elastīgu darba laiku?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Nedaudz mazāk nekā puse no aptaujātajiem nodarbinātajiem apgalvo, ka labprātāk strādātu darba devēja telpās nevis attālināti (19. attēls).

19. attēls: Nodarbināto gatavība strādāt JNF – darba vieta

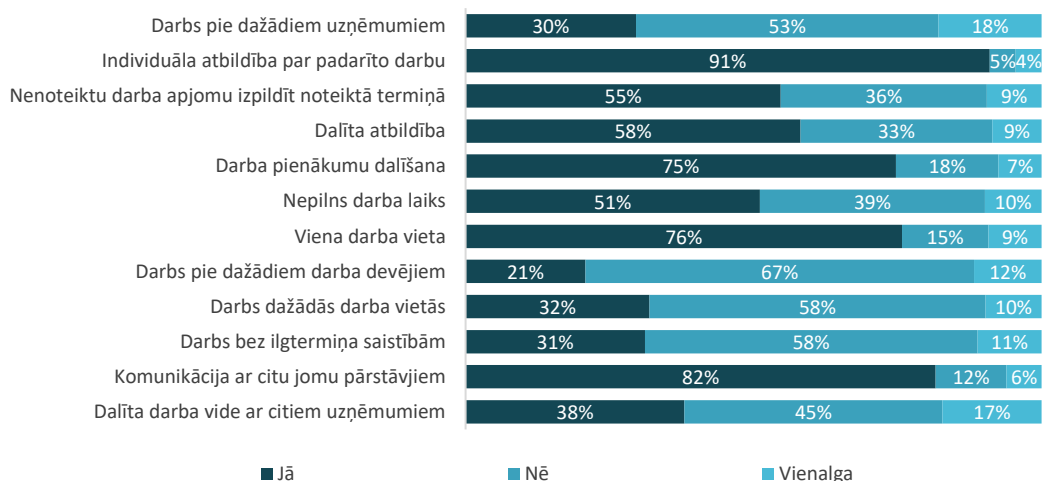


Jautājums: Vai Jūs labāk gribētu strādāt darba devēja telpās vai attālināti?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka 91% respondentu ir svarīga individuāla atbildība par padarīto darbu, 82% svarīga komunikācija ar citu jomu pārstāvjiem un 76% svarīgi, ka ir viena konkrēta darba vieta (20. attēls).

20. attēls: Nodarbināto saskatītie ieguvumi JNF (esošie/potenciālie)



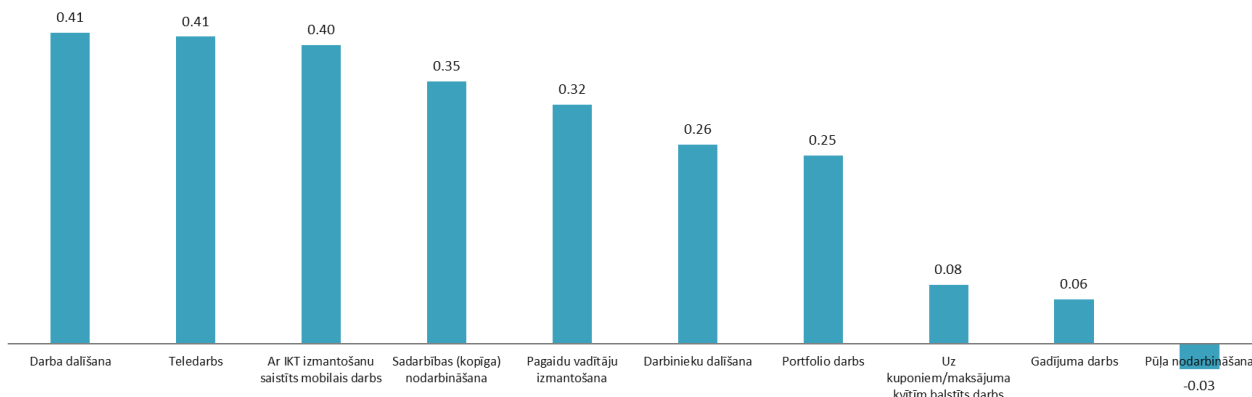
Jautājums: Vai Jums kā nodarbinātajam būtu svarīgi?

Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Kopumā, analizējot aptaujas rezultātus, un kombinējot nodarbināto saskatītos ieguvumus no JNF, izveidots koeficients (vērtība no -1 līdz 1, kur -1 apzīmē, ka interese par JNF nepastāv, bet 1 –, ka visi aptaujātie

vēlētos strādāt konkrētajā JNF), kas norāda, ka respondenti ir visgatavākie strādāt darba dalīšanā un teledarbā, kam seko ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs (21. attēls). Gatavības iemesli nodarbinātajiem plašāk izskaidroti zemāk dalījumā pa darba formām.

21. attēls: Nodarbināto ieinteresētība strādāt JNF



Bāze: Nodarbinātie (n=1008)

Darbinieku dalīšana

Nodarbinātajiem gatavību strādāt darbinieku dalīšanā lielākoties ietekmē tas, ka darba formā tiem ir individuāla atbildība par padarīto darbu, kas nav jādala ar citiem nodarbinātajiem. Lai gan nodarbināto darbs nekļūst vienmuļš uzņēmumu dažādo nozaru dēļ, nodarbināto gatavība norāda uz to, ka viņi nav ieinteresēti strādāt šādā darba formā tieši tā iemesla dēļ, ka darbs ir pie dažādiem uzņēmumiem.

Darba dalīšana

Nodarbinātie ir gatavi strādāt darba dalīšanā, norādot, ka viņu ieinteresētību veicina darbs vienā nozarē. Padziļinātajās intervijās nodarbinātie stāsta, ka nepilns darba laiks kavētu viņu izvēli strādāt darba dalīšanas nodarbinātības formā nepietiekama atalgojuma līmeņa un neskaidrības par sociālās apdrošināšanas nodrošināšanu dēļ. Apstākļus mainītu tas, ja darba dalīšana tiktu ieviesta normatīvajos aktos kā atsevišķa nodarbinātības forma.

Pagaidu vadītāja izmantošana

Kā galvenais iemesls tam, kādēļ nodarbinātie ir gatavi strādāt pagaidu vadītāja amatā, ir profesionālā izaugsme specifiskā ekspertīzes jomā, ko šī JNF nodrošina. Taču negatīvu efektu uz nodarbināto gatavību strādāt šajā formā rada tas, ka darbs ir pie dažādiem uzņēmumiem. Piemēram, pagaidu vadītājam var būt grūti izveidot attiecības ar kolēģiem, jo viņš atrodas uzņēmumā uz noteiktu laiku un viņa pienākums ir realizēt uzdevumu, kas ne vienmēr iekļauj iesaisti kolektīvajā darbībā.

Bieži vien nodarbinātajiem pagaidu vadītāja amatā darbs jāveic vienotā biroja telpā, kas traucē pildīt darba pienākumus, jo nodarbinātie tajā katrs risina dažādus uzdevumus. Kā vēl viens trūkums, ja nodarbinātais piesaista īslaicīgus projektus, ir nestabilitāte atalgojumā.

Gadījuma darbs

Pēc aptaujas rezultātiem var secināt, ka nodarbināto ieinteresētību strādāt gadījuma darbu galvenokārt veicina mainīgs darba saturs. Pieņemot lēmumu strādāt gadījuma darbu nesagādā grūtības, ja darba devējs ievieš darba organizāciju, kurā nodarbinātajam dotas tiesības pašam izlemt, kad viņš ir pieejams darbam. Taču darba devējs var izvēlēties arī stingrāku pieeju, kur noteikts darbs jāpaveic noteiktā laikā. Lai strādātu

gadījuma darba formā, nav nepieciešama speciāla izglītība, taču nodarbinātajiem jāspēj plānot laiks, kā arī ir jārēķinās ar darbu vakaros un brīvdienās. Šajā darba formā ir grūti nopelnīt sadzīvei nepieciešamos līdzekļus, taču tas ir labs veids, kā piepelnīties, piemēram, studentiem.

Teledarbs

Nodarbināto gatavību strādāt šajā darba formā pastiprina fakts, ka, saskaņojot to ar darba devēju, iespējams strādāt brīvi izvēlētā, pēc saviem ieskatiem iekārtotā darba vietā. Tas nodarbinātajiem svarīgi gadījumos, kad personīgu iemeslu dēļ nav iespējams ikdienā atrasties birojā, piemēram, uzreiz pēc dzīvesvietas maiņas. Vismazāk svarīgais faktors, kādēļ nodarbinātie izvēlas strādāt šajā formā, ir tas, ka nav jābrauc uz vienu darba vietu katru dienu.

Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs

Nodarbināto gatavību strādāt šajā darba formā lielākoties palielina fakts, ka iespējams strādāt pēc saviem ieskatiem izvēlētā vietā, kas nodarbinātajiem ļauj darbu apvienot ar ārpusdarba aktivitātēm, piemēram, studijām. Vismazāk svarīgais faktors, kā dēļ nodarbinātie izvēlas strādāt šajā formā, ir tas, ka nav jābrauc uz vienu darba vietu katru dienu.

Portfolio darbs

Visbiežāk nodarbinātie izvēlas strādāt portfolio darbu, jo šajā formā pašiem ir iespēja noteikt darba laiku un apjomu, plānojot savus darba pienākumus un strādājot elastīgu darba laiku, kas papildus veicina nodarbināto ražīgumu. Tomēr nodarbinātajiem pastāv risks strādāt bez peļņas gadījumos, kad par viņu pašu resursiem izveidotie darbi netiek izvēlēti, piemēram, publiskajos iepirkumos. Tāpat palielinās intelektuālā īpašuma zādzības risks, jo nodarbinātā idejas tiek detalizēti izklāstītas pasūtītājam, kurš tās var realizēt ar cita nodarbinātā, kurš prasa zemāku samaksu par darbu, palīdzību. Darba veicēji portfolio darbā ir mazāk sociāli aizsargāti kā nodarbinātie tradicionālajā darba formā, izmantoto līguma formu (pakalpojuma līgums, autoratlīdzības līgums u.c.) dēļ, jo tiem ir mazākas sociālās iemaksas, kā arī darba devējs tiem nenodrošina darba aizsardzības prasību ievērošanu. Lai izvairītos no konfliktu veidošanās starp darba pasūtītāju un izpildītāju par darba samaksu, nodarbinātajam līgumā precīzi jānorāda katra darbība, par ko tiek saņemts atalgojums.

Īstermiņa sadarbības dēļ vadības un nodarbinātā attiecības ir formālas. Arī nodarbinātā saikne ar darba kolektīvu būtiski mazinās, salīdzinājumā ar tradicionālajām formām, jo nodarbinātajam nav tieša iesaiste uzņēmumā. Nepietiekamā komunikācija var veicināt kļūdu rašanos projektos.

Portfolio darba veicēji min, ka pāriešanas iemesli uz šo formu bijuši ieilgušais bezdarbs un nepieciešamība veltīt laiku bērnam, kā arī vēlme apgūt padziļināti kādu profesiju. No nodarbināto intervijām var secināt, ka strādāt portfolio darbu nodarbinātie izvēlas nelabvēlīgu ekonomisku apstākļu laikā. Lai gan dažiem no attiecīgajā nodarbinātības formā algotajiem izvēle par pāriešanu uz portfolio darbu bija grūta, jo formai var būt nestabila darba un ienākumu plūsma, minēts, ka tā palielina nodarbināto darba ražīgumu. Ir arī portfolio darba veicēji, kuri izvēlas šo darba formu, jo pamana pastiprinātu interesi un attiecīgu atalgojumu par viņu piedāvātajām prasmēm, izvēloties vairāk laika veltīt šādam ienākumu gūšanas veidam.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Nodarbināto gatavību strādāt šajā JNF lielākoties ietekmē tas, ka nodarbinātajam ir individuāla atbildība par padarīto darbu. Ir jāpiemin, ka šīs nodarbinātības formas apstākļos ir grūti veidot koleģiālas attiecības, jo kolēģi mainās regulāri un katrs strādā pie cita darba devēja. Tomēr nodarbinātajiem, īpaši jauniešiem, šie ir labvēlīgi darba apstākļi izaugsmei, ja grūtības nesagādā nodarbinātības formas raksturīgās iezīmes, piemēram, darbs kopstrādes telpās.

Bažas, strādājot dažādu uzņēmumu labā, nodarbinātajiem var rasties par sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanu, pilnas darba samaksas saņemšanu, ņemot vērā to, kā uzņēmumi par to vienojas savā starpā u.c.

Tāpat satraukumu varētu radīt nestabilitāte un nenoteiktība, tiekot piesaistītam kā ārpus uzņēmuma nodarbinātajam dažādiem darba devējiem.

Pūļa nodarbināšana

Kā vismotivējošāko faktoru gatavībai strādāt pūļa nodarbināšanā strādājošie aptaujā atzīmējuši iespēju pašiem veidot savu dienas rutīnu, kas sniedz iespēju darbu apvienot ar ģimenes dzīvi un mācībām. Kā negatīvs aspekts gatavībai pāriešanai uz darba formu minēts tas, ka darbs ir pie dažādiem darba devējiem.

2.2.3. Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa

Darbinieku dalīšana

Apsekojot darba vietas, secināts, ka darba devēji nodrošina nodarbinātajiem darba aprīkojumu, kas nepieciešams darba veikšanai, tāpat arī ierīko darba vietu atbilstoši darba aizsardzības prasībām. Uzņēmumos tiek nodarbināts darba aizsardzības speciālists, tiek nodrošināta darba vides uzraudzība (ieskaitot riska vērtēšanu), instruktāžas darba aizsardzībā, dažādas papildus apmācības, piemēram, evakuācijas mācības. Arī vairākums nodarbināto aptaujā atzīmējuši, ka darba devējs nodrošina instruktāžas darba aizsardzībā un darba aprīkojuma lietošanas un darba aizsardzības instrukciju izstrādi (Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa). Nedaudz retāk tiek veikta darba vides risku apzināšana, OVP un individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšana. Gadījumos, kad šī nodarbinātības forma ļauj darbu veikt no mājām, nodarbinātie paši spējīgi darba vidi iekārtot pēc saviem uzskatiem un ērtībām.

Pēc darba tiesību ekspertu viedokļa, šī nodarbinātības forma neatšķiras no citām formām ar citādāku psihoemocionālo fonu, tomēr nodarbinātajiem varētu būt lielāks darba apjoms, daļot uzmanību uz vairākiem uzņēmumiem un risinot vairākus līdzīgus uzdevumus.

Darba dalīšana

Ergonomiskie un fiziskie aspekti JNF ļoti neatšķiras no tradicionālajām darba formām. Gandrīz visi respondenti norādījuši, ka darba devējs nodrošina instruktāžas darba aizsardzībā, kā arī nodrošina darba aizsardzības instrukciju izstrādi un darba aprīkojuma lietošanas instrukciju izstrādi (Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa). Gluži kā darbinieku dalīšanā, arī darba dalīšanā retāk tiek veikta darba vides risku apzināšana, OVP un individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšana. Darba vietās novērots, ka, ja darbs iekļauj tehnikas lietošanu, nodarbinātie seko līdzi instruktāžai, kā to lietot, lai nebūtu dažādu nelaimes gadījumu, kā, piemēram, apdedzināšanās.

Pagaidu vadītāja izmantošana

Bieži vien pagaidu vadītāja izmantošanā nodarbinātie nezina, kādas prasības ir jāievēro attiecībā uz darba aizsardzību un citiem ar darbu saistītiem aspektiem. Tomēr aptaujātie nodarbinātie minējuši, ka darba devējs nodrošina gan instruktāžas darba aizsardzībā, gan darba aprīkojuma lietošanas instrukciju izstrādi (Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa). Nedaudz retāk darba devēji nodrošina arī darba aizsardzības instrukciju izstrādi, regulāras OVP un darba vides risku apzināšanu. Aptaujas dati liecina arī par to, ka, salīdzinot ar pārējām JNF, individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšana vairākumā gadījumu nav nepieciešama. Tas var būt saistāms ar darbu labiekārtotās un ērtās darba devēju darba vietās, kurā šī prasība darba specifikas dēļ nav tik nepieciešama. Nodarbinātajiem var būt saspringti apstākļi tieši pirms darba nodošanas termiņiem, vai uzsākot darbu jaunā vidē. Darbs pagaidu vadītāja izmantošanas JNF nav monotons, līdz ar to nerada emocionālo stagnāciju. Tomēr, šajā JNF bieži vien netiek ievērotas ergonomiskās prasības un tiek pavadītas garas stundas pie datora, neveicot redzes atslodzi un citus pasākumus.

Pagaidu vadītājam ne vienmēr ir iespējama komunikācija ar darba devēju. Ja nodarbinātais darbu veic citā valstī, tas lielākoties nozīmē darbu izolētībā, vienatnē, ārpus ierastās vides un ģimenes klātbūtnes. Situācijā,

kurā nodarbinātais atrodas citā valstī darba dēļ, bieži iespējamās arī pagarinātas darba stundas jeb darba laika nereglamentēšana.

Gadījuma darbs

Gadījuma darbā nodarbinātajiem ir jāievēro darba aizsardzības prasības, lai nesavainotu sevi darba laikā, jo darbs var iekļaut gan dažādus fiziskus, gan emocionālus riskus, kā arī pārlietu lielu fizisko slodzi, piemēram, smagu priekšmetu nešanu, kas neatbilst nodarbinātā spējām un kas var radīt dažādas darba traumas. Apsekojot darba vietas, noskaidrots, ka apmācības darba aizsardzībā/ugunsdrošībā nav veiktas, darba vides riski netiek apzināti un izvērtēti, nodarbinātie par tiem netiek informēti. Neskatoties uz to, aptaujas rezultāti liecina, ka darba devēji saviem nodarbinātajiem galvenokārt izstrādā darba aizsardzības instrukcijas un veikuši darba aizsardzības instruktāžu, lai gan tas notiek nedaudz retāk, nekā pārējās JNF (Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa). Vēl retāk tiek veiktas darba aprīkojuma instrukcijas izstrāde un individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšana. Pēc aptaujas rezultātiem iespējams arī secināt, ka darba devēju vidū galvenokārt pastāv uzskats, ka gadījuma darbā nodarbinātajiem nav nepieciešams ievērot tādas darba aizsardzības prasības kā darba vides risku apzināšana un regulāras OVP.

Teledarbs

Teledarbā ikdienā tiek izmantotas darba telpas, kurās nodrošināti minimālie apstākļi attālinātā darba veikšanai. Novērots, ka šādos gadījumos strādāšanai pietrūkst pietiekama apgaismojuma un ērtāku mēbeļu. Padziļināto interviju laikā noskaidrots, ka darba devēji nodarbinātajiem veic instruktāžas darba aizsardzībā, kas iekļauj arī informāciju par darba vietas pareizu iekārtojumu, atpūtas pauzēm u.tml. Veicot darbu attālinātā darba centrā, nodarbinātais nav informēts par evakuācijas kārtību, rīcību ārkārtas gadījumā konkrētajā objektā. Nodarbināto aptauja apliecina, ka darba devējs teledarbā nodarbinātajiem visbiežāk nodrošina darba aizsardzības instrukciju izstrādi, bet nedaudz retāk instruktāžu darba aizsardzībā, OVP un darba vides risku apzināšanu (Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa). Lai gan JNF izteikts IKT rīku pielietojums, aptaujas rezultāti liecina, ka faktiski darba aprīkojuma lietošanas instrukciju izstrāde un individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšana netiek uzskatīta par ļoti nepieciešamiem pasākumiem.

Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs

Spriežot pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, darba devēji nodarbinātajiem visbiežāk veic instruktāžas darba aizsardzībā un darba aizsardzības instrukciju izstrādi (Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa). Nedaudz retāk tiek veikta darba aprīkojuma lietošanas instrukciju izstrāde, OVP un darba vides risku apzināšana. Nodarbinātie aptaujā norāda, ka individuālie aizsardzības līdzekļi praksē darba veikšanai ir salīdzinoši nevajadzīgi.

Darba vietu apsekojumos secināts, ka darba devējs veic nodarbinātā apmācīšanu darba aizsardzībā, sniedz rekomendācijas atbilstošas darba vietas iekārtošanai mājās. Bieži vien nodarbinātie paši neievēro veselīgus ergonomiskos apstākļus, ko darba devējs nevar ietekmēt, neatrodoties blakus. Tas skaidrojams ar to, ka, ja nodarbinātais darbu veic mājās, darba devējs nedrīkst to kontrolēt, jo nodarbinātā dzīvesvieta darba attiecībās ir neaizskarama.

Portfolio darbs

Portfolio darba specifika visbiežāk ir individuālais darbs, kurā nodarbinātais iegulda savu iztēli, radošumu un emocijas, kas, pēc darba tiesību ekspertu domām, rada noslēgtību, nodarbinātajam strādājot nošķirti no kolektīva. Nodarbināto interviju laikā respondenti minējuši iespēju pārstrādāties, ko darba devēji cenšas novērst ar atgādinājumiem par nepieciešamo atpūtu. Ja starp darba devēju un darbinieku ir noslēgts darba līgums, tad darba devējs ir atbildīgs par darba vidi un apstākļiem, kādos darbinieks strādā. Ja tiek noslēgts pakalpojuma līgums, nodarbinātais pats atbildīgs par to, vai viņš strādā ar nepieciešamajiem darba

aizsarglīdzekļiem un vai tiek ievēroti veselīgi ergonomiskie apstākļi. Secināts, ka kopstrādes telpas, kurās portfolio nodarbinātie mēdz strādāt, tiek ierīkotas atbilstoši darba aizsardzības prasībām, bet gadījumos, kad šajā darba formā strādājošie izvēlas strādāt no mājām, darba vieta tiek ierīkota attiecīgi katra nodarbinātā vēlmēm un ērtībām.

Pēc nodarbināto aptaujas ir secināms, ka darba devēji portfolio darbā nodarbinātajiem visbiežāk nodrošina darba apģērbu, galvas, acu, ausu u.c. individuālos aizsardzības līdzekļus (Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa). Savukārt par pārējām prasībām pastāv uzskats, ka tās darba devējam nav nepieciešams nodrošināt. Turklāt kā vismazāk nepieciešamās minēta obligāto veselības pārbaūžu veikšana un darba vides risku apzināšana.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Lai tiktu nodrošināti labi ergonomiskie un fiziskie apstākļi, visiem nodarbinātajiem ir jāvienojas par labu kopstrādes telpu apsaimniekotāju, kurš nodrošinās fiziskās vides labklājību, tāpat arī kopīgi jāvienojas par ergonomiku – galdiem, krēsliem, drošu elektroinstalāciju u.c.

Pēc nodarbināto aptaujas, kurā tika aptaujāti trīs respondenti, kas darbu veic, izmantojot šo JNF, secināts, ka ne visi darba devēji nodarbinātajiem nodrošina nepieciešamās darba aizsardzības prasības, kā darba vides riska novērtēšana, darba apģērbs, galvas, acu, ausu u.c. individuālie aizsardzības līdzekļi, regulāras OVP, darba aizsardzības un darba aprīkojuma lietošanas instrukcijas izstrāde, kā arī instruktāža darba aizsardzībā (Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa).

Pūļa nodarbināšana

Šajā nodarbinātības formā būtiski riski, ar ko nodarbinātie saskaras, ir *mobings un bosings*.⁶³ Tas rodas, ja darba devējs nav skaidri nedefinējis uzdevumus, kas rada saspīlējumu attiecības ar darba vadītāju un kolēģiem.

Ja cilvēks darbu izpilda ne darba devēja norīkotā vietā, bet gan kaut kur citur, tad nodarbinātais var veikt darba pienākumus neatbilstoši darba aizsardzības prasībām un kaitēt savai veselībai. Nodarbinātajam veicot darbu mājās, darba devējam nav tiesību pieprasīt piekļuvi nodarbinātā dzīvoklim vai mājai, lai pārbaudītu nodarbinātā darba vidi un apstākļus. Šī situācija var radīt apdraudējumu nodarbinātā veselībai.

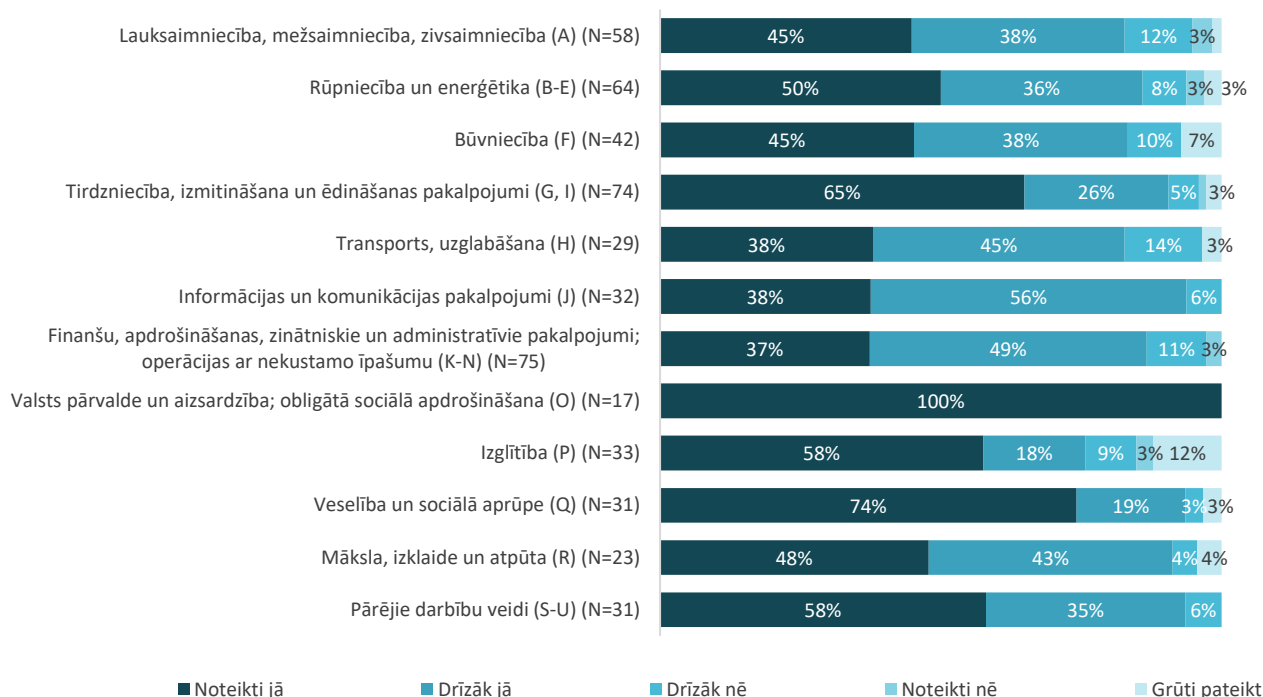
Spriežot pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, kurā tika aptaujāti tikai trīs pūļa nodarbināšanā nodarbinātie, pastāv uzskats, ka tiem nav nepieciešama neviena no darba aizsardzības prasībām. Minēts, ka vismazāk nepieciešamais darba aizsardzības aspekts ir darba apģērba, galvas, acu, ausu u.c. individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšana.

2.2.4. Darba devēju saskatītie ieguvumi JNF

Darba devēju aptaujā 94% no uzņēmumiem informācijas un komunikāciju tehnoloģiju nozarē norāda, ka viņiem ir svarīgi, lai uzņēmuma tēls ir moderns un atvērts jaunievedumiem. Tāpat visas no aptaujātajām iestādēm un uzņēmumiem valsts pārvaldes un aizsardzības nozarē to norāda kā svarīgu aspektu. Šis aspekts ir mazāk svarīgs uzņēmumiem un iestādēm izglītības nozarē, to kā svarīgu norādot vien 76% no aptaujātajiem darba devējiem (22. attēls).

⁶³ Dūka, M. un Rutka, L. 4.modulis. Organizācijas kultūra, 2012, saite: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=23289&chapterid=7092>

22. attēls: Darba devēju saskatītie ieguvumi JNF



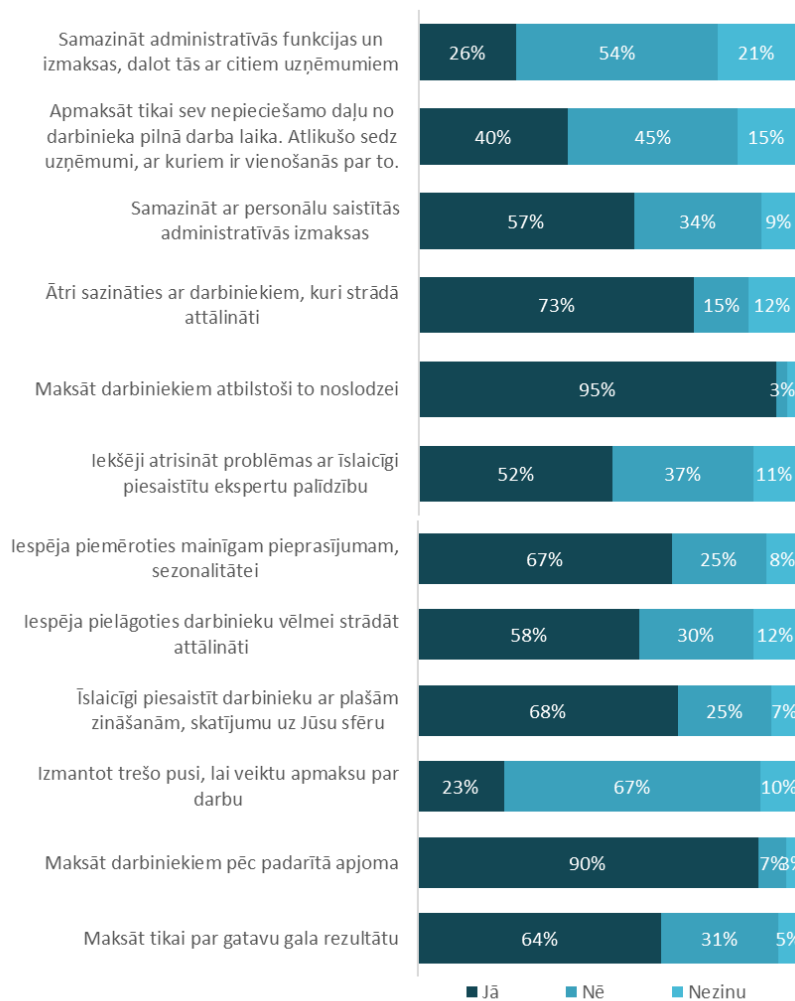
Jautājums: Vai Jums ir svarīgi, lai Jūsu uzņēmuma/iestādes tēls ir moderns, atvērts dažādiem jaunievedumiem?

Bāze: Darba devēji (N=509)

Darba devēju aptaujā 95% no uzņēmumiem norāda, ka tiem ir svarīgi maksāt nodarbinātajiem atbilstoši viņu noslodzei (23. attēls). Tikai 23% norāda, ka tiem ir svarīgi izmantot trešo pusi, lai veiktu apmaksu par darbu, kas pastiprina aptaujas rezultātus, ka tikai 20% no aptaujātajiem darba devējiem ir dzirdējuši par uz kuponiem/maksājuma kvītiem balstītu darbu (11. attēls).

Darba devēju aptaujā vissvarīgāk uzņēmumiem ir samazināt sensitīvas informācijas noplūdes riskus, ko ir atzīmējuši 79% no aptaujātajiem. Darba aizsardzības eksperti, kā arī nodarbinātie intervijās šo aspektu ir norādījuši kā satraucošu ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darba un teledarba formu izmantošanā, jo strādājot šajās darba formās nodarbinātie mēdz pieslēgties publiski pieejamiem interneta tīkliem, kas rada datu noplūdes risku.

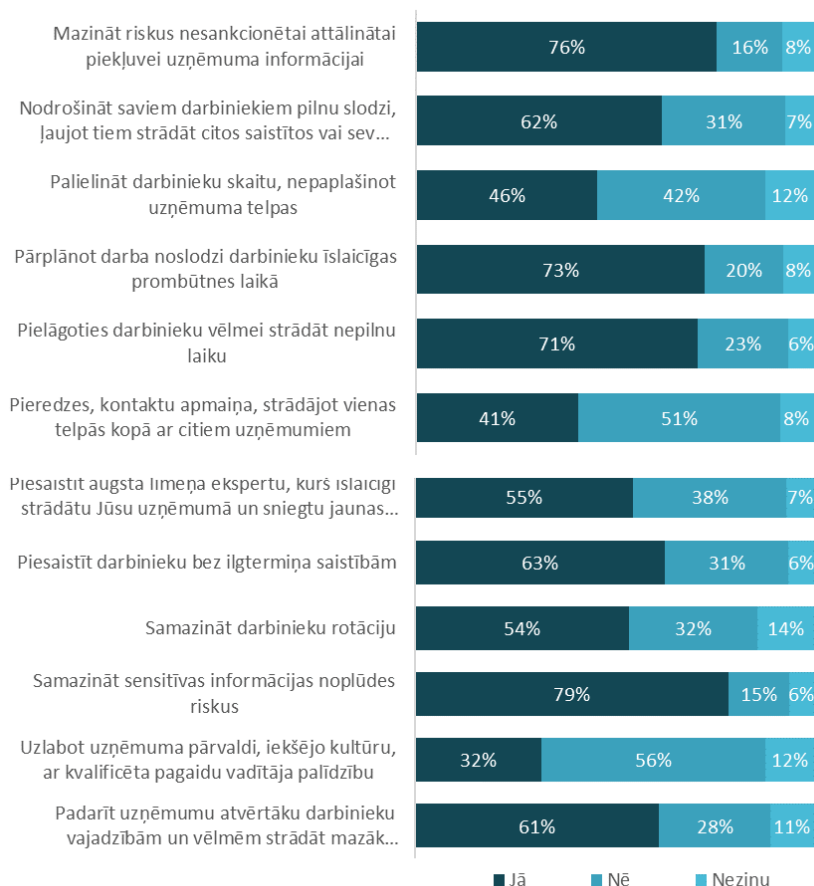
23. attēls: Darba devēju saskatītie ieguvumi JNF – 1.daļa



Jautājums: Vai Jūsu uzņēmumam būtu svarīgi?

Bāze: Darba devēji (n=504, N=509)

24. attēls: Darba devēju saskatītie ieguvumi JNF – 2.daļa



Jautājums: Vai Jūsu uzņēmumam būtu svarīgi?

Bāze: Darba devēji (n=504, N=509)

Darbinieku dalīšana

Darba devēji uzskata, ka liels ieguvums darbinieku dalīšanas nodarbinātības formas izmantošanā ir iespēja aizpildīt brīvās vakances, jo vienas jomas speciālists, piemēram, grāmatvedis vai jurists var tikt nodarbināts vairākos uzņēmumos. Darba tiesību eksperti intervijās min, ka tādā veidā ir iespējams optimizēt administratīvās izmaksas par nodarbinātajiem, dalot tās ar pārējiem uzņēmumiem, kuros tiek algots nodarbinātais. Uzņēmumiem, dalot samaksu par nodarbināto, ir iespējams tam nodrošināt konkurētspējīgu algu, kas ir augstāka par to, ko piedāvātu uzņēmums, kas algo nodarbināto patstāvīgi, tādā veidā veicinot nodarbināto apmierinātību ar darba pozīciju.

Aptaujātie darba devēji atzīst, ka uzņēmumu grupa darbojas veiksmīgi, ja tiek veidota vienota kultūra, kuru ievēro gan nodarbinātie, gan vadītāji. Tas palīdz arī darbinieku dalīšanā nodarbinātajiem cilvēkiem kvalitatīvāk pildīt savus pienākumus.

Darba dalīšana

Nodarbinātības eksperti atzīst, ka ir iespējams darba tirgū iesaistīt sabiedrības grupas, kurām dažādu iemeslu dēļ nav iespēja strādāt tradicionālo 8 stundu darba laiku, bet kas ar savu kompetenci un zināšanām var dot pienesumu uzņēmuma darbībai. Vairākiem nodarbinātajiem, dalot vienas pozīcijas darba pienākumus, ir iespējams nodrošināt darba nepārtrauktību kāda nodarbinātā īslaicīgas prombūtnes gadījumos. Nodarbinātības formai ir pozitīva ietekme uz nodarbināto apmierinātību ar darbu, kā rezultātā

nodarbinātajiem ir vēlme ilglaicīgi saglabāt esošo darbu, veicot to efektīvāk, taču darba devējiem ilgtermiņā ļauj iekonomēt izmaksas par nodarbinātajiem.

Pagaidu vadītāja izmantošana

Nodarbinātības ekspertiem nav pārlicības, vai šī JNF ir plaši izplatīta Latvijā, taču ir skaidrs, ka uzņēmumos šādā veidā ir realizēti vairāki veiksmīgi projekti, kas ir nozīmīgi gan sabiedrībai, gan uzņēmuma un kopējās Latvijas ekonomikas attīstībai. Darba tiesību eksperti uzskata, ka, lai ieviestu pagaidu vadītāja izmantošanu, līdz šim nav veiktas īpašas darbības. Uzņēmumiem līdz ar ekonomikas attīstību arvien pieaug iespējas un nepieciešamība piesaistīt profesionāļus ar dažādu pieredzi ne tikai no Latvijas, bet arī citām valstīm. Pagaidu vadītāja pieredze ir uzkrāta karjeras laikā, strādājot dažādās darba vietās, piemēram, rūpnīcās, tirdzniecības uzņēmumos, konsultāciju uzņēmumos u.c., vai esot, piemēram, bankas nodaļas vadītājam, ilgāku laiku, un to var pārņemt kāda cita uzņēmuma pastāvīgie nodarbinātie, papildinot zināšanas un gūstot jaunu pieredzi. Pēc pagaidu vadītāja aiziešanas šīs zināšanas joprojām var izmantot uzņēmuma labā.

Gadījuma darbs

Darba tiesību eksperti uzskata, ka gadījuma darba nodarbinātības forma ieviesusies darba tirgū, augot pieprasījumam pēc tās gan darba devēju, gan nodarbināto vidū. Ieviešot gadījuma darba nodarbinātības formu, uzņēmumos vienkārši darbi tiek veikti efektīvāk un ātrāk. Darba devējam gadījuma darbā nodarbinātie sastāda mazākas izmaksas, ja viņi tiek nodarbināti īslaicīgi nevis uz darba līguma, bet gan uzņēmuma līguma pamata.

Attālinātais darbs (teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs)

Darba devējiem ir veiksmīgi izdevies ieviest šo nodarbinātības formu savos uzņēmumos. Viens no priekšnoteikumiem veiksmīgai attālinātā darba ieviešanai ir vienotas kultūras un darba principu ieviešana uzņēmumā, lai nodarbinātie nejustos atsvešināti un netiktu izslēgti, piemēram, no uzņēmuma iekšējās saziņas tiešsaistē (e-pastos, tērzēšanas rīkos, u.c.). Attālinātā darba ieviešana rada tādus ieguvumus, kā ātrāka un efektīvāka uzdevumu izpilde un nodarbinātā izaugsme.

Ieviešot šo darba formu, uzņēmumiem ir iespēja aizpildīt darba vietas, kuras nodarbinātie iepriekš vispār neizvēlētos, jo nodarbinātos apmierina, piemēram, nosacījums 3 dienas strādāt birojā, bet 2 dienas attālināti. Līdz ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darba ieviešanu uzņēmumiem ir izdevies attīstīt klientu apkalpošanas nozari, tagad apkalpojot klientus 24 stundas dienā, jo nodarbinātie ir pieejami arī naktī, strādājot no mājām.

Algojot nodarbinātos, izmantojot šādu JNF, darba devēji uzņemas informācijas noplūdes risku, ko grūti kontrolēt, ja nodarbinātais darbu ar datoru veic publiskā telpā. Pēc darba tiesību ekspertu viedokļa, šo risku pilnībā novērst vēl nav iespējams, taču darba devēji cenšas maksimāli ievērot datu aizsardzību, piemēram, iekļaujot darba līgumā papildpunktus par konfidencialitātes ievērošanu un ieviešot piekļuves paroles. Tāpat starp darba devēju un nodarbināto var veidoties interešu konflikts, kad nodarbinātais, izmantojot attālināto darbu, vienlaikus strādā arī citā uzņēmumā, nesaskaņojot to ar darba devēju, ko attālināti praktiski konstatēt ir ļoti sarežģīti.

Darba devējam ir problemātiski noteikt, cik stundas cilvēks ir strādājis un vai padarītā apjoms atbilst nodarbinātā efektivitātei, tāpēc ir jāpaļaujas uz nodarbināto godīgumu brīdī, kad viņi atskaitās par darba veikšanai veltīto laiku. Neproporcionalitāti šajā jautājumā sagādā tas, ja darba devējs konstatējis, ka ir nepieciešams virsstundu darbs kāda nodarbinātā darba uzdevuma izpildei, un viņi par to vienojas. Šādā gadījumā attālināti nav iespējams noteikt, vai attiecīgā nepieciešamība radusies tā iemesla dēļ, ka nodarbinātais attālināti darbu nav veicis efektīvi, kā arī, vai pats virsstundu darbs ir bijis efektīvs, kas ilgtermiņā uzņēmumam var radīt zaudējumus tā iemesla dēļ, ka par virsstundām jāmaksā dubultā.

Portfolio darbs

Darba devēji, ieviešot portfolio darbu, samazina savus izdevumus, jo šajā nodarbinātības formā visbiežāk tiek slēgti uzņēmuma vai autoratlīdzības līgumi un portfolio nodarbinātais nav jānodrošina ar aprīkojumu un mēbelēm darba veikšanai. Tāpat arī darba devējs nav atbildīgs par nodarbinātā sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanu.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Darba devējiem, kuri sadarbojas šajā nodarbinātības formā, ir lielāka iespēja izmantot labāku intelektuālo potenciālu uzņēmējdarbības attīstīšanai. Šie darba devēji sadarbības (kopīga) nodarbināšanas darba formā apvieno resursus, kad jārealizē noteikti projekti, un tas nodrošina iespēju piesaistīt speciālistus, kuri ir zinoši kādā no aktuālajiem jautājumiem projektā, bet nav pastāvīgi pieejami katrā no atsevišķajiem uzņēmumiem.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšanas darba formā starp uzņēmumiem valda iekšējā konkurence, kura, pēc darba tiesību ekspertu viedokļa, uzlabo uzņēmumu darbības kvalitāti, ja vien tā nekļūst destruktīva. Darba devējiem ir ērti, ka apsaimniekošana un infrastruktūra tiek nodrošināta kopīgi, samazinot darba devēja apsaimniekošanas izdevumus. Tomēr, kad šie aspekti netiek nodrošināti atbilstoši iesaistīto pušu vajadzībām, var rasties problēmas, nosakot katra atbildību problēmas risināšanā.

Uzņēmumiem, kuri izmanto sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu, lielākās bažas var sagādāt atbildība par kopīgajiem nodarbinātajiem, nepieciešamība pēc darba aizsardzības prasību ievērošanas, kā arī intelektuālā īpašuma noplūdes risks.

Pūļa nodarbināšana

Ieviešot pūļa nodarbināšanas formu, darba devēji veicina savu attīstību, jo līdz ar speciālistu piesaisti ārpus uzņēmuma, tiek palielināta uzņēmuma pievienotā vērtība, risinot uzdevumus īsā termiņā un augstā kvalitātē. Pūļa nodarbināšanā var tikt iesaistīti arī nodarbinātie no citām valstīm un šādā gadījumā darba devējam jāņem vērā arī nacionālo atšķirību aspekti, piemēram, starp dažādiem Eiropas reģioniem – Ziemeļeiropu un Dienvideiropu u.tml.

Šī JNF sniedz iespēju atrast uzņēmumam piemērotu nodarbināto konkrētā uzdevuma izpildei, kā arī piesaistīt speciālistus no citām valstīm. Nodarbinot ārvalstu speciālistus, darba pasūtītājam būtu jāņem vērā nacionālo atšķirību aspekti, lai nerastos konfliktsituācijas.

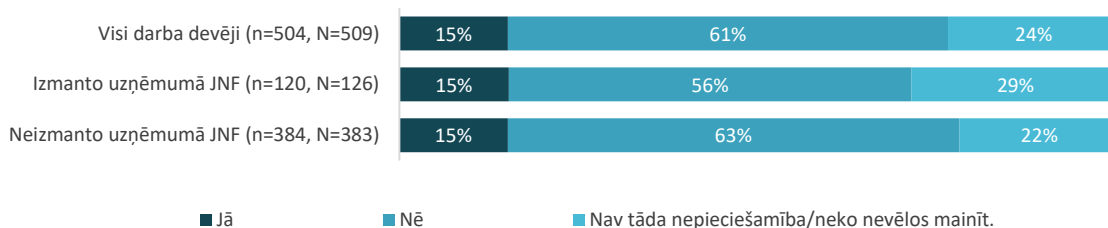
2.2.5. Darba devēju gatavība ieviest JNF

Darba devēju aptaujas dati liecina, ka no visiem darba devējiem 61% aptaujāto nekas nav kavējis mainīt esošo darba formu uzņēmumā līdz šim, 24% nevēlējās neko mainīt savā uzņēmumā, savukārt 15% no visiem darba devējiem norāda, ka pastāv faktori, kas ir kavējuši mainīt esošo darba formu uzņēmumā (25. attēls).

No visiem aptaujātajiem darba devējiem 126 jau izmanto kādu no JNF savā uzņēmumā. 56% no šiem darba devējiem norādījuši, ka nav saskārušies ar faktoriem, kas kavējuši esošās nodarbinātības formas maiņu uzņēmumā, 29% no respondentiem norādījuši, ka nav bijusi nepieciešamība mainīt esošo JNF uzņēmumā, kā arī 15% no darba devējiem norādījuši, ka ir bijuši faktori, kas kavējuši esošās nodarbinātības formas maiņu.

Nevienu no JNF uzņēmumā neizmanto 384 no aptaujātajiem darba devējiem. No tiem 63% norādījuši, ka nav bijuši apstākļi, kas kavētu esošās nodarbinātības formas maiņu uzņēmumā, 22% respondentu norādījuši, ka nav bijusi nepieciešamība vai vēlme mainīt esošo darba formu uzņēmumā, bet 15% darba devēju ir saskārušies ar faktoriem, kas kavējuši mainīt esošo darba formu uzņēmumā.

25. attēls: Darba devēju gatavība ieviest JNF



Jautājums: Vai līdz šim kaut kas ir kavējis mainīt esošo darba formu Jūsu uzņēmumā/iestādē?

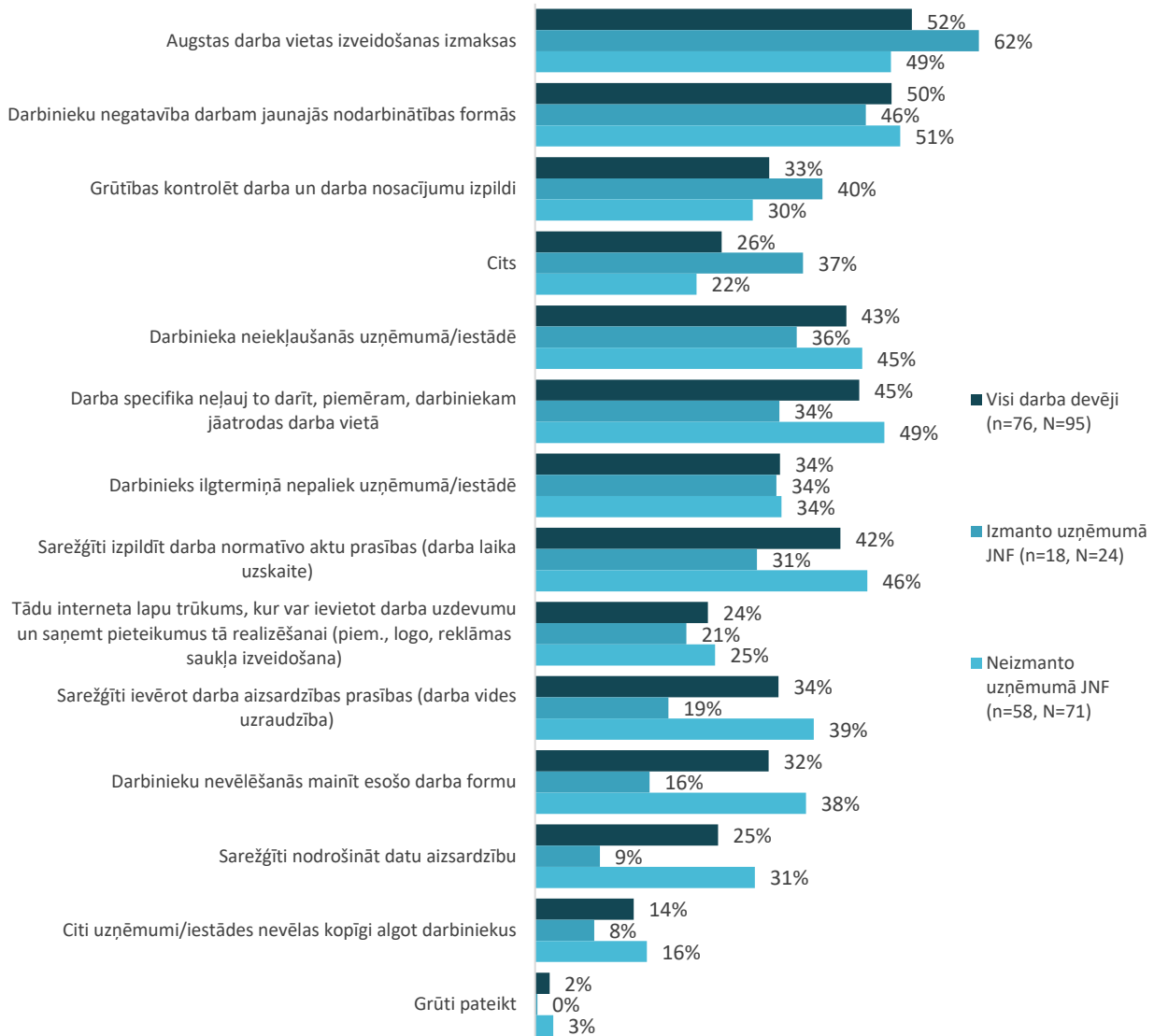
Bāze: Darba devēji (n=504, N=509)

Pēc aptaujas datiem var secināt, ka 52% no visiem aptaujātajiem darba devējiem norādījuši, ka JNF ieviešanu kavējusi augstas darba vietas izveidošanas maksas, kā arī darbinieku negatavība darbam JNF (50%; 26. attēls).

No visiem darba devējiem, kuri uzņēmumā izmanto JNF, 62% norādīja, ka augstas darba vietas izveidošanas maksas kavēja to ieviešanu uzņēmumā. Tāpat 46% norāda, ka darbinieku negatavība darbam JNF kavēja JNF ieviešanu uzņēmumos.

Aptaujā 49% no darba devējiem, kuri neizmanto uzņēmumā JNF, kā ieviešanu kavējošos faktoros norāda augstas darba vietas izveidošanas maksas, kā arī 51% norāda ka darbinieki nav gatavi darbam JNF .

26. attēls: Darba devēju gatavība ieviest JNF

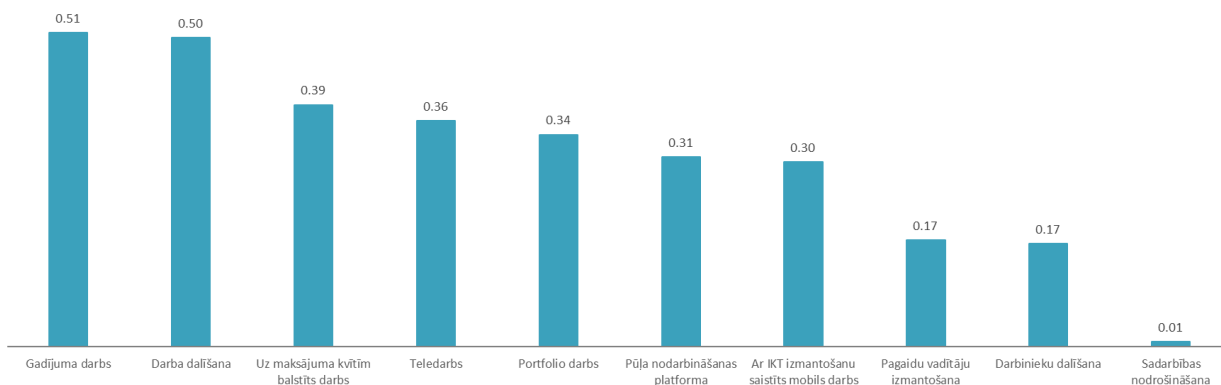


Jautājums: Kādi faktori Jūs kavē ieviest jauno nodarbinātības formu?

Bāze: Kaut kas ir kavējis mainīt esošo darba formu uzņēmumā/iestādē (n=76, N=95)

Kopumā, analizējot aptaujas rezultātus, un kombinējot darba devēju saskatītos ieguvumus no JNF, izveidots koeficients (vērtība no -1 līdz 1, kur -1 apzīmē, ka interese par JNF nepastāv, bet 1 –, ka visi aptaujātie vēlētos ieviest konkrēto JNF), kas norāda, ka respondentiem vislielākos ieguvumus sniedz gadījuma darbs, kam seko darba dalīšana un uz kuponiem/maksājumu kvītiem balstīts darbs (27. attēls). Darba devēju gatavības iemesli izskaidroti zemāk dalījumā pa darba formām.

27. attēls: Darba devēju ieinteresētība ieviest JNF



JNF	Nozares, kurās darba devēji būtu visieinteresētākie ieviest attiecīgo JNF
Gadījuma darbs	Citas nozares (S-U); Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J); Tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (G,I)
Darba dalīšana	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O); Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J); Citas nozares (S-U)
Uz maksājumu kvītīm balstīts darbs	Izglītība (P); Veselība un sociālā aprūpe (Q); Māksla, izklaide un atpūta (R)
Teledarbs	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J); Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O); Transporta, uzglabāšana (H)
Portfolio darbs	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J); Māksla, izklaide un atpūta (R); Būvniecība (F)
Pūļa nodarbināšanas platforma	Māksla, izklaide un atpūta (R); Citas nozares (S-U) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J)
Ar IKT izmantošanu saistīts mobils darbs	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J); Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O); Tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (G,I)
Pagaidu vadītāju izmantošana	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O); Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J); Būvniecība (F)
Darbinieku dalīšana	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O); Tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (G,I); Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J)
Sadarbības nodrošināšana	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O); Veselība un sociālā aprūpe (R); Tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (G,I)

Bāze: Darba devēji (n=509)

Darbinieku dalīšana

Nodarbinātības forma ļauj optimizēt izmaksas, kas saistītas ar nodarbināto atalgojumu, sociālo apdrošināšanu un darba vides nodrošināšanu, jo tās savā starpā tiek dalītas ar uzņēmumiem, kas kopīgi algo nodarbināto. Tomēr tieši dalītas administratīvo funkciju izmaksas ar citiem uzņēmumiem darba devēji visbiežāk minējuši kā mazāk svarīgāko faktoru šīs formas ieviešanai. Kā nozīmīgāko faktoru formas ieviešanai darba devēji visbiežāk minējuši sensitīvas informācijas noplūdes riska samazināšanu, kas iespējama veicot šādu administratīvo funkciju apvienošanu starp uzņēmumiem. Tādēļ, ieviešot šo JNF, tam jāpievērš papildu uzmanība.

Darba dalīšana

Tā kā nodarbinātības formai izplatīts nepilna laika darbs, darba devēji kā svarīgāko aspektu darba dalīšanas ieviešanai min iespēju nodarbinātajiem maksāt atbilstoši viņu noslodzei. Darba devējiem bieži nav izpratne, vai izvēlēto vienu normālo darba laiku drīkst sadalīt uz diviem cilvēkiem, kā arī nav izpratne par to, kāda ir darba dalīšanas juridiskā forma tādos aspektos kā, vai tas ir nepilna laika darbs, kāds nodokļu slogs ir piemērojams šai nodarbinātības formai u.c.

Eksperti intervijās uzsver, ka šobrīd Latvijā šīs nodarbinātības formas izplatību kavē tas, ka izmaksas par papildus nodarbināto ir pārāk lielas, lai tas būtu izdevīgi darba devējiem. Visretāk darba devēji kā svarīgu faktoru vēlmei ieviest darba dalīšanu atzīmējuši uzticamu, ilglaicīgu nodarbināto piesaistīšanu, lai samazinātu to rotāciju.

Pagaidu vadītāja izmantošana

Darba devēji apgalvo, ka svarīgākais iemesls to gatavībai piemērot šo JNF ir īslaicīgi piesaistīt nodarbināto ar plašām zināšanām un skatījumu uz attiecīgā uzņēmuma sfēru. Taču vismazāk darba devēju gatavību ietekmē vēlme uzlabot uzņēmuma pārvaldi, iekšējo kultūru ar kvalificēta pagaidu vadītāja palīdzību. Tas skaidrojams ar to, ka pagaidu vadītājam var būt tieksme iegūt autoritāti un cieņu. Tāpat grūtības varētu sagādāt arī stabilu un uzticību balstītu attiecību veidošana pagaidu vadītājam ar pārējiem kolēģiem, apzinoties, ka nodarbinātais uzņēmumā ir tikai uz noteiktu laiku.

Gadījuma darbs

Eksperti uzskata, ka darba devēji Latvijā gadījuma darbu neuztver kā vienlīdzīgu nodarbinātības formu tradicionālajai nodarbinātībai, vēloties izvairīties no nodokļu apmaksas un darbnespējas lapas nodrošināšanas, tādēļ bieži vien darba attiecības šajā nodarbinātības formā pastāv bez noslēgta līguma. Latvijā ir sastopami arī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji jeb pagaidu darba aģentūras, kuras nodrošina darba devējus ar nodarbinātajiem, kuri izvēlas strādāt gadījuma darbus.

Visbiežāk darba devēji aptaujā atzīmējuši, ka tiem gadījuma darba ieviešanā nozīmīga ir iespēja maksāt nodarbinātajiem pēc padarītā apjoma, jeb par gabaldarbu. Darba devējiem, kas atbildējuši uz telefonintervijas jautājumiem, vismazāk svarīgais faktors formas ieviešanai ir nodarbināto piesaistīšana bez ilgtermiņa saistībām. Tas skaidrojams ar to, ka uzņēmumos, kuros jau pielietota šī JNF, darba devēji labprātāk algo vienu un to pašu nodarbināto dažādu darbu izpildei.

Attālinātais darbs (teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs)

Darba devēju gatavību izmantot attālinātā darba JNF lielākoties pozitīvi ietekmē faktors, ka ar nodarbinātajiem, kuri strādā attālināti, iespējams ātri sazināties. Tas ļauj ātri atrisināt problēmas, kas radušās neskaidri izrunāto veicamo darba uzdevumu gadījumos.

Viens no mazāk svarīgajiem iemesliem darba devēju vēlmei un gatavībai ieviest šo darba formu ir nodarbināto skaita palielināšana, nepalielinot darba telpas. Darba devēji, kuri nav atvērti attālinātā darba ieviešanai, dod priekšroku biroja fizisko telpu izmantošanai, jo nevēlas atteikties no nodarbināto kontroles un nav pārliecināti par šāda darba efektivitāti.

Portfolio darbs

Portfolio darbs var tikt veikts dažādās juridiskajās formās – gan kā darba attiecības, gan kā uzņēmuma līgumattiecības (mikrouzņēmums, individuālais komersants u.c.). No noslēgtā līguma veida attiecīgi arī ir atkarīga darba devēja un uzņēmuma atbildība pret nodarbināto. Darba līguma noslēgšanas gadījumā, darba devējam jānodrošina portfolio darbā nodarbinātais ar visu nepieciešamo aprīkojumu darba veikšanai, savukārt uzņēmuma līguma noslēgšanas gadījumā nodarbinātais darbu izdara pats patstāvīgi. Darba devējs izvērtē, kādu līgumu slēdzot, ir mazākas izmaksas.

Darba devēji, kā svarīgāko faktoru uzņēmumu ieinteresētības veicināšanā, lai ieviestu portfolio darbu, min iespēju pārplānot darba noslodzi nodarbināto īslaicīgas prombūtnes laikā, jo ir iespējams īslaicīgi piesaistīt kompetentu personu uzdevumu izpildei.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Darba devēji aptaujā norādījuši, ka tiem saistoši šķiet samazināt administratīvās izmaksas, kas saistītas ar personālu. Šis faktors motivē sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas ieviešanu darba devēju vidū. Tomēr, ja šīs izmaksas tiek dalītas ar citiem uzņēmumiem, darba devēji uz to raugās negatīvi. Eksperti skaidro, ka tā iemesls ir tas, ka šajā formā darba devējiem nav izdevies rast kopīgu risinājumu par darbību kopstrādes telpās, jo vienošanās neievērošanas dēļ var rasties problēmas par dažādiem jautājumiem, piemēram, nodarbināto un darba devēju pārstāvniecību sadarbības struktūrā, lēmumu pieņemšanā utt.

Pūļa nodarbināšana

Vismotivējošākais faktors darba devējiem ieviest šo formu ir iespēja īslaicīgi piesaistīt nodarbināto ar plašām zināšanām un skatījumu uz konkrētā uzņēmuma sfēru, kas nepieciešams līdz ar uzņēmumu un ekonomikas attīstību. Vismazāk svarīgais faktors darba devēju gatavībai pielietot uzņēmumos pūļa nodarbināšanu ir iespēja palielināt nodarbināto skaitu vienlaikus nepaplašinot uzņēmuma telpas.

Līdz ar pūļa nodarbināšanas ieviešanu uzņēmumā, kurā esošais darbspēka resurss ir stabilās darba vietās un pilda savas funkcijas, var rasties situācija, kurā darba devējs izmaksu samazināšanas nolūkos atļauj pastāvīgi nodarbināto. Šādā situācijā darba devējam piemērotākais būtu veikt sarunas ar esošajiem nodarbinātajiem, rodot risinājumu. Eksperti norāda, ka līdz ar pūļa nodarbināšanas attīstību darba devēju vidū, VDI būtu jāveic padziļināta izpēte par uzņēmumiem, kuros šī JNF varētu būt nepieciešama, kā arī to, vai Latvijā būtu nepieciešams izveidot šādu platformu, kuru regulētu valsts iestādes.

2.2.6. Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF darba devēju viedokļa

Darbinieku dalīšana

Nodarbināto intervijās minēts, ka darba devēji darbinieku dalīšanas formā cenšas nodarbinātajiem mazināt stresa situācijas, kas var izraisīt tiem veselības problēmas, piemēram, piešķirot nodarbinātajiem papildus brīvdienas un nodrošinot fiziskās aktivitātes pēc darba.

Aptaujas rezultāti liecina, ka 18% no aptaujātajiem darba devējiem veic apmācības nodarbinātajiem darba aizsardzības jautājumos, ka arī darba vides/vietas riska novērtēšanu (17%), norīkošanu uz obligāto veselības pārbaudi (17%), kā arī nodrošina nepārtrauktu saziņas iespēju (17%; Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem). Tikai 2% darba devēju aptaujā atzīmējuši, ka veic nodarbināto paradumu noteikšanu pirms darba uzsākšanas, vai nodarbinātajam jau veicot darbu, kā arī nodarbinātajam sniedz kompensācijas gadījumos, kad viņi izmanto savu aprīkojumu (5%). Tikai vienā no desmit gadījumiem darba devēji nodrošina aprīkojumu, nodarbinātajam strādājot attālināti, kā arī piedāvā attālinātās instruktāžas iespējas.

Darba dalīšana

Darba dalīšanā strādājošo intervijās un darba vietu apsekojumos secināts, ka ergonomiskie un fiziskie aspekti šajā JNF ievērojami neatšķiras no tradicionālajām darba formām. Darba devēji nodrošina nodarbinātos ar obligātajām veselības pārbaudēm, stāsta par darba vides riska faktoriem, iespējamajām traumām u.c. ar darba aizsardzību saistītiem tematiem, kā arī algo nodarbināto, kurš ir atbildīgs par ugunsdrošību, apsardzi un darba aizsardzību.

Pēc aptaujas rezultātiem var secināt, ka, lai nodrošinātu drošus un nekaitīgus darba apstākļus JNF strādājošajam, 95% no aptaujātajiem darba devējiem veic darba vides/vietas riska novērtēšanu, savukārt 86% norīko nodarbinātos uz obligātajām veselības pārbaudēm un 85% veic instruktāžu darba aizsardzības jautājumos (Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem). Aptaujas rezultāti liecina, ka darba devēji nepietiekami nodrošina darba apgērbu, galvas, acu, ausu un citus individuālos aizsardzības līdzekļus nodarbinātajiem, kā arī nodarbināto vakcināciju.

Pagaidu vadītāja izmantošana

Pagaidu vadītāja izmantošanas nodarbinātības formā intervētie nodarbinātie norādījuši, ka darbā bieži vien netiek ievērotas ergonomiskās prasības un tiek pavadītas garas stundas pie datora, neveicot redzes atslodzi un citus pasākumus. Apsekojot darba vietas, novērots, ka darba devēji cenšas nodrošināt nodarbinātajiem atbilstošos darba apstākļus. Lielākoties darba devēju iekārtotā darba vide ir labi aprīkota, kurā nodrošināts viss nepieciešamais drošiem darba apstākļiem – elektroinstalācija, nedrošu vietu apzīmējumi. No darba devēju aptaujas secināts, ka 85% darba devēju pagaidu vadītājiem nodrošina nepārtrauktu saziņas iespēju, ja rodas kādas problēmas vai neskaidrības (Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem). Darba aprīkojums, piemēram IKT rīki, nodarbinātajiem visbiežāk jānodrošina pašiem, jo vien 21% darba devēju pagaidu vadītājiem to kompensē. Šādi rezultāti skaidrojami ar to, ka šajā darba formā nereti tiek slēgts tieši uzņēmuma līgums, kur darba devējam nav pienākums nodarbinātajam nodrošināt darba pienākumu veikšanai nepieciešamo darba aprīkojumu.

Gadījuma darbs

Darba devējiem noteikti jāpievērš uzmanība darba aizsardzības pasākumu ieviešanai uzņēmumā, ja tiek izmantots gadījuma darbs, taču, apsekojot darba vietas, secināts, ka tas ne vienmēr tiek ievērots, kaut arī 92% aptaujāto darba devēju norāda, ka veic instruktāžas darba aizsardzības jautājumos un 7% aptaujāto darba devēju norāda, ka veic darba vietas/vides riska novērtēšanu (Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem). Tikai 22% no darba devējiem norāda, ka veic aprīkojuma kompensāciju, ja nodarbinātais lieto savu.

Teledarbs

Aptaujas rezultāti liecina, ka 68% aptaujāto darba devēju nodarbinātajiem nodrošina OVP, apmācības darba aizsardzības jautājumos, izstrādā Droša darba vadlīnijas, lai veicinātu drošus un nekaitīgus darba vides apstākļus (Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem). Tomēr tikai 44% darba devēju nodrošina attālinātajam darbam nepieciešamo darba aprīkojumu un darba vides riska novērtēšanu. Taču tas ne vienmēr iespējams tā iemesla dēļ, ka nodarbinātais darba vietu var izvēlēties un iekārtot pats.

Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs

Spriežot pēc darba devēju aptaujas rezultātiem, 84% darba devēju nodrošina nepārtrauktu saziņas iespēju nodarbinātajiem gadījumos, kad rodas kādas neskaidrības vai jautājumi par viņu drošību, darba aizsardzības prasībām u.c. jautājumiem (Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem). Vien 5% gadījumu nodarbinātajiem tiek nodrošināta kompensācija par pašu izmantoto darba aprīkojumu. Būtiska problēma, kas iezīmējas darba devēju atbildēs, ir saistīta ar nodarbināto obligāto veselības pārbaūžu nodrošināšanu, jo tikai 39% aptaujāto atzīst, ka to nodrošina. Tas nozīmē, ka vairumā gadījumu visa atbildība par nodarbinātā veselību ir atstāta viņa paša ziņā un darba devējs neveic savus pamatpienākumus darba aizsardzībā.

Portfolio darbs

Pēc aptaujas rezultātiem var secināt, ka 45% darba devēju portfolio darba nodarbinātības formas izmantošanas gadījumā veic darba vides/vietas riska novērtēšanu. Nodarbināto apmācību darba aizsardzības jautājumos, nodarbināto aptaujas pirms darba uzsākšanas (piemēram, paradumu izzināšanai) un nepārtrauktu saziņas iespēju nodrošina mazāk nekā trešdaļa aptaujas dalībnieku (31%; Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem). Portfolio darba devēji nenodrošina nodarbināto norīkošanu uz obligātajām veselības pārbaudēm, droša darba vadlīniju izstrādi un attālinātās instruktāžas iespējas.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Uzņēmumiem, kuri izmanto sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu, bažas var sagādāt kopīgi nodarbināto darba aizsardzības prasību ievērošana. Pēc darba tiesību ekspertu viedokļa, sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas darba formā nav izdevies rast abpusēju risinājumus starp darba devējiem par darbību kopstrādes telpā, jo tam ir jāatbilst kopstrādes statūtiem, kas bieži vien netiek ievēroti. Pēc aptaujas datiem var secināt, ka 82% darba devēju veic apmācības nodarbinātajiem darba aizsardzības jautājumos (Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem).

Pūļa nodarbināšana

Ar nodarbinātajiem tiek slēgts pakalpojuma līgums, tādēļ tiem netiek piemērots DAL, un viņi paši ir atbildīgi par savu drošību. Tomēr 83% darba devēju aptaujā norāda, ka veic darba vides/vietas riska novērtēšanu, nodarbināto apmācību darba aizsardzības jautājumos, izstrādā droša darba vadlīnijas, veic nodarbināto aptaujas paradumu izzināšanai, kompensē aprīkojumu, ja nodarbinātais lieto pats savu, kā arī nodrošina nepārtrauktu saziņas iespēju.

2.2.7. Labās prakses piemēru apraksts

Darbinieku dališana – sievietes, 25-49 gadi, augstākā izglītība

Nodarbinātības statuss – nozare, profesija un nosacījumi

Nodarbinātā strādā IT tehnoloģiju nozarē par galveno uzņēmumu grupas grāmatvedi deviņus gadus un pašlaik veic 18-22 grupas uzņēmumu grāmatvedību. Darba devējam ar nodarbināto ir noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku ar normālo darba laiku, kas nosaka fiksētu darba algu, kā arī ir darba koplīgums par papildu labumiem. Nodarbinātajam ir nodrošināta veselības apdrošināšana, papildus apmaksāts atvaļinājums.

Darba apstākļi – darba apstākļi, ieguvumi un zaudējumi, procedūras un pasākumi darba aizsardzības prasību ievērošanai

Nodarbinātā jūtas ļoti apmierināta ar darbu, jo tiek piedāvāta brīva darba laika plānošana, kas ietver ierašanos darbā līdz pat plkst. 11.00. Strādājot uzņēmumu grupā, nodarbinātajam ir būtiski palielinājušies ienākumi, kā arī bonusi no darba devēja puses, kas palielina nodarbinātā iespēju ievērot veselīgāku dzīvesveidu, jo bez maksas ir pieejamas dažādas sporta nodarbības, kā arī bezmaksas pusdienas. Lai gan nodarbinātais darbu raksturo kā diezgan intensīvu un nogurdinošu, darba devējs ir darījis visu nepieciešamo, nodrošinot nodarbinātos ar atpūtas

laiku un daudzveidīgām atpūtas un izklaides iespējām turpat uzņēmuma telpās. Paralēli darba pienākumiem tiek apgūtas jaunas zināšanas un prasmes, kā programmēšana un angļu valoda, kas ir nepieciešams darbā uzņēmumā. Izaugsmes iespējas šajā uzņēmumu grupā nodarbinātā vērtē kā augstas, jo darba vietā augstu tiek vērtēta nodarbināto pašiniciatīva. Attiecības ar darba devēju kopumā ir raksturojamas kā pozitīvas, jo darba devējs domā par nodarbināto veselību un mudina rūpēties par to – ievērot darba un atpūtas laiku, doties sportot. Darba vieta iekārtota atbilstoši ergonomiskajām prasībām, vienlaikus konsultējoties ar nodarbināto. Kā būtiskāko darba vides riska faktoru nodarbinātā pati īpaši uzsver paaugstinātu stresa līmeni. Nodarbināto ietekmē arī tādi darba vides faktori, kā statiskas darba pozas, darbs ar datoru, lokāls muskuļu sasprindzinājumus. Uzņēmumā tiek ievērotas darba aizsardzības prasības un tiek organizēti veselības veicināšanas pasākumi.

Nodarbinātajai tiek piešķirtas darba veikšanai nepieciešamās IKT.

Nodarbinātības veicināšana – sabiedrības grupas, kas var strādāt atbilstoši minētajiem nosacījumiem un apstākļiem.

Darba apstākļi šajā JNF ir elastīgāki un ērtāki nodarbinātajam nekā tradicionālajās nodarbinātības formās, kas veicinātu tādu sabiedrības grupu kā vecāku pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma un jauno māmiņu iekļaušanos darba tirgū. Pēc šīs nodarbinātās viedokļa, iepriekš minētajām sabiedrības grupām darbinieku dalīšanas forma ir piemērota, jo šajā formā ir iespēja gūt lielākus ienākumus ģimenes nodrošināšanai, kā arī, vienojoties ar darba devēju, vecākiem ir iespēja veikt darbu attālināti ģimenes apstākļu dēļ. Nodarbinātā norādīja, ka personām, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem un personām ar invaliditāti darbinieku dalīšana ir piemērota forma, ja ir iespēja strādāt no mājām sev ērtos apstākļos, kā arī personām virs 50 gadu vecuma strādājot JNF pie vairākiem darba devējiem, būtu iespēja strādāt normālu darba laiku un saņemt pilnas sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Darba dalīšana – vīrietis, 20-24 gadi, vidusskolas izglītība

Nodarbinātības statuss – nozare, profesija un nosacījumi

Nodarbinātais strādā apkalpošanas nozarē par kafijas dzērienu bārmeni nepilnus četrus gadus. Visi pienākumi viņam ir jādala ar citiem nodarbinātajiem. Esošajam darbiniekam ar darba devēju ir darba līgums uz nenoteiktu laiku, kas garantē fiksētu darba algu, sociālās apdrošināšanas nodrošināšanu un veselības apdrošināšanu, kā arī citus bonusus. Pāreja uz darba dalīšanu norisinājās, nodarbinātajam izrādot interesi par papildus procesiem uzņēmumā un piesaistot sev papildu pienākumus, kā rezultātā radās nepieciešamība pamatpienākumus dalīt ar citu nodarbināto. Darba līguma ietvaros darbinieks ikdienā savu laiku un atbildību par paveikto daļa gan ar kolēģi kafijas bārā, veicot klientu apkalpošanu, gan ar grāmatvežiem, veicot uzskaiti un lietvedību. Ar uzskaiti un lietvedību saistīto darbu nodarbinātais veic nepilnu gadu un galvenokārt to dara no mājām.

Darba apstākļi – darba apstākļi, ieguvumi un zaudējumi, procedūras un pasākumi darba aizsardzības prasību ievērošanai

Darba dalīšanā nodarbinātais ir ļoti apmierināts ar šo darba formu, jo pienākumi tiek dalīti, sniedzot iespēju apgūt jaunas prasmes laikā, kamēr citi kolēģi veic darbu. Sadarbība ar kolēģiem izpaužas, izrunājot pienākumus un veicamos darbus gan klātienē, gan sazinoties elektroniski. Strādājot darba dalīšanā, līdz ar pienākumu dažādošanos ir palielinājušies arī ienākumi. Darba apjoms kafijas bārmenim ir pieaudzis, kas ir atkarīgs gan no apmeklētāju daudzuma, gan papildu pienākumiem, kuri tiek dalīti ar citiem darba dalīšanā nodarbinātajiem. Atpūtas laiks tiek vērtēts kā kvalitatīvs, un to neietekmē darbs. Pēc nodarbinātā viedokļa, šajā nodarbinātības formā un arī nozarē ir iespējama karjeras izaugsme.

Attiecības ar darba devēju ir vērtējamas kā pozitīvas. Darba aizsardzības prasības uzņēmumā tiek ievērotas – darba devējs iepazīstina nodarbināto ar darba aizsardzības pasākumiem, nodrošina OVP, kā arī nodarbinātajiem tiek veiktas praktiskas instruktāžas, kurās atbildīgā persona stāsta par praktiskiem paņēmieniem, kā mazināt darba vides faktoru negatīvo iedarbību. Kā būtiskākos darba vides faktorus, kas ietekmē nodarbinātā veselību, darba aizsardzības speciālists norāda: statiskas darba pozas, lokāls muskuļu sasprindzinājumus, darbs ar datoru (portatīvo, bez paliktņa), dažādi traumatisma faktori (apdedzināšanās, sagriešanās ar stikliem u.tml.). Darba devējs mēdz organizēt apmācības nodarbinātajiem profesionālo zināšanu papildināšanai. Pozitīvā prakse no darba devēja puses darba dalīšanā iekļauj iknedēļas sapulces ar nodarbinātajiem par paveiktajiem darbiem, problēmu apskatīšanu, darbu sadalījumu un deleģēšanu.

Nodarbinātības veicināšana – sabiedrības grupas, kas var strādāt atbilstoši minētajiem nosacījumiem un apstākļiem.

Nodarbinātais iesaka darba dalīšanas formu izmantot tādiem nodarbinātajiem, kuri vēlas attīstīties kādā konkrētā nozarē, jo darba dalīšana paver iespējas izmēģināt dažādus darbus. Līdz ar to, darba dalīšanas apstākļi būtu piemēroti galvenokārt jauniešiem. Darba dalīšana kā nodarbinātības forma ir piemērota personām ar invaliditāti atkarībā no tā, kāda ir invaliditātes pakāpe. Galvenie ieguvumi ir iespēja strādāt. Darba dalīšana ir piemērota arī personām virs 50 gadu vecuma, kurām ir iespēja veikt nepilna laika darbu.

Gadījuma darbs – sieviete, 15-19 gadi, nepabeigta augstākā izglītība

Nodarbinātības statuss – nozare, profesija un nosacījumi

Nodarbinātā strādā reklāmas nozarē par preču demonstrētāju četrus gadus, un līdz šim ir strādājusi vismaz četrās dažādās reklāmas aģentūrās. Ar darba devēju tiek slēgts autoratlīdzības līgums, kurā tiek nodrošināts noteikts atalgojuma līmenis par paveiktajiem darba uzdevumiem. Veidojoties ilgtermiņa sadarbībai, ienākumu apjoms nodarbinātajai tiek palielināts. Viņa strādā pēc darba devēja pieprasījuma, neregulāri, nenodrošinot sevi ar pastāvīgu darbu. Nodarbinātajai tiek veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas minimālā apmērā saskaņā ar autoratlīdzības līgumu.

Darba apstākļi – darba apstākļi, ieguvumi un zaudējumi, procedūras un pasākumi darba aizsardzības prasību ievērošanai

Nodarbinātā ir apmierināta ar gadījuma darba formu, jo darba devējs nodrošina iespēju apvienot darbu ar mācībām, kā arī ļauj izvēlēties sev tīkamos un laika ziņā pieejamos darba uzdevumus. Nodarbinātā novērtē labas attiecības ar darba devēju, kā arī piedāvātos motivējošos bonusus (atalgojuma pieaugumu, dāvanas u.c.). Darbs parasti ilgst līdz 3 stundām. Ja tas ir garāks par 4 stundām, tiek nodrošināts atpūtas laiks. Atpūtu nodarbinātā vērtē kā kvalitatīvu, un darbs tai netraucē. Strādājot gadījuma darba formā, ienākumi nodarbinātajai ir palielinājušies. Nodarbinātā darbu raksturo kā ļoti aktīvu un nogurdinošu, tas iekļauj darba laiku arī darba dienu vakaros, kā arī sestdienās un svētdienās. Izaugsmes iespējas darba vietā ir, ja tiek izrādīta iniciatīva no nodarbinātās puses. Darba vietā tiek piedāvātas apmācības katra darba uzdevuma sākumā. Kā būtiskākie darba vides faktori, kas ietekmē nodarbināto, identificēti: smagumu celšana un pārvietošana, darbs piespiedu pozā, balss saišu aparāta pārslodze, iespējami klientu emocionāli (agresivitāte) vai fiziski uzbrukumi. Darba vides faktori var mainīties, atkarībā no produkta, kas tiek prezentēts, atsevišķos gadījumos ir identificējama ķīmisko vielu iedarbība, kā arī iespēja gūt termiskus apdegumus. Ņemot vērā, ka nokļūšana darba vietā tiek organizēta caur tirdzniecības centru noliktavas zonām, identificēts, ka nenotiek apakšuzņēmēju informēšana par darba aizsardzības un ugunsdrošības prasībām tirdzniecības centrā. Attiecības ar darba devēju nodarbinātais raksturo kā ļoti pozitīvas. Darba devējs izmanto sociālos tīklus, kā Facebook un WhatsApp, saziņai ar nodarbinātajiem.

Nodarbinātības veicināšana – sabiedrības grupas, kas var strādāt atbilstoši minētajiem nosacījumiem un apstākļiem.

Pēc nodarbinātās viedokļa, gadījuma darbs ir piemērots jauniešiem, kuriem tā ir iespēja gūt pirmo darba pieredzi, kā arī jaunajām māmiņām, kuras tādā veidā var iegūt papildus ienākumus un personām ar invaliditāti, atkarībā no invaliditātes veida.

Pagaidu vadītāja izmantošana – vīrietis, 25-49 gadi, augstākā izglītība

Nodarbinātības statuss – nozare, profesija un nosacījumi

Nodarbinātais pēdējos 5 gadus strādā finanšu nozarē par vadības konsultantu un pagaidu vadītāju. Samaksa tiek saņemta, izmantojot mikrouzņēmumu un slēdzot pakalpojuma līgumu. Darbu ir iespējams veikt arī attālināti. Nodarbinātais sev izmaksā minimālo algu no mikrouzņēmuma, no kā tiek veiktas arī sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Darba apstākļi – darba apstākļi, ieguvumi un zaudējumi, procedūras un pasākumi darba aizsardzības prasību ievērošanai

Pagaidu vadītāja izmantošanas formā nodarbinātais kā lielāko ieguvumu min elastīgu darba laiku, kuru var apvienot ar ģimenes dzīvi, kā arī iespēju pašam noteikt darba laiku. Intensitāte darbā ir palielinājusies, salīdzinot

ar tradicionālo darba formu. Izaugsmes iespējas pagaidu vadītāja izmantošanā ir grūti novērtēt, tās visticamāk varētu būt saistītas ar lielāku klientu piesaisti, kas garantē lielāku atbildību, izaicinājumus un ienākumus. Pašlaik nodarbinātais piesaista klientus, kuru uzņēmumu apgrozījums gadā sasniedz ap 15 miljonus EUR. Attiecības ar tiem ir vērtējamas kā pozitīvas. Svarīgi ir katras sadarbības sākumā izrunāt jautājumus, kuros lēmumus vienpersoniski pieņems pagaidu vadītājs un lēmumus, kuri tiks pieņemti kopīgi **ar darba devēju. Darba devējs nenodrošina nodarbināto ar IKT, kā arī nenodrošina nodarbināto** ar konkrētu darba vietu savās telpās – pagaidu vadītājs, ierodoties pie darba devēja ieņem konkrētajā brīdī pieejamo darba vietu pie kāda no galdiem. Kopējie darba apstākļi, kuros pagaidu vadītājs veic pienākumus ir labi, darba vide ir ierīkota atbilstoši darba aizsardzības prasībām, tomēr citas prasības (OVP, instruktažas, informēšana par darba vides riska faktoriem) netiek ievērotas ne no mikrouzņēmuma puses, ne no uzņēmuma, kura telpās atrodas cita uzņēmuma nodarbinātais, puses. Kā būtiskākie darba vides faktori, kas ietekmē nodarbināto, identificēti: statistiskas darba pozas, darbs ar datoru, lokāls muskuļu sasprindzinājums, paaugstināta atbildība.

Nodarbinātības veicināšana – sabiedrības grupas, kas var strādāt atbilstoši minētajiem nosacījumiem un apstākļiem.

Pagaidu vadītāja izmantošanas forma ir piemērota tiem nodarbinātajiem, kuriem netraucē nepastāvīgi ienākumi, kā arī svārstīga noslodze. Pēc nodarbinātā viedokļa, pagaidu vadītāja izmantošanu kā darba formu ir iespējams izmantot vecākiem pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, iegūstot vairāk laika ģimenei. Arī personām, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem ir piemērota pagaidu vadītāja izmantošanas nodarbinātības forma, jo darbu var veikt arī daļēji vai pilnīgi attālināti, kā arī tā ir iespēja saņemt augstāku atalgojumu nekā ārpus biznesa centriem. Personām ar invaliditāti šī arī ir piemērota nodarbinātības forma, kas atkarīga no personas invaliditātes pakāpes un spējas pildīt darba pienākumus. Ieguvums šīm personām ir iespēja strādāt nozīmīgu darbu un justies pilnvērtīgi. Nodarbinātajiem vecumā virs 50 un 60 gadiem šī ir piemērota nodarbinātības forma, jo ir uzkrāta pietiekama darba pieredze un zināšanas.

Teledarbs – vīrietis, 25-49 gadi, augstākā izglītība

Nodarbinātības statuss – nozare, profesija un nosacījumi

Nodarbinātais strādā IT uzņēmumā par programmētāju četrus gadus. Darba devējam un darbiniekam ir noslēgts darba līgums, kurš paredz normālu darba laiku. Darbiniekam tiek nodrošinātas sociālās apdrošināšanas iemaksas, veselības apdrošināšana, kā arī bonusi aizņēmuma veikšanai, kuri tiek paredzēti darba koplīgumā.

Darba apstākļi – darba apstākļi, ieguvumi un zaudējumi, procedūras un pasākumi darba aizsardzības prasību ievērošanai

Nodarbinātais darba pienākumus neveic darba devēja ierīkotā darba vidē, bet gan sevis izvēlētā vidē – attālinātā darba centrā vai mājās. Teledarba JNF nodarbināto ļoti apmierina, tāpēc ka šī forma nodarbinātajam bija nepieciešama, lai apvienotu darbu ar ģimenes dzīvi. Ienākumi un darba apjoms nodarbinātajam palikuši nemainīgi, taču samazinājušies transporta izdevumi. Bieži, atkarībā no spriedzes darba pienākumu izpildē, ir nepieciešams strādāt sestdienās un svētdienās. Darba laiku nodarbinātais var kontrolēt pats, līdz ar to arī atpūtas laiku izvēlās pats, kuru vērtē kā kvalitatīvu.

Attiecības starp darba devēju un nodarbināto ir labas. Teledarbā svarīga ir darba devēja uzticība nodarbinātajam. Darba devējs nodrošina nodarbināto ar portatīvo datoru, monitoru u.c. ierīcēm darba pienākumu attālinātai izpildei. Komunikācija ar darba devēju un apmācības par darba aizsardzību norisinās elektroniski. Vienreiz gadā tiek organizēti kursi par aktuālajiem jautājumiem uzņēmuma darbībā, piemēram, datu drošības regulas ieviešanu.

Darba aizsardzības prasības tiek nodrošinātas, instruktaža nodarbinātajam tiek veikta elektroniski, izmantojot uzņēmuma apmācību programmu, OVP tiek organizētas centrālajā birojā vai OVP kartes nosūtītas nodarbinātajam uz mājām pa pastu. Uzņēmumā sagatavotas vadlīnijas attālināti strādājošajiem, kā labāk iekārtot savu darba vietu. Kā būtiskākie darba vides faktori, kas ietekmē nodarbināto, identificēti: statistiskas darba pozas, darbs ar datoru, lokāls muskuļu sasprindzinājums, paaugstināta atbildība.

Nodarbinātības veicināšana – sabiedrības grupas, kas var strādāt atbilstoši minētajiem nosacījumiem un apstākļiem.

Teledarbs būtu piemērots personām, kuras dzīvo ārpus biznesa centriem vai vēlas apvienot ģimenes dzīvi ar darbu. Šīs sabiedrības grupas ieguvumi ir lielāka brīvība, kā arī lielāki ienākumi, nekā tradicionālos darbos ārpus biznesa centriem. Teledarba nodarbinātības forma ir piemērota arī jaunajām māmiņām, kurām tā ir iespēja veikt darba pienākumus sev ērtā laikā. Invalīdiem teledarbs ir piemērots, tomēr no katras personas ir atkarīgs, vai tā vēlas socializēties vai strādāt vienatnē. Cilvēkiem virs 50 un 60 gadu vecuma ir iespēja strādāt teledarbā ar nosacījumu, ka tiem ir labas datorprasmes. Šiem cilvēkiem tā ir iespēja veikt darba pienākumus no mājām.

Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs – sievietē, 20-24 gadi, nepabeigta augstākā izglītība

Nodarbinātības statuss – nozare, profesija un nosacījumi

Nodarbinātā strādā IT nozarē par klientu atbalsta speciālistu un nesen tika paaugstināta par konta speciālistu. Nodarbinātā šajā darba vietā strādā vienu gadu un divus mēnešus, un viņai ar darba devēju ir noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku ar līguma ietvaros noteiktu laika posmu dienā, kurā tiek veikts darbs, ko ir iespējams mainīt. Par darbinieku tiek nomaksātas sociālās apdrošināšanas iemaksas un nodrošināta veselības apdrošināšana.

Darba apstākļi – darba apstākļi, ieguvumi un zaudējumi, procedūras un pasākumi darba aizsardzības prasību ievērošanai

Nodarbinātā galvenokārt strādā attālināti savās mājās, taču reizēm darbs tiek veikts arī kafejnīcās. Darba devējs piedāvā nodarbinātajai arī strādāt labiekārtotā darba vidē birojā, taču tas netiek darīts, lai ietaupītu laiku ceļā uz darbu. Šāds darba formāts apmierina nodarbināto, jo ir iespēja pašai plānot darba laiku. Darbs tiek veikts elektroniskā uzņēmuma koplietošanas sistēmā. Ienākumi nodarbinātajai nav mainījušies, bet darba apjoms ir pieaudzis, tomēr ar pienākumiem nodarbinātā tiek galā. Darba devējs iesaka nodarbinātajai izmantot ilgāku atpūtas laiku, ko viņa pati vērtē kā kvalitatīvu, taču ne vienmēr to ievēro. Nodarbinātā strādā arī vakaros, sestdienās un svētdienās. Izaugsmes iespējas uzņēmumā, izmantojot šo JNF, tiek vērtētas kā labas, taču, neatrodies uzņēmuma telpās, tas ir grūtāk, jo iztrūkst klātienē komunikācija ar vadību. Kā galveno ieguvumu viņa min pašdisciplīnas attīstīšanu un iespēju darbu apvienot ar mācībām.

Darba grafiks tiek organizēts tā, lai tas būtu pielāgots nodarbinātās vajadzībām. Darba devējs regulāri interesējas par nodarbinātās darba apstākļiem, darba procesu. No darba devēja puses nodarbinātajai tiek nodrošināts sporta kluba abonements, baseina apmeklējumi, kā arī citas sporta aktivitātes. Tiek rīkoti komandas saliedēšanās pasākumi vismaz četras reizes gadā. Darba devējs ar nodarbinātajiem un kolēģi savā starpā komunicē elektroniski. Apmācības darba devējs rīko tad, ja notiek pāreja uz jaunu amatu.

Darba aizsardzības prasības uzņēmumā tiek ievērotas. Darba vietas iekārtošanu un aprīkošanu nodarbinātā veic pati, tomēr darba devējs pirms darba sākšanas sniedz rekomendācijas, kā labāk iekārtot darba vietu. Kā būtiskākie darba vides faktori, kas ietekmē nodarbināto, identificēti: statiskas darba pozas, darbs ar datoru (portatīvo), lokāls muskuļu sasprindzinājums, paaugstināta atbildība, dažādi traumatisma faktori, kas saistīti ar konkrēto darba vietu (stāvas trepes bez margām uz darba vietu, citu irnieku dzīvnieki u.c.).

Nodarbinātības veicināšana – sabiedrības grupas, kas var strādāt atbilstoši minētajiem nosacījumiem un apstākļiem.

Pēc nodarbinātās viedokļa, ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs būtu piemērots cilvēkiem, kuri dzīvo tālu no biznesa centriem, jo šo darbu var veikt attālināti. Tāpat tas būtu piemērots cilvēkiem virs 50 un 60 gadu vecuma, kuriem lielākais ieguvums būtu iespēja veikt darbu no mājām. Arī jaunās māmiņas var iesaistīties ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darba formā, jo to ir iespējams apvienot ar ģimenes dzīvi mājās un viņu ieguvums būtu papildu finansiālie līdzekļi un iesaiste darba tirgū.

Portfolio darbs – sievietē, 25-49 gadi, augstākā izglītība

Nodarbinātības statuss – nozare, profesija un nosacījumi

Nodarbinātā strādā par grāmatvedi 5 gadus, un pašlaik ir pieņēmusi lēmumu veidot savu uzņēmumu, lai pieņemtu darbā papildu nodarbinātos un spētu paaugstināt veiktā darba apjomu. Ar klientiem jeb darba devējiem tiek noslēgts pakalpojuma līgums, kurš paredz laika darba atalgojumu. Pakalpojuma līgumā tiek

atrunātas nianšes par atbildībām, samaksu, kā arī tas paredz piemaksas. Nodarbinātajai paralēli ir līgumi ar aptuveni 10 klientiem dažādās nozarēs.

Darba apstākļi – darba apstākļi, ieguvumi un zaudējumi, procedūras un pasākumi darba aizsardzības prasību ievērošanai

Portfolio darba nodarbinātības forma nodarbināto apmierina. Kā lielākie ieguvumi tiek minēti iespēja darbu veikt elastīgā darba laikā, kā arī pašai plānot darba izpildi. Ienākumi, strādājot portfolio nodarbinātībā, katru gadu palielinās līdz ar darba apjomu. Izaugsmes iespējas nodarbinātā vērtē kā ļoti pozitīvas, ar iespēju piesaistīt arvien vairāk klientu, kas šobrīd ļauj veidot pašai savu uzņēmumu. Līdz ar pāriešanu uz portfolio nodarbinātības formu, nodarbinātā izjūt mazāk stresu darba vietā. Atpūtas laiks tiek regulēts pēc nodarbinātās vēlmēm, tas tiek vērtēts kā kvalitatīvs un ir pietiekams. Portfolio nodarbinātā reizēm strādā arī vakaros, sestdienās un svētdienās.

Nodarbinātā strādā ar klientiem dažādās nozarēs, piemēram, loģistikā, tirdzniecībā, apkalpojošā sfērā. Darbs tiek veikts attālinātā darba centrā vai mājās, bet viens no darba devējiem ir nodrošinājies piemērotus ergonomiskos darba apstākļus. Nodarbinātā apmeklē bezmaksas apmācības vismaz divreiz gadā.

Nodarbinātā kā pašnodarbināta persona pati rūpējas par savu drošību un veselību darbā. Kā būtiskākie darba vides faktori, kas ietekmē nodarbināto, identificēti: statiskas darba pozas, darbs ar datoru (portatīvo), lokāls muskuļu sasprindzinājums, paaugstināta atbildība.

Nodarbinātības veicināšana – sabiedrības grupas, kas var strādāt atbilstoši minētajiem nosacījumiem un apstākļiem.

Nodarbinātā norāda, ka portfolio darbs ir piemērots vecākiem pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, kā arī jaunajām māmiņām. Šīm sociālajām grupām portfolio darbs nodrošina iespēju ģimenes dzīvi apvienot ar darbu. Personām, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, šī JNF sniedz iespēju apvienot darbu ar dzīvi ārpus biznesa centriem, kā arī gūt lielākus ienākumus. Personām ar invaliditāti portfolio darbs sniegtu iespēju justies sociāli noderīgiem, pilnvērtīgiem cilvēkiem. Cilvēkiem vecumā virs 50 un 60 gadiem portfolio darbs ir iespēja apvienot darbu ar ģimenes dzīvi, kā arī samazināt darba apjomu.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana – vīrietis, 20-24 gadi, nepabeigta augstākā izglītība

Nodarbinātības statuss – nozare, profesija un nosacījumi

Nodarbinātais strādā kā IT, mārketinga un dizaina speciālists. Darbs tiek veikts kopstrādes telpā. Nodarbinātajam ir nodibināts mazkapitāla SIA.

Darba apstākļi – darba apstākļi, ieguvumi un zaudējumi, procedūras un pasākumi darba aizsardzības prasību ievērošanai

Nodarbinātais ir ļoti apmierināts ar sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas formu, jo ir iespējams pašam strukturēt savu darbu. Kā lielākais ieguvums tiek minēts elastīgs darba laiks, vairāk laika ģimenei, kā arī projektu izstrāde kopā ar nodarbinātajiem, kuri dala darba vidi. Kā pozitīvu aspektu nodarbinātais min arī iespēju strādāt paralēli ar vairākiem darba devējiem jeb klientiem. Ienākumi nav būtiski palielinājušies, savukārt darba apjoms ir palielinājies. Nodarbinātajam ir plašas izaugsmes iespējas gan profesionālajā, gan karjeras ziņā, jo ir iespēja paplašināt zināšanas daudzveidīgās jomās. Atpūtas laiku nodarbinātais vērtē kā pietiekamu un kvalitatīvu. Ir reizes, kad darbs tiek veikts arī vakaros, sestdienās un svētdienās, taču tā ir nodarbinātā brīva izvēle.

Darba devēji jeb klienti pārstāv e-komercijas un dizaina izstrādes nozari, visbiežāk tās ir web izstrādes aģentūras. Ar klientiem tiek slēgti pakalpojuma līgumi. Kā liels ieguvums no sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas formas ir iespēja izstrādāt projektu vienā vietā, nemeklējot papildus darba speciālistus citur. Darba devēji regulāri organizē bezmaksas izglītojošos seminārus.

Nodarbinātais kā uzņēmuma vadītājs pats ir atbildīgs par darba aizsardzības prasību nodrošināšanu, tomēr tas darīts netiek. Kā būtiskākie darba vides faktori, kas ietekmē nodarbināto, identificēti: statiskas darba pozas, darbs ar datoru, lokāls muskuļu sasprindzinājums, paaugstināta atbildība.

Nodarbinātības veicināšana – sabiedrības grupas, kas var strādāt atbilstoši minētajiem nosacījumiem un apstākļiem.

Pēc intervētā viedokļa, šī nodarbinātības forma ir piemērota jaunajām māmiņām, vecākiem pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, kuru ieguvums būtu iespēja noteikt savu darba laiku, lai veltītu vairāk laika ģimenei. Personām ar invaliditāti sadarbības (kopīga) nodarbināšanas formā lielākais ieguvums būtu iespēja socializēties, iegūt apziņu par to, ka viņi ir sabiedrībai nozīmīgi, kā arī tā ir iespēja izvēlēties darba apstākļus, kādi viņiem ir nepieciešami un ērti. Lai sadarbības (kopīga) nodarbināšanas formā piedalītos nodarbinātie vecumā virs 50 un 60 gadiem, ir būtiski, ka viņiem ir minētajās nozarēs nepieciešamas zināšanas, piemēram, fotografēšanā, mākslā u.c. radošās jomās.

3. Jauno nodarbinātības formu radītie ieguvumi un zaudējumi

3.1. JNF ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanas principi

Jauno nodarbinātības formu ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanas principi apskatīti divos griezumos – no nodarbinātā un darba devēja perspektīvas. Ekonomisko ieguvumu un zaudējumu identifikācija jābalsta uz salīdzinošo pieeju, kurā situācija ar ieviestu JNF (vienu vai vairākām) tiek salīdzināta ar situāciju, kurā šīs nodarbinātības formas netiek izmantotas (*business as usual* pieeja). Šī pieeja ļauj izvērtēt veiktās organizatoriskās izmaiņas un to radītos rezultātus. Pieejas izmantošanas atvieglošanai tiek pieņemts, ka vienīgais mainīgais ir JNF ieviešana, bet pārējie aspekti ir nemainīgi (*ceteris paribus* princips).

Ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanas principi attiecībā uz darba devēju

Darba devēja ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšana jāveic sekojoši:

1. darba devējiem ekonomiskie ieguvumi un zaudējumi tiek novērtēti peļņas izteiksmē (attiecīgi valsts iestāžu un citu darba devēju, kuru primārais mērķis nav peļņas gūšana, gadījumā tie tiek izteikti kā resursu ietaupījums, kas var tikt novirzīts papildu aktivitātēm, vai pieaugums). Līdz ar to pirmais solis ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanā ir peļņas (resursu ietaupījuma) salīdzināšana noteiktā laika periodā (optimāli 1-2 gadi, lai izslēgtu sezonāla rakstura faktoru ietekmi un izvērtētu ietekmes noturību);
2. iegūtais peļņas salīdzinājums sniedz monetāri kvantificējamu ekonomisko ieguvumu un zaudējumu rādītāju, tomēr nepieciešams izprast JNF ietekmi uz faktoriem, kas to tiešā veidā rada, tāpēc nepieciešams noteikt darba devēja izmaksu izmaiņas JNF ietekmē salīdzinājumā ar situāciju bez to ieviešanas. Lai palielinātu iegūto datu atbilstību, tiek izvērtēti tikai tie izmaksas veidojošie aspekti, kas tieši saistīti ar nodarbinātības formu;
 - izmaksas:
 - personāla izmaksas (atalgojums, sociālās apdrošināšanas iemaksas);
 - darba aizsardzības prasību ievērošanas izmaksas (darba vietas nodrošināšana, darbam nepieciešamā inventāra nodrošināšana, darbam nepieciešamo individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšana, darba vides riska novērtējums, OVP, instruktāža u.c.);
3. JNF ieviešana ietekmē ne tikai izmaksas, bet arī ieņēmumus, tāpēc, lai padziļinātāk izprastu katras JNF radītos ekonomiskos ieguvumus vai zaudējumu, jānovērtē to radītās pozitīvās izmaiņas un ietekme uz organizācijas procesiem;
 - ieņēmumi:
 - darbaspēka nodrošināšana – JNF piedāvā elastīgus nosacījumus, kas veicina (atsevišķos gadījumos arī ierobežo) nepieciešamā darbaspēka piesaisti darba apjoma veikšanai;
 - produktivitāte – JNF veicina (atsevišķos gadījumos arī ierobežo) nodarbināto produktivitāti, kas rezultējas ieņēmumu palielinājumā.

Salīdzinošo pieeju ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanai var izmantot gan retrospektīvi, izvērtējot situāciju iepriekšējos periodos, gan prognozējot tos nākamajos periodos.

Ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanas principi attiecībā uz nodarbināto

Nodarbināto ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšana tiek veikta sekojoši:

- nodarbināto ekonomiskie ieguvumi un zaudējumi tiek noteikti kvantitatīvi un kvalitatīvi. Kvantitatīvā pieeja ietver gan tiešo (monetārā izteiksmē), gan netiešo (nevar tikt izteikti monetārā izteiksmē) ekonomisko ieguvumu un zaudējumu identificēšanu. Kvalitatīvā pieeja

sevī ietver nodarbināto apmierinātības ar nodarbinātības formu izvērtējumu, tostarp apmierinātību ar kvantitatīvajā analīzē iegūtajiem rezultātiem (tas nepieciešams, jo monetārie ieguvumi tiek subjektīvi interpretēti, piemēram, vienāds atalgojuma līmeņa pieaugums diviem nodarbinātajiem var radīt atšķirīgu apmierinātības līmeni);

- kvantitatīvi novērtējot nodarbinātā ekonomiskos ieguvumus un zaudējumus, tiek salīdzināta situācija, kad JNF ir ieviesta ar to, kurā tiek lietotas tradicionālās nodarbinātības formas (šajā gadījumā konkrēti attiecībā uz nodarbināto, kura ieguvumi zaudējumi tiek izvērtēti). Kvantitatīvajā analīzē tiek apskatīti gan tiešie, gan netiešie ekonomiskie ieguvumi un zaudējumi:
 - tiešie ekonomiskie ieguvumi un zaudējumi sevī ietver atalgojuma, sociālās apdrošināšanas iemaksu, darba vides iekārtošanas, darba aizsardzības, administratīvo u.c. izdevumu izmaiņas. Tiem ir tieša finansiāla ietekme uz nodarbināto;
 - netiešie ieguvumi un zaudējumi ir tie, kuriem nav tiešas monetāras ietekmes uz nodarbināto, bet kas var tikt šādā veidā izteikti. Piemēram, nodrošināti visām prasībām atbilstoši darba apstākļi, kas pozitīvi ietekmē nodarbināto veselību un samazina slimības lapu dienu skaitu, veicina veselīgi nodzīvoto dzīves gadu skaitu u.c. Vēl netiešie ekonomiskie ieguvumi un zaudējumi ir saistīti ar apmācību nodrošināšanu un nodarbināto prasmju attīstību, pieredzes gūšanu, kas paaugstina to vērtību darba tirgū, u.c.;
- kvalitatīva ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšana iespējama, veicot nodarbināto apmierinātības ar nodarbinātības formu izvērtējumu. Šajā gadījumā tiek analizēta nodarbināto ekonomisko ieguvumu un zaudējumu uztvere, tādējādi detalizētāk izprotot katra nodarbinātā saredzētos ieguvumus un zaudējumus no konkrētās nodarbinātības formas. Apmierinātības aptaujā var iekļaut jautājumus par sekojošiem nodarbinātības formas aspektiem – atalgojums, sociālo apdrošināšanu, darba vide, darba aizsardzība u.c. Tāpat aptaujā var tikt iekļauti jautājumi par tādiem aspektiem kā darba un privātās dzīves līdzsvars, ienākumu stabilitāte, veselība u.c. Atbildes uz šiem jautājumiem tiešā veidā nenorāda uz ekonomiskajiem ieguvumiem vai zaudējumiem, bet, var liecināt par nodarbinātā produktivitāti darba vietā (pieņemot, ka lielāka apmierinātība korelē ar augstāku produktivitāti).

Šo pieeju ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanai var izmantot gan retrospektīvi, izvērtējot situāciju iepriekšējos periodos, gan prognozējot tos nākamajos periodos.

4. tabula atspoguļo darba devēju un nodarbināto aptaujās un intervijās identificētos ekonomiskos ieguvumus un zaudējumus sadalījumā pa JNF, kā arī piemērus par hipotētiskiem uzņēmumiem.

4. tabula: JNF radītie ekonomiskie ieguvumi un zaudējumi attiecībā uz darba devēju un nodarbināto

Darbinieku dalīšana			
No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
Ieguvumi	Zaudējumi	Ieguvumi	Zaudējumi
Iespējams samazināt izmaksas par atalgojumu un darba vides nodrošināšanu un ierīkošanu atbilstoši DAL prasībām, jo tās tiek segtas kopā ar citiem sadarbības uzņēmumiem.	Nepieciešamība veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas, kas rada papildus izmaksu slogu. Papildus izmaksas saistībā ar apmācību nodrošināšanu, lai nodarbinātais spētu pielāgoties dažādiem uzdevumiem un jomām.	Ienākumu stabilitāte, nodrošinot pilna laika darbu un augstāku atalgojumu, strādājot pie vairākiem darba devējiem. Iespējams samazināt personīgos izdevumus gadījumos, kad darba devējs nodrošina papildus sociālo apdrošināšanu, kā veselības apdrošināšana.	Transporta izmaksu un neefektīvi pavadīta laika palielinājums, braucot no viena darba devēja pie cita. Papildus izmaksas saistībā ar apmācību nodrošināšanu, lai nodarbinātais spētu pielāgoties dažādiem uzdevumiem un jomām, gadījumā, ja to nenodrošina darba devējs.
<p>Hipotētisks uzņēmums: Grupas meitas uzņēmumā grāmatvede iesniedz atlūgumu personīgu iemeslu dēļ. Tā kā atbrīvojusies vakance, darba devējs nolemj par labu darbinieku dalīšanai, piesaistot mātes uzņēmuma grāmatvedi meitas uzņēmuma grāmatvedības veikšanai. Tādā veidā uzņēmumā iespējams optimizēt nodarbināto izmaksas tāpat arī rast ātru problēmas risinājumu.</p>			
Darba dalīšana			
No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
Ieguvumi	Zaudējumi	Ieguvumi	Zaudējumi
Samazinātas izmaksas, kas saistītas ar darba vietas iekārtošanu, jo vienu un to pašu aprīkojumu izmanto vairāki nodarbinātie. Darba process norit bez pārrāvumiem, kas nodrošina nepieciešamā darba apjoma veikšanu.	Palielinās izmaksas par nodarbinātajiem, jo līdz ar nodarbināto personu skaitu pieaug arī sociālās apdrošināšanas iemaksu, apmaksāto atvaļinājumu, u.c. labumu apjoms.	Darba un privātās dzīves līdzsvars, piemēram, rodot iespēju gan veltīt laiku ģimenei, gan nopelnīt. Iespēja darbu apvienot ar mācībām, kas nodarbinātajam ļauj paaugstināt savu vērtību darba tirgū un pretendēt uz lielāku algu.	Nespēja sevi finansiāli nodrošināt, jo nepilns darba laiks nozīmē arī mazāku samaksu. Finansiāli zaudējumi, kas saistīti ar zemāku pensijas uzkrāšanu.
<p>Hipotētisks uzņēmums: Mazumtirdzniecības uzņēmumā, kas jau kādu laiku darbojas attiecīgajā jomā, novēroti darba pārrāvumi preču ievadei sistēmā, jo nodarbinātā, kura tiek nodarbināta attiecīgajā amatā, ir jaunā māmiņa, kurai bieži nākas doties ātrāk prom no darba bērna slimošanas vai citu iemeslu dēļ, kas saistīti ar bērna audzināšanu. Darba devējs nolemj par labu darba dalīšanai, algojot vēl vienu cilvēku amatam uz nepilnu darba laiku, kā rezultātā arī nodarbinātajai ir iespēja strādāt nepilnu darba laiku, savukārt uzņēmumā tiek nodrošināta darba nepārtrauktība.</p>			

Pagaidu vadītāja izmantošana

No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
leguvumi	Zaudējumi	leguvumi	Zaudējumi
Iespējams samazināt izmaksas par speciālista algošanu, jo līgums ar nodarbināto tiek slēgts par konkrētu uzdevumu izpildi.	Nepieciešamība nodrošināt augstāku atalgojuma līmeni, piesaistot specifiskus speciālistus. Iespējama nepastāvība nodarbināto pieejamībā, kas var ietekmēt uzņēmuma finansiālo stabilitāti.	Gadījumā, ja tiek slēgts darba līgums, iespējams samazināt personīgos izdevumus, jo sociālā apdrošināšana un veselības apdrošināšana tiek segta no darba devēja puses. Iespējams apvienot vairākus darbus, veicinot finansiālo stabilitāti.	Nestabili ienākumi, jo līgums ar darba devēju slēgts par konkrētiem uzdevumiem uz noteiktu laiku.

Hipotētisks uzņēmums: Metālapstrādes rūpnīcā, kura nodrošina augsti pievienotas vērtības preču ražošanu un kura atrodas pierobežas reģionā, nepieciešama modernizācija, kas izpaustos kā jaunu tehnoloģiju ieviešana. Attiecīgajā reģionā nav pieejams speciālists, kurš būtu kompetents noteiktā darba izpildei, tādēļ darba devējs nolemj īslaicīgi algot speciālistu, pagaidu vadītāju no Rīgas, kurš būtu atbildīgs par projekta integrāciju uzņēmumā.

Gadījuma darbs

No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
leguvumi	Zaudējumi	leguvumi	Zaudējumi
Iespēja samazināt izmaksāto atalgojuma apjomu, jo nodarbinātie tiek algoti atkarībā no esošā darba apjoma. Iespējams samazināt darba aprīkojuma un inventāra izmaksas, jo to var atkārtoti izmantot vairāki nodarbinātie. Iespējams īsā laikā noorganizēt pakalpojumu sniegšanu.	Liela nodarbināto mainība, kas palielina apmācību izmaksas. Nepieciešamo gadījuma darbā nodarbināto skaita iztrūkums, kas samazina paveikto darba apjomu un uzņēmuma apgrozījumu.	Papildu apmācības un zināšanu līmeņa celšanas iespējas, kas paaugstina nodarbinātā darba tirgus vērtību. Iespēja savienot darbu ar mācībām, ģimenes dzīvi, uzlabojot darba un privātās dzīves līdzsvaru.	Nepastāvība attiecībā uz nodarbinātā ienākumiem, ko ietekmē sezonālitate, darba apjoma izmaiņas, pieprasījums u.c. apstākļi.

Hipotētisks uzņēmums: Lauksaimniecības uzņēmums Pierīgā nonāk pie secinājuma, ka attiecīgā gada ražas apjoms ievērojami pārsniegs paredzēto, kā rezultātā ražas novākšanai pietrūks darbaspēks. Darba devējs izsludina gadījuma darba vakances, lai piesaistītu jauniešus, personas pensijas vecumā, u.c. cilvēkus, kuri būtu spējīgi attiecīgajā laika periodā palīdzēt ar darba izpildi. Tādā veidā darba devējs ietaupa resursus, nealgot nodarbinātos uz normālo darba laiku visa gada garumā, tostarp nesezonā, kad kopējais uzņēmuma darba apjoms būtiski samazinās.

Attālinātais darbs (teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs)

No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
Ieguvumi	Zaudējumi	Ieguvumi	Zaudējumi
<p>Iespēja samazināt izmaksas par darba vides nodrošināšanu un labiekārtošanu nodarbinātajiem.</p> <p>Iespējama efektīvāka darba laika izmantošana, uzlabojot produktivitāti vienlaikus samazinot laiku, kas tiktu pavadīts ceļā uz darbu, kā arī iespēja sniegt pakalpojumus visu diennakti.</p>	<p>Papildus izmaksas darba vides iekārtošanai, darbam nepieciešamā IKT un cita inventāra nodrošināšanai.</p> <p>Potenciāla datu noplūde, kas var radīt zaudējumus.</p> <p>Neprecīzi piefiksētas nostrādātās darba stundas, kas rada papildus personāla izmaksas.</p>	<p>Nav nepieciešams ieguldīt savus līdzekļus darba vides un darba aprīkojuma iegādei.</p> <p>Iespēja samazināt transporta izmaksas, kā arī neefektīvu laika izmantošanu braucot uz darbu. Uzlaboti dzīves apstākļi (gaisa kvalitāte) mazāku sastrēgumu dēļ.</p> <p>Iespēja savienot darbu ar mācībām, ģimenes dzīvi u.tml., uzlabojot darba un privātās dzīves līdzsvaru un darba tirgus vērtību.</p>	<p>Papildu laika un finanšu līdzekļu izdevumi IT prasmju attīstībai.</p> <p>Papildu izmaksas darba vietas iekārtošanai, ja nodarbinātais par to vienojies ar darba devēju.</p>

Hipotētisks uzņēmums: IT nozares uzņēmumam, kas atrodas Kurzemes reģionā, pēdējā gada laikā novērota strauja izaugsme, kā rezultātā tam nepieciešams piesaistīt vairāk nodarbināto darbu izpildei. Attiecīgajā reģionā ir nepietiekams kvalificētu nodarbināto skaits, kā rezultātā darba devējs nolemj algot nodarbinātos attālināti, piemēram, tiešsaistes klientu apkalpošanas speciālistus, kas atrodas Latgalē. Tādā veidā uzņēmums nodrošina klientu noteikto darba apjoma izpildi, kā arī vienlaikus ietaupa darba vides nodrošināšanas un uzturēšanas izmaksas.

Uz kuponiem/maksājuma kvītīm balstīts darbs

No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
Ieguvumi	Zaudējumi	Ieguvumi	Zaudējumi
<p>Samazinātas personāla un nodarbinātības formas administrēšanas izmaksas.</p> <p>Iespējams nodrošināt uzņēmuma darbības nepārtrauktību.</p>	<p>Liela nodarbināto mainība, kas palielina apmācību izmaksas. Nepieciešamā nodarbināto skaita iztrūkums, kas samazina paveikto darba apjomu un apgrozījumu.</p>	<p>Stabila ienākumu plūsmu, kā arī lielāki ienākumi par papildu darbu.</p> <p>Pārliecība par sociālās apdrošināšanas nodrošināšanu, ko veic valsts.</p>	<p>Nepastāvība attiecībā uz nodarbinātā ienākumiem, ko ietekmē sezonālitate, darba apjoma izmaiņas, pieprasījums u.c. apstākļi.</p>

Hipotētisks uzņēmums: Jaunā māmiņa pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma vēlas atgriezties darbā, taču viņas bērns vēl neiet bērnudārzā. Viņa sarunājusi, ka viena no kaimiņienēm, kura ir bezdarbniece, var strādāt par auklīti. Lai šī persona varētu gan saņemt atalgojumu, gan strādāt darbu, par kuru tiktu saņemtas normatīvajos aktos noteiktās sociālās apdrošināšanas iemaksas, jaunā māmiņa samaksas veikšanai par padarīto darbu izvēlējusies izmantot kuponus/kvītis, kas iegādātas iestādē, kurā tās tiek izdotas, piemēram, kādā valsts iestādē vai privāto uzņēmumā.

Portfolio darbs

No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
Ieguvumi	Zaudējumi	Ieguvumi	Zaudējumi
Samazinātas izmaksas, kas saistītas ar nodarbināto atalgojumu. Iespējams steidzamos gadījumos piesaistīt papildus speciālistus un nodrošināt uzņēmuma darbības nepārtrauktību.	Liela nodarbināto mainība, kā arī atšķirīga sniegto pakalpojumu kvalitāte.	Iespēja savienot darbu ar mācībām, ģimenes dzīvi u.c., uzlabojot darba un privātās dzīves līdzsvaru. Iespējams paaugstināt ienākumu līmeni, uzņemoties papildu darba apjomu vai pašam nosakot pakalpojumu cenu. Iespēja samazināt transporta izmaksas un palielināt laika efektīvu izmantošanu.	Nestabili ienākumi un darba apjoms. Papildu administratīvie izdevumi, kā arī izmaksas par sava portfolio izveidošanu un reklamēšanu. Paaugstināts intelektuālā īpašuma zādzību risks. Papildu izmaksas, kas rodas no nepieciešamības segt sociālās un veselības apdrošināšanas iemaksas no paša ienākumiem.

Hipotētisks uzņēmums: Jaunizveidots uzņēmums, kas atrodas Latgales reģionā, vēlas paplašināties, izveidojot reklāmas kampaņu, kas vērsta uz uzņēmuma mārketingu tuvākajās pilsētās. Nelielā uzņēmuma apgrozījuma dēļ, kā arī tādēļ, ka reģionā nav pieejami speciālisti, kuri vēlas strādāt pilna laika darbu, uzņēmums nav spējīgs algot nepilna darba laika nodarbināto reklāmas kampaņas materiālu izstrādei, un nolemj maksāt par portfolio darbā nodarbinātā pakalpojumiem un tā nodrošināt savas uzņēmējdarbības paplašināšanos. Nodarbinātais veic līdzīga rakstura darbus arī pie citiem darba devējiem, veidojot savu paveikto darba uzdevumu portfolio.

Pūļa nodarbināšana

No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
Ieguvumi	Zaudējumi	Ieguvumi	Zaudējumi
Iespējams samazināt izmaksas, kas saistītas ar nodarbināto atalgojumu un sociālās apdrošināšanas iemaksām. Iespējams piesaistīt kvalificētus ārzemju speciālistus produktivitātes celšanai. Steidzamos gadījumos iespējams piesaistīt papildus speciālistus produktivitātes celšanai.	Iespējams nepieciešams nodrošināt augstāku atalgojuma līmeni nekā algojot pilna laika nodarbināto.	Iespēja samazināt transporta izmaksas un palielināt laika efektīvu izmantošanu.	Paaugstināta konkurence, kas rada nestabilus ienākumus un darba apjomu.

Hipotētiski uzņēmumi:

- Uzņēmums, kurš tikko izveidots, vēlas izveidot savu logo, taču, tā kā darbs ir īslaicīga rakstura, darba devējam nav nepieciešams pilna laika nodarbinātais. Tiek izmantota Pūļa nodarbināšana, ar kuras palīdzību darba devējs var ātri rasti risinājumu attiecīgajai problēmai, kā arī optimizēt nodarbināto izmaksas.
- Vidēja izmēra uzņēmumam, kas jau kādu laiku veic uzņēmējdarbību un kas atrodas Pierīgā, ir vēlme paplašināt savu darbību uz galvaspilsētu. Darba devējs izvēlas izmantot pūļa nodarbināšanu, lai piesaistītu speciālistu tirgus izpēti veikšanai par ekonomiskajiem ieguvumiem un zaudējumiem, kas būtu saistīti ar tā paplašināšanos, jo darbam ir īslaicīgs raksturs un nav nepieciešamība pēc pilna laika nodarbinātā.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

No darba devēja perspektīvas		No nodarbinātā perspektīvas	
leguvumi	Zaudējumi	leguvumi	Zaudējumi
Iespējams samazināt personāla un darba vides nodrošināšanas izmaksas, jo tās tiek segtas kopā ar citiem sadarbības uzņēmumiem.	Konfliktsituācijas ar sadarbības partneriem par nepieciešamā darba apjoma veikšanu. Iespējama intelektuālā īpašuma noplūde, kas uzņēmumam var radīt materiālos zaudējumus.	Daudzveidīga pieredze, kas paaugstina nodarbinātā kvalifikāciju un darba tirgus vērtību.	Nestabili ienākumi un darba apjoms.
<p>Hipotētisks uzņēmums: Kādā no pilsētām Latvijas reģionos pēdējā gada laikā izveidoti trīs jauni uzņēmumi radošo industriju nozarē. Nelielā tirgus dēļ un reģionā nepietiekamo speciālistu skaita dēļ, šie uzņēmumi izlemj veidot sadarbību savā starpā, kopā algojot nodarbināto, kas tiem nodrošinātu, piemēram, grāmatvedības pakalpojumus. Tādā veidā tiem ir iespēja optimizēt nodarbināto izmaksas, un nodrošināt resursu novirzi tālākai uzņēmumu attīstībai.</p>			

Avots: Civitta un GRIF analīze

3.2. JNF ietekme uz nodarbināto

5. tabula: JNF radītie ieguvumi, zaudējumi, iespējas un riski attiecībā uz nodarbināto

Darbinieku dalīšana			
Ieguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
<p>Darba devējs ļauj elastīgi plānot savu darba grafiku un pielāgot to personiskajam laikam.</p> <p>Darba formu bieži izmanto uzņēmumu grupas, kurām ir lielākas finansiālās iespējas nodarbinātajiem nodrošināt labiekārtotu darba vidi un dažādus papildus labumus, ne tikai minimālās prasības. Piemēram, darba formā nodarbinātajiem tiek nodrošināta veselības apdrošināšana, pusdienas darba vietā, dažādas aktivitātes, pasākumi, pozitīvi ietekmējot nodarbināto personu pašsajūtu un kopējo darba atmosfēru.</p>	<p>Atsevišķos gada periodos tiek novērots lielāks pieprasījums pēc šajā formā strādājošajiem nodarbinātajiem, piemēram, uzņēmumu grupas grāmatvežiem, kuru laikā nodarbinātajiem retāk iespējams pavadīt laiku ar ģimeni, vai pievērsties citām ārpus darba aktivitātēm.</p>	<p>Darbs ar dažādiem uzņēmumiem un dažādām uzņēmumu darbības nozarēm rada iespējas sevi attīstīt profesionāli un apgūt jaunas prasmes un zināšanas.</p>	<p>Aptaujas rezultāti norāda, ka nodarbinātie visbiežāk saskaras ar fiziskajiem, biomehāniskajiem darba vides riskiem, kā risku norādot ilgstošu sēdus vai stāvus darba pozu. Tāpat intervētie visbiežāk norāda, ka psihoemocionālu risku rada darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām un ātru, svarīgu lēmumu pieņemšanu, ko apstiprina arī darba tiesību eksperts. 81% no intervētajiem nodarbinātajiem norāda, ka JNF nerada veselības problēmas, taču 21% min, ka radītās problēmas saistītas tieši ar redzi vai kaulu, muskuļu un locītavu veselību. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.</p>
Darba dalīšana			
Ieguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
<p>Darba devēji ierīko darba apstākļus un darba vidi tā, lai tā būtu pēc iespējas drošāka nodarbinātajiem, kā arī sniedz instruktāžas nodarbinātajiem par darba aizsardzību, piemēram, par tehnikas lietošanu, kas novērots apsekojot darba vietas. Tādēļ ergonomiskie un fiziskie aspekti šajā JNF īpaši neatšķiras no tradicionālajām darba formām.</p>	<p>Pienākumu dalīšana ar citu nodarbināto mazina katra nodarbinātā veicamo darbu apjomu kādā konkrētā darba procesā, vienlaikus samazinot par to izpildi saņemto atalgojumu.</p>	<p>Lai pārietu uz šo darba formu, nodarbinātajiem var nākties apgūt jaunus pienākumus, kā rezultātā ir iespēja profesionālajai izaugsmei.</p>	<p>Nodarbinātie aptaujā norāda, ka fiziskie, biomehāniskie riski ir tie, ar ko šajā darba formā saskaras visbiežāk, jo darbs ietver ilgstošu sēdus vai stāvus piespiedu pozu. Tādēļ arī tiem nodarbinātajiem, kuri minējuši, ka izjūtuši kādas veselības problēmas, tās visbiežāk saistās ar kaulu, muskuļu vai locītavu sāpēm un problēmām. No psihoemocionālajiem riskiem visbiežāk nodarbinātie izjūt tieši laika trūkumu, kas rodas nepilnā darba laika dēļ. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.</p>

Pagaidu vadītāja izmantošana

leguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
<p>Nodarbinātajiem pieejama elastība sava darba laika plānošanā.</p> <p>Kā vienu no svarīgākajām iezīmēm darba devēja un nodarbinātā attiecībās, nodarbinātie min uzticību no darba devēja puses, lai varētu veikt darbu un pieņemt arī atbildīgus lēmumus.</p> <p>Darbs pagaidu vadītāja nodarbinātības formā nav monotons, līdz ar to darbs nerada emocionālo stagnāciju.</p>	<p>Strādājot šajā formā, nodarbinātajiem var atlikt mazāk brīvā laika ģimenes dzīvei un sabiedriskajai dzīvei, jo nepieciešams veikt papildus darba apjomu. Līdz pat 30% no darba apjoma nodarbinātie mēdz veikt mājās, kas var negatīvi ietekmēt darba un privātās dzīves balansu.</p> <p>Novērots, ka pagaidu vadītāji savu pienākumu veikšanai plaši izmanto tādas IKT ierīces kā datoru un viedtālrunis, taču darba devēji parasti nenodrošina nodarbinātos ar šīm ierīcēm, jo pagaidu vadītājs nav pastāvīgais nodarbinātais un veic darbu salīdzinoši īslaicīgi.</p> <p>Darba attiecībām ir raksturīga nepastāvība, jo līgumā noteikts ierobežots laika periods darba veikšanai.</p>	<p>Darba formu nodarbinātie raksturo arī kā iespēju paplašināt un dažādot zināšanas un pieredzi, jo sadarbība ir ar dažādās nozares uzņēmumiem.</p>	<p>Aptaujas rezultāti rāda, ka nodarbinātie visbiežāk saskaras ar fiziskajiem, biomehāniskajiem darba vides riskiem, kas iekļauj nemainīgu pozu vai darbu ar datoru, jo netiek veikta redzes atslodze u.c. pasākumi. Visbiežāk nodarbinātie, kuri saskaras ar psihoemocionālajiem riskiem darbā, kā risku norāda darbu vienatnē. 91% no aptaujātajiem nodarbinātajiem norāda, ka pagaidu vadītāja nodarbinātības forma tiem nav sagādājusi veselības problēmas, savukārt pārējie 7% aptaujātie kā veselības problēmu norāda redzes pasliktināšanos.</p> <p>Darba apjoms ir nepastāvīgs, jo darba attiecības slēgtas viena projekta ietvaros, kas nenodrošina darba iespējas nākotnē. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.</p>

Gadījuma darbs

leguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
<p>Nodarbinātajiem ir iespēja pastāvīgi plānot darba intensitāti (piekrītot, vai nepiekrītot konkrētam darba uzdevumam).</p> <p>Gadījuma darbos nodarbinātajiem ir iespēja paplašināt paņiņu loku, jo darbs mēdz būt pie dažādiem darba devējiem un kolēģiem.</p>	<p>Nodarbinātības forma rada nepastāvību ienākumu ziņā, jo darba apjoms ir mainīgs un mēdz pat būt periodisks, sezonāls.</p> <p>Nodarbinātajiem ir zemas vai nenodrošinātas sociālās apdrošināšanas iemaksas pensiju fondā.</p>	<p>Iespējams darba formu savienot ar studijām, vienlaicīgi strādājot un iegūstot kvalifikāciju.</p> <p>Gadījumos, kad nodarbinātais pierādījis savu atbilstību veicamajam amatam vai pārsniedzis darba devēja sagaidītos rezultātus, iespējama straujāka karjeras izaugsme, kā arī</p>	<p>Darba apstākļi var būt riskanti mainīgas darba vides dēļ, kas no nodarbinātā pieprasa attīstītas pielāgošanās spējas. Gan aptaujās, gan padziļinātājās intervijās nodarbinātie norāda, ka gadījuma darba formā visbiežāk sastopamie darba vides riski ir fiziskie, biomehāniskie darba riski, kas saistīti ar sagatavošanās procesu darbam, iekļaujot smagu priekšmetu nēsāšanu. Tāpat arī tiek norādīti fizikālie darba vides riski – darbs ārā, dažādās temperatūrās. Kā psihoemocionālo darba vides risku nodarbinātie lielākoties min darbu vienatnē. 14% no aptaujātajiem nodarbinātajiem, kuri norāda veselības problēmu esamību, atzīmē, ka gadījuma darbs sagādā nervu sistēmas</p>

		iespējama pastāvīga darba iegūšana.	veselības problēmas. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.
Teledarbs			
Ieguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
Attālināto darbu veicot, pozitīvi vērtēta darba laika elastība, ienākumu stabilitāte, un laika ekonomija, kas rodas tā iemesla dēļ, ka nav jāstrādā konkrētā birojā.	Kā zaudējums šai formai minēts komunikācijas trūkums ar kolēģiem un darba atmosfēra, kas veidojas atrodoties birojā. Kā viens no lielākajiem mīnusiem attālinātajam darbam tiek arī minēts ērtības trūkums ārpus birojā.	Būtiska ir iespēja izvēlēties dzīves vietu saskaņā ar savas ģimenes iespējām un vēlmēm, jo tai nav noteikti jāatrodas tuvu darba vietai. Tas ļauj nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī rada finansiālus ietaupījumus, kas saistīti ar mazākām transporta izmaksām.	Pēc aptaujas rezultātiem var secināt, ka visbiežāk nodarbinātie saskaras ar fiziskajiem, biomehāniskajiem darba riskiem, norādot darbu ar datoru kā būtiskāko no tiem. Nodarbinātie, kuri norāda psihoemocionālos riskus, min laika trūkumu un virsstundu darbu kā visbiežāk izplatītos riskus darba vidē. Aptaujā 4% nodarbinātie norāda, ka saskaras ar redzes un kaulu, muskuļu un locītavu veselības problēmām. Darba tiesību eksperti min, ka nodarbinātajiem jāpierod pie liela informācijas apjoma, spējas vienlaikus veikt vairākus darbus un ātri reaģēt, kas var izraisīt grūtības un pat augstāku kļūdu koeficientu darbā. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.
Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs			
Ieguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
Nodarbinātie var strādāt sev ērtā laika posmā, katra paša vajadzībām iekārtotā darba vidē.	Kā zaudējums šai formai minēts komunikācijas trūkums ar kolēģiem un darba atmosfēras trūkums, kas veidojas atrodoties birojā. Šādu darba formu izmantojot, ir gadījumi, kad cilvēki jūtas emocionāli nomākti, jo darba laikā ir izolēti no sabiedrības.	Būtiska ir iespēja izvēlēties dzīves vietu saskaņā ar savas ģimenes iespējām un vēlmēm, jo tai nav noteikti jāatrodas tuvu darba vietai. Tas ļauj nodrošināt darba un privātās dzīves balansu, kā arī rada finansiālus ietaupījumus, kas saistīti ar mazākām transporta izmaksām.	Ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darbā grūti parādīt savas sociālās prasmes, kas tiek uzskatītas par būtisku nosacījumu nodarbinātā karjeras attīstībā. Aptaujas rezultāti liecina, ka nodarbinātie visbiežāk saskaras ar fiziskajiem, biomehāniskajiem darba vides riskiem, lielākoties norādot darbu ar datoru. 62% nodarbinātie aptaujā norāda darbu vienatnē kā būtiskāko psihoemocionālo darba vides risku, ar ko viņi saskaras. Aptaujas rezultāti norāda, ka 4% no nodarbinātajiem šajā formā, kuri atzīmēja veselības problēmu rašanos darbā, saskaras ar nervu sistēmas un redzes problēmām. Gadījumos, kad iespējams paaugstinājums, ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darbā nodarbināto iniciatīva attiecībā uz darba pienākumiem nav tik labi pamanāma, kā tiem nodarbinātajiem, kas strādā birojā. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.

Portfolio darbs			
Ieguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
<p>Kā galvenos ieguvumus nodarbinātie min patstāvību un spēju saplānot laiku tā, lai to varētu vairāk pavadīt ar ģimeni.</p> <p>Positīva, droša vide, kas nav monotona, un nodarbinātā spēja ietekmēt darba procesu.</p>	<p>Kā zaudējumi un riski minēti mainīgie ienākumi, kā arī spiediens no klientu puses par termiņiem.</p> <p>Darba tiesību eksperti arī uzskata, ka portfolio darba specifika, kas ir individuāls darbs, kur jāiegulda sava iztēle, radošums un emocijas, nodarbinātajiem rada noslēgtību, esot nostāk no kolektīva.</p>	<p>Dažādās uzņēmumu nozares, kurās tiek strādāts, veido pienākumu dažādību un iespēju sevi pilnveidot, apgūstot papildus zināšanas un prasmes.</p>	<p>Iespējami gadījumi, kad vadītāju un kolēģu nekompetences dēļ rodas domstarpības par paveikto darba apjomu noteiktā laika posmā.</p> <p>Iespējami konflikti darba pasūtītāja un izpildītāja starpā, jo nodarbinātības formai raksturīga paaugstināta atbildība, strādājot ar dažādu uzņēmumu informāciju. Aptaujā nodarbinātie norāda, ka visbiežāk portfolio darba formā saskaras ar fiziskajiem, biomehāniskajiem darba vides riskiem, no kuriem darbs ar datoru norādīts kā būtiskākais no riska faktoriem. Visi no tiem, kuri norādīja psihoemocionālos darba vides riskus, atzīmēja virsstundu darbu, nakts darbu, laika trūkumu un darbu vienatnē kā būtiskākos psihoemocionālos riska faktorus. Aptaujas rezultāti liecina, ka apmēram ceturtdaļai no nodarbinātajiem ir nervu sistēmas, redzes, kaulu, muskuļu un locītavu problēmas. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.</p>
Sadarbības (kopīga) nodarbināšana			
Ieguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
<p>Strādājot apstākļos, kad darbs tiek veikts kopstrādes telpās ar vairākiem uzņēmumiem, nodarbinātajiem neiestājas stagnācija un ir iespēja izaugsmei.</p>	<p>Nodarbinātības forma bieži novērota tādu uzņēmumu vidū, kuri tikko uzsākuši darbību un vēl nav finansiāli stabili, lai nodrošinātu neatkarīgu darba vidi viena uzņēmuma nodarbinātajiem.</p> <p>Šīs nodarbinātības formas apstākļos ir grūti veidot koleģiālas attiecības, jo kolēģi mainās regulāri un katrs strādā pie cita darba devēja.</p>	<p>Iespēja palielināt zināšanas, strādājot ar dažādu uzņēmumu un profesiju pārstāvjiem.</p>	<p>Iespējami konflikti starp darba devējiem un nodarbinātajiem, kas saistīti ar komercnoslēpumu glabāšanu. Novērota nodarbināto rotācija starp uzņēmumiem uz īsu projektu izpildi, kā laikā viņiem ir jāspēj dalīties ar intelektuālo īpašumu, aizsargājot uzņēmuma komercnoslēpumu. Pēc aptaujas rezultātiem var secināt, ka visi nodarbinātie visbiežāk norāda, ka viņi tiek pakļauti psihoemocionālajiem darba vides riskiem, kā darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām, darbs vienatnē, nestabilitāte un nedrošība. Nevieni no aptaujātajiem nenorāda saskaršanos ar veselības problēmām. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.</p>

Pūļa nodarbināšana

leguvumi	Zaudējumi	Iespējas	Riski
<p>Spēja elastīgi plānot savu darba laiku, apvienot darbu ar ārpus darba aktivitātēm, piemēram, ģimenes dzīvi, mācībām.</p> <p>Darba veikšanai nav jāuzrāda kvalifikācijas dokumenti, jo iespējams sevi pierādīt ar veiksmīgu darbu izpildi.</p>	<p>Iespējami gadījumi, kad darba formu grūti apvienot ar ģimenes dzīvi, jo bieži šajā JNF darba izpildītājiem jāizbrauc no valsts, lai veiktu darba pienākumus citur. Atrašanās citā valstī var arī negatīvi ietekmēt kopējā darba sadali starp kolēģiem un to izpildes gaitu gadījumos, kad komunikācija notiek elektroniski, tiešo komunikāciju aizstājot ar Skype sarunām, elektroniskajiem semināriem u.tml.</p>	<p>Iespējams darbu veikt vienlaicīgi ar studijām, gūstot papildus ienākumus un kvalifikāciju vienlaicīgi.</p>	<p>Iespējami konflikti darba devēja un nodarbinātā starpā, jo var rasties pārpratumi un neskaidrības veicamo uzdevumu definēšanā, termiņiem u.tml. Tāpat, ja kolēģi atrodas atšķirīgās valstīs, iespējama apgrūtināta komunikācija, negatīvi ietekmējot kopējo darba sadali un izpildes gaitu. Detalizētāku informāciju skatīt – Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto.</p>

Avots: Civitta un GRIF analīze

4. Secinājumi un priekšlikumi

JNF attīstību Eiropā un Latvijā veicinājusi gan ekonomiskā situācija, gan sabiedrības un tehnoloģiju attīstība. Pielāgojoties izmaiņām, abi darba tirgus dalībnieki – darba devēji un nodarbinātie – rada pieprasījumu darba nosacījumu izmaiņām, no kurām jāizceļ nodarbinātības elastīgums, arvien lielāks IKT pielietojums, pašnodarbinātība un savstarpēja sadarbība starp darba devējiem u.c. Tāpat šajā procesā iesaistās valsts, līdzsvarojot abu pušu intereses, kā arī veicinot tādu apstākļu veidošanos, kas nodrošinātu valsts attīstību ilgtermiņā. Balstoties uz iepriekš veiktu pētījumu, ārvalstu pieredzes analīzi, kā arī veicot Latvijas darba devēju un nodarbināto aptaujas un intervijas, tika identificēti aspekti, kas būtiski katrai no pusēm iesaistoties darba tirgū. Vienlaikus šie mērķi var darboties arī kā ierobežojumi pārējām pusēm to interešu realizācijai. Tabulā zemāk identificēti būtiskākie aspekti, kas izvērtēti atbilstoši JNF un esošajai situācijai Latvijā.

Ar zaļo krāsu atzīmētas tās nodarbinātības formas, kurās konkrētais aspekts tiek apmierināts atbilstoši pieprasījumam. Ar sarkanu – ja konkrētā JNF neapmierina pieprasījumu un ir nepieciešamas būtiskas izmaiņas normatīvajos aktos vai tā ieviešanā. Pelēkā krāsā iezīmēti tie aspekti, kuru ietekme uz konkrēto JNF ir neitrāla vai arī tie nav attiecināmi.

6. tabula: Secinājumi par JNF ietekmi uz darba tirgus un nodarbinātības apstākļiem

	Darbinieku dalīšana	Darba dalīšana	Pagaaidu vadītāja izmantošana	Gadījuma darbs	Teledarbs	Ar IKT izmantošanu saistīts moblais darbs	Portfolio darbs	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana	Pūļa nodarbināšana
Nodarbinātajiem									
Sociālā apdrošināšana									
Darba drošība, veselība									
Ienākumi									
Darba stundas									
Apmācības									
Valstij									
Darba vietu radīšana									
Darba tirgus integrācija									

	Darbinieku dalīšana	Darba dalīšana	Pagaidu vadītāja izmantošana	Gadījuma darbs	Teledarbs	Ar IKT saistīts izmantošanu mobilais darbs	Portfolio darbs	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana	Pūļa nodarbināšana
Nodarbinātības legalizācija	Green	Green	Grey	Red	Green	Green	Red	Red	Red
Darbaspēka apmācība	Green	Green	Grey	Red	Green	Green	Green	Green	Grey
Noteiktu nozaru attīstība	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Darba devējiem									
Izmaksas	Green	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Efektivitāte	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Green	Green	Green
Darba drošība	Red	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Darbaspēka pieejamība	Green	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green
Atvieglota administrēšana	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Grey

Avots: Civitta un GRIF analīze

4.1. Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos

Turpmākie secinājumi par JNF veidoti, balstoties uz pētījumā veikto analīzi par JNF atbilstību tiesiskajai, sociālajai un ekonomiskajai situācijai, nodarbinātības veicināšanai, ārvalstu pieredzei, kā arī aptaujas rezultātiem par JNF izplatību Latvijā. Priekšlikumi veidoti atbilstoši ekspertu paustajam viedoklim intervijās, kā arī iepriekš veiktajam novērtējumam par JNF ietekmi uz darba tirgus un nodarbinātības apstākļiem. Šajā sadaļā apskatīta Latvijas un ārvalstu pieredze, no kuras izriet esošās problēmas un neskaidrības, kuru risināšanai tiek izvirzīti priekšlikumi.

Darbinieku dalīšana

- Analizējot nodarbināto saskatītos ieguvumus strādāt JNF, tika izveidots nodarbināto ieinteresētības koeficients, kurš parāda zemu nodarbināto interesi iesaistīties darbinieku dalīšanas nodarbinātības formā. Analizējot aptaujas rezultātus, tiek secināts, ka darbinieku dalīšana ir otra visbiežāk pielietotā JNF starp nodarbinātajiem, un vidēji tajā strādā 18% no nodarbinātajiem, kuri minējuši, ka pielieto kādu no JNF.
- Esošais DL, DAL un likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu" neaizliedz darbinieku dalīšanas formas praktisku pastāvēšanu Latvijā. Darbinieku dalīšana Latvijā pašlaik tiek izmantota, slēdzot ar katru darba devēju atsevišķu darba līgumu, kas noslēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Noformējot darba tiesiskās attiecības rakstiski (slēdzot darba līgumu), darba devējs apņemas ievērot darba aizsardzības prasības un veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas normatīvajos aktos noteiktā kārtībā, kas darbiniekiem nodrošina sociālo apdrošināšanu likumā noteiktajā kārtībā.
- Vērtējot no Latvijas ekonomiskās attīstības viedokļa, darbinieku dalīšana varētu būt piemērota nodarbinātības forma gan lielajiem, gan mazajiem uzņēmumiem. Pieaugot uzņēmumu apgrozījumam, arvien biežāk izveidojas uzņēmumu grupas, kas veido vienotus zīmolus, lai veiksmīgāk darbotos eksporta jomā. Grupas uzņēmumiem būtu izdevīgi ieviest darbinieku dalīšanas formu, vairākiem uzņēmumiem nodarbinot vienu cilvēku, tā centralizējot kādu funkciju, piemēram, grāmatvedību, kas ļautu samazināt izdevumus un paaugstināt produktivitāti. Mazajiem uzņēmumiem, tostarp reģionos, darbinieku dalīšana būtu izdevīga iespēja piesaistīt kvalificētus nodarbinātos, kas ne vienmēr vēlas strādāt mazos uzņēmumos zemāka atalgojuma dēļ.
- Gan Ungārijā, gan Francijā darbinieku dalīšana kā forma ir iekļauta normatīvajos aktos, tajos iestrādājot formai raksturīgās pazīmes. Tā tiek attiecināta uz uzņēmumu grupām, asociācijām vai kooperatīviem, kuriem darbinieku dalīšanas formas izmantošanas nolūkā ir jāslēdz savstarpējs līgums. Šajā formā tiek slēgts arī rakstveida darba līgums ar darbinieku, kurā tiek precizēta informācija par darba devējiem, darba vietām, darba laikiem, algu u.c. Ungārijas un Francijas pieredze rāda, ka darbinieku dalīšanas formu ir iespējams noteikt normatīvajos aktos, iekļaujot regulējumu par darba devēju rakstveida sadarbību.

Problēmas

- Latvijā netiek precizēts, kā darba devēji varētu savstarpēji vienoties par šo nodarbinātības formu, neveidojot vienotu komercsabiedrību. No tā attiecīgi rodas neskaidrības par to, kā tiek dalīta katra darba devēja atbildība attiecībā uz nodarbināto, kā arī, kas nodrošina darba aizsardzības prasības, jo šajā formā nav tikai viens darba devējs kā tradicionālajās darba attiecībās. Sarežģījumi varētu rasties gadījumos, kad nav skaidri nodalīta pušu (darba devēju) atbildība attiecībā uz nodarbināto darba aizsardzības jautājumu organizēšanu (piemēram, kurš darba devējs apmaksā darbinieka obligāto veselības pārbaudi), kā arī gadījumā, ja tiek veikta darba vietā notikuša nelaimes gadījuma izmeklēšana, jo nodarbinātajam vienlaikus ir vairāki darba devēji, kas uzņemas vai neuzņemas par to atbildību.

- Darba devēji nereti labprātāk izvēlas slēgt līgumu ar personu, kas reģistrēta kā pašnodarbinātais vai mikrouzņēmums, jo tas ir izdevīgāk no izmaksu viedokļa. Tā šobrīd pastāv situācijas, kad pašnodarbinātais vai mikrouzņēmumā reģistrēta persona sniedz pakalpojumus vairākiem darba devējiem, neapzinoties, ka, pārejot uz darbinieku dalīšanas nodarbinātības formu, tas nestu labumu gan nodarbinātajam lielāku ienākumu un sociālu iemaksu veidā, gan darba devējiem, kuriem pār nodarbināto būtu lielāka kontrole darba attiecību dēļ.

Ekspertu priekšlikumi

- Nepieciešams izveidot sistēmu, kurā vairāki darba devēji vienlaikus var reģistrēt vienas personas nodarbinātību. Šobrīd EDS reģistrēšanas sistēma nodarbinātajam ļauj iesniegt nodokļu grāmatiņu tikai pie viena darba devēja, taču, ieviešot darbinieku dalīšanas formu šī situācija būtu jārisina. Ierosinājums būtu radīt vienkāršotu darba attiecību deklarēšanas sistēmu (vai arī papildināt jau esošo EDS sistēmu), kurā darba devēji, kuri kopīgi algo nodarbināto, varētu tiešsaistē:
 - piešķirt personai darbinieku dalīšanā nodarbinātas personas statusu;
 - noteikt, kā tiek dalīta darba devēju atbildība attiecībā uz nodarbināto;
 - noteikt kādā apmērā tiek strādāts pie katra darba devēja;
 - iekļaut informāciju par norēķinu kārtību ar nodarbināto.

Šāda sistēma ļautu tiešsaistē reģistrēt vienošanos starp darba devējiem, kā arī to, kā procentuāli starp darba devējiem tiek dalīts nodarbinātā darba laiks. Ar tās palīdzību tiktu veikta vienošanās par nodarbinātā darba laika uzskaiti un līdz ar to arī par samaksu, kas attiecas uz katru nodarbinātā darba devēju. Pēc deklarācijas iesniegšanas gan nodarbinātajam, gan pārējiem iesaistītajiem darba devējiem tiktu nosūtīta ziņa, līdzīgi kā iesniedzot nodokļu grāmatiņu, kura sniedz iespēju akceptēt vai noraidīt JNF aktivizāciju. Tas veicinātu arī šādas nodarbinātības formas legalizāciju. Darba līgums darbiniekam tiek slēgts tikai ar vienu darba devēju uzņēmumu grupas (darba devēju, kuri kopā nodarbina) vārdā, taču tiešsaistē reģistrētā vienošanās starp darba devējiem paredzētu visu darba aizsardzības prasību un konfidencialitātes ievērošanu arī pārējo pušu starpā.

- Ņemot vērā arī problēmas saistībā ar darba aizsardzības prasību nodrošināšanu darbinieku dalīšanā, ekspertu ieteikums būtu, izmantojot iepriekš minēto deklarēšanas sistēmu, noteikt divus variantus šo prasību nodrošināšanai. Pirmajā variantā, ja visi darba devēji atrodas vienā ēkā, tad pietiktu ar vienreizēju darba aizsardzības instruktāžu un atbildību nestu darba devējs, ar kuru noslēgts darba līgums, bet otrajā variantā, ja darba devēji atrodas dažādās ēkās, tad būtu jāveic atkārtoti darba aizsardzības pasākumi un arī atbildība tiktu dalīta.
- Veikt papildinājumu normatīvajos aktos, iekļaujot terminu “uzņēmumu grupa” kā darba devēju, tādā veidā radot iespēju šādas JNF praktiskai pastāvēšanai uz darba līguma pamata, kurai normatīvajos aktos būtu nepieciešams attiecīgi arī noteikt katra darba devēja atbildību par darbinieku. Līdz ar to, izmantojot šādu JNF, arī personām, kuras šobrīd noslēgušas uzņēmuma līgumu ar vairākiem pakalpojuma pieprasītājiem, tiktu sniegta iespēja slēgt darba attiecības ar šiem darba devējiem, un līdz ar to saņemt sociālās iemaksas un atalgojumu, kas līdzvērtīgs tradicionālajās darba formās nodarbinātajiem. Darbinieku dalīšanas JNF sniegtu iespēju pašnodarbinātām personām palielināt darba slodzi, kas līdzvērtīga pilnam darba laikam, taču darba devējiem gūt lielāku kontroli pār nodarbināto uz darba attiecību pamata.
- Nepieciešams sagatavot vadlīnijas, skaidrojošu materiālu par to, kā darba devēji var veidot uzņēmumu grupu, lai nodarbinātu vienu vai vairākus nodarbinātos vienlaikus, neveidojot atsevišķu komercsabiedrību. Šajā materiālā jābūt skaidrotam, kā tiktu dalīta atbildība par nodarbinātā darba aizsardzību starp uzņēmumu grupas darba devējiem, kā arī citi ar šīs nodarbinātības formas ieviešanu saistītie jautājumi.

- Nodarbinātie iesaka šo nodarbinātības formu saistīt ar summēta darba laika uzskaites formu, taču ieviešot deklarēšanas sistēmu darba devējiem, mēneša darba alga atvieglotu norēķinus starp nodarbināto un darba devējiem. Par virsstundu apmaksu būtu atbildīgi tie uzņēmumi, pie kuriem atbilstoši iepriekš proporcionāli sadalītajam darba laikam nodarbinātajam nāktos strādāt virsstundas, līdz ar to ļaujot darba formu pielāgot DL normatīvajām prasībām attiecībā uz virsstundu darbu.

Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos darbinieku dalīšanas ieviešanai

- Tā kā darbinieku dalīšanas forma praksē novērota uzņēmumu grupu ietvaros, ieteicams iekļaut terminu "uzņēmumu grupa" ar darba attiecībām un darba aizsardzību saistītajos likumos, piemēram:
 - papildināt DL ar 5.¹ pantu "Uzņēmumu grupa" ar šādu tekstu:
"Uzņēmumu grupa – uzņēmumi, kuri uz savstarpējas vienošanās pamata nodarbina vismaz vienu nodarbināto, neveidojot vienotu komercsabiedrību";
 - papildināt DL 4.panta pirmo daļu ar vārdiem "vai uzņēmumu grupa" šādā redakcijā:
"Darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, vai arī uzņēmumu grupa, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku";
 - papildināt DL 4. pantu ar 3. apakšpunktu šādā redakcijā:
"3) Ja darba līgumu ar darbinieku slēdz uzņēmumu grupa, darba līgumu uzņēmumu grupas vārdā slēdz viens no uzņēmumu grupas dalībniekiem, pamatojoties uz uzņēmumu grupas savstarpējo vienošanos;"
 - papildināt DAL 1. panta 5. punktu ar vārdiem "vai uzņēmumu grupa" šādā redakcijā:
"5) darba devējs — fiziskā persona, juridiskā persona, tiesībspējīga personālsabiedrība, vai uzņēmumu grupas pilnvarotais uzņēmums, kurš nodarbina vismaz vienu nodarbināto";
 - ieteicams izskatīt iespēju arī papildināt DL 28. pantu ar 7. punktu šādā redakcijā:
"7) Uzņēmumu grupai ir pienākums kopīgi saskaņā ar savstarpējās vienošanās noteikumiem nodrošināt darbiniekam drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus atbilstoši darba aizsardzību reglamentējošo normatīvo aktu prasībām";
 - ieteicams izskatīt iespēju arī papildināt DL 40. panta otro daļu ar 11. apakšpunktu šādā redakcijā:
"11) Uzņēmuma grupas uzņēmumus un nodarbinātā darba apjomu un veidu katrā uzņēmumu grupas uzņēmumā, ja darba līgums tiek slēgts ar uzņēmumu grupu".

Darba dalīšana

- Analizējot aptaujas datus, tika secināts, ka darba dalīšana ir visizplatītākā JNF Latvijā, kuru izmanto 21% no visiem identificētajiem JNF nodarbinātajiem vecuma grupā no 15 līdz 49 gadiem. Nodarbināto ieinteresētības koeficients strādāt šajā formā norāda uz augstāku interesi par šo formu, salīdzinot ar pārējām JNF.
- Darba dalīšanas formu Latvijā pašlaik iespējams piemērot, noslēdzot darba līgumu uz noteiktu vai nenoteiktu laiku ar nepilnu darba laiku ar vairāk nekā vienu nodarbināto par specifisku darba pienākumu veikšanu normāla darba laika pozīcijā. Noformējot darba tiesiskās attiecības rakstiski (slēdzot darba līgumu), darba devējs apņemas ievērot darba aizsardzības prasības un veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas normatīvajos aktos noteiktā kārtībā.
- Vērtējot no Latvijas ekonomiskās attīstības viedokļa, šobrīd nozares ar augstāko pievienoto vērtību ir sabiedrisko pakalpojumu nozares un apstrādes rūpniecība, kurā darba dalīšanu izmanto 14% un 13% darba devēju. Darba dalīšana var būt piemērota nodarbinātības forma IKT nozarē, kurā jo īpaši 2017.gadā bija vērojams būtisks pieaugums. Darba dalīšana var būt viens no veidiem, kā veicināt IKT

uzņēmumu izaugsmi, nodrošinot to darbības nepārtrauktību un iesaistot darba tirgū vairāk nodarbināto, tādējādi sekmējot pašreizējo ekonomikas augšupeju.

- Darba dalīšana kā forma Itālijas Darba likumā ir nodalīta no tradicionālā nepilna laika. Darba līgumi tiek slēgti par vienu darbu uz noteiktu laiku periodu, kurā darba apjoms noteikts procentuāli. Sociālās apdrošināšanas iemaksas tiek aprēķinātas tāpat kā nepilnā darba laika nodarbinātajiem.

Problēmas

- Latvijā valda neskaidrības par šo JNF, jo to uzskata par nepilna laika darba nodarbinātības formu. Darba devēji neizprot to, ka būtiskākā atšķirība ir tā, ka darba dalīšanā tiek veikts kopīgs darba uzdevums, par kuru atbildību uzņemas vismaz divi nodarbinātie, katrs strādājot nepilnu laiku, bet nepilnā darba laika nodarbinātībā katrs nodarbinātais veic savu uzdevumu (atsevišķos gadījumos tie gan var būt identiski), par kuru katrs uzņemas atbildību.
- Neizpratne par JNF rada jautājumus arī par to, kā tiek dalīts viena amata darba laiks starp vairākiem nodarbinātajiem, kā tiek nodrošināta stundu uzskaitē, piemēram, gadījumos, kad kādam no nodarbinātajiem nākas strādāt virsstundas.
- Šobrīd konkrētā JNF var būt neizdevīga darba devējam, jo tā rada dubultas izmaksas, piemēram, administratīvās vai apmācību izmaksas, salīdzinot ar situāciju, ja darbu veiktu tikai viens nodarbinātais.

Ekspertu priekšlikumi

- Darba devēju vidū jāveicina izpratne par šīs JNF aspektiem, ar komunikāciju rīku palīdzību izplatot informāciju par šo JNF (skatīt 4.2. nodaļu), tādā veidā veicinot šīs JNF izplatību Latvijā.
- Pārņemt labās prakses piemēru no Ungārijas, kad algas, atvaļinājumu, pabalstu nosacījumi tiek noteikti atbilstoši darba dalīšanā nostrādātajam darba apjomam, un Itālijas, kur noteikts, ka par darba pienākumiem jāvienojas darba līgumā, kurā atsevišķi arī atrunāts, ka darbinieks proporcionāli dala viena amata darba laiku ar citu darbinieku vai darbiniekiem.
- Nepieciešams noteikt valsts finansētu atbalstu uzņēmumiem, kas, izmantojot darba dalīšanas formu, nodarbina noteiktas sabiedrības grupas, piemēram, cilvēkus ar invaliditāti, pensionārus u.c. Šāds atbalsts nepieciešams, lai pielāgotu darba vietu atbilstoši šo sabiedrības grupu nodarbināšanai, līdz ar to, lai palīdzētu šiem cilvēkiem integrēties darba tirgū. Tādā veidā tiktu veicināta darbaspēka pieejamība, risinot darba spēka trūkumu, kas ir viena no būtiskākajām problēmām, ar ko šobrīd saskaras darba devēji.
- Atbilstoši Ungārijā ieviestajai darba dalīšanas formas praksei, lai nodrošinātu darbaspēka pieejamību, normatīvajos aktos nepieciešams noteikt, ka, norma “pienākumu izpildīt un veikt darbu pilnībā” pie noteiktiem apstākļiem attiecas uz šajā JNF nodarbinātajiem katru atsevišķi. Tādēļ gadījumos, kad viens nodarbinātais nav spējīgs šo normu izpildīt pilnībā (piemēram, slimības dēļ), otram nodarbinātajam ir pienākums izpildīt un veikt darbu pilnībā, darba devējam par to paziņojot laikus un savstarpēji vienojoties par nostrādātajām virsstundām un to apmaksu.

Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos darba dalīšanas ieviešanai

- Sekojot ārvalstu prakses piemēram, nepieciešams papildināt DL, tajā nosakot nodarbinātības formas “darba dalīšana” definīciju:
 - “Darba dalīšana ir nodarbinātības forma, kuras ietvaros darba devējs nodibina darba attiecības ar diviem vai vairāk nodarbinātajiem, kas kopīgi veic specifisku darbu un uzņemas kopēju atbildību veikt darbu pilnībā normāla darba laika pozīcijas apjomā”.Iekļaujot darba dalīšanas definīciju DL, tiktu atvieglota tālākā normatīvo aktu pielāgošana šai JNF.
- Izskatīt iespēju normatīvajos aktos atrunāt, ka, darba dalīšanā norma par “pienākumu izpildīt un veikt darbu pilnībā” pie noteiktiem apstākļiem attiecas uz šajā JNF nodarbinātajiem katru atsevišķi. Tādēļ gadījumos, kad viens nodarbinātais nav spējīgs šo normu izpildīt pilnībā (piemēram, slimības dēļ), pārējiem nodarbinātajiem

ir pienākums izpildīt un veikt darbu pilnībā, ar darba devēju savstarpēji vienojoties par nostrādātajām virsstundām un to apmaksu.

Pagaidu vadītāja izmantošana

- Analizējot aptaujas datus, tika secināts, ka pagaidu vadītāja izmantošanas JNF Latvijā nav izplatīta. Šajā nodarbinātības formā pieredzi ir guvuši tikai 4% nodarbināto vecumā no 25 līdz 29 gadiem un no 50 līdz 54 gadiem. Latvijā pagaidu vadītāja izmantošanas forma starp darba devējiem 12% gadījumu ir sastopama valsts pārvaldes un aizsardzības, obligātās sociālās apdrošināšanas nozarē. Darba devēju ieinteresētības līmenis šīs formas izmantošanā ir viens no zemākajiem, savukārt nodarbinātie izrāda nedaudz lielāku interesi par tās izmantošanu nekā darba devēji.
- Pagaidu vadītāja izmantošanas formu Latvijā pašlaik iespējams ieviest gan uz darba līguma pamata, kas noslēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, normālu vai nepilnu darba laiku, gan uz uzņēmuma līguma pamata. Noformējot darba tiesiskās attiecības rakstiski (slēdzot darba līgumu), darba devējs apņemas ievērot darba aizsardzības prasības un veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas normatīvajos aktos noteiktā kārtībā, kas darbiniekam nodrošina sociālo apdrošināšanu likumā noteiktajā kārtībā. Slēdzot uzņēmuma līgumu, darba izpildītājs par to atbildīgs pats, taču nereti pašnodarbinātie to neievēro. Kā viens no iemesliem tam minams tas, ka pašnodarbinātie par to nav pienācīgi informēti.
- Šobrīd Latvijas ekonomikas attīstība ir vērtējama pozitīvi, līdz ar to arī uzņēmumu finansiālā situācija ir vērtējama labvēlīgi, kas var sekmēt pagaidu vadītāja izmantošanas JNF izplatību. Uzņēmumiem, attīstot jaunu pakalpojumu vai darbības virzienu ar pievienoto vērtību, praksē vērojams, ka tiek piesaistīti konkrēto nozaru speciālisti, lai vadītu iecerētās pārmaiņas. Šī JNF var attīstīties līdz ar IKT nozares attīstību, kura ir straujāk augošā nozare Latvijā ar augstu pievienoto vērtību. Tāpat pagaidu vadītāju izmantošanas izplatību Latvijas darba tirgū veicina iedzīvotāju novecošanās, jo vidējās un vecākās paaudzes nodarbinātie gadu gaitā ir guvuši plašu pieredzi, kļūstot par speciālistiem kādā no jomām, taču ne vienmēr to veselības vai ģimenes stāvoklis ļauj strādāt pilna laika darbu.
- Šobrīd ārvalstīs pagaidu vadītāja izmantošanas forma nav reglamentēta normatīvajos aktos. Lielbritānijā pagaidu vadītāja izmantošana ieviesta, ar nodarbināto slēdzot normāla vai nepilna laika pakalpojuma līgumu, kurā noteikta dienas samaksa. Lai kompensētu darba vides trūkumus, ja nodarbinātais strādā ārpus uzņēmuma telpām, papildus darba algai tiek noteikta piemaksa.

Problēmas

- Šī nodarbinātības forma Latvijā nav izplatīta, jo darba devējiem augsti kvalificētu nodarbināto piesaiste ir pārāk dārga. Neskatoties uz to, augstāka pagaidu vadītāju izmantošanas izplatība sekmētu ekonomiskās situācijas uzlabošanu valstī, jo tā tiek izmantota ar mērķi attīstīt uzņēmumu darbību un realizēt nozīmīgus projektus.
- Šī nodarbinātības forma var tikt piemērota gan izmantojot darba, gan uzņēmuma līgumu. Sarežģījumi ar formas ieviešanu praksē nereti rodas tieši gadījumos, kad tiek slēgts uzņēmuma līgums, jo bieži darba izpildītāji nav informēti par darba aizsardzības prasībām, kas pašiem ir jāievēro. Var rasties neskaidrības par to, kas uzņemas atbildību par nelaimes gadījumiem, kas notikuši, pagaidu vadītājiem uz uzņēmuma līguma pamata strādājot pasūtītāja telpās, jo bieži, uzsākot darbu, netiek izklāstīti darba vides riska faktori, ar ko uzņēmuma telpās var nākties saskarties.

Ekspertu ieteikumi

- Lai sekmētu šīs JNF izplatību un attiecīgi labvēlīgi ietekmētu Latvijas ekonomisko attīstību, balstoties uz šīs JNF izplatības specifiku un darba tirgus rādītājiem, nepieciešams izskatīt iespēju noteikt nodokļu atvieglojumus uzņēmumiem, kuri šo formu pielieto augstas pievienotās vērtības nozarēs nodarbinot pirmspensijas un pensijas vecuma personas. Tādā veidā tiktu sekmēta uzņēmumu izaugsme, veicinot

nodarbinātības un citu tautsaimniecības rādītāju uzlabošanas, kā arī attiecīgo sabiedrības grupu iekļaušanās darba tirgū.

- Nepieciešams veicināt pašnodarbināto izpratni par darba aizsardzības prasībām. To iespējams panākt uzliekot par pienākumu fiziskām personām, kuras vēlas reģistrēt saimniecisko darbību, apmeklēt apmācību kursus par darba aizsardzības prasībām. Tie varētu būt tiešsaistes vai klātienē kursi, kuru laikā potenciālās pašnodarbinātās personas tiktu iepazīstināti ar būtiskākajām darba aizsardzības tēmām: darba vietas iekārtošana, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana u.c., kā arī mūsdienu dzīvesveidam aktuālām tēmām kā: stress, darba un privātās dzīves līdzsvars, darba efektivitāte.
- Nepieciešams veikt grozījumus normatīvajos aktos, atrunājot, kas uzņemas atbildību gadījumos, kad pašnodarbināta persona šajā JNF strādā pasūtītāja telpās.

Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos pagaidu vadītāja izmantošanas ieviešanai

- Noteikt nodokļu atvieglojumus mazajiem/vidējiem uzņēmumiem, uzņēmumiem nozarēs ar augstu pievienoto vērtību un pensijas un pirmspensijas vecuma personu piesaistei pagaidu vadītāja amatā.

Gadījuma darbs

- Gadījuma darbs ir visizplatītākais starp jauniešiem vecumā no 15 līdz 24 gadiem un šajā vecuma grupā 26% respondentu atbildējuši, ka strādā šajā darba formā, piemēram, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē. Darba devēju ieinteresētības līmenis par šo JNF ir visaugstākais starp visām JNF, ko veicina darba devēju vēlme pēc elastīguma darba vidē, bet nodarbinātajiem interese ir viena no zemākajām, jo šī forma piedāvā nestabilus ienākumus.
- Gadījuma darbu Latvijā iespējams veikt uz darba vai uzņēmuma līguma pamata. Rakstiskas darba attiecību noformēšanas gadījumā atbilstoši normatīvajiem aktiem (DL un likumu “Par valsts sociālo apdrošināšanu”) ir arī noteiktas prasības darba devējam attiecībā uz darba aizsardzības prasību ievērošanu un sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanu, kas darbiniekam nodrošina sociālo apdrošināšanu likumā noteiktajā kārtībā. Slēdzot ar gadījuma darbā nodarbināto uzņēmuma līgumu, atbildība par darba aizsardzības prasību ievērošanu un nodokļu nomaksu tiek uzlikta algotajai personai pašai. Latvijā ir iespējams veikt gadījuma darbu arī slēdzot darba līgumu ar starpnieku jeb darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējiem (pagaidu darba aģentūru), kuri nodrošina darbinieku ar gadījuma darbiem.
- Šobrīd Latvijas ekonomikas attīstība ir vērtējama kā pozitīva, kas vienlaikus ar pieaugošo atalgojuma līmeni veicina šīs JNF attīstību. Tāpat šīs JNF izmantošanu sekmē arī augstais bezdarba līmenis jauniešu vidū (14%), jo, izmantojot šo JNF, iespējams veiksmīgi darba tirgū iesaistīt tieši šo sabiedrības grupu.
- Visās pētījumā analizētajās valstīs, izņemot Lielbritāniju, ieviesti speciāli normatīvie akti, lai precizētu, kas ir gadījuma darbs, kurās nozarēs to var izmantot (piemēram, Itālijā to nedrīkst izmantot valsts iestādes) un kādas ir tā līguma formas (Slovēnijā gadījuma darbs Darba likumā noteikts kā studentu darbs jauniešiem vecumā no 15 līdz 26 gadiem). Itālijā un Lielbritānijā tiek pielietoti izsaukuma līgumi, Lielbritānijā tie tiek saukti par “nulles stundas” līgumiem. Ungārijā ieviests termins “vienkāršotais darba līgums” gadījuma un sezonas darbu regulēšanai, savukārt Francijā nodarbinātības formas mērķa grupa ir izklaides un mākslas nozarē nodarbinātie.

Problēmas

- Lai gan šī JNF tiek izmantota visai plaši, bieži vien netiek slēgti nepieciešamie līgumi, kas valstī palielina neregistrēto nodarbinātību. Tas skaidrojams ar šīs formas specifiku, kad darba līgumi jāslēdz ļoti bieži un lielā skaitā, tādējādi kavējot darbu izpildi un darbinieku mobilitāti, kas īpaši izpaužas nozarēs, kur darbs jāveic konkrētā laikā, piemēram, lauksaimniecībā, novācot ražu. Šobrīd darba devējiem ir jāiegulda daudz resursu, lai sagatavotu visu nepieciešamo dokumentāciju un veiktu citas nepieciešamās darbības darba tiesisko attiecību nodibināšanai ar nodarbināto. Piemēram, 2014.gadā

ieviestais samazinātais darbspēka nodoklis lauksaimniecības sezonas darbiem palīdzējis samazināt administratīvo slogu lauksaimniekiem⁶⁴, līdz ar to nepieciešams veidot labvēlīgu vidi šādām pārmaiņām arī citās nozarēs.

Ekspertu ieteikumi

- Līdzīgi ārvalstu labās prakses piemēriem, ieviest Latvijā līdzīgu, speciāli izveidotu, vienkāršotu sistēmu, kas atvieglotu darba devējam paziņošanu par darba attiecību uzsākšanu un izbeigšanu, kā arī ar darbspēku nodokļiem saistīto iemaksu veikšanu. Normatīvajos aktos būtu jāveic grozījumi, kuros būtu atrunāts noteikts laika periods, kura ietvaros, stājoties darba attiecībās uz noteiktu laiku, nebūtu nepieciešams slēgt rakstveida darba līgumu, bet pietiktu ar nodarbinātības reģistrēšanu elektroniskās deklarēšanas sistēmā.
- Paralēli nepieciešams atbalstīt darbspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēju, ar kuriem uzņēmumiem būtu iespējams vienkāršoti slēgt vienošanos, darbību tādā veidā sniedzot uzņēmumiem iespēju elastīgi piesaistīt nodarbinātos.
- Nacionālā mērogā nepieciešams identificēt konkrētas nozares, kurās gadījuma darbs būtu piemērots, un normatīvajos aktos noteikt, kurās nozarēs šī forma var tikt pielietota.

Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos gadījuma darba ieviešanai

- Izskatīt iespēju veikt grozījumus DL, nosakot noteiktu darba stundu apjomu mēnesī vai citā periodā, kā arī noteiktu reīžu skaitu gadā, kad starp vienu gadījuma darbinieku un vienu darba devēju iespējams neslēgt darba līgumu, bet veikt vienkāršotu paziņošanu par darba attiecību uzsākšanu un izbeigšanu.

Attālinātais darbs (teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs)

- Attālinātais darbs ir trešā izplatītākā JNF starp aptaujātajiem nodarbinātajiem un to visbiežāk izmanto nodarbinātie vecumā no 20 līdz 49 gadiem. Analizējot aptaujāto nodarbināto ieinteresētību izmantot šo JNF, tika secināts, ka teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs ieņem attiecīgi otro un trešo vietu starp visām JNF.
- Attālināto darbu Latvijā iespējams ieviest uz darba līguma pamata, kas noslēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Noformējot darba tiesiskās attiecības rakstiski (slēdzot darba līgumu), darba devējs apņemas ievērot darba aizsardzības prasības un veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas normatīvajos aktos noteiktā kārtībā, kas darbiniekam nodrošina sociālo apdrošināšanu likumā noteiktajā kārtībā.
- Ekonomiskā izaugsme pozitīvi ietekmē kopējo darba tirgus situāciju, radot uzņēmējiem nepieciešamību piesaistīt papildu darba spēku produktivitātes celšanai. Viens no risinājumiem ir nodrošināt nodarbinātā vajadzībām piemērotus apstākļus attālinātā darba veidā, no kā nodarbinātais iegūst lielāku patstāvību un netērē laiku un personīgos līdzekļus ceļam uz darbu, bet darba devējs var noalgot nodarbināto, tērējot mazāk līdzekļu par darba vietas iekārtošanu. Attālinātā darba attīstību veicina arī augstākas pievienotās vērtības produktu un pakalpojumu nozaru attīstība, kas bieži saistās ar darbu, izmantojot IKT. Ekonomiskajām aktivitātēm tiekot centralizētām attīstības centros, attālinātais darbs sniegtu iespēju cilvēkiem veikt savu darbu, dzīvojot veselībai draudzīgākā vidē ārpus pilsētām. No otras puses, Latvijā novērojama novecošanās tendence, kas nozīmē, ka darba tirgū arvien palielinās iedzīvotāju īpatsvars tuvu pensijas vecumam, kuru prasme strādāt ar IKT ir salīdzinoši zemāka.

Problēmas

- Darba devējs, stājoties darba attiecībās ar nodarbināto, ir atbildīgs par drošas darba vides nodrošināšanu, taču nav skaidri noteikts, ko iesākt gadījumos, kad nodarbinātais darbu veic attālinātā

⁶⁴ Latvijas Republikas Ministru kabineta informatīvais ziņojums "Par samazinātu darbspēka nodokļu likmju piemērošanu sezonālajos darbos nodarbināto ienākumam", 2018, saite: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40448232&mode=mk&date=2018-02-27>

darba vidē, piemēram, mājās. Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba aizsardzības prasību ievērošanu, taču nav tiesību pieprasīt atļauju veikt darba vides riska faktoru novērtēšanu nodarbinātā privāttipašumā. Attiecīgi var rasties problēmas, nosakot atbildību gadījumos, kad nodarbinātā mājās, veicot darba pienākumus, noticis nelaimes gadījums. Šobrīd tiek sniegtas vadlīnijas šādas situācijas risināšanai, taču tām nav likumīga spēka, tādēļ nepieciešams veikt izmaiņas normatīvajos aktos.

- Darba devējam ir problemātiski noteikt, cik stundas cilvēks ir strādājis un vai padarītā apjoms atbilst nodarbinātā efektivitātei, tāpēc ir jāpaļaujas uz nodarbināto godīgumu brīdī, kad viņi atskaitās par darba veikšanai veltīto laiku. Neproporcionalitāti šajā jautājumā sagādā tas, ja darba devējs konstatējis, ka ir nepieciešams virsstundu darbs kāda nodarbinātā darba uzdevuma izpildei, un viņi par to vienojas. Šādā gadījumā attālināti nav iespējams noteikt, vai attiecīgā nepieciešamība radusies tā iemesla dēļ, ka nodarbinātais attālināti darbu nav veicis efektīvi, kā arī, vai pats virsstundu darbs ir bijis efektīvs, kas ilgtermiņā uzņēmumam var radīt zaudējumus tā iemesla dēļ, ka par virsstundām jāmaksā dubultā.

Ekspertu priekšlikumi

- Nepieciešams izstrādāt labās prakses vadlīnijas, informatīvos materiālus, darba aizsardzības instrukcijas, kas vērstas tieši uz attālinātā darba izraisītajiem riskiem. Atbilstoši nepieciešams sagatavot arī vadlīnijas par attālinātā darba vietā notikuša nelaimes gadījuma izmeklēšanu, ietverot praktiskus izmeklēšanas piemērus un padomus, kā šādus nelaimes gadījumus atšķirt no sadzīves negadījumiem.
- Darba devējiem būtu jāievieš un jāveic programmatūras uzturēšana pastāvīgai savstarpējai saziņai, kā arī precīzai darba stundu uzskaitēi. Šīs sistēmas ietvaros jānodrošina tas, ka darba devējs ir informēts par to, kurā laikā nodarbinātais plāno veikt darba pienākumus, kā arī, ka šajā laika posmā darba devējs var pastāvīgi sazināties ar nodarbināto. Nodarbinātajiem jānorāda veiktie darba uzdevumi, to mērķis un progress.

Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos attālinātā darba ieviešanai

- Papildināt DAL, tajā nosakot "attālinātā darba" definīciju:
 - "Attālinātais darbs ir tāda nodarbinātības forma, kurā darba pienākumi vismaz daļēji, bet regulāri tiek veikti ārpus darba devēja nodrošinātas darba vietas, izmantojot informācijas komunikāciju tehnoloģijas".
- Attālinātajā darbā darba devējs nav spējīgs pilnvērtīgi nodrošināt darba aizsardzību, jo darba vieta iekārtota nodarbinātā izvēlētajā darba vidē, kurā darba devējam nav tiesību veikt darba aizsardzības pasākumus. Tādēļ nepieciešams izskatīt iespēju DAL 12.pantu papildināt ar apakšpunktu, kas nosaka, ka attālinātā darba gadījumā sazināšanos ar ārējiem dienestiem, apmācību pirmās palīdzības sniegšanā un pirmās palīdzības sniegšanai nepieciešamo materiālu minimumu nodrošina nodarbinātais, par nodrošināšanas kārtību pirms darba uzsākšanas vienojoties ar darba devēju.

Portfolio darbs

- Portfolio darbs Latvijā ir samērā neizplatīts JNF, ko izmanto vien 2% no aptaujātajiem nodarbinātajiem. Visbiežāk to izmanto nodarbinātie vecuma grupās 40-49 un 60+, kas skaidrojams ar to, ka šiem cilvēkiem ir uzkrāta ievērojama pieredze viņu profesionālajā jomā. Analizējot aptaujāto respondentu interesi par darbu portfolio JNF, tā nav sevišķi augsta, ierindojot portfolio darbu vien 7. vietā no 10.
- Tā kā ir vērojama vispārējā Latvijas ekonomikas un uzņēmumu ekonomiskās aktivitātes izaugsme, kā arī iedzīvotāju skaita samazināšanās, palielinās darba tirgus pieprasījumu pēc augsti kvalificētiem un pieredzējušiem nodarbinātajiem, radot iespējas darba tirgū iesaistīties tādi sabiedrības grupai kā vecāka gadagājuma iedzīvotāji. Atalgojuma pieaugums liks darba devējiem meklēt iespējas meklēt nodarbinātības formas izmaksu samazināšanai, viena no šādām iespējām var būt portfolio darbs.

- Latvijā portfolio darbs ir sastopams pašnodarbināto un mikrouzņēmumu formā, kuri sniedz dažāda veida pakalpojumus, tādēļ attiecīgi iespējams slēgt uzņēmuma līgumu. Atšķirībā no nodarbinātā normatīvo aktu izpratnē, pašnodarbinātā persona vai mikrouzņēmuma nodokļa maksātājs pats ir atbildīgs par darba aizsardzības prasību ievērošanu, pats plāno savu laiku un darbu apjomu, kā arī pats veic sociālās apdrošināšanas iemaksas vai nu obligātā vai brīvprātīgā režīmā atkarībā no ienākumiem.
- Lielbritānijā, tāpat kā Latvijā, portfolio darba JNF sastopama galvenokārt pašnodarbinātības veidā. Šis statuss normatīvajos aktos nav minēts saistībā ar nodarbinātību, taču pašnodarbinātajiem pienākas veselības apdrošināšana, kas ir sevišķi svarīgi vecāka gadagājuma cilvēkiem. Savukārt Latvijā veselības apdrošināšana tiem pašnodarbinātajiem, kas maksā patentmaksu vai ir MUN maksātāji, tiek nodrošināta minimālā apmērā, tādēļ tas attiecas arī uz daļu portfolio darbā nodarbinātajiem. Lielbritānijā pašnodarbināto tiesības un pienākumi ir noteikti līgumā, kuru viņi noslēguši ar klientu, viņi nemaksā ienākuma nodokli, un uz tiem neattiecas nodarbināto darba tiesības un pienākumi.

Problēmas

- Slēdzot uzņēmuma līgumu, nodarbinātais pats ir atbildīgs par darba aizsardzības prasību ievērošanu. Nereti šīs personas nav informētas par darba aizsardzības pasākumiem. Tāpat pašreizējais normatīvais regulējums nesniedz skaidras vadlīnijas darbībām gadījumos, kad portfolio darbā nodarbinātais strādā darba devēja telpās un tiek iesaistīts nelaimes gadījumā. Taču šobrīd izskatīšanā ir grozījumi DAL, kur šis jautājums tiktu risināts.
- Daudzi izvēlas neregistrēt nodarbinātību portfolio darbā tā iemesla dēļ, ka tas ir finansiāli izdevīgāk, taču tādā veidā tiek palielināta valsts ēnu ekonomika un nodarbinātais netiek nodrošināts ar sociālo aizsardzību.

Ekspertu priekšlikumi

- Nepieciešams veicināt pašnodarbināto izpratni par darba aizsardzības prasībām. To iespējams panākt, uzliekot par pienākumu fiziskām personām, kuras vēlas reģistrēt saimniecisko darbību, apmeklēt apmācību kursus par darba aizsardzības prasībām. Tie varētu būt tiešsaistes vai klātienes kursi, kuru laikā potenciālās pašnodarbinātās personas tiktu iepazīstinātas ar būtiskākajām darba aizsardzības tēmām: darba vietas iekārtošana, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana u.c., kā arī mūsdienīgu dzīvesveidam aktuālām tēmām kā: stress, darba un privātās dzīves līdzsvars, darba efektivitāte.
- Būtu nepieciešams atvieglot uzņēmuma līgumu slēgšanu ar pašnodarbinātām personām, izveidojot tiešsaistes veidlapu, kurā tiktu atrunāti būtiskākie līguma elementi – darba uzdevums, darba samaksa, termiņi u.c. Reģistrējot šo sadarbību elektroniskajā deklarēšanas sistēmā, aizpildot veidlapu, tiktu atvieglota līguma sagatavošana, kā arī būtu vieglāk izsekot pašnodarbināto ienākumiem, nodokļu nomaksai.

Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos portfolio darba ieviešanai

- Spēkā esošie normatīvie akti pieļauj šīs JNF piemērošanu.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

- Balstoties uz aptauju rezultātiem, sadarbības (kopīga) nodarbināšana ir viena no mazāk izplatītākajām JNF Latvijā, kurā ir nodarbināti tikai atsevišķi nodarbinātie vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem un darba devēji tādās nozarēs kā: informācijas un komunikācijas pakalpojumi un izglītība.
- Prognozējams, ka Latvijas ekonomikas izaugsme un nozaru ar augstu pievienoto vērtību, piemēram, IKT nozares, attīstība veicinās sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas popularitāti, jo saimnieciskās darbības veicēji, īpaši jaunie uzņēmēji, meklēs mūsdienīgus risinājumus, kā uzlabot uzņēmējdarbības procesu produktivitāti. Turklāt IKT nozare pasaules mērogā kļūst arvien nozīmīgāka un tajā vispieprasītākie ir starpdisciplināri risinājumi, ko iespējams panākt vienīgi sadarbības ceļā. Strauji

augošais atalgojums liek uzņēmējiem (īpaši jaunajiem) meklēt iespējas mazināt izdevumus citās jomās, ko var risināt sadarbības (kopīga) nodarbināšana, ar kuras palīdzību vairāki uzņēmumi nodrošina kopīgas telpas, inventāru, nodarbinātos u.c. resursus. Ekonomisko aktivitāšu centralizācija un iekšējā migrācija, kā arī augsti kvalificētu speciālistu trūkums rada labvēlīgus apstākļus sadarbības (kopīgai) nodarbināšanai, jo lielākajās pilsētās demogrāfiskā situācija ir salīdzinoši labvēlīgāka un šī JNF ļautu ar darba apjomu, interesantu darbu un pietiekamu atalgojumu nodrošināt pat augsti kvalificētus speciālistus.

- Sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas JNF Latvijā izmanto mikrouzņēmumi, jaunie uzņēmumi un pašnodarbinātie, kas savstarpēji sadarbojas, lai paveiktu lielāka apjoma uzdevumus. Tā arvien biežāk sastopamas kopstrādes telpas, kas, vērtējot no darba attiecību viedokļa, neatšķiras no tradicionālajām formām.
- Francijā sadarbības (kopīga) nodarbināšana pastāv tā saucamo “jumta” organizāciju un kooperatīvu formā. “Jumta” organizācijas nodrošina atbalstu administratīvajos jautājumos un tajās darbojas pašnodarbinātās personas. Tās ar organizāciju slēdz līgumu uz termiņu līdz trīs gadiem, ko ir iespējams pagarināt. Sadarbība ar “jumta” organizāciju atbilstoši normatīvajiem aktiem nodarbinātajiem arī nodrošina tādu pašu sociālo apdrošināšanu, kā parastam nodarbinātajam.
- Kooperatīvi Francijā pastāv kā jaunuzņēmumu sadarbības forma. Nodarbinātie, kuru jaunuzņēmumi ir kooperatīva biedri, iegūst nodarbinātā statusu, paralēli turpinot būt atbildīgi par savu individuālo biznesu. Kooperatīva darbības nodrošināšanai katrs dalībnieks atvēl aptuveni 10% no sava uzņēmuma finanšu apgrozījuma. Latvijā normatīvais regulējums līdzīgu sadarbības organizāciju veidošanai nepastāv.

Problēmas

- Šobrīd neskaidrību rada tas, ka uzņēmumiem, veidojot sadarbības nodarbināšanas formu, nav skaidri atrunāts, kas ir atbildīgais par darba drošības uzraudzīšanu.
- Šī JNF ir labs veids kā mazajiem uzņēmumiem un pašnodarbinātajiem mazināt administratīvās izmaksas, taču tā šobrīd Latvijā ir samērā nepopulāra.

Ekspertu priekšlikumi

- Nepieciešami detalizēti izstrādāti tā sauktie “kopstrādes statūti” par to, kas, vairākiem uzņēmumiem strādājot vienās telpās, būtu jāievēro no darba aizsardzības un ergonomikas prasību viedokļa. Lai definētu to, kam tieši ir jābūt atrunātam un iekļautam šajos noteikumos un kādā formā tiem ir jābūt, VDI būtu nepieciešams izveidot ieteikumu vadlīnijas. Dokumentā būtu iekļaujami jautājumi, kas saistīti ar darba drošības aizsardzību, darbinieku pieejamību, darba tiesisko attiecību dibināšanu, algu izmaksāšanu u.c. Tāpat tajā jābūt skaidrotiem problēmjasautājumiem par atbildības uzņemšanos nelaimes gadījumu ietvaros.
- Atbilstoši Francijas pieredzei, ieteicams popularizēt šo JNF pašnodarbināto vidū, kas varētu kopīgi iesaistīties “jumta” organizācijās. Administratīvos jautājumus (juridiskie jautājumi, finanšu jautājumi u.c.) iespējams risināt, katrai iesaistītajai personai sedzot daļu no pakalpojumu izmaksām. Šādā gadījumā būtu nepieciešams nodrošināt pašnodarbinātajam līdzvērtīgu sociālo apdrošināšanu kā nodarbinātajiem darba attiecībās. Tādā veidā tiktu panākts, ka pašnodarbinātie ir motivēti legalizēt savus ienākumus, vienlaikus mazinot ēnu ekonomikas īpatsvaru.

Priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas ieviešanai

- Balstoties uz ārvalstu pieredzi, jāizskata iespēju Latvijā normatīvajos aktos noteikt “jumta” organizāciju veidošanu, kas ļautu ne tikai vairākiem uzņēmumiem samazināt administratīvās izmaksas, bet arī pašnodarbinātajiem savstarpēji sadarboties un iegūt vienlīdzīgu sociālo apdrošināšanu, kā arī uzraugošajām iestādēm atvieglotu pašnodarbināto uzraudzības veikšanu.

Pūļa nodarbināšana

- Pūļa nodarbināšana ir vismazāk izplatītākā no visām pētījumā aplūkotajām JNF, kurā darba pieredzi ir guvuši vien daži nodarbinātie vecuma grupā 50-54 gadi, precīzāk – 1% aptaujāto nodarbināto šajā vecuma grupā, un darba devēji mākslas, izklaides un atpūtas nozarē.
- Prognozējams, ka Latvijas ekonomikas izaugsme un nozaru ar augstu pievienoto vērtību, piemēram, IKT nozare, attīstība veicinās pūļa nodarbināšanas popularitāti, jo saimnieciskās darbības veicēji, īpaši jaunie uzņēmēji, meklēs mūsdienīgus risinājumus, kā uzlabot uzņēmējdarbības procesu produktivitāti, savukārt tā kā šī JNF ir tieši saistīta ar IKT izmantošanu, IKT nozares attīstība var veicināt pieprasījumu pēc šādas formas nodarbinātajiem, kā arī radīt jaunas platformas darba iespēju meklēšanai. Strauji augošais atalgojums liek uzņēmējiem (īpaši jaunajiem) meklēt iespējas mazināt izdevumus citās jomās, piemēram, izmantojot pūļa nodarbināšanas JNF, kad uzņēmumiem nav jātērē līdzekļi par darba vietas iekārtošanu, inventāru u.c. lietām. Iedzīvotāju skaita samazināšanās un sabiedrības novecošanās nozīmē, ka Latvijas darba tirgū samazinās augsti kvalificētu nodarbināto īpatsvars tādās mūsdienīgās profesijās kā: mārketinga, dizains u.c., tāpēc pūļa nodarbināšana varētu risināt šādu nodarbināto trūkuma problēmu. Turklāt pūļa nodarbināšana var būt risinājums gan jauniešu bezdarba, gan ilgstošo bezdarbnieku skaita mazināšanā, jo šī JNF ļauj nodarbinātajam ātri apgūt dažādas prasmes un pilnveidoties, lai, iespējams, pēc tam iegūtu pastāvīgu darbu.
- Pūļa nodarbināšana Latvijā faktiski pastāv, bet tā ir reti sastopama. Vienošanās par darba izpildi notiek uz uzņēmumu līguma pamata.

Problēmas

- Mēdz būt gadījumi, kad darbs tiek veikts bez savstarpējas vienošanās starp darba devēju un nodarbināto, jo sazināšanās notiek attālināti un abas puses nereti klātienē nemaz netiekas.
- Slēdzot uzņēmuma līgumu ar uzņēmumu, nodarbinātais pats ir atbildīgs par darba aizsardzības prasību ievērošanu, taču nereti šīs personas nav informētas par darba aizsardzības pasākumiem. Tāpat neskaidriības rodas gadījumos, kad pūļa nodarbināšanas platformā nodarbinātais strādā darba devēja telpās un notiek kāds nelaimes gadījums.

Ekspertu priekšlikumi

- Nepieciešams veicināt pašnodarbināto izpratni par darba aizsardzības prasībām. To iespējams panākt, uzliekot par pienākumu fiziskām personām, kuras vēlas reģistrēt saimniecisko darbību, apmeklēt apmācību kursus par darba aizsardzības prasībām. Tie varētu būt tiešsaistes vai klātienē kursi, kuru laikā potenciālās pašnodarbinātās personas tiktu iepazīstinātas ar būtiskākajām darba aizsardzības tēmām: darba vietas iekārtošana, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana u.c., kā arī mūsdienu dzīvesveidam aktuālām tēmām kā: stress, darba un privātās dzīves līdzsvars, darba efektivitāte.
- Nepieciešams veikt grozījumus normatīvajos aktos, kuros tiktu atrunāti gadījumi par to, kas uzņemas atbildību gadījumos, kad pašnodarbināta persona šajā JNF strādā darba devēja telpās.
- Būtu nepieciešams atvieglot uzņēmuma līgumu slēgšanu ar pašnodarbinātām personām, izveidojot tiešsaistes veidlapu, kurā tiktu atrunāti būtiskākie līguma elementi – darba uzdevums, darba samaksa, termiņi u.c. Reģistrējot šo sadarbību elektroniskajā deklarēšanas sistēmā, aizpildot veidlapu, tiktu atvieglota līguma sagatavošana, kā arī būtu vieglāk izsekot pašnodarbināto ienākumiem, nodokļu nomaksai.
- Tā kā šajā JNF nodarbinātie pēc būtības ir pielīdzināmi pašnodarbinātajiem, tai būtu nepieciešams piemērot DAL, lai novērstu iespējamus konfliktus un noteiktu nelaimes gadījumu izmeklēšanas kārtību. Šobrīd izskatīšanā ir grozījumi DAL, kur šis jautājums tiktu risināts.

- Spēkā esošie normatīvie akti pieļauj šīs JNF piemērošanu.

4.2. Priekšlikumi par jauno nodarbinātības formu praktisku ieviešanu uzņēmumos

JNF praktisko ieviešanu uzņēmumos nepieciešams saistīt ar pētījuma mērķi, kas ir “uzlabot izpratni par jauno nodarbinātības formu piemērošanu praksē”. Aplūkojot pētījuma rezultātus, redzams, ka darba devēji neatpazīst un nav informēti par lielāko daļu no JNF, tomēr liela daļa nodarbināto izmanto kādu no JNF vai to elementus (piemēram, strādāt ārpus darba devēja telpām u.c.). Tāpēc sagatavotie priekšlikumi par jauno nodarbinātības formu praktisku ieviešanu uzņēmumos primāri balstās uz šādiem aspektiem:

- komunikācija jeb informācijas izplatīšana konkrētām nodarbināto un darba devēju mērķa grupām par JNF izplatību, sniegtajām iespējām un riskiem;
- specifisku jautājumu risinājumu iekļaušana palīgmateriālos darba devējiem, ko izplata VDI.

Šāda pieeja jāizmanto, jo darba devēji un nodarbinātie galvenokārt atrodas dinamiskā darba vidē, nepievēršot uzmanību apkārt notiekošajām pārmaiņām. Pareiza un mērķtiecīga komunikācija, kas pakārtota gan konkrētām nozarēm, gan sabiedrības grupām, izraisīs pietiekošu interesi, lai pamudinātu darba devējus uzzināt vairāk par JNF, līdz ar to apdomājot un ieviešot nepieciešamos specifiskos risinājumus darba apstākļu un vides pilnveidošanai.

Darbinieku dalīšana

Komunikācijas ieteikumi

Darba devēju pašreizējā informētība par darbinieku dalīšanu

Darba devēju aptaujas rezultāti liecina, ka **tikai 33% respondentu atpazīst** darbinieku dalīšanas formu. Tas ir viens no zemākajiem rezultātiem, tāpēc darbinieku dalīšana uzskatāma par vienu no JNF, par ko **informācija būtu jāizplata visaktīvāk**. Neskatoties uz zemo informētības līmeni par darbinieku dalīšanu, pētījumā secināts, ka tā ir **otra izplatītākā JNF Latvijā**, jo šajā JNF šobrīd **strādā 16% aptaujāto nodarbināto**.

Mērķa grupas izpratnes veicināšanai par darbinieku dalīšanu

Nozaru griezumā pēc NACE 2. redakcijas **skaitliski visvairāk darba devēju darbojas** tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu sniegšanas nozarē (G, I), rūpniecības un enerģētikas nozarē (B-E), lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības nozarē (A) un finanšu, apdrošināšanas, zinātnisko un administratīvo pakalpojumu, operāciju ar nekustamo īpašumu nozarē (K-N). Savukārt nozares pēc NACE 2. redakcijas, kur darbinieku dalīšana ir procentuāli **visbiežāk izmantotā JNF**, ir pārējie darbību veidi (S-U), finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie un administratīvie pakalpojumi, operācijas ar nekustamo īpašumu (K-N) un transports un uzglabāšana (H). Nozares pēc NACE 2. redakcijas, kurās darba devēji minējuši, ka **būtu ieinteresēti ieviest šo JNF**, ir **valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O), tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (G, I) un informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J)**.

Aplūkojot **nodarbināto** aptaujas datus, secināms, ka darbinieku dalīšanā strādā nodarbinātie **vecumā no 20 līdz 60 un pat vairāk gadiem**, līdz ar to komunikācijas pasākumiem jābūt pieejamiem un orientētiem uz praktiski **visiem nodarbinātajiem**.

Analizējot aptaujāto darba devēju atbildes par sabiedrības grupām, kurām ir grūtāk iekļauties darba tirgū, vērojams, ka darba devēji atbildējuši, ka viņi darbinieku dalīšanā **nodarbina praktiski visu pētījumā izdalīto sabiedrības grupu pārstāvjus**. Šādi rezultāti norāda uz to, ka, **pēc darba devēju domām, šo JNF ir iespējams piemērot dažādām sabiedrības grupām**, piemēram, gan jauniešiem, gan pensionāriem, gan jaunajiem vecākiem

u.tml. Visbiežāk minētās sabiedrības grupas, kas integrētas darba tirgū ar darbinieku dalīšanas palīdzību, ir **pieaugušie, kas aprūpē savus vecākus vai bērnus ar invaliditāti, un vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma.**

Komunikācijā izmantojamie elementi

Izplatot informāciju par darbinieku dalīšanu nodarbināto vidū, nepieciešams vērst uzmanību uz tādiem šīs JNF radītajiem aspektiem kā **individuāla atbildība par padarīto darbu, iespēja attīstīt prasmes un zināšanas, kā arī darbs vairākos uzņēmumos vai uzņēmumu grupā.** Pēc nodarbināto aptaujas datiem secināms, ka tieši šie nodarbinātības formai raksturīgie faktori **visvairāk motivē** nodarbinātos strādāt darbinieku dalīšanas formā. Jāvērš uzmanība uz to, ka šī JNF ir piemērota tādās profesijās, kur darbs vienā uzņēmumā neveido pilna laika darba vietu, piemēram, grāmatveži mazā uzņēmumā.

Vērojams, ka **darba devēju vidū nav izpratnes par ieguvumiem**, ko sniedz šī JNF, jo **aptaujā tā novērtēta viszemāk** attiecībā uz darba devēju gatavību ieviest JNF, tomēr **praksē jau šobrīd ir plaši pielietota.** Lai uzlabotu darba devēju uztveri par darbinieku dalīšanu, komunikācijā nepieciešams iekļaut informāciju par to, ka šādas JNF ieviešana veicina **iespēju nodarbinātajiem nodrošināt normālo darba laiku un mazināt darbinieku mainību**, jo darba devēju aptaujā šis minēts kā **vienīgais motivējošais faktors** (skatīt nodaļu 2.2.5. Darba devēju gatavība ieviest JNF). Secināms, ka par pārējām šīs JNF raksturīgajām iezīmēm darba devēju domas ir skeptiskas, kā dēļ komunikācijas laikā jāskaidro ieguvumi no darbinieku dalīšanas, piemēram, **administratīvo un atalgojuma izmaksu optimizācijas iespējas, dalot tās ar citiem uzņēmumiem.** Domājams, ka bažas par izmaksu optimizācijas modeli iespējams mazināt, ja informācija tiktu pamatota ar **labās prakses piemēriem, veiksmīgi ieviestu sadarbību un darba devēju gūtajiem ekonomiskajiem labumiem.** Darba devēju vidū, tāpat kā nodarbināto, darba vietā, būtu jāizplata tāds šīs JNF aspekts kā **iespēja piesaistīt darbiniekus, kas tradicionālajā darba formā nebūtu iespējams, vai izmaksātu vairāk.** Piemēram, tādu profesiju darbiniekus kā grāmatvedis, mārketinga speciālists, un citus speciālistus mazajiem un vidējiem uzņēmumiem darbinieku dalīšanas veidā būtu iespējams piesaistīt vieglāk un izdevīgāk, maksājot akorda algu.

Ņemot vērā, ka darbs šajā JNF tiek veikts dažādos uzņēmumos, gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem **nepieciešams skaidrot to, kā šīs JNF pielietojums var ietekmēt darba organizāciju**, tādā veidā visām iesaistītajām pusēm veidojot pilnīgu izpratni par darba veikšanas specifiku darbinieku dalīšanas formā.

Visām iesaistītajām pusēm nepieciešams skaidrot arī to, ka **katra darba devēja**, kurš izmanto šo JNF, **pienākums ir nodrošināt drošus, nekaitīgus darba apstākļus, darba vides riska faktoru novērtējumu, OVP, individuālos aizsardzības līdzekļus**, neskatoties uz to, ka nodarbinātais pavada tikai nelielu daļu sava darba laika pie katra no darba devējiem. Šai tēmai komunikācijā jāpievērš būtiska uzmanība, jo, spriežot pēc aptaujas rezultātiem, **nodarbinātie samērā bieži uzskata, ka šādas darbības nav nepieciešamas**, savukārt **darba devēji nav bijuši spējīgi norādīt, vai prasības tiek ievērotas, vai nē.**

Papildus drošiem darba apstākļiem, jāinformē darba devējus par darba vides riska faktoriem, ko rada šī JNF. Jāseko līdzi, lai šī informācija tiek nodota nodarbinātajiem, kā arī, lai tiek veikti pasākumi riska faktoru ietekmes mazināšanai. Aptaujā darbinieku dalīšanā nodarbinātie norādījuši, ka viņi bieži saskaras ar tādiem darba vides riskiem kā **fiziskie, biomehāniskie (ilgstoša piespiedu poza sēdus vai stāvus) un fizikālie (troksnis, darbs ārā, dažāda temperatūra u.c.)**, taču minēta arī saskarsme ar **psihoemocionālajiem riskiem**, visbiežāk tieši **darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām un ātru, svarīgu lēmumu pieņemšana**, kas ir raksturīgi, ja darbs jāveic pie vairākiem darba devējiem. Darba devēju vidū būtu jāstāsta par nepieciešamību **pastāvīgi komunicēt ar nodarbināto** par to, vai darba organizācija nerada kādus psihoemocionālos riskus, kas var atstāt ietekmi uz veselības stāvokli.

Komunikācijas avotos nepieciešams iekļaut arī skaidrojumus par to, kādas veselības problēmas nodarbinātajiem var rasties, ja darba vides riska faktoru ietekme netiek mazināta. Piemēram, darbs darbinieku dalīšanā, salīdzinot ar citām JNF, samērā bieži izraisījis tādas veselības problēmas kā **kaulu, muskuļu, locītavu, redzes un nervu sistēmas saslimšanas.**

Ieteicamie komunikācijas kanāli

Pēc aptaujas rezultātiem vērojams, ka darbinieku dalīšanas nodarbinātības formu izmanto personas visās vecuma grupās, tādēļ nepieciešams augstāk minēto informāciju izplatīt dažādos komunikācijas kanālos. **Dažādos semināros, apmācībās un konferencēs** nepieciešams skaidrot par šīs JNF piemērošanu praksē, par to, ka darba aizsardzības instruktāžas nepieciešams saņemt par darbu pie katra darba devēja, kā arī par darba aizsardzības pasākumiem, kas attiecīgi būtu jāveic.

Lai informācija būtu pieejama dažāda vecuma nodarbinātajiem un darba devējiem, tā papildus būtu jāizplata publikāciju veidā gan **drukātajos, gan interneta medijos, kā arī, izmantojot sociālos tīklus**. Turklāt ieteicams rīkot arī **tiklošanās (networking) pasākumus**, kuru laikā gan tiktu prezentēti labās prakses piemēri par šīs JNF piemērošanu praksē, gan darba devējiem būtu iespēja iepazīties ar citiem uzņēmumu pārstāvjiem, ar kuriem kopīgi varētu veidot uzņēmumu grupas nodarbināto nodarbināšanai darbinieku dalīšanā.

Specifisku jautājumu risinājumi

Nodarbināto piesaiste

- Izvēloties, kurā no amatiem ieviest darbinieku dalīšanu, jāapsver, vai attiecībā uz pārējiem darba devējiem tas nevar ietekmēt savstarpējo konkurenci. Piemēram, jāpārdomā, vai šajā JNF pieņemot darbā grāmatvedi, juristu, pārdošanas speciālistu u.c. amatu pārstāvjus, šo nodarbināto rīcībā netiek nodota informācija, kas varētu tieši ietekmēt uzņēmuma konkurētspēju ar citiem uzņēmumiem, gadījumā, ja šī informācija tieši vai netīši tiktu nodota pārējiem uzņēmumiem, ar ko nodarbinātais kopā tiek algots.

Darba līgums

- Slēdzot darba līgumu, darba devējam jābūt pārliecinātam par to, ka arī pārējiem darba devējiem ir skaidrs, cik liela daļa no darbinieka darba laika paredzēta tieši viņam nepieciešamo darbu veikšanai. Par to visiem darba devējiem ir savstarpēji jāvienojas jau pirms darba līguma parakstīšanas.
- Darba līgumā atbilstoši DL 83.pantam ir svarīgi atrunāt arī konfidencialitātes pasākumus, darbiniekam ar konkrētiem piemēriem izskaidrojot situācijas, kurās neapzināti var tik veikti konfidencialitātes pārkāpumi, kā arī sekas datu noplūdes gadījumā. Skaidri jānosaka darbiniekam, kura tieši no tam pieejamās informācijas ir uzskatāma par sensitīvu un komercnoslēpumu, kā arī jāmin kādi tieši pasākumi jāveic, lai šī informācija netiku nodota trešās personas rīcībā. Īpaši nepieciešams skaidrot, ka arī pārējie darba devēji, pie kuriem darbinieks veic darba pienākumus, ir trešā puse, kurai nedrīkst tikt nodota konkrētā darba devēja informācija.

Darba vide

- Darbinieku dalīšanas praktiskai ieviešanai darba devējiem ieteicams savstarpēji vienādot darba laika un darba uzdevumu uzskaites sistēmas, lai nodarbinātajam būtu vieglāk pārslēgties starp dažādiem procesiem un uzņēmumu vidēm. Piemēram, šajā JNF, pieņemot darbā grāmatvedi, ieteicams pārliecināties, ka grāmatvedības sistēma, ar kuru nodarbinātā persona strādātu grupas uzņēmumos, ir viena un tā pati. Tādā veidā tiek mazināts arī nodarbinātā risks ciest no psihoemocionāliem riskiem, kā pārslēgšanās starp dažādām sistēmām un ātra lēmumu pieņemšana. Darba devēji ar nodarbināto var veikt iknedēļas vai ikmēneša sapulces, izmantot *Google* vai citas tiešsaistes sistēmas un rīkus, lai plānotu un saskaņotu darba uzdevumu nodošanu.
- Izvērtējot darbinieku dalīšanā nodarbinātā spējas, iespējams ieviest arī principu, kurā nodarbinātais pats nosaka darba prioritātes un plāno darba devēju uzdoto darbu izpildi sev piemērotā laikā, vienlaikus ievērojot darba līgumā atrunāto darba stundu skaitu. Tas ļauj izvairīties no "izdegšanas" un veicina darba produktivitāti, jo nodarbinātais strādā brīžos, kad jūtas vislabāk. Darba devējiem regulāri jāveic pārrunas ar nodarbinātajiem par to, vai darba apjoms, ko persona uzņēmusies, nav pārāk liels. Iespējams apsvērt palīgpersonāla piesaisti dažādu tehnisko darbu, kā kopēšana vai dokumentu kārtošana, veikšanai.

Komunikācijas ieteikumi

Darba devēju pašreizējā informētība par darba dalīšanu

Darba devēju informētība par darba dalīšanu vērtējama kā **vidēja**, jo **45% respondentu** atbildējuši, ka ir par to dzirdējuši. Tas nozīmē, ka turpmāk darba devējus ir nepieciešams vairāk informēt par šo JNF. Neskatoties uz to un vadoties pēc veikto aptauju rezultātiem, darba dalīšana ir **Latvijā visizplatītākā JNF**, jo no aptaujātajiem **nodarbinātajiem** to šobrīd jau **izmanto 20% respondentu**.

Mērķa grupas izpratnes veicināšanai par darba dalīšanu

Skaitliski visvairāk darba devēju, kas šo JNF izmanto, **darbojas tādās nozarēs** pēc NACE 2. redakcijas kā tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (G, I), rūpniecība un enerģētika (B-E) un valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O). **Visās minētajās nozarēs, kā arī būvniecībā (F) un veselībā un sociālajā aprūpē (Q)** darba dalīšana ir arī procentuāli **visbiežāk izmantotā JNF** starp aptaujāto nozaru pārstāvjiem. Nozares pēc NACE 2. redakcijas, kurās darba devēji minējuši, ka būtu ieinteresēti ieviest šo JNF, ir valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O), informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J) un citas nozares (S-U).

Nodarbināto aptaujas rezultāti norāda, ka **darba dalīšana ir ļoti izplatīta visās pētījuma mērķa grupās** un to izmanto ne tikai nodarbinātie darbspējas vecumā no 15 līdz 60 gadiem, bet arī personas virs 60 gadiem. Tomēr **procentuāli visbiežāk** to, ka strādā šajā JNF, minējuši **iedzīvotāji vecumā 20-24 gadi**, ko iespējams skaidrot ar nepieciešamību apvienot darbu ar studijām. Šai vecuma grupai (20-24 gadi) komunikācijā jāpievērš pastiprināta uzmanība.

Analizējot darba devēju aptaujas rezultātus, no pētījumā izdalītajām un aplūkotajām sabiedrības grupām, kurām darba tirgū iekļauties ir grūtāk, **darba dalīšana visvairāk darba tirgū integrēties palīdz** tādām sabiedrības grupām kā **personas vecumā no 50 līdz 59 gadiem, personas vecumā virs 60 gadiem, kā arī vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma**. Vien nedaudz mazāks īpatsvars ir jau minētajai grupai **jaunieši līdz 24 gadu vecumam**. Arī citām sabiedrības grupām darba dalīšana var būt piemērota, izņemot jaunās māmiņas/tēvi, kas neizmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ko darba devēji aptaujā minējuši, ka nebūtu gatavi algot izmantojot darba dalīšanas formu.

Komunikācijā izmantojamie elementi

Pēc aptaujas rezultātiem secināms, ka jau šobrīd **lielākā daļa Latvijas nodarbināto būtu ieinteresēti** pielietot darba dalīšanas JNF. Lai vēl vairāk popularizētu šīs nodarbinātības formas izmantošanu, nodarbināto vidū nepieciešams izplatīt tādus darba dalīšanai raksturīgos faktoros kā **darbs vienā uzņēmumā un nozarē, kā arī darba pienākumu dalīšana**, ko respondenti visbiežāk norādījuši kā pozitīvos apstākļus. Kā **trūkumu** nodarbinātie darba dalīšanas formai minējuši **nepilno darba laiku**, kas vienlaikus saistāms ar **mazāku atalgojuma apjomu**. Tomēr **nepilno darba laiku iespējams pozicionēt kā ieguvumu** tiem nodarbinātajiem, kam nav iespēja strādāt pilnu darba laiku, piemēram, studentiem, jaunajām māmiņām u.tml.

Darba devēji darba dalīšanu ierindo kā otru biežāko JNF no ieinteresētības viedokļa. Tomēr, lai vēl vairāk aktivizētu šīs JNF pielietojumu, **darba devēju vidū būtu jāizplata informācija par iespēju maksāt nodarbinātajiem atbilstoši viņu noslodzei** un par iespēju **nodrošināt uzņēmuma darbības nepārtrauktību gadījumā**, ja kāds no nodarbinātajiem nav spējīgs ierasties darbā, jo aptaujā minēts, ka tieši šie faktori visvairāk motivē darba devējus izmantot darba dalīšanu (**skatīt nodaļu 2.2.5. Darba devēju gatavība ieviest JNF**). Darba nepārtrauktība, ko sniedz šī JNF, ļauj palielināt uzņēmuma efektivitāti, un līdz ar to arī ieņēmumus.

Aptaujās konstatēts, ka, salīdzinot ar pārējām JNF, **darba dalīšanā visbiežāk tiek ievērotas visas DAL noteiktās darba aizsardzības prasības**. Neskatoties uz to, komunikācijas avotos papildus būtu jāiekļauj **informācija** arī par to, ka darba devēja pienākums ir **nodrošināt darba vides riska novērtējumu, OVP un individuālos aizsardzības līdzekļus** katram no darba dalīšanā nodarbinātajiem.

Izplatot informāciju par darba dalīšanu, jāmin, ka **šajā JNF strādājošie visbiežāk norādījuši**, ka nākas saskarties ar tādiem darba vides riskiem kā **fiziskie, biomehāniskie (ilgstoša piespiedu poza sēdus vai stāvus) un fizikālie (troksnis, darbs ārā, dažāda temperatūra u.c.)**. Tāpat jāmin tādu psihoemocionālo darba vides risku faktoru esamība kā **laika trūkums, virsstundu darbs un darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām, svarīgu lēmumu pieņemšanu**. Jāskaidro, ka darba devējiem nepieciešams izvērtēt, vai šo faktoru ietekme uz nodarbināto veselību

pienācīgi novērsta, izmantojot individuālos aizsardzības līdzekļus un iekārtojot ergonomisku darba vidi. Lai mazinātu psihoemocionālo risku ietekmi, darba devējiem jāinformē **nodarbinātie par atpūtas ievērošanas nozīmi un fizisko aktivitāšu pozitīvo ietekmi uz pašsajūtu**, kā arī **jāveic uzlabojumi darba organizācijā**, mazinot laika trūkumu un virsstundu darbu.

Informācijas avotos nepieciešams iekļaut arī sadaļu ar darba dalīšanā **visbiežāk konstatētajām veselības problēmām, kā piemēram, kaulu, muskuļu, locītavu un nervu problēmas**. Ņemot vērā, ka darba dalīšanā, salīdzinot ar citām JNF, **samērā biežāk konstatēti veselības traucējumi**, darba devējiem, kas izmanto darba dalīšanas formu, īpaši jāpievērš uzmanība potenciālajiem veselības riskiem un jāturpina uzlabot nodarbināto darba vidi.

Ieteicamie komunikācijas kanāli

Lai ar komunikācijā izmantojamajiem elementiem (sk. augstāk) sasniegtu definētās nodarbināto mērķa grupas, **ieteicams izmantot plašu komunikācijas kanālu loku, jo pārstāvētas ir praktiski visas vecuma un sociālā stāvokļa grupas**. Lai izplatītu informāciju, ieteicams izmantot publikācijas **drukātajos, interneta medijos un asociāciju mājas lapās, sociālos tīklus, kā arī seminārus, apmācības un konferences**. Ņemot vērā, ka procentuāli biežāk darba dalīšanu pielieto jauniešu vecumā no 20 līdz 24 gadiem, komunikācijas veidošanai pastiprināta uzmanība tomēr jāpievērš **interneta komunikācijas kanāliem**.

Darba devējiem nepieciešams informēt nodarbinātos instruktāžu laikā, skaidrojot situāciju, kurā nodarbinātais strādā nepilnu darba laiku un daļa atbildību ar citiem kolēģiem.

Specifisku jautājumu risinājumi

Nodarbināto piesaiste

- Meklējot darba dalīšanai piemērotus nodarbinātos, darba devējam jāņem vērā, ka šīs JNF pielietošanai vairāk ieinteresētas būs sabiedrības grupas, kurām nav iespējams strādāt normālo darba laiku, piemēram, jaunieši, vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma.

Darba līgums

- Gadījumos, kad darba devēji vēlas vairāk motivēt darbiniekus strādāt uzņēmumā, līdz ar to uzlabojot darba veikšanas nepārtrauktību un pastāvīgus uzņēmuma ienākumus, darba devējiem būtu jāparedz iespējas darbiniekiem palielināt ienākumus, strādājot darba dalīšanā, piemēram, ieviešot bonusu vai motivācijas sistēmu. Darba devējs var piedāvāt arī papildus labumus, piemēram, apmaksātu sabiedrisko transportu, veselības apdrošināšanu, apmācības u.tml. Šādas darbības būtu ieteicams veikt nepilnā darba laika dēļ, kas mēdz būt viena no šai JNF raksturīgajām iezīmēm.

Darba vide

- Intervijās konstatēts, ka darba devēji darba dalīšanā ne vienmēr ievieš darba aizsardzības prasības, vai arī dara to ar kavēšanos. Šī iemesla dēļ, uzsākot darba tiesiskās attiecības, katrs no šīs JNF nodarbinātajiem obligāti jāiepazīstina ar darba vides riskiem darba devēja telpās, jāveic darba aizsardzības un ugunsdrošības instruktāžas.
- Darba devējam ir jānodrošina efektīva darba iekšējā saziņa starp nodarbinātajiem, kuri strādā darba dalīšanas formā, un skaidri jāizklāsta darba uzdevumi, lai izvairītos no neskaidrībām un nesaskaņām, kas varētu rasties vairākiem nodarbinātajiem esot atbildīgiem par vienota darba uzdevuma izpildi. To iespējams realizēt, organizējot regulāras iekšējās sapulces ar nodarbinātajiem, kuru laikā tiek sadalīti darbi, pārrunāti neskaidrie jautājumi un saskaņota darba izpildei nepieciešamā informācija, resursi un laiks.

Pagaidu vadītāja izmantošana

Komunikācijas ieteikumi

Darba devēju pašreizējā informētība par pagaidu vadītāja izmantošanu

Par pagaidu vadītāja izmantošanas JNF **informēti ir vairāk nekā puse (57%) aptaujāto darba devēju**, līdz ar to informētība vērtējama kā salīdzinoši augsta. Pagaidu vadītāja izmantošana Latvijā **nav izplatīta JNF**. Vien **2% nodarbināto** aptaujā minējuši, ka šobrīd strādā šajā JNF.

Mērķa grupas izpratnes veicināšanai par pagaidu vadītāja izmantošanu

Tie **darba devēji, kas visvairāk izmanto šo JNF**, darbojas tādās NACE 2.redakcijas nozarēs kā rūpniecība un enerģētika (B-E), tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (G, I), kā arī būvniecība (F) un informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J; šajā nozarē pagaidu vadītāja izmantošana ir **visbiežāk izmantotā JNF**). Tā ir arī viena no trīs visbiežāk izmantotajām JNF, kas tiek izmantotas valsts pārvaldē un aizsardzībā; obligātajā sociālā apdrošināšanā (O). Nozares pēc NACE 2.redakcijas, kurās **darba devēji** minējuši, ka **būtu ieinteresēti ieviest šo JNF**, ir valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O), informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J) un būvniecība (F).

Pagaidu vadītāja JNF izmanto **nodarbinātie vecuma grupās no 25 līdz pat 59 gadiem**, taču izteikti biežāk šajā JNF strādā tieši nodarbinātie kuri ir vecumā **25-29 un 50-54 gadi**. Tas skaidrojams ar to, ka 25-29 gadus jaunie nodarbinātie ir nesen ieguvuši augstāko izglītību kādā no nozarēm, kā arī ieguvuši pirmo ilgstošo darba pieredzi. Šajā vecuma grupā nodarbinātie spēj apvienot tikko iegūtās jaunās zināšanas ar spēju paveikt lielu darba apjomu, kas darba tirgū ir pieprasīta kombinācija darba devējiem, kas vēlas kļūt mūsdienīgi un panākt strauju izaugsmi. 50-54 gadus veciem nodarbinātajiem pagaidu vadītāja izmantošana ir piemērota JNF, jo viņi ir uzkrājuši gadiem ilgu pieredzi un kļuvuši par nozares ekspertiem vai labiem vadītājiem, līdz ar to spēj darba devējiem sniegt praktiskas rekomendācijas vai aizvietot augstākā līmeņa vadītājus prombūtnes laikā.

Vairāk nekā puse no aptaujātajiem darba devējiem norādījuši, ka pagaidu vadītāja izmantošana **nepalīdzētu integrēt** darba tirgū **nevienu no pētījumā aplūkotajām sabiedrības grupām**, kurām darba tirgū iekļauties ir grūtāk, vai nezina, kurām tā būtu piemērota. Tomēr trīs grupas, kurām respondenti **visbiežāk pieļāva iespēju pielietot** pagaidu vadītāja izmantošanu, ir **personas 50-59 gadu vecumā, personas vecumā virs 60 gadiem un personas, kas dzīvo tālu no biznesa/pilsētu centriem**, kas skaidrojams ar nepieciešamību pagaidu vadītājam būt ar lielu uzkrāto pieredzi, kā arī šādi nodarbināto iespējām daļu darba veikt attālināti, vienlaikus saglabājot augstākus ienākumus nekā tas ir iespējams vidēji reģionos.

Komunikācijā izmantojamie elementi

Komunikācijas avotos nepieciešams uzsvērt, ka šo JNF iespējams piemērot gan izmantojot darba līgumu, gan uzņēmuma līgumu.

Ņemot vērā, ka lielākoties **nodarbinātos** strādāt pagaidu vadītāja izmantošanas JNF **motivē profesionālā izaugsme specifiskā ekspertīzes jomā un iespēja pašam noteikt darba apjomu**, izvēloties cik un kurus projektus veikt, informācijas avotos nepieciešams uzsvērt tieši šo informāciju. Ieteicams potenciālajiem pagaidu vadītājiem minēt to, ka, izvēloties līdz trīs jomām, iespējams specializēties, tādā veidā sasniedzot karjeras izaugsmi ātrāk nekā cenšoties strādāt daudzveidīgās jomās. Informācijas avotos jāuzsver arī tas, ka svarīgs faktors pagaidu vadītāju izmantošanas JNF ir labu attiecību veidošana ar klientiem, jo tādā veidā iespējams veicināt ilgtermiņa sadarbību, pie viena klienta veicot dažādu projektu izstrādi.

Kopumā vērojams, ka **darba devēji Latvijā ir ļoti atturīgi** attiecībā uz šo JNF, tādēļ, izplatot informāciju komunikāciju avotos, **nepieciešams detalizēti izskaidrot iespējas**, ko šī JNF var sniegt uzņēmuma darbībai. Viens no būtiskākajiem aspektiem, kas būtu **jāuzsver** darba devēju vidū, ir **iespēja īslaicīgi piesaistīt nodarbināto ar plašām zināšanām un plašu skatījumu uz uzņēmuma sfēru**. Šis faktors ļauj veicināt **uzņēmuma darbības nepārtrauktību un attīstību** gadījumā, ja īslaicīgi nepieciešams šāds darbinieks. Tādā situācijā pagaidu vadītāja nolīgšana ir ekonomiski izdevīgāka par pastāvīga darbinieka nodarbināšanu. Jāskaidro arī par tādām iespējām kā **uzņēmuma pārvaldes, iekšējās kultūras uzlabošana, iekšēju problēmu risināšana un jaunu ideju attīstība**, ko sniedz pagaidu vadītāja kā eksperta piesaiste.

Informācijas avotos **jāskaidro**, ka, slēdzot darba līgumu, **darba devēja pienākums** ir arī pagaidu vadītājiem **nodrošināt** darba vides riska novērtējumu, individuālo aizsardzības līdzekļu iegādi, OVP u.c. **ar darba aizsardzību saistītās prasības**. Šāda informācija jāizplata tā iemelsa dēļ, ka darba devēji aptaujā norādījuši, ka darba vides riska novērtēšana, OVP veikšana un instruktāža darba aizsardzības jautājumos tiek veikta retāk nekā citās JNF. Domājams, ka šādi rezultāti skaidrojami ar to, ka pagaidu vadītājs uzņēmumā strādā tikai īslaicīgi, tādēļ darba devēji uzskata, ka šādas prasības nodarbinātajiem nav nepieciešams nodrošināt. Turklāt jāmin, ka atbilstoši MK noteikumu Nr.219 5.sadaļai, OVP veikšana nav obligāta, nodarbinot personu mazāk nekā gadu apstākļos, kas šo

noteikumu ietvaros nav uzskatāmi kā īpaši apstākļi. Slēdzot uzņēmuma līgumu, **nepieciešams** pagaidu vadītājiem **nodrošināt līdzvērtīgu darba aizsardzības prasību ievērošanu** gadījumos, kad viņi darbu veic darba devēja telpās.

Tā kā pagaidu vadītāji **mēdz strādāt attālināti**, piemēram, no mājām, tad, slēdzot darba līgumu, nepieciešams **papildus informēt** šajā JNF nodarbinātos par to, **kā ievērot darba aizsardzības prasības**, kā pareizi iekārtot darba vidi, lai tā neradītu draudus nodarbinātā veselībai. Turklāt, lai mazinātu psihoemocionālo risku ietekmi uz nodarbinātā veselību, jāveicina pagaidu vadītāju iekļaušanos darba kolektīvā, rīkojot nodarbināto pasākumus, sapulces, vai kādus citus pasākumus.

Pagaidu vadītāja izmantošanā strādājošie norādījuši, ka gan darba devējus, gan nodarbinātos **nepieciešams informēt** par to, ka viņi visbiežāk saskaras ar tādiem darba vides riskiem kā **fiziskie, biomehāniskie riski (darbs ar datoru)**, savukārt ar psihoemocionālajiem riskiem viņi visbiežāk saskaras vienīgi ar **darbu vienatnē**. **Positīvais** aspekts ir tas, ka nodarbinātības formas elastības dēļ, salīdzinot ar citām JNF, pagaidu vadītāja izmantošanas JNF **daudz retāk izraisījis veselības problēmas**, taču daži minētie piemēri saistās ar redzes, kaulu, muskuļu un locītavu problēmām.

Ieteicamie komunikācijas kanāli

Komunikācijā izmantojamus elementus (sk. augstāk), kas saistīti ar šīs nodarbinātības formas ieviešanu praksē, ieteicams izplatīt semināros, apmācībās un konferencēs, stāstot par situāciju, kurā **nodarbinātais strādā īsu termiņu amatā ar augstu atbildību**, uzsverot šīs JNF radītos pozitīvos faktorus, kas aprakstīti iepriekšējā sadaļā, kā arī skaidrojot par **nepieciešamību uzņēmuma darba aizsardzības instruktāžās iekļaut sadaļu par JNF radītajiem riskiem**. Lai sasniegtu definētās nodarbināto mērķa grupas, ieteicams izmantot gan publikācijas **drukātajos un interneta medijos, asociāciju mājas lapās, gan sociālajos tīklos**. Būtu ieteicams veidot **tīklošanās (networking) pasākumus**, kuros gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem būtu iespējams ne tikai iegūt informāciju par attiecīgo darba formu, bet arī iepazīties ar potenciālajiem sadarbības partneriem.

Specifisku jautājumu risinājumi

Nodarbināto piesaiste

- No nodarbināto intervijām secināts, ka visbiežāk pagaidu vadītājs atrod darbu, izmantojot savu kontaktu un paziņu loku, tādēļ darba devējiem, kurus interesē piesaistīt pagaidu vadītāju, šādi nodarbinātie primāri jāmeklē caur savu biznesa partneru loku.

Darba līgums un uzņēmuma līgums

- Pieņemot darbā pagaidu vadītāju, darba devējam jāizstrādā veids, kā novērtēt nodarbinātā pienesumu uzņēmumam gadījumā, kad pagaidu vadītājs nepavada visu darba laiku uzņēmuma vai iestādes darba vidē, jo attālināta komunikācija var radīt problēmas lēmumu pieņemšanā un situāciju izpratnē. Darba devējam ar pagaidu vadītāju jāvienojas par savu klātbūtni projektu un citu darbību realizēšanā vai noteiktu kontroles un atskaišu mehānismu, piemēram, vadītās struktūrvienības rezultatīvajiem rādītājiem, kas jāsasniedz, nodevumiem ar konkrētu saturu u.tml.
- Lai izvairītos no nesaskaņotu lēmumu pieņemšanas un nesaskaņām darba devēja un nodarbinātā starpā, projekta uzsākšanas brīdī detalizēti jāizrunā jautājumi un gadījumi, kad lēmumus pieņem pagaidu vadītājs pats, un kad tie jāpieņem kopīgi ar darba devēju.
- Šie aspekti jāpievieno darba vai uzņēmuma līgumam kā amata apraksts vai darba uzdevums, lai abām pusēm būtu noteikts atskaites punkts, kā izvērtēt padarītā darba apjomu un kvalitāti un noteiktu abu pušu sadarbības principus.

Darba vide

- Pētījuma rezultāti apliecina, ka ne visi darba devēji pret pagaidu vadītājiem attiecas kā pret pilna laika nodarbinātajiem, tādējādi neievērojot noteiktās DAL prasības. Nepieciešams darba devējus informēt, ka darba līguma gadījumā šādu prasību ievērošana ir viņu pienākums. Taču gadījumos, kad starp darba devēju un pagaidu vadītāju tiek slēgts uzņēmuma līgums, atbilstoši MK noteikumu Nr.660 39.punktam starp abām pusēm jābūt skaidri definētai sadarbībai par darba aizsardzības prasību ievērošanu, kad darbs tiek veikts uzņēmuma telpās.

- Darba līguma noslēgšanas gadījumā, darba devējiem jānodrošina pagaidu vadītāju ar darba aprīkojumu, kas nepieciešams pienākumu veikšanai, piemēram, dators, telefons, biroja tehnika, darba galds uzņēmuma telpās u.tml., lai efektīvi pildītu darbu. Nosakot, ka pagaidu vadītājam jāatrodas darba devēja telpās, iespējams samazināt datu noplūdes risku.

Gadījuma darbs

Komunikācijas ieteikumi

Darba devēju pašreizējā informētība par gadījuma darbu

Gadījuma darba JNF ir **visatpazīstamākā** JNF Latvijas darba devēju vidū. To, ka par tādu ir dzirdējuši, ir atzīmējuši **77% no aptaujātajiem darba devējiem**. Gadījuma darbs ir **trešā izplatītākā JNF Latvijā**. Šobrīd šādā JNF strādā **5% no aptaujātajiem nodarbinātajiem**.

Mērķa grupas izpratnes veicināšanai par gadījuma darbu

Visvairāk darba devēju, kas izmanto šo JNF, darbojas lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības (A) un rūpniecības un enerģētikas nozarēs (B-E) pēc NACE 2.redakcijas, kur tās **vienlaikus ir arī visbiežāk izmantotās** JNF. Arī izglītības (P) un mākslas, izklaides un atpūtas nozarēs (R) pēc NACE 2.redakcijas gadījuma darbs ir **visbiežāk izmantotā JNF**. Nozares pēc NACE 2.redakcijas, kurās darba devēji minējuši, ka **būtu ieinteresēti ieviest šo JNF**, ir citas nozares (S-U), informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J) un tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (G, I).

Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka gadījuma darbs **visizplatītākais** nodarbināto **vecuma grupā 15-19 un 20-24 gadi**, turklāt **15-19 gadu veco** nodarbināto vidū tā ir **visizplatītākā** no JNF. Šāda tendence skaidrojama ar to, ka gados jauniem nodarbinātajiem nav iepriekšējas pieredzes, lai uzsāktu pilna laika darbu, kā arī darbs jāapvieno ar mācībām. Kopumā gadījuma darbam nav raksturīgi pastāvīgi ienākumi, tāpēc redzams, ka nodarbinātie vecumā pēc 25 gadiem šajā JNF strādā vien retos gadījumos.

Darba devēji, kas savā uzņēmumā ir ieviesuši kādu no JNF, uzskata, ka gadījuma darbs ir **visvairāk piemērots** tādai sabiedrības grupai, kurai darba tirgū iekļauties ir grūtāk, **jaunieši vecumā līdz 24 gadiem, personas vecumā no 50 līdz 59 gadiem un personas, kas dzīvo tālu no biznesa/pilsētu centriem**. Tas daļēji saskan ar nodarbināto aptaujas datiem, savukārt personu, kas dzīvo tālu no biznesa/pilsētu centriem iekļaušana saistāma ar gadījuma darba izplatību lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarēs sezonālā darba formā.

Komunikācijā izmantojamie elementi

Atbilstoši aptaujas rezultātiem, nodarbināto **ieinteresētība un gatavība** strādāt gadījuma darba JNF ir **viena no zemākajām**, kas saistās ar to, ka darbs lielākoties ir bez ilgtermiņa saistībām un dažādās vietās. Šī iemesla dēļ komunikāciju kanālos nepieciešams uzsvērt aspektus, kas pozitīvi ietekmētu šīs JNF izplatību, kā piemēram, **mainīgs darba saturs**, kas tieši saistāms ar **jauniešu iespējām gūt pirmo pieredzi** dažādos darbos un nozarēs.

Darba devēju vidū vērojama pretēja tendence: gadījuma darbs ir JNF, kas **visvairāk interesē darba devējus**. Lai palielinātu šīs JNF piemērošanu praksē, darba devēju vidū jāizplata informācija par tādiem gadījuma darbam raksturīgiem aspektiem kā:

- samazinātas izmaksas (personālizmaksas), kas saistītas ar īslaicīgu darbinieku algošanu;
- uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšana nodarbināto īslaicīgas prombūtnes laikā, uzticot darba pienākumus citiem gadījuma darba nodarbinātajiem;
- iespēja pielāgoties nodarbināto vēlmei strādāt nepilnu laiku;
- iespēja pielāgoties mainīgam pieprasījumam un sezonalitātei;
- iespēja piesaistīt nodarbināto bez ilgtermiņa saistībām (skatīt nodaļu 2.2.5. Darba devēju gatavība ieviest JNF).

Būtiski ir informēt gan darba devējus, gan nodarbinātos par to, ka gadījumā, ja noslēgts darba līgums, **darba devēja pienākums ir nodrošināt darba aizsardzības prasību ievērošanu**, piemēram, veikt darba vides riska novērtējumu, nodrošināt OVP un individuālo aizsardzības līdzekļu iegādi. Spriežot pēc aptaujas datiem, **abām pusēm nav pilnīgas**

izpratnes par to, ka šādas darbības būtu jāveic, ieviešot gadījuma darbu, tā iemesla dēļ, ka darbam ir īslaicīgs raksturs.

Gan nodarbinātos, gan darba devējus jāinformē par to, ka strādājot gadījuma darbā, nodarbinātie bieži saskaras ne vien ar **fiziskajiem, biomehāniskajiem (smagumu pārvietošana) un fizikālajiem (troksnis, darbs ārā, dažāda temperatūra u.c.) darba vides riskiem**, bet arī ar psihoemocionālajiem, kā, piemēram, **laika trūkums, nestabilitātes un nedrošības sajūta, virsstundu darbs un darbs vienatnē**. Jāmin arī tas, ka kopumā gadījuma darbā nodarbinātie **salīdzinoši biežāk** nekā citās JNF saskaras ar **darba vides riska faktoriem**, un līdz ar to arī **veselības problēmas novērotas biežāk**, kā piemēram, **nervu sistēmas, kaulu, muskuļu un locītavu problēmas**. Lai samazinātu biomehānisko risku un fizikālo risku ietekmi uz veselību, jāskaidro darba devējiem par nepieciešamību nodarbinātos informēt par drošiem darba paņēmieniem, nodrošinot nepieciešamo darba aprīkojumu un individuālos aizsardzības līdzekļus gadījumā, ja noslēgts darba līgums. Psihoemocionālo risku kontekstā jāskaidro darba devējiem, ka nodarbinātos jāinformē par atpūtas brīžiem un par darba nosacījumiem, mazinot nestabilitātes sajūtu, kas varētu rasties strādājot uzņēmumā tikai uz īsu laiku.

Ieteicamie komunikācijas kanāli

Lai sasniegtu nodarbināto mērķa grupu, kas ir **jaunieši līdz 24 gadu vecumam**, ir ieteicams vairāk izmantot interneta medijus un sociālos tīklus, svarīgāko informāciju izplatot tajos infografiku veidā. **Gados vecākos nodarbinātos** par gadījuma darbu iespējams informēt ar drukātās preses līdzekļiem, televīziju, radio, kā arī drukātiem informatīviem avotiem, kas izvietoti sabiedriskās vietās, kā, piemēram, pasta nodaļās, bibliotēkās, kultūras namos u.c.

Semināros, apmācībās un konferencēs iespējams **darba devējiem skaidrot** par ieguvumiem, ko sniedz šīs JNF izmantošana, kā arī par nepieciešamību darba aizsardzības instruktāžās iekļaut sadaļu par **gadījuma darba radītajiem riskiem**, piemēram, fizisku slodzi un augstu nedrošības sajūtu, pārliecinoties, ka nodarbinātie apzinās, ka pat strādājot īslaicīgi, visas darba aizsardzības prasības attiecas arī uz tiem.

Specifisku jautājumu risinājumi

Nodarbināto piesaiste

- Darba devējiem jāpopularizē šī JNF to sabiedrības grupu vidū, kas būtu apmierināti ar nodarbinātības formai raksturīgo neregularitāti. Nodarbinātie varētu būt, piemēram, studenti, jaunās māmiņas, cilvēki pensijas vecumā, kuriem gadījuma darbs ļauj gūt ienākumus brīdī, kad pilna laika darba attiecības uz nenoteiktu laiku nav iespējams izveidot. Lai gan salīdzinājumā ar pilna laika darbu šajā JNF ir zemāks atalgojums, šīm sabiedrības grupām gadījuma darbs sniegtu iespēju gūt ienākumus brīdī, kad nav iespējams strādāt tradicionālā darba formā.

Darba līgums un uzņēmuma līgums

- Tā kā gadījuma darbs daudziem nodarbinātajiem ir viena no pirmajām darba vietām, darba devējam jāpievērš uzmanību tam, lai šīm personām tiktu izskaidrota noslēgtā līguma būtība un tajā iekļautie nosacījumi, ar ko konkrētā persona, iespējams, saskaras pirmo reizi. Tādā veidā tiktu veicināta abpusēja uzticība un tiktu palielinātas iespējas, ka nodarbinātais ir motivēts un attiecīgā situācijā vēlēties atkārtoti strādāt pie viena un tā paša darba devēja.

Darba vide

- Pētījuma rezultāti apliecina, ka ne visi darba devēji pret gadījuma darbā nodarbinātajiem attiecas kā pret nodarbinātajiem, kas algoti uz nenoteiktu laiku, tādējādi neievērojot noteiktās DAL prasības. Būtiski, lai darba devējs papildus minētu ieteikumus par to, kā ievērot darba aizsardzības prasības gadījumos, kad darbs jāveic ārpus darba devēja telpām.

Attālinātais darbs (teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs)

Komunikācijas ieteikumi

Darba devēju pašreizējā informētība par attālināto darbu

Abi pētījumā aplūkoti attālinātā darba veidi (teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs) Latvijas **darba devēju vidū ir ļoti atpazīstami** un par tiem **informētas ir vairāk nekā divas trešdaļas** darba devēju, jeb attiecīgi **par teledarbu informēti ir 66%**, bet **par ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu – 67%** no aptaujātajiem darba devējiem. Attālinātais darbs Latvijā ir **vidēji izplatīts JNF**, taču skaidri redzama tendence ir tā, ka **ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs ir vairāk izplatīts nekā teledarbs**. Šobrīd šajās JNF attiecīgi strādā vien **10% aptaujāto nodarbināto ar IKT izmantošanu saistītā mobilā darbā un 2% aptaujāto nodarbināto teledarbā**.

Mērķa grupas izpratnes veicināšanai par attālināto darbu

Skaitliski **visvairāk darba devēju** šo JNF izmanto tādās nozarēs pēc NACE 2. redakcijas kā tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (G, I), rūpniecība un enerģētika (B-E), būvniecība (F) un informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J). Visās nozarēs šī JNF var tikt izmantota vienās un tajās pašās profesijās, piemēram, projektu vadītāji, grāmatveži, dizaineri, finanšu vadītāji, tirgus analītiķi u.c. Tā ir arī starp **procentuāli visbiežāk izmantotajām JNF darba devēju vidū** jau iepriekš minētajās nozarēs pēc NACE 2. redakcijas – tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (G, I) un informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J). Nozares pēc NACE 2. redakcijas, kurās darba devēji minējuši, ka **būtu ieinteresēti ieviest teledarba JNF**, ir attiecīgi Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J), valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O) un transports un uzglabāšana (H). Savukārt nozares, kurās darba devēji apgalvo, ka **būtu ieinteresēti ieviest ar IKT izmantošanu saistītu mobilo darbu**, ir informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J), valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O), tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (G, I).

Attālinātā darba JNF strādā **nodarbinātie visās vecuma grupās**, taču tā ir **visizplatītākā nodarbināto vidū, kuri ir vecumā no 20 līdz 49 gadiem**. Situācija skaidrojama ar to, ka divi būtiskākie aspekti, kas nepieciešami, lai strādātu šajā JNF ir spēja strādāt ar IKT un atbildības izjūta. Attiecīgi jauniešiem vecuma grupā no 15 līdz 19 gadiem vēl nav tik liela pieredze, lai strādātu patstāvīgi, savukārt nereti nodarbinātajiem virs 50 gadu vecumā pietrūkst prasmju strādāt ar IKT rīkiem.

Darba devēji, kas savā uzņēmumā ieviesuši attālināto darbu, uzskata, ka **teledarbs** ir piemērotāka JNF **personām, kas dzīvo tālu no biznesa/pilsētu centriem un personas vecumā virs 60 gadiem**, jo šajā JNF darba vieta ir fiksēta.

Savukārt **ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs**, no tām sabiedrības grupām, kurām darba tirgū iekļauties ir grūtāk, ir piemērots visām grupām, izņemot personas ar hroniskām slimībām, kas neļauj pilnvērtīgi veikt darba pienākumus, un personas vecumā virs 60 gadiem. Visvairāk tas būtu piemērots **jauniešiem vecumā līdz 24 gadiem un vecākiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma**, kuri darba vietu var izvēlēties brīvi pēc saviem ieskatiem.

Komunikācijā izmantojamie elementi

Nodarbināto vidū nepieciešams izplatīt informāciju par to, ka attālinātā darba JNF sniedz **iespēju pašam izvēlēties darba vietu**, tajā skaitā teledarbā, saskaņojot to ar darba devēju, kā arī nodarbinātajam ir **iespēja pašam veidot savu rutīnu**. Lai gan aptaujā nodarbinātie minējuši, ka iespēja nebraukt uz darba vietu katru dienu ir vismazsvarīgākais attālinātā darba aspekts, šo faktoru kā ieguvumu būtu ieteicams uzsvērt personām, kas dzīvo tālu no biznesa centriem. Jāmin arī tas, ka šāda nodarbinātības forma ļauj **ieekonomēt laiku un līdzekļus**, kas tradicionālajā darba formā tiktu izlietoti, lai nokļūtu līdz darba devēja nodrošinātajām telpām.

Spriežot pēc aptaujas datiem, **darba devēju** gatavība ieviest attālināto darbu ir nedaudz zemāka kā citām JNF, tādēļ ir svarīgi uzsvērt šīs JNF radītos ieguvumus, kā piemēram, **samazinātas administratīvās izmaksas**, jo nodarbinātajam nav jānodrošina darba vieta, kā arī, **izmantojot IKT rīkus, iespēja ātri sazināties ar nodarbināto**. Piedāvājot šo JNF, iespējams palielināt interesi par attiecīgo amatu, tādā veidā **aizpildot darba vietas**, kuras nodarbinātie neizvēlētos tradicionālajā darba formā. Turklāt, darba devējiem, nodrošinot darba aprikojumu, **iespējams kontrolēt nodarbināto piekļuves iespējas informācijas materiāliem** (skatīt nodaļu 2.2.5. Darba devēju gatavība ieviest JNF). Izplatot informāciju, **jāmazina darba devēju konservatīvā attieksme pret šo JNF**, skaidrojot, ka **Latvijā**, pateicoties tehnoloģiju attīstībai un interneta pieejamībai, **ir piemērota vide attālinātā darba**

ieviešanai. Lai mazinātu bažas par uzņēmuma informācijas drošību, jāriko informatīvi pasākumi, kuros uzņēmumu vadītāji, kuri jau izmanto šo JNF, stāstītu par labās prakses piemēriem, kā piemērot attālināto darbu uzņēmumā.

Aptaujas dati norāda, ka **darba aizsardzības prasības**, ieviešot šo JNF, **tiek ievērotas samērā reti**, kas skaidrojams ar to, ka, darba vietai atrodoties attālināti, **darba devējam nav iespējams veikt darba vides riska novērtējumu un sekot līdzi, lai atbilstošās darba aizsardzības prasības tiktu ievērotas**, piemēram, nodarbinātā dzīves vietā. Šī iemesla dēļ nepieciešams **izplatīt informāciju** gan darba devēju, gan nodarbināto vidū par to, ka **darba devēja pienākums ir norīkot nodarbināto uz regulārām OVP, nodrošināt darba veidam atbilstošu individuālās aizsardzības līdzekļus, kā arī padziļināti instruktāžās** skaidrot par darba veidam raksturīgajiem darba vides riska faktoriem un darbībām, kā mazināt šo faktoru ietekmi uz veselības stāvokli. Ieteicams arī **regulāri komunicēt** ar šajā JNF nodarbinātajiem, lai pārliecinātos, ka darba aizsardzības prasības tiek ievērotas, un lai noskaidrotu, vai neveidojas pārpratumi saistībā ar darba pienākumiem.

Ņemot vērā, ka attālinātā darba nodarbinātie visbiežāk pakļauti **fiziskajiem, biomehāniskajiem darba vides riska faktoriem (ilgstoša piespiedu poza sēdus vai stāvus, redzes sasprindzinājums)**, papildus darba devējiem jāskaidro par nepieciešamību veikt instruktāžas saistībā ar **ergonomiskas darba vietas iekārtošanu**. Tāpat gan darba devēji, gan nodarbinātie jāinformē par saskarsmi ar tādiem psihoemocionālajiem riskiem kā **laika trūkums, vīrsstundu darbs, darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām un darbs vienatnē**. Veselības traucējumus attālinātais darbs izraisījis reti, tomēr komunikācijas kanālos jāpiemin, ka visbiežāk saslimšanas saistītas ar **nervu sistēmas, redzes, kaulu, muskuļu, locītavu problēmām**, kas tieši saistās ar aprakstītajiem darba vides riskiem.

Ieteicamie komunikācijas kanāli

Augstāk aprakstīto informāciju par attālināto darbu iespējams izplatīt **gan semināros, gan apmācībās, gan konferencēs**, skaidrojot šīs JNF atšķirības no tradicionālās nodarbinātības. Lai sasniegtu nodarbināto mērķa grupu, kas ir nodarbinātie 25-49 gadu vecumā ar augsti attīstītām digitālajām prasmēm, ir ieteicams vairāk izmantot **interneta medijus un sociālos tīklus**, tajos izplatot svarīgāko informāciju infografiku veidā.

Ņemot vērā to, ka darba devējiem vēl ir samērā konservatīva attieksme pret attālināto darbu, būtu nepieciešams veidot **darba devēju pieredzes apmaiņas pasākumus**, kuros tiktu izklāstīta informācija par **labās prakses piemēriem, ieguvumiem un iespējām**, kas saistītas ar šīs JNF ieviešanu. Šajās sanāksmēs būtu iespējams apspriest tādus jautājumus kā darba aizsardzības prasību ievērošana, nodarbinātajam strādājot attālināti, darba laika uzskaitē, izmantojamie komunikācijas rīki. Tāpat varētu runāt par darbinieku efektivitātes pieredzi un to, kam pievērst uzmanību intervijas laikā, lai pārliecinātos par darbinieka spēju strādāt efektīvi, neatrodoties darba devēja telpās.

Specifisku jautājumu risinājumi

Darba līgums

- Darba devējiem, kas izmanto attālināto darbu, jāpievērš uzmanība darba veikšanas efektivitātes uzraudzībai, nodarbinātā veikto uzdevumu kontrolei un nodarbinātā lojalitātes uzturēšanai. Lai to panāktu, darba devējs var rīkot regulāras sanāksmes vai nu tiešsaistē, vai klātienē darba devēja telpās. To laikā nepieciešams izrunāt visas neskaidrības, kas nodarbinātajiem rodas, veicot pienākumus patstāvīgi, kā arī pārliecināties, ka darbs, ko nodarbinātais padarījis, ir kvalitatīvs un veikts efektīvi.
- Darbā jāievieš efektīvi darba stundu uzskaites un komunikācijas rīki, ar kuru palīdzību tiek uzskaitīti arī veiktie uzdevumi un darba mērķis, lai novērstu problēmas, ko sagādā nodarbinātā nostrādāto stundu skaits, tā iemesla dēļ, ka šobrīd šajā formā jāpaļaujas tikai uz nodarbinātā godprātību.
- Atbilstoši DL, līgumā vienmēr ir jāietver punkti par konfidencialitāti, lai nerastos nevēlamas datu noplūdes situācijas, kā arī skaidri jāformulē, kura no nodarbinātā rīcībā esošās informācijas ir sensitīva, un kādas sekas rada tās tīša vai netīša izpaušana trešajai pusei. Darba devējam jāsniedz nodarbinātajam ne tikai praktiski ieteikumi par konfidencialas informācijas neizpaušanu, bet arī par datu drošību no tehniskā viedokļa, piemēram, paroļu izmantošanu datu piekļuvei.

Darba vide

- Uzsākot darba tiesiskās attiecības, nodarbinātais obligāti jāiepazīstina ar darba vides riskiem, ar ko var nākties saskarties, strādājot darba vidē ārpus darba devēja telpām. Ir jāveic darba aizsardzības un

ugunsdrošības instruktāža, jāveic darba aprīkojuma lietošanas instruktāža, ja tā ir nepieciešama darba veikšanai. Darba devējiem būtu ieteicams regulāri sazināties ar nodarbināto, pārliecinoties, vai nodarbinātais tiešām ievēro ieteiktās darbības darba aizsardzības prasību ieviešanai.

- Tā kā šobrīd, izmantojot attālinātā darba JNF, ir novērotas konflikta situācijas, kas rodas neefektīvas komunikācijas dēļ, darba devējam jāievieš pārskatāmi projektu vadības rīki, kā Google, Basecamp u.c.
- Ņemot vērā pastāvīgo attālumu starp vadību un nodarbinātajiem, darba vadītājiem jāievieš motivācijas pasākumi un paņēmieni, lai sekmētu savstarpējās attiecības un nodarbinātā lojalitāti. Viens no risinājumiem ir regulāri saliedēšanās pasākumi kopā ar kolēģiem.
- Darba devējiem jānodrošina nodarbinātos ar darba aprīkojumu, lai darba uzsākšanas brīdī nodarbinātie jau būtu spējīgi iekārtot savu darba vidi atbilstoši darba aizsardzības prasībām.

Portfolio darbs

Komunikācijas ieteikumi

Darba devēju pašreizējā informētība par portfolio darbu

Portfolio darbs Latvijas darba devēju vidū ir **loti atpazīstams**, jo par to ir informētas gandrīz divas trešdaļas (65%) aptaujāto darba devēju. Lai gan šī ir atpazīstama nodarbinātības forma, portfolio darbs Latvijā ir **samērā reti izplatīts** JNF, jo šobrīd to pielieto tikai 2% no aptaujātajiem nodarbinātajiem.

Mērķa grupas izpratnes veicināšanai par portfolio darbu

Darba pasūtītāji šo JNF izmanto tādās NACE 2. redakcijas nozarēs kā informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J), tirdzniecības, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (G, I), būvniecība (F), rūpniecība un enerģētika (B-E). Nozares pēc NACE 2. redakcijas, kurās darba devēji minējuši, ka būtu ieinteresēti ieviest šo JNF, ir informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J), māksla, izklaide un atpūta (R) un būvniecība (F).

Nodarbināto aptaujas rezultāti rāda, ka portfolio darbs **visizplatītākais** ir personu vidū, kuras ir vecumā no 30 līdz 49 gadiem, kā arī pēc 60 gadu vecuma. Tas skaidrojams ar to, ka šajā vecumā cilvēki ir uzkrājuši atbilstošu darba pieredzi un ir spējīgi darboties patstāvīgi, attīstot savu uzkrāto sasniegumu portfolio. **Mazāk vai nemaz** šo JNF izmanto jaunieši, kuriem vēl nav uzkrāta atbilstoša darba pieredze.

Darba devēji, kas savā uzņēmumā ir ieviesuši kādu no JNF, uzskata, ka portfolio darbs ir **visvairāk piemērots** tādu sabiedrības grupu integrēšanai darba tirgū, kurām darba tirgū iekļauties ir grūtāk, piemēram, **personas vecumā no 50 līdz 59 gadiem un personas ar invaliditāti**. Tomēr 40% uzskata, ka šī JNF nav piemērota nevienas no pētījumā definēto sabiedrības grupu nodarbināšanai. Aptauja parāda, ka šo grupu iekļaušanās šobrīd ir atkarīga no katras konkrētās nozares, uzņēmuma vai cilvēka, kurš meklē darbu. Tādējādi portfolio darbs šobrīd nevar sistemātiski risināt kādu sabiedrības grupu nodarbinātības izaicinājumus.

Komunikācijā izmantojamie elementi

Aptaujas dati liecina, ka **nodarbinātie nav ieinteresēti** strādāt portfolio darba formā. **Lai iedrošinātu** personas pielietot šo darba formu, informācijas avotos nepieciešams uzsvērt to, ka šī JNF ļauj viņiem **pašiem noteikt sev darba slodzi un veidot savu rutīnu**. Šāds aspekts būtu svarīgs tieši pieredzējušiem nozares speciālistiem, kas vēlas noteiktā dzīves posmā veltīt vairāk laika ģimenei, hobijiem, veselībai u.c. aktivitātēm.

Lai motivētu darba devējus piesaistīt speciālistus, izmantojot šo JNF, jāizplata informācija par to, ka ar šīs JNF palīdzību viņi būtu spējīgi **nodrošināt darba nepārtrauktību** kāda nodarbinātā prombūtnes laikā, kā arī **īslaicīgi algot kādu nodarbināto ar plašām zināšanām**, nenodrošinot šīm personām pilna laika darba algu, bet veicot samaksu tikai par konkrētu darbu izpildi. Komunikācijā iespējams skaidrot, ka šī JNF tiek pielietota **specifisku uzņēmumu vajadzību nodrošināšanai**, kad trūkst atbilstošu iekšējo resursu, kā piemēram, zināšanas vai finansiālie resursi pilna laika personas algošanai. Šo formu iespējams pozicionēt kā gadījuma darba alternatīvu, turklāt visbiežāk ar zemākām izmaksām, jo, slēdzot uzņēmuma līgumu ar mikrouzņēmēju vai pašnodarbināto, atbildību par darba aizsardzības prasību nodrošināšanu uzņemas pats darba veicējs.

Nepieciešams gan darba pasūtītājiem, gan izpildītājiem skaidrot to, ka šajā darba formā darba izpildītājs pats ir atbildīgs par darba aizsardzības pasākumu ievērošanu. Tas iever arī individuālo aizsardzības līdzekļu izmantošanu, OVP veikšanu u.tml.

Portfolio darba veicējiem jāskaidro, ka riska faktori, ar ko visbiežāk nākas saskarties šajā JNF ir **fiziskie, biomehāniskie (darbs ar datoru) un fizikālie (troksnis, darbs ārā, dažāda temperatūra u.c.)**. No psihoemocionālajiem riskiem visbiežāk portfolio darbā nākas saskaras ar **nakts un virsstundu darbu**, kā arī **laika trūkumu un darbu vienatnē**, kas skaidrojams ar to, ka mēdz būt gadījumi, kad vairākiem darba pasūtītājiem sakrīt darba izpildes termiņš. Nepieciešams brīdināt, ka portfolio darbs, salīdzinot ar citām JNF, veselības problēmas izraisījis krietni biežāk, un minētie piemēri saistās ar **nervu sistēmas, redzes, kaulu, muskuļu, locītavu un citu ķermeņa daļu problēmām**, kas tieši saistās ar aprakstītajiem darba vides riskiem. Turklāt salīdzinoši bieži nodarbinātie saskārušies arī ar **sirds un asinsrites, kā arī elpošanas orgānu problēmām**.

Nereti šīs formas ietvaros darbu portfolio darba izpildītāji veic attālināti, tādēļ darba pasūtītājiem būtu nepieciešams sniegt ieteikumus par **ergonomisku un drošu darba vietas iekārtošanu attālināti**. Jāsniiedz iespēja šiem darba izpildītājiem **iekļauties uzņēmuma kolektīvā**, mazinot risku, kas saistīts ar darbu vienatnē, veidojot kopīgus pasākumu, sanāksmes u.tml. Turklāt, ņemot vērā bieži minētos psihoemocionālos riskus, būtu nepieciešams nodot informāciju par šo risku ietekmi uz veselību, kā arī to, kā izvairīties no tiem, lai novērstu veselības problēmu rašanos un attīstību.

Ieteicamie komunikācijas kanāli

Ņemot vērā, ka šo JNF izmanto personas, kas vecākas par 30 gadiem, informāciju par šo JNF nepieciešams izplatīt **gan interneta, gan drukātajos medijos, kā arī sociālajos tīklos**. Šīs vecuma grupas personas nereti apmeklē dažādas apmācības, konferences, mūžizglītības pasākumus, kurās iespējams stāstīt par šīs JNF izmantošanas iespējām. Augstāk minēto informāciju par portfolio darba specifiku iespējams izplatīt caur biznesa atbalsta centriem, pašnodarbinātām personām skaidrojot par iespēju pielietot šādu darba formu.

Specifisku jautājumu risinājumi

Darba izpildītāju piesaiste

- Darba pasūtītājiem jāpopularizē šī nodarbinātības forma sabiedrības grupu vidū, kuru pārstāvji vēlas paši noteikt savu darba slodzi un rutīnu, kā arī vēlas mainīgu darba saturu.

Darba vide

- Slēdzot uzņēmuma līgumu, atbilstoši MK noteikumu Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" 39. punktam, veicot darbu darba pasūtītāja telpās, darba pasūtītāja pienākums ir izklāstīt darba izpildītājam darba vietā sastopamos darba vides riska faktoros un to ietekmi uz veselību.
- Veicot konkrētos darba pienākumus, kā arī, strādājot attālināti, jānodrošina nepārtraukta komunikācija, lai darba pienākumi tiktu veikti atbilstošā kvalitātē, kā arī, lai neskaidrību gadījumā pēc iespējas darba izpildītājs spētu paveikt darba pienākumus, piemēram, ja darba izpildītājam darba veikšanai nepieciešama papildus informācija no darba pasūtītāja.

Sadarbības (kopīga) nodarbināšana

Komunikācijas ieteikumi

Darba devēju pašreizējā informētība par sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu

Darba devēju aptaujas rezultāti norāda uz to, ka sadarbības (kopīga) nodarbināšana ir **viena no vismazāk atpazīstamajām JNF**, par ko informēti ir vien aptuveni **trešdaļa darba devēju jeb 37%**. Sadarbības (kopīga) nodarbināšana Latvijā ir **maz izplatīta JNF**, jo to šobrīd pielieto tikai **0,2% no aptaujātajiem nodarbinātajiem**.

Mērķa grupas izpratnes veicināšanai par sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu

Skaitliski **visvairāk darba devēju šo JNF** izmanto tādās nozarēs pēc NACE 2.redakcijas kā finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie un administratīvie pakalpojumi, operācijas ar nekustamo īpašumu (K-N), informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J), rūpniecība un enerģētika (B-E) un izglītība (P). Taču **procentuāli visbiežāk** tā ir izmantota jau minētajās nozarēs pēc NACE 2.redakcijas, kā arī mākslas, izklaides un atpūtas nozarē (R). Nozares pēc NACE

2. redakcijas, kurās darba devēji minējuši, ka **būtu ieinteresēti ieviest** šo JNF, ir **valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O), veselība un sociālā aprūpe (R) un tirdzniecība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (G, I)**.

Atbilstoši nodarbināto aptaujas rezultātiem, sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas JNF galvenokārt **strādā nodarbinātie vecuma grupā 20-24 gadi**. Tas skaidrojams ar šīs JNF mūsdienīgumu un netradicionāli radošo raksturu, ko visvieglāk uztvert un ieviest dzīvē ir studentiem, kas paralēli mācībām meklē iespējas nopelnīt vai realizēt savas idejas. Pēdējos gados novērots arī tas, ka gan Rīgā, gan citās Latvijas lielākajās pilsētās arvien populārākas kļūst kopstrādes telpas, kā arī aktīvi tiek dibināti dažādi jaunuzņēmumi, kas kopumā veido labvēlīgus apstākļus tiklošanās (*networking*) un sadarbības veidošanai ar mērķi realizēt liela apjoma projektus un darbus.

Lielākā daļa darba devēju, kas savā uzņēmumā ieviesuši sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu, uzskata, ka **šī JNF nav piemērota nevienai no pētījumā atsevišķi izdalītajām un aplūkotajām mērķa grupām**, kurām ir grūtāk iekļauties darba tirgū, vai arī nezina, kurām tā būtu piemērota.

Komunikācijā izmantojamie elementi

Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka **Latvijas nodarbinātie ir vidēji ieinteresēti un gatavi strādāt sadarbības (kopīgā) nodarbināšanā**. To visvairāk veicina iespēja veidot komunikāciju ar citu jomu pārstāvjiem un individuāla atbildība par padarīto darbu. Visnenozīmīgākais šīs JNF aspekts nodarbināto vidū ir **darbs dažādās vietās**. Līdz ar to secināms, ka nodarbinātie ir gatavi veidot aktīvāku informācijas apmaiņu ar citu jomu pārstāvjiem, apzinoties, ka tas palīdz iegūt jaunas zināšanas un sadarbības ceļā sasniegt vairāk.

Aptaujāto **darba devēju vidū** sadarbības (kopīga) nodarbināšana ir **vismazāk interesējošā JNF**. To visnegatīvāk ietekmē aspekti, kā **administratīvo funkciju izmaksu samazināšana, dalot tās ar citiem uzņēmumiem, kā arī pieredzes un kontaktu apmaiņa, strādājot vienās telpās kopā ar citiem uzņēmumiem**, kas liecina, ka pārliecinoši lielākā daļa Latvijas darba devēju nav gatavi sadarboties ar citiem uzņēmumiem. **Augstāko motivāciju** rada tādi nodarbinātības formai raksturīgie aspekti kā **personāla izmaksu samazināšana un nodarbināto rotācijas samazināšana jeb ilglaicīga noturēšana darba vietā**. Ņemot vērā Latvijas tautsaimniecības kopējo struktūru, kur visplašāk pārstāvētajās nozarēs pastāv nemītīga konkurence, šādi rezultāti var nebūt pārsteidzoši. Ir svarīgi apzināties, ka šobrīd tādu darba devēju skaits, kas reāli praktizē sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu ir ļoti neliels, taču tas visticamāk palielināsies līdz ar kopstrādes telpu popularitātes paaugstināšanos un ieņems ļoti specifisku nišu IKT un radošajās nozarēs.

Svarīgi norādīt, ka par šo JNF **lielāko interesi izrāda darba devēji no valsts pārvaldes**, turklāt, kā liecina šo respondentu atbildes, viņu interesi rada citādi apsvērumi kā pārējiem darba devējiem – **administratīvo funkciju izmaksu mazināšana, dalot tās ar citiem, un pieredzes un kontaktu apmaiņas veicināšana**. Bieži izvēlēti arī tādi aspekti kā ar personālu saistīto administratīvo izdevumu samazināšana, kā arī darbinieku rotācijas samazināšana. Iespējams, ka šādu secinājumu var saistīt ar pastāvošajām atšķirībām starp valsts pārvaldi un privāto sektoru, kur valsts pārvaldes iestādes bieži vien darbojas pēc salīdzinoši tradicionālākām metodēm, tomēr tas rada gan efektivitātes, gan mūsdienīgas darba vides uzturēšanas problēmas. Līdz ar to, ja ne sadarbības nodarbināšanas JNF, bet vismaz tās atsevišķie elementi, kas minēti iepriekš, būtu vairāk iekļaujami valsts pārvaldes darbībā.

Nodarbināto aptaujā tika noskaidroti **tikai trīs šīs JNF nodarbināto viedokļi** par darba aizsardzības prasību ievērošanu un viņi galvenokārt apstiprināja, ka **visas darba aizsardzības prasības tiek ievērotas**. Arī **darba devēju** aptaujā respondenti apliecinājuši, ka **tiek izpildītas DAL noteiktās darba aizsardzības prasības**. Papildus šīs JNF ieviešanai tiek **izstrādātas droša darba vadlīnijas un nodrošināta iespēja attālināti veikt instruktāžu**, kā arī **nodrošinātas nepārtrauktas saziņas iespējas, veikta nepieciešamā aprīkojuma iegāde (galds, krēsls, dators) un nodarbināto aptauja par paradumiem** pirms JNF ieviešanas un tās veikšanas laikā.

Sadarbības (kopīgā) nodarbināšanā nodarbinātie norādījuši, ka viņi diezgan bieži saskaras ar tādiem darba vides riskiem kā **psihemocionālie (darbs vienatnē) un fiziskie, biomehāniskie (ilgstoša piespiedu poza sēdus vai stāvus, darbs ar datoru (redzes sasprindzinājums))**, bet ar pārējiem riskiem nodarbinātie saskaras reti vai nemaz. Sadarbības (kopīga) nodarbināšana, salīdzinot ar citām JNF, nodarbinātajiem **nav izraisījusi nekādas veselības problēmas**. Neskatoties uz to, **darba devējiem**, kas izmanto sadarbības (kopīgas) nodarbināšanas formu, **regulāri jāuzrauga kā nodarbinātie darbu veic un ar kādiem riska faktoriem saskaras**, veicot savus tiešos darba pienākumus. Lai mazinātu darba vides risku faktoru kaitīgo iedarbību, nepieciešams informēt nodarbinātos par regulāru atpūtas paužu ievērošanas nozīmīgumu un atslodzes vingrinājumu ietekmi uz veselības saglabāšanu. Lai

mazinātu psihoemocionālo riska faktoru iedarbību, pēc iespējas biežāk jāuztur komunikācija ar nodarbinātajiem šajā JNF, organizējot tikšanās klātienē ar kolēģiem, kā arī nodrošinot nodarbinātajiem dažādas ar profesionālo darbību saistītas apmācības.

Ieteicamie komunikācijas kanāli

Ņemot vērā identificētās nozares un iedzīvotāju mērķa grupu, kas izmanto un kam būtu piemērota sadarbības (kopīga) nodarbināšanas JNF, augstākminēto un citu informāciju ieteicams izplatīt gan **semināros, apmācībās un konferencēs, gan iekļaut darba aizsardzības instruktāžu saturā**, kā īpašu punktu norādot situāciju, kurā **nodarbinātais strādā kopstrādes telpā**, līdz ar to darba vide ir dalīta ar citiem darba devējiem un nodarbinātajiem, ar kuriem ne vienmēr pastāv sadarbība. Lai sasniegtu nodarbināto mērķa grupu, **kas ir nodarbinātie 20-24 gadu vecumā ar augstu IKT prātību**, ir ieteicams vairāk izmantot **interneta medijus un sociālos tīklus, tajos izvietojot, piemēram, infografikas** ar svarīgāko informāciju, kā arī **sazināties ar kopstrādes telpu administrāciju**.

Specifisku jautājumu risinājumi

Vienošanās starp sadarbības pusēm

- Pēc darba tiesību ekspertu viedokļa, sadarbības (kopīgās) nodarbināšanas formā uzmanība jāpievērš kopējās darbības nosacījumu sagatavošanai jeb “kopstrādes statūtiem”. Par nosacījumiem, kas tajos iekļaujami uzņēmumi vienojas sadarbības veidošanas brīdī, kopīgi parakstot vienošanos par to ievērošanu. Tiem jākalpo par pamatu atbildības sadalījumam un jāapraksta kārtība iespējamo nesaskaņu risināšanai. Nesaskaņas varētu veidoties par tādām tēmām kā komercnoslēpuma ievērošana starp nodarbinātajiem, nodarbināto pienākumu dalījums, darba aizsardzības prasību ievērošana, infrastruktūras un aprīkojuma izmantošana un uzturēšana, kā arī atbildība attiecībā pret klientu jeb projekta pasūtītāju un tā pasūtītā darba veikšanu.

Darba vide

- Uzsākot darba tiesiskās attiecības šajā JNF, nodarbinātais obligāti jāiepazīstina ar “kopstrādes statūtiem”, kas nodarbinātajiem jāievēro, strādājot vienās darba telpās ar cita uzņēmuma nodarbinātajiem.

Pūļa nodarbināšana

Komunikācijas ieteikumi

Darba devēju pašreizējā informētība par sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu

Pūļa nodarbināšanas forma Latvijas **darba devēju vidū nav plaši atpazīstama**, jo to atpazīst tikai **nedaudz vairāk nekā trešdaļa darba devēju jeb 35%**. Pūļa nodarbināšana Latvijā ir arī **samērā reti izplatīta JNF**, jo **tikai 0,3% nodarbināto** aptaujā atzīmējuši, ka strādā šajā darba formā.

Mērķa grupas izpratnes veicināšanai par sadarbības (kopīgu) nodarbināšanu

Aptaujā pūļa nodarbināšanas formas izmantošanu **minējuši tikai divi darba devēji**, kuri darbojās tādās nozarēs pēc NACE 2.redakcijas kā rūpniecība un enerģētika (B-E), kā arī māksla, izklaide un atpūta (R). Tieši **mākslas, izklaides un atpūtas nozarē (R)** tā ir viena no visbiežāk izmantotajām JNF starp aptaujātajiem respondentiem. Nozares pēc NACE 2.redakcijas, kurās darba devēji minējuši, ka **būtu ieinteresēti ieviest šo JNF**, ir māksla, izklaide un atpūta (R), citas nozares (S-U), informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J).

Nodarbināto aptaujas rezultāti rāda, ka pūļa nodarbināšanā nodarbinātie pārstāv **50-54 gadu vecumposmu**. Tas skaidrojams ar konkrēto gadījumu specifiku, jo aptaujāti tikai trīs pūļa nodarbināšanas darbinieki, tāpēc tālejošāki secinājumi nevar tikt izdarīti.

Darba devēji, kas savā uzņēmumā ir ieviesuši kādu no JNF, uzskata, ka pūļa nodarbināšana ir visvairāk piemērota tādām sabiedrības grupām, kurām darba tirgū iekļauties ir grūtāk, piemēram, **personām, kas dzīvo tālu no biznesa/pilsētu centriem, jauniešiem vecumā līdz 24 gadiem, kā arī personām vecumā no 50 līdz 59 gadiem**. Tajā pašā laikā **40% respondentu uzskata, ka šī JNF nav piemērota nosaukto nodarbināto grupu nodarbināšanai**. Aptauja parāda, ka šo grupu iekļaušanās šobrīd ir atkarīga no katras konkrētās nozares, uzņēmuma vai cilvēka, kurš meklē darbu. Tādējādi pūļa nodarbināšana šobrīd nevar sistemātiski risināt kādu sabiedrības grupu nodarbinātības izaicinājumus.

Komunikācijā izmantojamie elementi

Atbilstoši aptaujas rezultātiem, **nodarbināto ieinteresētība** un gatavība strādāt pūļa nodarbināšanā ir **viszemākā**. Lai popularizēto šo JNF nodarbināto vidū, būtu nepieciešams uzsvērt tādus šīs JNF aspektus kā **iespēja veidot savu rutīnu, plānot veicamā darba apjomu**. Tieši šo aspektu aptaujātie nodarinātie minējuši kā to, kas visvairāk veicina viņu ieinteresētību strādāt šajā JNF. Papildus nepieciešams uzsvērt, ka šī JNF **sniedz nodarbinātajam lielāku neatkarību**, jo pašam iespējams plānot kur un kādus darbus veikt.

Ieinteresētība pūļa nodarbināšanas izmantošanā **darba devēju vidū ir vidēja**. Galvenie šīs JNF elementi, kas varētu par šo JNF vairāk ieinteresēt darba devējus, ir **iespēja īslaicīgi piesaistīt nodarbinātos ar plašām zināšanām, skatījumu par noteikto tēmu, iespēja maksāt darba izpildītājiem tikai par konkrēto darbu izpildi, kā arī iespēja samazināt ar personālu saistītās izmaksas**.

Savstarpēji salīdzinot JNF **nodarbināto** sniegtās atbildes par **darba aizsardzības prasību ievērošanu**, secināms, ka pūļa nodarbināšanā **situācija ir viskritiskākā**, jo nodarbinātie apliecinājuši, ka viņiem **netiek veikts darba vides riska novērtējums, kā arī regulāras OVP**. Tomēr ņemot vērā to, ka šajā JNF darbs tiek veikts slēdzot uzņēmuma līgumu, šie rezultāti nav pārsteidzoši, jo darba izpildītāji šo prasību ievērošanu ir atbildīgi paši. **Darba pasūtītāji**, kas izmanto pūļa nodarbināšanu, tomēr **apgalvo, ka ievēro darba aizsardzības prasības**. Viņi atzīst, ka **nenozīmē nodarbinātos uz OVP**, bet lielākā daļa **veic darba vides riska novērtēšanu, nodarbināto aptauju, arī apmācības darba aizsardzības jautājumos** u.c. Normatīvie akti paredz, ja darbs jāveic uzņēmuma telpās, darba pasūtītājam ir pienākums veikt pūļa nodarbināšanā nodarbināto informēšanu par darba vides riska faktoriem un nepieciešamajiem pasākumiem (atbilstoši MK not. Nr.660 39.punktam).

Pūļa nodarbināšanā **nodarbinātie norādījuši**, ka viņi saskaras ar tādiem darba vides riskiem kā **fiziskie, biomehāniskie (ilgstoša piespiedu poza) un fizikālie (troksnis, darbs ārā, dažāda temperatūra u.c.)**. Tomēr šajā JNF, salīdzinot ar citām darba formām, veselības problēmas bijušas visbiežāk, un minētie piemēri saistās ar **nervu sistēmas, redzes, sirds un asinsrites sistēmas problēmām**. Šī iemesla dēļ **jāinformē darba devēji** par to, ka, pat slēdzot uzņēmuma līgumu, būtu ieteicams **darba izpildītājus informēt par riska faktoriem**, ar kuriem nodarbinātie viņu uzņēmumā varētu saskarties. Informēšanu būtu iespējams veikt klātienē vai elektroniski, izmantojot dažādus tiešsaistes e-apmācību rīkus. Darba devējus jāinformē par DAL prasībām sadarbībai starp vairākiem darba devējiem, tostarp pašnodarbinātām personām, kā arī praktiskiem paņēmieniem un citu darba devēju labo praksi, kā šī sadarbība tiek nodrošināta.

Ieteicamie komunikācijas kanāli

Lai izplatītu informāciju par komunikācijā izmantojamajiem elementiem, pētījumā identificētajā vecuma grupā (nodarbinātie vecumā 50-54 gadi), būtu ieteicams izmantot tādus komunikāciju avotus kā **rakstus žurnālos, interneta medijos**. Domājams, ka šī JNF būtu piemērojama arī gados jaunākām personām, ņemot vērā to, ka nereti darba veikšanai šajā JNF nepieciešamas digitālās prasmes. Gados jaunāko mērķa grupu būtu iespējams sasniegt, informāciju izplatot **sociālajos tīklos**.

Būtiskākais uzsvars būtu jāliek uz savstarpējo sinerģiju starp darba devēju, kas var piedāvāt darba iespējas un nodarbināto, kas ir spējīgs ar savām zināšanām un pieredzi sniegt ieguldījumu uzņēmuma attīstībā, vienlaikus pašam plānojot savu laiku.

Specifisku jautājumu risinājumi

Nodarbināto piesaiste

- Darba devējiem jāpopularizē šī nodarbinātības forma, uzsverot tās radītas iespējas veidot savu rutīnu, kā arī sniegt ieguldījumu uzņēmuma attīstībā.

Darba vide

- Atbilstoši MK noteikumu Nr.660 39.punktam, darba pasūtītājam jāiepazīstina darba izpildītājs ar darba vides riska faktoriem un nepieciešamajiem preventīvajiem pasākumiem, ja darbs tiek veikts darba pasūtītāja telpās. Citos gadījumos pašnodarbinātā persona par darba aizsardzības prasību ievērošanu ir atbildīga pati.

Izmantoto datu avotu un literatūras saraksts

1. Apvienotā Karaliste, darba un pensiju departaments. 2015. "The Health and Safety at Work etc. Act 1974 (General Duties of Self-Employed Persons) (Prescribed Undertakings) Regulations 2015". Pieejams: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2015/1583/contents/made>
2. Dūka, M., Rutka, L. 2012. "4.modulis. Organizācijas kultūra". Pieejams: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=23289&chapterid=7092>
3. Drbnjak, S., Jereb, E. 2008. "Telework Indicators: A Case Study of Slovenia". Pieejams: <https://pdfs.semanticscholar.org/8603/2e8a8bd15f4d6aab74474bc3fb733577b7d2.pdf>
4. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. N.d. Apvienotā Karaliste. Pieejams: <https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha/national-focal-points/united-kingdom>
5. Eiropas Komisija. 2019. Dzīves un darba apstākļi. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8243&acro=living&lang=lv&parentId=7784&countryId=LV&living>
6. Eurofound. 2015. "New forms of employment". Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
7. Francijas Ekonomikas ministrija. 2006. "France – Universal Service employment voucher (CESU)". Pieejams: <http://impact-phs.eu/national-practices/france-universal-service-employment-voucher-cesu/>
8. Gholipour, A., Bod, M., Zehtabi, M., Pirnejad, A., Kozekanan, S., F. 2010. "The Feasibility of Job Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs". International Business Research, 3(3). Pieejams: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/6511>
9. Gov.uk. n.d. "Zero hour contracts". Pieejams: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>
10. Informācija no e-pasta sarakstes ar Lietuvas Republikas Valsts darba inspekciju, Viktorija Trachimovič, Plānošanas un uzraudzības nodaļas vadītāja
11. Iudicone, F. 2017. "Italy: New voucher-based work scheme provokes debate". Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate>
12. Jandrot, P., Daniault, K. 2017. "OSH system at national level – France". Pieejams: https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_France
13. Latvijas Republikas Ārlietu ministrija. 2018. "Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD)". Pieejams: <https://www.mfa.gov.lv/arpolitika/ekonomiskas-attiecibas/starptautiskas-ekonomiskas-organizacijas/ekonomiskas-sadarbibas-un-attistibas-organizacija-esao>
14. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija. N.d. "Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm". Pieejams: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_vidēja_un_ilgtermiņa_prognozēm/
15. Latvijas Republikas Finanšu ministrija. 2018. Informatīvais ziņojums "Par samazinātu darbaspēka nodokļu likmju piemērošanu sezonālajos darbos nodarbināto ienākumam". Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40448232&mode=mk&date=2018-02-27>
16. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. 25.10.2017. Rīkojums Nr.90 "Par Labklājības ministrijas darbības stratēģiju 2017.-2019.gadam". Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/lm_darbības_strategija_2017_2019.pdf
17. Latvijas Republikas Ministru kabinets. 20.01.2016. Rīkojums Nr.34 "Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam". Pieejams: <https://www.vestnesis.lv/op/2016/15.10>
18. Slovēnijas Republikas Nodarbinātības, ģimenes un sociālo lietu ministrijas sniegā informācija, Nikolaj Petrišič, Ministrijas darba aizsardzības nodaļas vadītājs

19. Tiraboschi, M. 2005. "The Italian Labour Market after the Biagi Reform". Pieejams: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/Tiraboschi_Journal.pdf
20. Ungārijas Parlaments. 2011. "Act I of 2012 on the Labor Code". Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20%20Code.pdf>
21. Ungārijas Parlaments. 2011. "Vienkāršotais nodarbinātības likums". Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/simplified-employment-act-hungary>
22. Wild, E. 2013. "Time and chance: Preparing and Planning for a Portfolio Career". Pieejams: <https://static1.squarespace.com/static/596384b81e5b6c8b875bc925/t/5993044349fc2b19c6542014/1502807116088/FINAL+PROOF+-+Time+and+Chance.pdf>
23. Ügyfélkapu Magyarország. N.d. Pieejams: <https://ugyfelkapu.magyarorszag.hu/>

Pielikums nr. 1 – Pētījuma metodoloģija

Lai sasniegtu pētījuma mērķi tika veiktas sekojošas aktivitātes:

- analizēta un aprakstīta informācija par JNF, piemērošanas apstākļiem, tostarp identificējot nozares un profesijas, kurās var pielietot JNF, un nodarbināto grupas, kurām būtu piemērotas kāda no JNF (piemēram, vecāki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, personas ar invaliditāti, nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem), ņemot vērā darba aizsardzības prasības. Pētījumā JNF tiek analizēts un aprakstīts atsevišķi par:
 - JNF, kuras tiek ieviestas vai var tikt ieviestas pie esošā normatīvā regulējuma (piemēram, darbinieku dalīšana vai darba dalīšana);
 - JNF, kurām šobrīd nav noteikts normatīvais regulējums (piemēram, pūļa nodarbināšana);
 - attālināto darbu (teledarbs un ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs);
- analizēti un aprakstīti ārvalstu normatīvie akti un pieredze attiecībā uz JNF, īpašu uzmanību vēršot uz darba aizsardzības prasību ievērošanu un JNF uzraudzību, ja konkrētajā valstī šāda prakse tiek īstenota. Tika analizētas sešas Eiropas valstis:
 - Dienvideiropa: Itālija (darba dalīšana, gadījuma darbs, kuponu/maksājuma kvīšu izmantošana) un Slovēnija (darba vietas dalīšana, gadījuma darbs);
 - Centrāleiropa: Ungārija (darbinieku dalīšana, darba dalīšana, gadījuma darbs) un Francija (darbinieku dalīšana, gadījuma darbs, kuponu/maksājuma kvīšu izmantošana, sadarbības (kopīga) nodarbināšana);
 - Ziemeļeiropa: Lietuva (kuponu/maksājuma kvīšu izmantošana) un Lielbritānija (portfolio darbs, gadījuma darbs);
- analizēta JNF piemērotība esošajai tiesiskajai, ekonomiskajai un sociālajai situācijai Latvijā;
- analizēta JNF piemērotība tādu problēmju risināšanai kā nodarbinātības veicināšana attiecībā uz šādām mērķa grupām: jaunieši, jaunie vecāki, pieaugušie, kuri aprūpē savus vecākus, nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem;
- veikta darba devēju un viņu pārstāvju aptauja (509 respondenti);
- veikta nodarbināto aptauja (1 008 respondenti);
- veiktas 15 padziļinātās intervijas ar nodarbinātajiem darba vietās, kuri strādā kādā no JNF. Intervijas ietvaros pieaicinātais darba aizsardzības kompetentais speciālists veicis darba vietas apsekošanu, analizējot darba aizsardzības prasību ievērošanu un iespējamus riskus;
- veiktas 10 padziļinātās intervijas ar nozares un/vai jomas ekspertiem (darba tiesību, nodarbinātības ekspertiem, darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko profesionālo izglītību u.tml.);
- aprakstīts vismaz viens labās prakses piemērs katrā no JNF, kuras tika identificētas Latvijā pētījuma veikšanas laikā;
- noskaidroti faktori, kas motivētu darba devējus ieviest JNF, apzināts, kādas ir JNF alternatīvas;
- izstrādāti JNF ekonomisko ieguvumu un zaudējumu noteikšanas principi attiecībā uz nodarbināto un darba devēju, papildus iekļaujot trīs piemērus par hipotētiskiem uzņēmumiem;
- veikta JNF ietekmes analīze uz nodarbinātā darba, ģimenes un sabiedrisko dzīvi, darba apstākļiem, veselību un darba vides riskiem;
- sagatavoti priekšlikumi izmaiņām normatīvajos aktos attiecībā uz tām JNF, kuras šobrīd netiek regulētas normatīvajos aktos, un attiecībā uz tām, kur ir nepieciešams pilnveidot normatīvo bāzi, lai

nodrošinātu efektīvu JNF tiesisko regulējumu. Sagatavoti priekšlikumi kā nodrošināt valsts uzraudzību JNF tiesiskā regulējuma piemērošanā;

- sagatavoti priekšlikumi par JNF praktisku ieviešanu uzņēmumos un specifisku jautājumu risinājumiem saistībā ar JNF un darba aizsardzības prasību nodrošināšanu.

7. tabula: Veikto aptauju un padziļināto interviju apkopojums

Nr. p. k.	Aptaujas nosaukums	Lauka darba uzsākšanas datums	Lauka darba beigšanas datums	Aptaujāto respondentu skaits	Aptaujas/intervijas metode Datu avotu izvēle
1.	Darba devēju un viņu pārstāvju aptauja	27.03.2018.	22.06.2018.	509	Datorizētas telefonintervijas latviešu vai krievu valodā (CATI – <i>Computer-assisted Telephone Interviews</i>) Datu avotu izvēle: Izlases veidošana
2.	Nodarbināto aptauja	29.03.2018.	22.06.2018.	1 008	Datorizētas telefonintervijas latviešu vai krievu valodā (CATI – <i>Computer-assisted Telephone Interviews</i>) Datu avotu izvēle: Izlases veidošana
3.	15 padziļinātās intervijas ar nodarbinātajiem darba vietās, kuri strādā kādā no JNF	05.03.2018.	29.06.2018.	15	Intervijas klātienē Datu avotu izvēle: tika uzrunāti darba devēji, kas praksē ieviesuši JNF; tika uzrunāti nodarbinātie, kas sniedz ārpalpojumu; tika izmantota nodarbināto aptaujas respondentu kontaktinformācija
4.	10 padziļinātās intervijas ar nozares un/vai jomas ekspertiem (darba tiesību, nodarbinātības ekspertiem, darba aizsardzības speciālistiem)	14.02.2018.	07.06.2018.	10	Intervijas klātienē Datu avotu izvēle: tika uzrunāti nozaru asociāciju, biedrību un darba devēju pārstāvji, kas ir eksperti darba tiesību, nodarbinātības un darba aizsardzības jomās

Avots: Civitta un GRIF analīze

Darba devēju un viņu pārstāvju aptauja

Mērķa grupa: ekonomiski aktīvie uzņēmumi (tirgus un ārpustirgus sektors bez pašnodarbinātām personām).

Pētījuma metode: kvantitatīvā pētījuma metode.

Aptaujas metode: datorizētas telefonintervijas (*Computer Assisted Telephone Interviews (CATI)*) 18-20 minūtes pēc respondenta izvēles – latviešu vai krievu valodā.

Izlases metode: kvotu un stratificētas nejaušas atlasas metode pēc parametriem – uzņēmuma darbības nozare; uzņēmuma darbības reģions; uzņēmuma lielums (pēc nodarbināto skaita).

Ģenerālais kopums: 125 536

Izlases lielums: 509

Uzņēmuma darbības nozares: pētījuma izlase aptver uzņēmumu darbības nozares atbilstoši NACE 2.klasifikācijai, kas, pamatojoties uz atsevišķās nozarēs nelielo uzņēmumu skaitu, kā arī nozarēm, kurās īpaši izplatīta ir JNF izmantošana, tika sadalītas 12 grupās (8. tabula).

8. tabula: Darba devēju un viņu pārstāvju aptaujas kvotas pēc uzņēmumu darbības nozares

Nozare pēc NACE 2.red.	Darba devēju skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Darba devēju skaits izlasē pēc svēršanas (%)	CSP dati 2016.gads (%)
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zivsaimniecība. NACE kods: A	11,4%	12,4%	11,0%
Rūpniecība un enerģētika. NACE kods: B-E	12,6%	8,4%	8,2%
Būvniecība. NACE kods: F	8,3%	6,1%	7,2%
Tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi. NACE kods: G, I	14,5%	26,9%	24,1%
Transports, uzglabāšana. NACE kods: H	5,7%	4,1%	5,7%
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi. NACE kods: J	6,3%	6,2%	4,5%
Finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie un administratīvie pakalpojumi; operācijas ar nekustamo īpašumu. NACE kods: K-N	14,7%	23,4%	24,0%
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana. NACE kods: O	3,3%	0,2%	0,4%
Izglītība. NACE kods: P	6,5%	2,5%	1,8%
Veselība un sociālā aprūpe. NACE kods: Q	6,1%	2,2%	1,7%
Māksla, izklaide un atpūta. NACE kods: R	4,5%	2,3%	3,7%
Pārējie darbību veidi. NACE kods: S-U	6,1%	5,5%	7,7%

Avots: Centrālā statistikas pārvalde, Civitta un GRIF analīze

Rezultātu precizitāte: Pie šāda izlases apjoma pētījuma kopējā kļūda ir +/-5,747% ar 99% varbūtības līmeni.

Lauka darba veikšanas laiks: no 27.03.2018. līdz 22.06.2018.

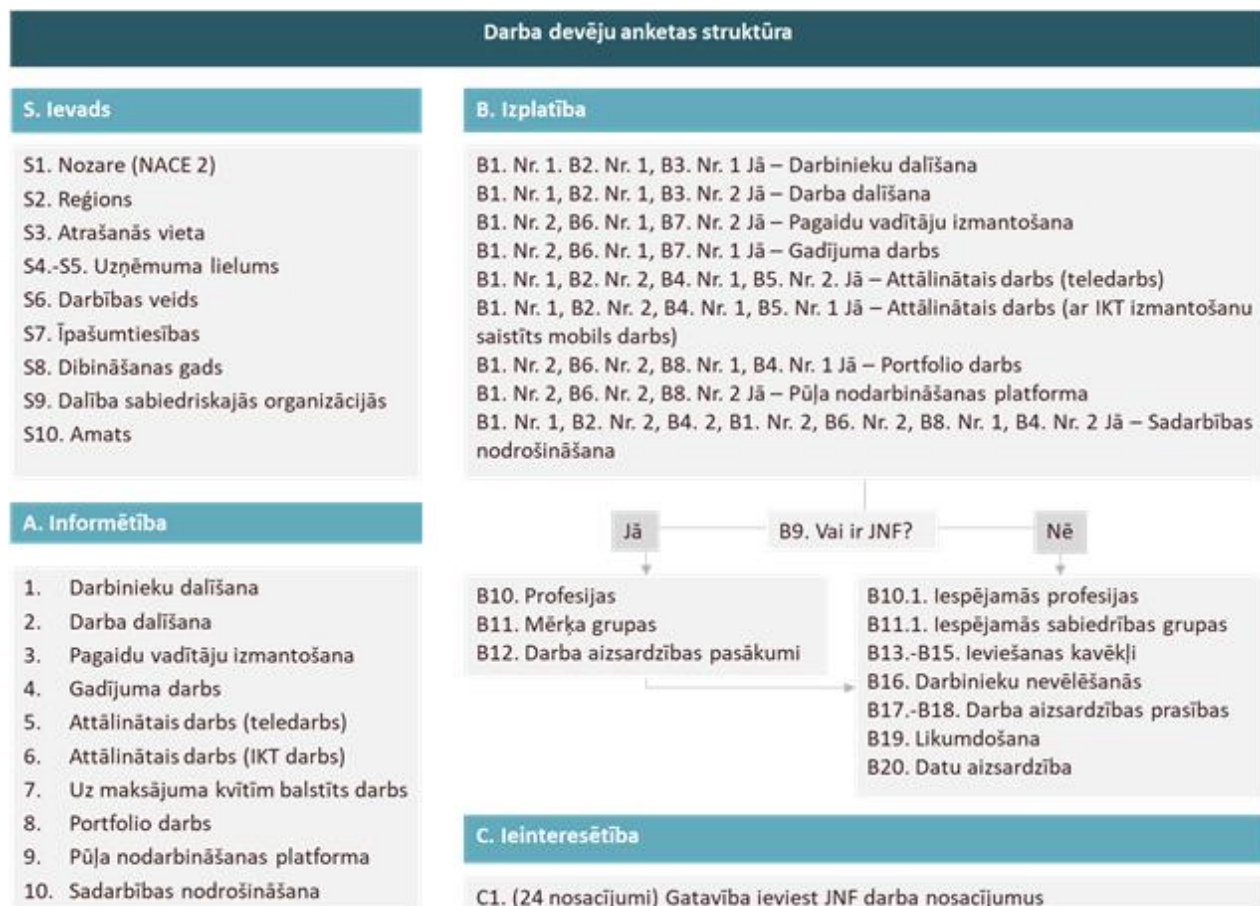
Intervētāji: apakšuzņēmējs AS "Norstat" un SIA "Corporate Services".

Kvalitātes kontrole: kvalitātes kontrole tika veikta visās pētījuma stadijās. Pētījuma kontroles posmi: intervētāju kontrole, datu kontrole.

Intervijas vidējais ilgums: 15 minūtes un 7 sekundes.

Aptaujas anketas izstrāde: anketas izstrāde veikta laika posmā no 2017.gada 1. septembra līdz 9.februārim. Darba devēju anketas galvenie jautājumu bloki saistīti ar viņu informētības līmeni par JNF, to izplatību Latvijā nozaru un profesiju griezumā, kā arī darba devēju ieinteresētību jeb motivāciju JNF ieviešanā (28. attēls).

28. attēls: Darba devēju anketas struktūra



Avots: Civitta un GRIF analīze

Darba devēju informētība par JNF tika identificēta, izmantojot priekšizpētē identificēto JNF nosaukumus, un nepieciešamības gadījumā (ja respondents neatpazīst JNF tikai pēc tās nosaukuma) nolaset to vienkāršotus aprakstus, kas balstīti uz *Eurofound* pētījumā norādīto informāciju (29. attēls).

29. attēls: Darba devēju informētības noteikšanas princips

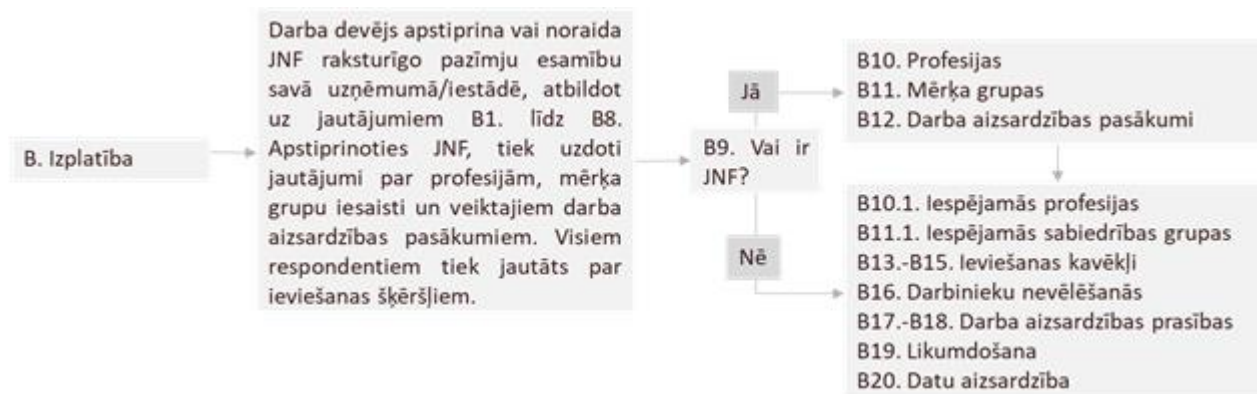


Avots: Civitta un GRIF analīze

JNF izplatība tika identificēta, respondentiem uzdodot B sadaļas jautājumus, kas saistīti ar katras JNF unikālajām pazīmēm, kas ļauj tās precīzi atšķirt no pārējām. Aiz B sadaļas jautājumiem tika ievietots “filtra” jautājums, kurā respondentam tika pārjautāts, vai konkrētā JNF, uz kuru norāda viņa atbildes, patiešām tiek izmantota. Tikai šajā brīdī intervētājs izmantoja gan JNF nosaukumu, gan skaidrojumu, jo visi B sadaļas jautājumi ir konstruēti uz JNF raksturīgo pazīmju pamata un neiekļauj konkrētu nodarbinātības formu nosaukumus.

Darba devēju anketas gadījumā, respondentam atbildot uz “filtra” jautājumu ar “Jā”, tam tika uzdoti jautājumi, kas noskaidro profesijas un mērķa grupas, kuras tiek nodarbinātas JNF, kā arī tika noskaidrots, vai darba devējs veicis kādas specifiskas darbības darba aizsardzības prasību ievērošanai (30. attēls). Jautājums par profesijām ir atvērtais, dodot iespēju darba devējam nosaukt konkrētu profesiju vai konkrētus darba pienākumus, kas vēlāk tika apvienotas lielākās grupās. Gan JNF neapstiprināšanās gadījumā, gan apstiprināšanās gadījumā, anketas turpinājumā respondentam tika uzdots jautājums par to, vai kaut kas ir kavējis mainīt esošo darba formu. Uz jautājumu tika sagaidīta spontāna atbilde, taču intervētājam tika dots norādījums obligāti pajautāt par tādiem aspektiem kā nodarbināto neieinteresētība, sarežģīta darba aizsardzības prasību ievērošana, sarežģīta normatīvo aktu prasību izpilde un sarežģīta datu aizsardzības nodrošināšana.

30. attēls: Darba devēju anketas JNF izplatības noteikšanas un raksturošanas princips

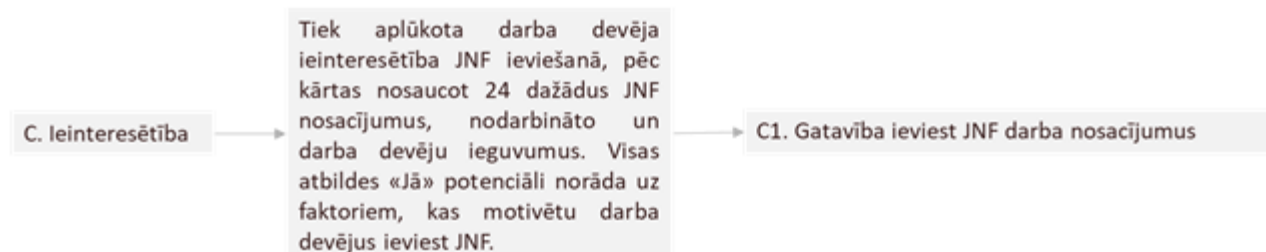


Avots: Civitta un GRIF analīze

Tā kā viens no plānotajiem Pētījuma rezultātiem ir priekšlikumi par JNF praktisku ieviešanu uzņēmumos un specifisku jautājumu risinājumiem, lielākā daļa no aptaujas anketu jautājumiem tika veltīti darba devēju ieinteresētībai ieviest JNF. Lai to noskaidrotu pēc iespējas konkrētāk, no Eurofound pētījumā pieejamās informācijas tika izveidots saraksts ar būtiskākajiem JNF ieviešanas radītajiem ieguvumiem un to ieviešanas nosacījumiem. Tematiski tie ir cieši saistīti un atbilst Pielikumā Nr. 1 atspoguļotajai informācijai par darba

devēju un nodarbināto ieguvumiem un apgrūtinājumiem, taču C sadaļas jautājumos tie ir sadalīti sīkākos apgalvojumos. Katrs sarakstā iekļautais apgalvojums ir saistāms ar vienu vai vairākām pētījumā aplūkotajām JNF, un katrai no tām piemīt savs raksturīgais ieguvumu un nosacījumu komplekts. Respondenti tika iepazīstināti ar sarakstā iekļautajiem apgalvojumiem jauktā secībā, konkrēti nenorādot ne uz vienu no JNF, tādā veidā nodrošinot atbildžu korektumu pēc būtības.

31. attēls: Darba devēju ieinteresētības par JNF izmantošanu noteikšanas princips



Avots: Civitta un GRIF analīze

Nodarbināto aptauja

Mērķa grupa: nodarbinātie Latvijā, 15-64 gadi.

Pētījuma metode: kvantitatīvā pētījuma metode.

Aptaujas metode: datorizētas telefonintervijas (*Computer Assisted Telephone Interviews (CATI)*) 18-20 minūtes pēc respondenta izvēles – latviešu vai krievu valodā.

Izlases metode: kvotu un stratificēta nejaušās atlases metode pēc parametriem – uzņēmuma (iestādes), kurā strādā respondents, darbības nozare; uzņēmuma (iestādes) darbības reģions.

Ģenerālais kopums: 862 349

Izlases lielums: 1 008

Uzņēmumu, kurā strādā respondents, darbības nozares: pētījuma izlase aptver uzņēmumu darbības nozares atbilstoši NACE 2.klasifikācijai, kas grupētas atbilstoši darba devēju aptaujas izlasei, lai nodrošinātu pētījuma rezultātu salīdzināmību (9. tabula).

9. tabula: Nodarbināto aptaujas kvotas pēc uzņēmuma, kurā strādā respondents, darbības nozares

Nozare pēc NACE 2. red.	Nodarbināto skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Nodarbināto skaits izlasē pēc svēršanas (%)	CSP dati 2016.gads (%)
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zivsaimniecība. <i>Saimniecisko darbību statistiskās klasifikācijas kods: A</i>	7,1%	8,4%	7,6%
Rūpniecība un enerģētika. <i>NACE kods: B-E</i>	14,0%	17,6%	16,9%
Būvniecība. <i>NACE kods: F</i>	6,9%	7,6%	7,6%
Tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas	14,8%	17,2%	17,5%

Nozare pēc NACE 2. red.	Nodarbināto skaits izlasē pirms svēršanas (%)	Nodarbināto skaits izlasē pēc svēršanas (%)	CSP dati 2016.gads (%)
pakalpojumi. NACE kods: G, I			
Transports, uzglabāšana. NACE kods: H	9,2%	9,4%	9,5%
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi. NACE kods: J	5,2%	2,5%	2,7%
Finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie un administratīvie pakalpojumi; operācijas ar nekustamo īpašumu. NACE kods: K-N	9,5%	10,4%	11,4%
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana. NACE kods: O	5,7%	7,3%	7,1%
Izglītība. NACE kods: P	11,1%	9,1%	8,9%
Veselība un sociālā aprūpe. NACE kods: Q	6,2%	5,7%	5,7%
Māksla, izklaide un atpūta. NACE kods: R	3,2%	2,5%	2,7%
Pārējie darbību veidi. NACE kods: S-U	7,4%	2,4%	2,5%

Avots: Centrālā statistikas pārvalde, Civitta un GRIF analīze

Rezultātu precizitāte: Pie šāda izlases apjoma pētījuma kopējā kļūda ir +/-4,071% ar 99% varbūtības līmeni.

Lauka darba veikšanas laiks: No 27.03.2018. līdz 22.06.2018.

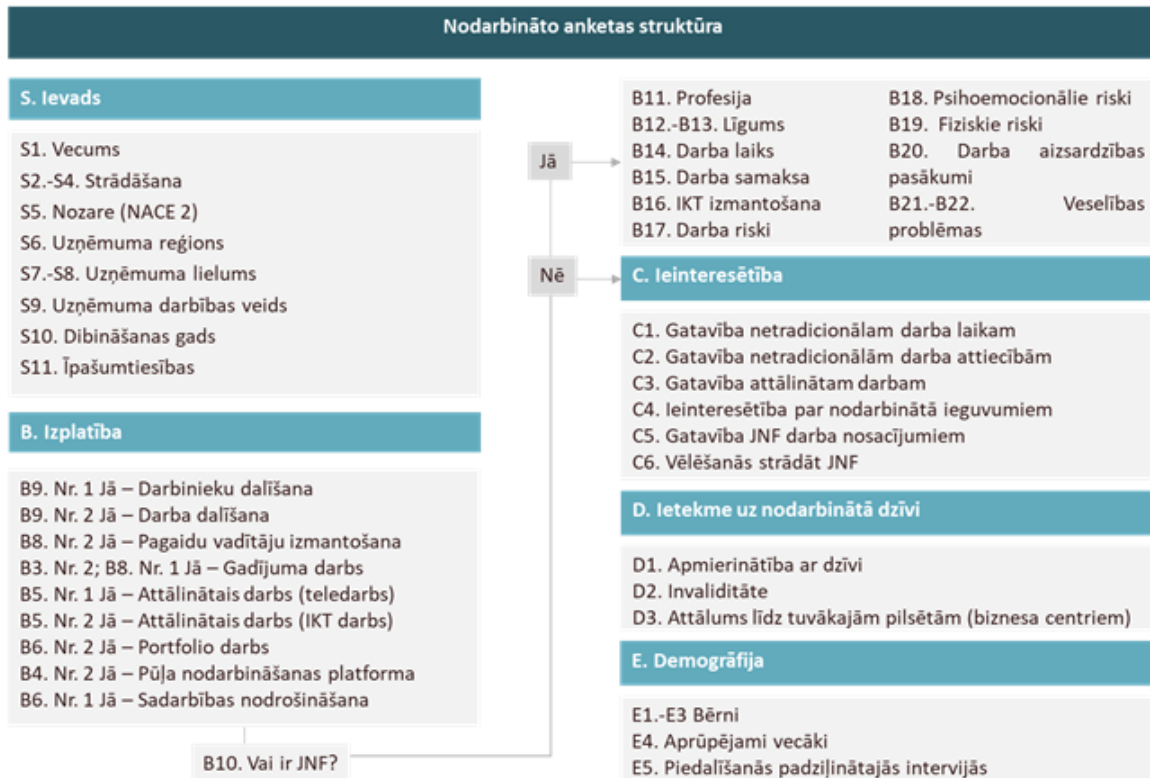
Intervētāji: apakšuzņēmējs AS "Norstat".

Kvalitātes kontrole: kvalitātes kontrole tika veikta visās pētījuma stadijās. Pētījuma kontroles posmi: intervētāju kontrole, datu kontrole.

Intervijas vidējais ilgums: 17 minūtes un 8 sekundes.

Aptaujas anketas izstrāde: veikta laika posmā no 2017.gada 1.septembra līdz 9.februārim. Nodarbināto anketas jautājumu bloki saistīti ar JNF izplatību, nodarbināto ieinteresētību jeb motivāciju JNF ieviešanā, kā arī veselību, kas būs nozīmīgs rādītājs, lai izprastu JNF radītos darba vides riskus. Katrs jautājumu bloks sīkāk aprakstīts turpmākajā tekstā (32. attēls).

32. attēls: Nodarbināto anketas struktūra

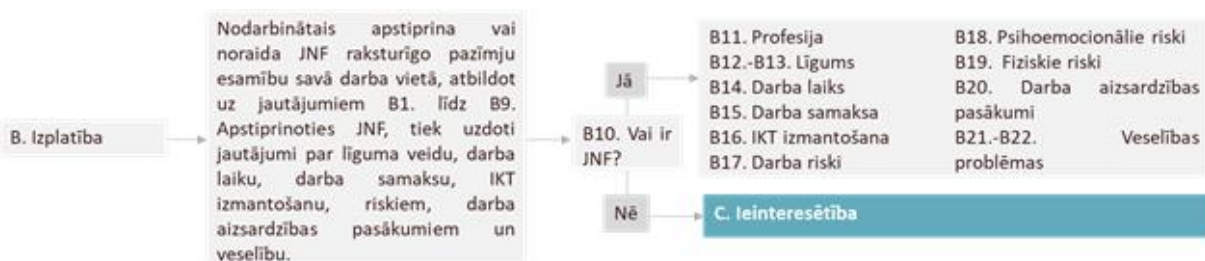


Avots: Civitta un GRIF analīze

JNF izplatība tika identificēta, respondentiem uzdodot B sadaļas jautājumus, kas saistīti ar katras JNF unikālajām pazīmēm, kas ļauj tās precīzi atšķirt no pārējām. Aiz B sadaļas jautājumiem tika ievietots “filtra” jautājums, kurā respondentam tika pārjautāts, vai konkrētā JNF, uz kuru norāda viņa atbildes, patiešām tiek izmantota. Tikai šajā brīdī intervētājs izmantoja gan JNF nosaukumu, gan garo aprakstu un skaidrojumu, jo visi B sadaļas jautājumi ir konstruēti uz JNF raksturīgo pazīmju pamata un neiekļauj konkrētu nodarbinātības formu nosaukumus.

Nodarbināto anketas gadījumā, respondentam atbildot uz “filtra” jautājumu ar “Jā”, tam tika uzdoti jautājumi, kas noskaidro darba līguma veidu, darba laiku, darba samaksu, IKT izmantošanu, darba riskus, darba aizsardzības pasākumus un veselības problēmas. Pretējā gadījumā šie jautājumi tika izlaisti un respondents uzreiz pārgāja pie jautājumiem par ieinteresētību strādāt JNF.

33. attēls: Nodarbināto anketas JNF izplatības noteikšanas un raksturošanas princips



Avots: Civitta un GRIF analīze

Tā kā viens no plānotajiem Pētījuma rezultātiem ir priekšlikumi par JNF praktisku ieviešanu uzņēmumos un specifisku jautājumu risinājumiem, lielākā daļa no aptaujas anketu jautājumiem tika veltīti nodarbināto

ieinteresētībai ieviest JNF. Lai to noskaidrotu pēc iespējas konkrētākā līmenī, no *Eurofound* pētījumā pieejamās informācijas tika izveidots saraksts ar būtiskākajiem JNF ieviešanas radītajiem ieguvumiem un to ieviešanas nosacījumiem. Tematiski tie ir cieši saistīti un atbilst Pielikumā 1 atspoguļotajai informācijai par darba devēju un nodarbināto ieguvumiem un apgrūtinātajiem aspektiem, taču C sadaļas jautājumos tie bija sadalīti sīkākos apgalvojumos. Katrs sarakstā iekļautais apgalvojums ir saistāms ar vienu vai vairākām pētījumā aplūkotajām JNF, un katrai no tām piemīt savs raksturīgais ieguvumu un nosacījumu komplekts. Respondenti tika iepazīstināti ar sarakstā iekļautajiem apgalvojumiem jauktā secībā, konkrēti nenorādot ne uz vienu no JNF, tādā veidā nodrošinot atbilžu korektumu pēc būtības.

34. attēls: Nodarbināto ieinteresētības par JNF izmantošanu noteikšanas princips



Avots: Civitta un GRIF analīze

Padziļinātās intervijas ar nodarbinātajiem darba vietās, kuri strādā kādā no JNF

Mērķa grupa: nodarbinātie darba vietās, kuri strādā kādā no JNF.

Intervijas metode: padziļinātā intervija.

Intervijas vidējais ilgums: 45-60 minūtes.

Izvēles kritēriji: Interviju respondenti tika iegūti, izmantojot publiski pieejamo informāciju un nodarbināto aptaujas rezultātus. Primāri internetā u.c. informācijas avotos tika meklēti darba devēji, kas praksē ieviesuši kādu no pētījumā aplūkotajām nodarbinātības formām, piemēram, teledarbu, pagaidu vadītāju izmantošanu u.c. Rekrutācijas gaitā šiem darba devējiem tika jautāts, vai un kuri nodarbinātie viņu organizācijā strādā JNF, lūdzot pētījuma veikšanas mērķa dēļ dalīties ar viņu kontaktinformāciju. Pārējie respondenti tika rekrutēti telefoninterviju veikšanas laikā, ar anketas jautājumu palīdzību identificējot nodarbinātos, kas strādā JNF, un iegūstot viņu kontaktālruni. Rekrutācijas gaitā šiem respondentiem tika piedāvāta iespēja piedalīties intervijā, ja tas atbilda rekrutācijas anketā noteiktajiem kritērijiem par atbilstību JNF. Ja respondents atteicās, viņam vai viņai tika lūgts ieteikt kādu kolēģi vai paziņu, kas strādā līdzvērtīgā darba formā.

Interviju veikšanas laiks: 2018.gada 5.marts līdz 2018.gada 29.jūnijs.

Intervijas vadlīniju izstrāde: Interviju vadlīniju izstrāde tika balstīta pētījuma uzdevumā. Galvenie jautājumu bloki tika saistīti ar JNF praktisko ieviešanu, strādāšanu JNF un piemērotību darba devējiem un nodarbinātajiem.

Nodarbināto interviju vadlīnijas veidotas tā, lai aplūkotu pilnu JNF "dzīves ciklu". Vispirms tika noskaidrots, kā konkrētais intervējamais nonāca līdz attiecīgajai JNF – ārējie un iekšējie piemērošanas apstākļi, nodarbināto ieinteresētība, nodarbināto iesaiste lēmuma pieņemšanā par JNF, valsts iestāžu atbalsts JNF ieviešanā u.c.

Pēc tam tika aplūkota nodarbinātā esošā situācija, noskaidrojot nodarbinātības formas radītos ieguvumus, zaudējumus (trūkumus), darbības, ko var veikt trūkumu novēršanai. Īpaša uzmanība tika pievērsta katras nodarbinātības formas atšķirīgajām pazīmēm un tam, kā tās izpaužas nodarbinātā ikdienā, kā arī darba laika, darba samaksas un sociālās apdrošināšanas nosacījumos, darba laika organizācijā, atpūtas laika

izmantošanā, darba ražīgumā, noslogotībā, nodarbinātības statusā, apmācību biežumā, karjeras izaugsmē, pasākumos un procedūrās darba aizsardzības prasību ievērošanai. Tika aplūkota arī JNF ietekme uz nodarbinātā dzīvesveida paradumiem, ģimenes un sabiedrisko dzīvi, veselību un darba vides riskiem.

Visbeidzot, tika noskaidrotas respondenta domas par JNF piemērotību izmantošanai citās nozarēs un profesijās un nodarbināto grupām, kurām būtu piemērotas kāda no JNF, piemēram, vecāki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, personas ar invaliditāti, nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem, jaunieši, un pieaugušie, kuri aprūpē savus vecākus.

Ikviens no jautājumiem tika konstruēts tā, lai vispirms noskaidrotu nodarbinātā personīgo pieredzi un viedokli saskarsmē ar JNF. Pēc tam ar jautājumiem “Kāpēc?”, “Kas tieši?”, “Kas tika/var tikt darīts?” u.c. tika noskaidrotas konkrētas un reizēm pat izmērāmas lietas, kas veicina vai kavē JNF izmantošanu praksē. Tas pamato konkrētu un izmērāmu rekomendāciju iekļaušanu turpmākajā pētījumā, kas vai nu ļaus pārnest JNF ieviešanas labo praksi, vai nu ļaus identificēt konkrētus problēmjautājumus, ko risināt ar izmaiņām normatīvajos aktos un uzņēmumu darbības pieejā.

Padziļinātās intervijas ar nozares un/vai jomas ekspertiem (darba tiesību, nodarbinātības ekspertiem, darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko profesionālo izglītību utt.)

Mērķa grupa: nozares un/vai jomas eksperti darba tiesību, nodarbinātības un darba aizsardzības jomās.

Intervijas metode: padziļinātā intervija.

Intervijas vidējais ilgums: 45-75 minūtes.

Izvēles kritēriji: dalībnieku rekrutācijas anketā tika aptaujāts ar VDI saskaņoto ekspertu saraksts, lai noskaidrotu ekspertu informētību par JNF un to izplatību Latvijā. Rekrutācijas anketā tika iekļauti šādi jautājumi par JNF:

- par kurām JNF Jūs esat dzirdējis? (atbilde jāsniedz spontāni, bez atbilžu variantiem);
- ar kurām JNF Jums ir bijusi saskarsme? (atbilde jāsniedz spontāni, bez atbilžu variantiem).

Pēc rekrutācijas zvaniem tika sagatavots pārskats par ekspertu gatavību runāt par pētījumā aplūkotajām nodarbinātības formām. Pirms intervijas ekspertiem tika lūgts sagatavoties runāt par tām nodarbinātības formām, kuras viņi pārzina labāk, salīdzinājumā ar pārējiem ekspertiem. Tādā veidā tika noteiktas jomas, par ko eksperts būs kompetents runāt un kurās visvairāk trūkst informācijas. Tika ņemts vērā arī tas, lai intervijās tiktu aplūkots pēc iespējas plašāks JNF loks.

Interviju apjoms: kopā, lai veiktu 10 padziļinātās intervijas, tika uzrunāti 22 mērķa grupas dalībnieki.

Interviju veikšanas laiks: 2018.gada 14.februāris līdz 2018.gada 7.jūnijs.

Intervijas vadlīniju izstrāde: ekspertu interviju vadlīnijas sastāvēja no ievada, pieciem galvenajiem jautājumu blokiem un noslēguma. Vispirms ekspertam tika uzdoti daži jautājumi, lai konstatētu vispārējo situāciju Latvijā attiecībā uz darba devēju un nodarbināto gatavību veikt izmaiņas darba attiecību formātā. Pēc tam katram ekspertam tika uzdoti jautājumi par JNF praktisko ieviešanu kontekstā ar vienu līdz divām formām, kas, balstoties uz rekrutācijas rezultātiem, tika aplūkotas padziļinātāk. Ja intervijā tika runāts par divām formām, vispirms visi jautājumi tika uzdoti par vienu no tām, pēc tam – par otru. Praktiskās ieviešanas jautājumu saraksts tika sadalīts trīs blokos – ieviešanas apstākļi, darba devēja un nodarbinātā attiecības, piemērotība sabiedrības grupām.

Pirmajā blokā tika noskaidroti galvenie apstākļi, kas virza pāreju no tradicionālām uz JNF. Jautājumi tika uzdoti no darba devēju un nodarbināto viedokļa, noskaidrojot eksperta viedokli par tiesisko, ekonomisko un sociālo situāciju un darba devēju un nodarbināto ieinteresētību JNF ieviešanā.

Otrajā blokā tika iegūts darba devēju un nodarbināto attiecību raksturojums JNF, iekļaujot tēmas, kā JNF izplatība uzņēmumos Latvijā nozaru un profesiju griezumā, kā arī darba devēju un nodarbināto

ieinteresētība JNF ieviešanā, faktori, kas motivētu darba devējus ieviest JNF, piemēram, izmaksas, kas saistītas ar personāla darba vietas uzturēšanu, efektivitāte, augstāka darba produktivitāte, moderna uzņēmuma tēla veidošana. Gadījumā, ja eksperts izteicās par iespējamām konfliktsituācijām, kas var veidoties starp darba devēju un nodarbināto, tika jautāts, kādi ir viņu priekšlikumi normatīvo aktu izmaiņām vai JNF praktiskai ieviešanai uzņēmumos.

Trešajā blokā tika noskaidrots ekspertu viedoklis par konkrētās JNF piemērotību dažādām nozarēm un profesijām, kurās var pielietot JNF, un nodarbināto grupām, kurām būtu piemērotas kāda no JNF, piemēram, vecāki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, personas ar invaliditāti, nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem, jaunieši, pieaugušie, kuri aprūpē savus vecākus.

Intervijas noslēgumā ekspertam tika lūgts raksturot iespējamās nākotnes tendences JNF izplatības kontekstā. Tika jautāts par to, vai pastāv arī citas nodarbinātības formas, par ko vēl netiek runāts plašākā mērogā, kā arī tendencēm turpmāko 2-3 gadu laikā, raksturojot veicinošos un kavējošos apstākļus no tiesiskā, ekonomiskā un sociālā viedokļa.

Ikviens no jautājumiem tika konstruēts tā, lai vispirms noskaidrotu eksperta personīgo viedokli un viņam vien zināmos JNF aspektus. Pēc tam ar jautājumiem “Kāpēc?”, “Kā tas izpaudīsies?”, “Kas tika/var tikt darīts?” u.c. tiek noskaidrotas konkrētas un reizēm pat izmērāmas lietas, kas veicina vai kavē JNF izmantošanu praksē. Tālākajos pētījuma posmos tas ļāva sagatavot tikpat konkrētas un izmērāmas rekomendācijas, kas vai nu ļaus pārnest JNF ieviešanas labo praksi, vai nu ļaus identificēt konkrētus problēmjautājumus, ko risināt ar izmaiņām normatīvajos aktos un uzņēmumu darbības metodēs.

Pielikums nr. 2 – Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū

10. tabula: Profesijas, kurās tiek pielietotas JNF darba devēju vidū

	Darbinieku dalīšana (n=32, N=35)	Darba dalīšana (n=32, N=41)	Pagaidu vadītāja izmantošana (n=17, N=20)	Gadījuma darbs (n=37, N=40)	Teledarbs (n=3, N=4)	Ar izmantošanu saistīts darbs (n=18, N=12)	IKT mobilais darbs (n=5, N=5)	Portfolio darbs (n=1, N=2)	Pūļa nodarbināšana (n=1, N=2)	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana (n=9, N=12)
Speciālisti	28%	22%	8%	13%	16%	32%	0%	0%	0%	4%
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	6%	16%	0%	13%	0%	0%	33%	0%	0%	11%
Vecākie speciālisti	18%	2%	51%	13%	44%	17%	67%	100%	69%	
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	20%	15%	0%	1%	0%	6%	0%	0%	0%	7%
Vadītāji	7%	16%	38%	1%	0%	15%	0%	0%	0%	3%
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	7%	5%	0%	9%	32%	0%	0%	0%	0%	0%
Kalpotāji	1%	5%	0%	0%	0%	31%	0%	0%	0%	0%
Vienkāršās profesijas	5%	8%	0%	39%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības speciālisti	0%	1%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Nacionālo bruņoto spēku profesijas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Nav atbildes/Nezina	9%	12%	4%	1%	8%	0%	0%	0%	0%	6%
Nav tādu profesiju	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Jautājums: Kādās profesijās savā uzņēmumā/iestādē Jums ir darbinieki/nosauc identificētās nodarbinātības formas/?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=120, N=126)

Pielikums nr. 3 – Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF

11. tabula: Sabiedrības grupas, kurām tiek pielietotas JNF

	Darbinieku dalīšana (n=32, N=35)	Darba dalīšana (n=32, N=41)	Pagaidu vadītāja izmantošana (n=17, N=20)	Gadījuma darbs (n=37, N=40)	Teledarbs (n=3, N=4)	Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs (n=18, N=12)	Portfolio darbs (n=5, N=5)	Pūļa nodarbināšana (n=1, N=2)	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana (n=9, N=12)
Jaunās māmiņas/tēvi, kas neizmanto bērna kopšanas atvaļinājumu	44%	9%	6%	18%	0%	32%	0%	0%	4%
Vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	52%	40%	7%	20%	0%	48%	0%	0%	0%
Personas, kas dzīvo tālu no biznesa/pilsētu centriem	32%	27%	32%	39%	44%	38%	18%	83%	4%
Pieaugušie, kuri aprūpē savus vecākus vai bērnus ar invaliditāti	57%	16%	11%	18%	0%	31%	15%	0%	19%
Personas ar invaliditāti	30%	28%	2%	9%	0%	21%	27%	0%	3%
Personas ar hroniskām slimībām, kas neļauj strādāt pilnu darba laiku	32%	17%	2%	9%	0%	0%	0%	0%	19%
Jaunieši vecumā līdz 24 gadiem	41%	35%	16%	49%	0%	52%	18%	83%	19%
Personas vecumā no 50 līdz 59 gadiem	45%	53%	41%	48%	0%	22%	27%	17%	21%
Personas vecumā virs 60 gadiem	32%	47%	24%	20%	44%	9%	0%	0%	19%
Neviena no šīm	1%	16%	20%	19%	40%	11%	40%	0%	40%
Nezinu	34%	12%	35%	2%	16%	8%	0%	0%	16%

Jautājums: Kuras no šīm cilvēku grupām Jūsu uzņēmumā/iestādē tiek nodarbinātas (nosauc identificētās nodarbinātības formas)?

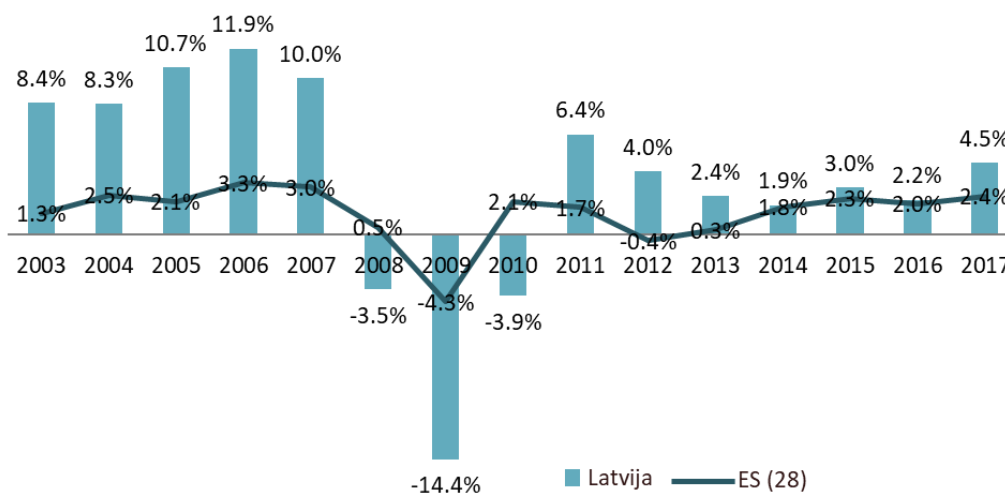
Bāze: Izmanto uzņēmumā JNF (n=120, N=126)

Pielikums nr. 4 – Latvijas ekonomiskā un sociālā situācija

Latvijas tautsaimniecības un darba tirgus attīstība

Darba tiesību un nodarbinātības eksperti atzīst, ka JNF attīstīšanai, pirmkārt, ir nepieciešams paplašināt darba tirgu Latvijā, veicinot uzņēmējdarbības un ekonomikas attīstību.⁶⁵ Kā redzams attēlā zemāk, tad pēckrīzes periodā Latvijas ekonomika augusi salīdzinoši strauji, izaugsmei esot augstākai nekā ES vidēji, tomēr, ņemot vērā Pasaules finanšu krīzes smagumu, tikai 2017.gadā Latvijas ekonomika sasniedza pirmskrīzes IKP apjomu.

35. attēls: IKP pieaugums



Avots: Centrālā statistikas pārvalde, Eurostat

Jāņem vērā, ka EM prognozes paredz, ka Latvijas tautsaimniecībai vidējā termiņā jāaug ar ātrumu vismaz 5% gadā, lai nodrošinātu ikgadējo konvergenci uz ES vidējo līmeni vismaz par 2-3 procentpunktiem.⁶⁶

Kā raksta OECD 2017.gada Latvijas ekonomikas pārskatā un rekomendācijās, tad “eksporta sniegums, t.sk. eksporta produktu un virzienu diversifikācija, uzlabojas, taču Latvijas eksports joprojām balstās uz zemas pievienotās vērtības un dabas resursu ietilpīgiem produktiem, kas daļēji atspoguļo arī augsti kvalificēta darbaspēka trūkumu un nepietiekamas inovācijas”.⁶⁷ Tas redzams arī tautsaimniecības struktūrā (12. tabula), kur nav vērojamas izmaiņas nozaru, kas rada augstākas pievienotās vērtības produktus un pakalpojumus, attiecībā pret ekonomiku kopumā. Katru gadu izaugsmi nosaka atšķirīgi iekšējā un ārējā pieprasījuma stimuli.

⁶⁵ Ekspertu intervijas.

⁶⁶ Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija, n.d., saite: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_vidēja_un_ilgtermiņa_prognozēm/

⁶⁷ 2017.gada OECD Ekonomikas pārskats par Latviju, 2017, saite: https://ilgtspējaattistiba.saeima.lv/attachments/article/778/OECD%20rekomendācijas%202017_18102017.pdf

12. tabula: Tautsaimniecības struktūra pēc nozaru pievienotās vērtības

Nozare	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lauksaimniecība, mežsaimniecība	3,7%	3,7%	3,8%	4,1%	3,9%	3,9%
Apstrādes rūpniecība	13,2%	12,8%	12,3%	12,0%	12,3%	12,7%
Pārējā rūpniecība	4,1%	3,8%	3,4%	3,8%	3,8%	3,8%
Būvniecība	6,4%	6,6%	6,7%	6,5%	5,3%	5,9%
Tirdzniecība, izmitināšana	15,8%	15,8%	16,1%	16,5%	16,7%	-*
Transports un uzglabāšana	10,6%	10,3%	10,0%	9,0%	8,7%	-*
Citi komercpakalpojumi	31,1%	31,7%	32,2%	32,2%	33,2%	31,8%
Sabiedriskie pakalpojumi	15,1%	15,3%	15,5%	15,8%	16,1%	16,1%

*2017.gadā nozares Tirdzniecība, izmitināšana un transports un uzglabāšana kopā veidoja 25,8% no kopējās pievienotās vērtības

Avots: Eurostat

Nodarbinātība un bezdarbs

Balstoties pašreizējā situācijā, prognozējams, ka vidējā termiņā darba tirgus tendences uzlabosies. EM prognozē, ka līdz 2022.gadam nodarbināto skaits palielināsies par aptuveni 50 tūkstošiem, bet bezdarba līmenis samazināsies līdz 6%⁶⁸, tuvojoties pilnai nodarbinātībai. Būtiskākie darba tirgu un darbaspēka demogrāfisko situāciju raksturojošie rādītāji apkopoti tabulā zemāk (13. tabula).

13. tabula: Darba tirgu un darba spēku raksturojošie rādītāji

Iedzīvotāju raksturlielumi	2013	2014	2015	2016	2017
Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, tūkst.	1 014,2	992,3	994,2	988,6	980,3
Nodarbināto skaits, tūkst.	893,9	884,6	896,1	893,3	894,8
Darba meklētāju skaits, tūkst.	120,4	107,6	98,2	95,3	85,4
Ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji, tūkst.	521,8	503,5	478,4	461,7	443,1
Nodarbinātības līmenis,%	58,2	59,1	60,8	61,6	62,9
Ekonomiskās aktivitātes līmenis,%	66,0	66,3	67,5	68,2	68,9
Bezdarba līmenis,%	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7

Avots: Centrālā statistikas pārvalde

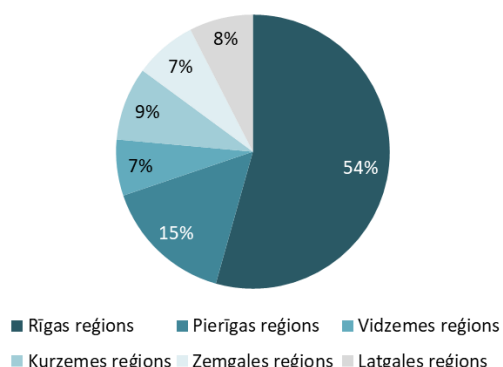
CSP apkopotie dati rāda, ka visvairāk aizņemto darba vietu 2017.gadā bija Rīgas reģionā (54% no visām aizņemtajām darba vietām Latvijā; 36. attēls pa kreisi), bet vismazāk – Vidzemes reģionā (7%). Straujāko aizņemto darba vietu pieaugumu piedzīvojis Pierīgas reģions, bet samazinājumu piedzīvojis Kurzemes un Zemgales reģions (36. attēls pa labi). Kopējā tendence norāda uz jau ilgstoši pastāvošo ekonomiskās aktivitātes koncentrēšanos Rīgas un Pierīgas reģionā.

⁶⁸ Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija, n.d., saite:

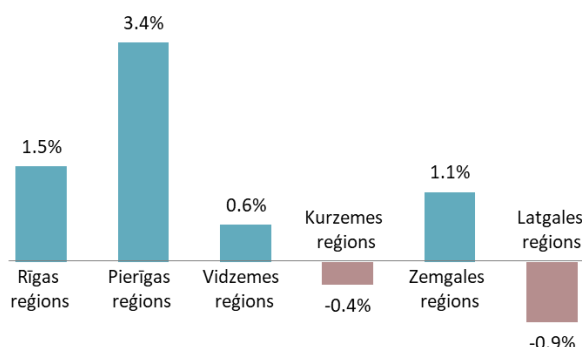
https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_vidēja_un_ilgtermiņa_prognosem/

36. attēls: Aizņemtās darba vietas Latvijas reģionos

Aizņemtās darba vietas reģionos no kopējā skaita, 2017



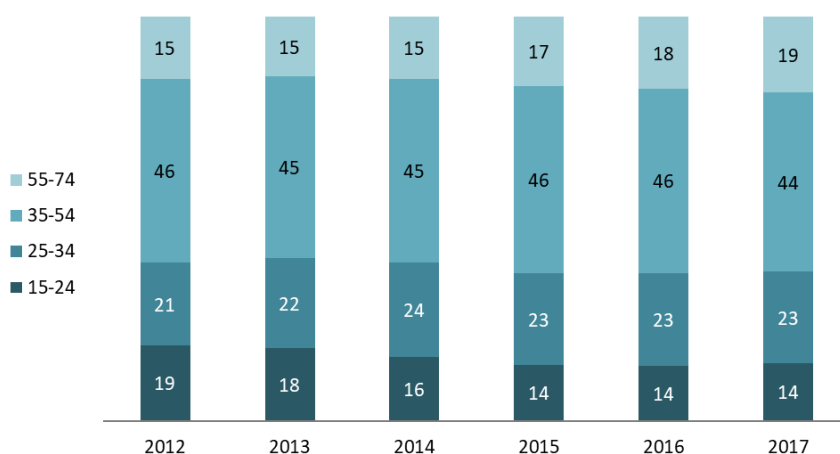
Aizņemto darba vietu skaita izmaiņas, 2012-2017



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Nozaru griezumā visstraujāko pieaugumu piedzīvoja informācijas un komunikācijas pakalpojumi (41,6%), administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (27,2%), veselība un sociālā aprūpe un profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (attiecīgi 19,4% un 19,2%). Līdz ar aizņemto darba vietu skaita palielināšanos, turpina samazināties arī bezdarba līmenis, tomēr arī šeit vērojama reģionālā darba tirgus asimetrija, jo Pierīgas reģionā tas sasniedzis gandrīz pilnu nodarbinātību (2017.gadā bezdarba līmenis 5,9%), kamēr Latgalē tas joprojām ir vairāk nekā divas reizes augstāks (14%). Tāpat vērojamas pilsētu un lauku bezdarba līmeņa atšķirības – 8,1% pret 10,2%. Būtiska problēma joprojām ir jauniešu bezdarbs, kā arī bezdarbnieki pirmspensijas vecumā (37. attēls). Tāpat pastiprinātu uzmanību nepieciešams pievērst ilgstošo bezdarbnieku iekļaušanai darba tirgū, ņemot vērā nepieciešamību pēc viņu pārkvalifikācijas, kā arī motivācijas strādāt veicināšanas.

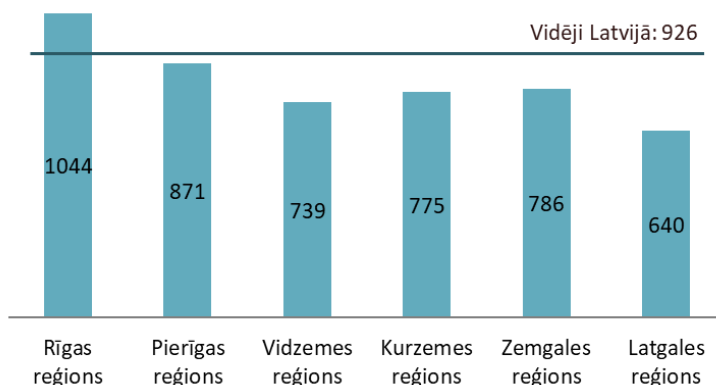
37. attēls: Bezdarbnieki pa vecumgrupām,%



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

2017.gadā bija vērojams straujš vidējās bruto darba samaksas pieaugums – 7,8% salīdzinot ar 2016.gadu (38. attēls), bet pēdējos piecos gados tā pieaugusi par 6,2% ik gadu.

38. attēls: Vidējā bruto darba samaksa pa reģioniem EUR, 2017



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Strauši darbaspēka izmaksu pieaugums, ko nerada vienlīdz straujš produktivitātes pieaugums, var izveidot situāciju, kurā "Latvija var zaudēt konkurētspēju zemu izmaksu segmentos ātrāk nekā iegūt priekšrocības augstākas pievienotās vērtības produktu ražošanā. Līdz ar to ir nepieciešams veicināt ekonomikas strukturālās izmaiņas par labu preču un pakalpojumu ar augstāku pievienoto vērtību ražošanai, t.sk. rūpniecības lomas palielināšanai, rūpniecības un pakalpojumu modernizācijai un eksporta sarežģītības attīstībai".⁶⁹

Darbaspēka pieprasījums un piedāvājums

2017.gadā kopējais nodarbināto skaits bija 894,8 tūkst., kas bija par 2,2% jeb 19,2 tūkst. vairāk nekā 2012.gadā. Lai gan kopējais nodarbināto skaits pieaudzis, tas krietni sarucis lauksaimniecībā un mežsaimniecībā (-16,2%). Strauju pieaugumu nodarbināto skaita ziņā piedzīvojušas tādas nozares kā "Pārējā rūpniecība" un "Citi komercpakalpojumi" (attiecīgi 18,9% un 12,1%), no kurām īpaši jāizceļ nodarbināto skaita pieaugums tādās nozarēs ar augstu pievienoto vērtību kā Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (31,6%) un profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (43,0%).

Lai gan pēdējos gados un arī vidējā termiņā nodarbināto skaita prognoze ir optimistiska, ilgtermiņā iedzīvotāju skaita samazināšanās un novecošanās radīs papildu spiedienu uz Latvijas ekonomiku un darba tirgu. Darbaspēka pieejamība vēl nenozīmē savstarpēju atbilstību starp tā pieprasījumu uz piedāvājumu. Viens no neatbilstību cēloņiem ir pieprasījuma pēc augstas kvalifikācijas nodarbinātajiem pieaugums, kamēr vidējas un zemas kvalifikācijas profesijās tas sarūk (14. tabula). Turklāt mazkvalificētais darbaspēks nav spējīgs pietiekoši ātri pielāgoties mainīgajām darba tirgus prasībām.

14. tabula: Nodarbinātie pa profesiju grupām

Nodarbināto grupa	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Augstas kvalifikācijas profesijas, tajā skaitā:	345,8	350,7	350,2	368,5	370	376,7
Vadītāji	79,7	87,9	87,8	89,6	83,6	90,9
Vecākie speciālisti	151	151,4	151	152,7	159,3	159,1
Speciālisti	115,1	111,4	111,4	126,2	127,1	126,7

⁶⁹ Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija, n.d., saite: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_vidēja_un_ilgtermiņa_prognozēm/

Vidējas kvalifikācijas profesijas, tajā skaitā:	408,3	422,1	417,1	414,5	407,3	400,5
Kalpotāji	53,9	50,7	50,3	49,6	50,1	47,3
Pakalpojumu un tirdzniecības nodarbinātie	132	138,6	136,1	132,7	127,4	134,8
Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nodarbinātie	31	31,3	30,1	34,9	38,3	31,3
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	112,3	113,6	115,2	114,8	110,5	105,8
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	79,1	87,9	85,4	82,5	81	81,3
Zemas kvalifikācijas profesijas	115,2	111,5	112,6	109,4	111,1	112,1
Kopā	875,6	893,9	884,6	896,1	893,3	894,8

Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Demogrāfiskās tendences

Kā redzams tabulā zemāk (15. tabula), tad kopējais Latvijas iedzīvotāju skaits pēdējos gados ir samazinājies zem diviem miljoniem, turklāt samazinājums vērojams visos reģionos un tikai Rīgas un Pierīgas reģionos tas ir bijis zemāks nekā valstī vidēji (-0,3% un -1,4% attiecīgi pret -3,6%). Galvenais iedzīvotāju samazināšanās iemesls ir ilgstoši negatīvs migrācijas saldo, kā arī negatīvs dabiskais pieaugums, tomēr Latvijas reģionos depopulāciju palielina iekšējā migrācija uz lielajām pilsētām, īpaši Rīgu. Uz to norāda iedzīvotāju blīvuma samazināšanās reģionos un palielināšanās Rīgā (vidējais blīvums Latvijā 30 cilvēki uz km², kamēr Rīgā tas ir 2 110 cilvēki uz km²).

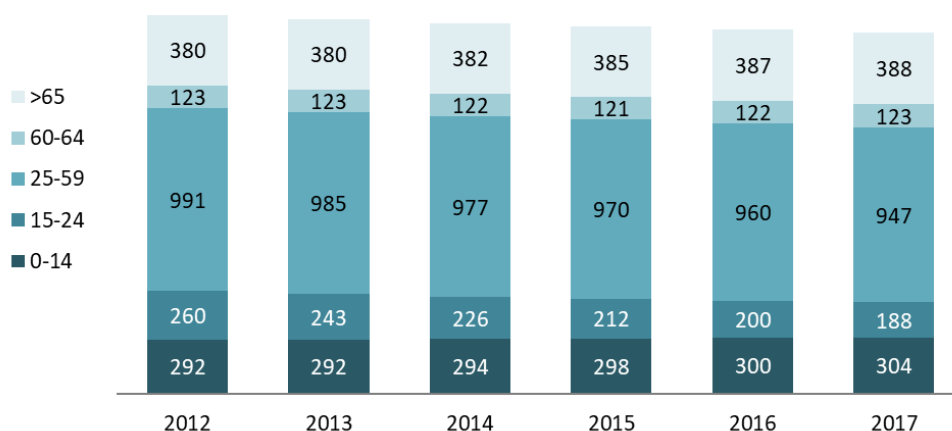
15. tabula: Latvijas iedzīvotāju raksturojoši dati

Iedzīvotāju raksturlielumi	2013	2014	2015	2016	2017
Iedzīvotāju skaits, tajā skaitā:	2 023 825	2 001 468	1 986 096	1 968 957	1 950 116
Rīgas reģionā	643 615	643 368	641 007	639 630	641 423
Pierīgas reģionā	369 987	367 038	367 609	366 347	364 954
Vidzemes reģionā	205 949	201 915	199 027	195 998	191 794
Kurzemes reģionā	262 755	258 034	254 722	251 088	246 317
Zemgales reģionā	248 845	244 875	242 150	239 356	235 417
Latgales reģionā	292 674	286 238	281 581	276 538	270 211
Iedzīvotāju blīvums Latvijā	31,0	31,0	31,0	30,0	30,0

Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Uz iepriekšminētajām tendencēm norāda arī iedzīvotāju vecumstruktūra (39. attēls), kur iezīmējas pensijas un pirmpensijas vecumā esošu iedzīvotāju skaita pieaugums, tāpat arī palielinās bērnu līdz 14 gadu vecumam skaits. Savukārt būtisks samazinājums vērojams vecumgrupā 15-24 gadi, kur iedzīvotāju skaits sarucis par vairāk nekā ceturtdaļu, tādējādi iezīmējot negatīvas nākotnes perspektīvas gan darba tirgus, gan demogrāfiskās slodzes ziņā.

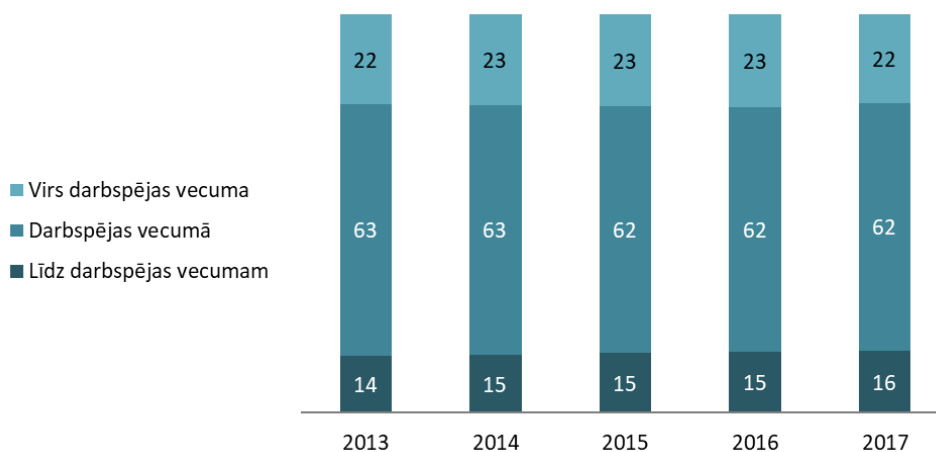
39. attēls: Iedzīvotāju vecuma struktūra



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

EM ziņojumā minēts, ka “vienlaikus jāņem vērā, ka demogrāfijas izaicinājumi tuvāko gadu laikā var saasināt darbaspēka nepietiekamības problēmu. Saskaņā ar demogrāfijas prognozēm iedzīvotāju skaits Latvijā līdz 2022.gadam var samazināties par vairāk nekā 60 tūkst., pie tam darbaspējas vecumā iedzīvotāju skaits samazināsies straujāk nekā kopējais iedzīvotāju skaits”.⁷⁰ Samazinoties iedzīvotāju skaitam, samazināsies arī darbaspējas vecumā esošo iedzīvotāju skaits, turklāt prognozes rāda, ka šis samazinājums būs vēl krasāks nekā kopējais iedzīvotāju samazinājums. Līdz ar to, palielināsies demogrāfiskās slodzes līmenis uz strādājošajiem.

40. attēls: Iedzīvotāju skaits līdz, virs un darbaspējas vecumā, %



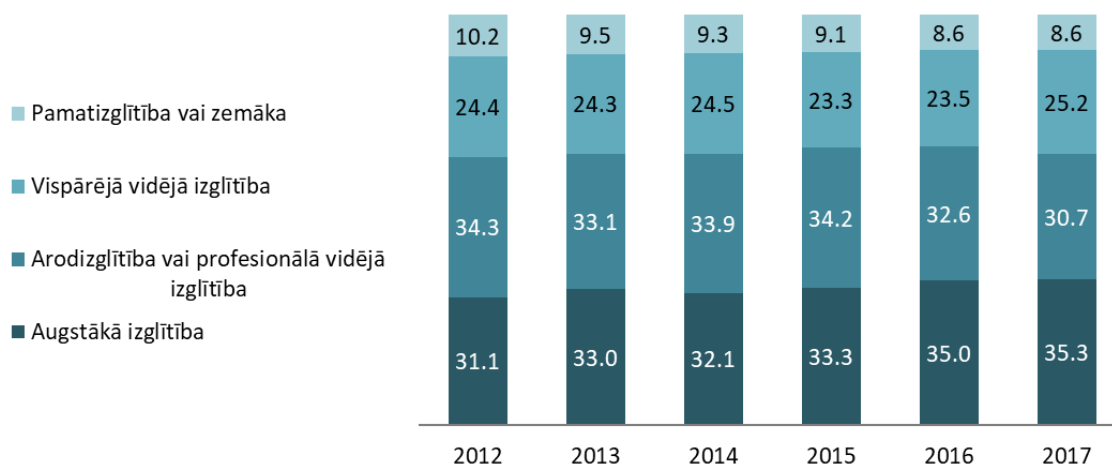
Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Papildus negatīvajām demogrāfiskajām prognozēm šobrīd vērojama arī darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstība. Tas skaidrojams ar to, ka nodarbinātajiem trūkst darba vidē pieprasītu prasmju un izglītības. Kopumā iedzīvotāju ar augstāko izglītību īpatsvars no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem

⁷⁰ Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija, n.d., saite: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_vidēja_un_ilgtermiņa_prognozēm/

pieaug (41. attēls), tomēr iegūtā kvalifikācija ne vienmēr atbilst darba tirgū pieprasītajām prasēm, līdz ar to atsevišķās nozarēs veidojas darbaspēka iztrūkums, bet citās – pārpalikums. Pozitīvi vērtējams ir tas, ka cilvēki ar augstāku izglītības līmeni spēj veiksmīgāk integrēties darba tirgū. EM secina, ka “bezdarba līmenis starp ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ar augstāko izglītību ir vairāk nekā četras reizes mazāks nekā iedzīvotājiem ar pamatzglītību, bet vairāk nekā divas reizes mazāks nekā iedzīvotājiem ar vidējo izglītību”.⁷¹ Tāpat arvien lielāks pieprasījums jūtams pēc nodarbinātajiem ar profesionālo izglītību.

41. attēls: Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecumā 15-74 sadalījums pēc izglītības līmeņa,%



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Tomēr ne vienmēr iegūtā izglītība atbilst darba tirgus pieprasījumam, piemēram, pat pie augstāka atalgojuma līmeņa IT nozarē ir grūti apmierināt augsto pieprasījumu, kamēr dažādās nozarēs (pakalpojumu, tirdzniecības u.c.) vērojams nodarbināto ar augstāko izglītību pārpalikums. Šajā situācijā atsevišķās nozarēs cilvēkiem ar augstāku izglītības līmeni ir jāstrādā mazāk kvalificēti darbi, kas tādējādi ietekmē arī viņu atalgojuma līmeni.

Kā secina EM, tad pašlaik veiktie pasākumi kopējo situāciju uzlabo, tomēr tie nav pietiekami, lai sasniegtu iepriekš uzstādītos mērķus: “IZM un LM īstenotie pasākumi darbaspēka piedāvājuma pārstrukturēšanai atstāj labvēlīgu ietekmi uz darba tirgu. IZM pasākumi ir sekmējuši, ka arvien lielāks jauniešu īpatsvars izvēlās turpināt studijas dabaszinātņu un inženierzinātņu jomās, kas kopumā mazina atbilstošās kvalifikācijas speciālistu iztrūkumu vidējā un ilgtermiņā. Tikmēr LM īstenotie aktīvās darba tirgus politikas pasākumi ir veicinājuši iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes saglabāšanos/pieaugumu, kā arī zemas kvalifikācijas un/vai darba tirgus pieprasījumam neatbilstoša kvalifikācijas darbaspēka īpatsvara samazināšanos darba tirgū. Vienlaikus jāatzīmē, ka īstenoto pasākumu ietekme uz darba tirgu ir lēna un mērogs nav pietiekams, lai pilnībā novērstu darba tirgus neatbilstības vidējā un ilgtermiņā”.⁷²

⁷¹ Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija, n.d., saite: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_vidēja_un_ilgtermiņa_prognozēm/

⁷² Turpat.

Pielikums nr. 5 – Izplatība starp darba devējiem pēc JNF veida

16. tabula: Izplatība starp darba devējiem pēc JNF veida

	Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zivsaimniecība (A) (N=58)	Rūpniecība un enerģētika (B-E) (N=64)	Būvniecība (F) (N=42)	Tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (G, I) (N=74)	Transports, uzglabāšana (H) (N=29)	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J) (N=32)	Finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie un administratīvie pakalpojumi; operācijas nekustamo īpašumu (K-N) (N=75)	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (O) (N=17)	Izglītība (P) (N=33)	Veselība un sociālā aprūpe (Q) (N=31)	Māksla, izklaide un atpūta (R) (N=23)	Pārējie darbību veidi (S-U) (N=31)
Darbinieku dalīšana	7%	6%	5%	10%	3%	3%	5%	6%	12%	7%	4%	13%
Darba dalīšana	5%	13%	12%	14%	0%	3%	3%	41%	3%	10%	0%	3%
Pagaidu vadītāja izmantošana	2%	6%	7%	5%	0%	9%	1%	12%	0%	3%	0%	3%
Gadījuma darbs	19%	13%	7%	4%	0%	0%	3%	18%	15%	3%	9%	7%
Teledarbs	2%	0%	0%	1%	0%	3%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs	0%	3%	5%	7%	0%	6%	0%	0%	3%	0%	0%	0%
Portfolio darbs	0%	2%	2%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Pūļa nodarbināšana	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%
Sadarbības (kopīga) nodrošināšana	0%	3%	0%	1%	0%	6%	3%	0%	6%	3%	4%	3%

Jautājums: Vai jūs piedāvājat nodarbinātības formu, kas atbilst šādam raksturojumam [tiek nolasīta atbilstošā atbilde]?

Bāze: Darba devēji (n=509)

Pielikums nr. 6 – Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa

17. tabula: Darba aizsardzības prasību ievērošana no JNF nodarbināto viedokļa

	Darbinieku dalīšana (n=156)	Darba dalīšana (n=199)	Pagaidu vadītāja izmantošana (n=22)	Gadījuma darbs (n=50)	Teledarbs (n=17)	Ar izmantošanu saistīts mobilais darbs (n=105)	IKT Portfolio darbs (n=19)	Pūļa nodarbināšana (n=3)	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana (n=3)
Darba vides risku apzināšana/novērtēšana	69%	73%	76%	47%	53%	64%	22%	-14%	71%
Darba apģērba, galvas, acu, ausu u.c. individuālie aizsardzības līdzekļu nodrošināšana	52%	55%	30%	51%	43%	35%	51%	0%	71%
Regulāras obligātās veselības pārbaudes (pie arodslimību ārsta)	66%	70%	80%	39%	62%	66%	21%	-14%	71%
Darba aizsardzības instrukciju izstrāde	87%	93%	83%	74%	77%	85%	30%	14%	71%
Darba aprīkojuma lietošanas instrukcijas izstrāde	87%	89%	91%	68%	47%	75%	27%	14%	71%
Instruktāža darba aizsardzībā	89%	93%	91%	73%	63%	88%	25%	14%	71%
Darbinieku vakcinācija	-12%	-18%	20%	-26%	4%	-4%	-28%	-14%	-38%

Jautājums: Kurus pasākumus Jūsu darba devējs ir veicis, lai nodrošinātu drošus un nekaitīgus darba apstākļus darba vietā jaunajā nodarbinātības formā?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)

Pielikums nr. 7 – Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem

18. tabula: Darba aizsardzības prasību ievērošana JNF darba devējiem

	Darbinieku dalīšana (n=32, N=35)	Darba dalīšana (n=32, N=41)	Pagaidu vadītāja izmantošana (n=17, N=20)	Gadījuma darbs (n=37, N=40)	Teledarbs (n=3, N=4)	Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs (n=18, N=12)	Portfolio darbs (n=5, N=5)	Pūļa nodarbināšana (n=1, N=2)	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana (n=9, N=12)
Darba vides/vietas riska novērtēšana	17%	95%	45%	77%	44%	40%	45%	83%	72%
Norīkošana uz obligāto veselības pārbaudi	17%	86%	45%	44%	68%	39%	0%	0%	81%
Apmācība (instruktāža) darba aizsardzības jautājumos	18%	85%	60%	92%	68%	47%	31%	83%	82%
Papildus apmācības	13%	56%	21%	38%	52%	43%	13%	0%	22%
Droša darba vadlīniju izstrāde	12%	69%	31%	58%	68%	7%	0%	83%	54%
Attālinātas instruktāžas iespējas	10%	45%	64%	34%	0%	41%	0%	0%	48%
Darbinieku aptauja pirms darba uzsākšanas (piemēram, paradumu izziņai)	2%	55%	37%	49%	16%	48%	31%	0%	45%
Darbinieku aptauja, veicot darbu (piemēram, paradumu izziņai)	5%	59%	35%	46%	16%	49%	18%	83%	43%
Nepieciešamā darba aprīkojuma nodrošināšana attālināta darba veikšanai no mājām (galds, krēsls, dators u.c.)	9%	33%	32%	14%	44%	47%	28%	0%	83%
Aprīkojuma kompensācija, ja darbinieks lieto savu	5%	9%	21%	22%	0%	5%	13%	83%	20%
Nepārtraukta saziņas iespēja	17%	81%	85%	64%	52%	84%	31%	83%	93%
Cits	0%	1%	0%	14%	32%	0%	0%	0%	2%
Grūti pateikt	76%	1%	0%	0%	0%	0%	27%	17%	0%

Jautājums: Kurus pasākumus esat veicis/-kusi, lai nodrošinātu drošus un nekaitīgus darba apstākļus jaunajā nodarbinātības formā strādājošajam darbiniekam?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=120, N=126) Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto

Pielikums nr. 8 – JNF ietekme uz nodarbināto

19. tabula: JNF ietekme uz nodarbināto

	Darbinieku dalīšana (n=156)	Darba dalīšana (n=199)	Pagaidu vadītāja izmantošana (n=22)	Gadījuma darba (n=50)	Teledarbs (n=17)	Ar izmantošanu saistīts mobilais darbs (n=105)	IKT Portfolio darbs (n=19)	Pūļa nodarbināšana (n=3)	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana (n=3)
Fizikālie (troksnis, darbs ārā, dažāda temperatūra u.c.)	3,1	3,1	2,0	3,4	2,5	2,4	2,9	1,9	1,3
Fiziskie (biomehāniskie; nemainīga poza, smagumu pārvietošana, fiziski smags darbs, darbs ar datoru u.c.)	4,0	3,9	3,1	3,7	4,1	3,8	3,3	3,9	2,7
Bioloģiskie (saslimšana, infekcijas u.c.)	1,7	1,8	1,4	1,6	2,2	1,6	1,2	1,4	1,0
Ķīmiskie (ķīmiskas vielas, putekļi u.c.)	2,6	2,6	1,8	2,2	2,2	1,7	1,4	1,2	1,4
Psihoemocionālie (darba laiks, darba temps, izolācija, vardarbība, nedrošības sajūta u.c.)	2,0	2,1	1,8	2,2	2,3	2,0	1,9	1,0	3,2
Traumatisma (darbs augstumā, ar bīstamām iekārtām, bīstamā vidē u.c.)	1,9	2,1	1,6	2,0	1,5	1,4	1,6	1,0	1,0

Jautājums: Norādiet, vai ar minētajiem darba vides riskiem saskaraties bieži, diezgan bieži, diezgan reti, reti vai nemaz!

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)

20. tabula: JNF ietekme uz nodarbināto

	Darbinieku dalīšana (n=36)	Darba dalīšana (n=42)	Pagaidu vadītāja izmantošana (n=4)	Gadījuma darbs (n=10)	Teledarbs (n=5)	Ar izmantošanu saistīts moblais darbs (n=21)	IKT Portfolio darbs (n=2)	Pūļa nodarbināšana (n=0)	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana (n=2)
Nakts darbs (vairāk nekā 2 stundas laika periodā no 22:00 līdz 6:00)	-21%	0%	-100%	-32%	32%	-24%	100%	.	-100%
Virsstundu darbs (darba laiks, kas ilgst ilgāk par normālo darba laiku)	-17%	43%	-100%	31%	89%	41%	100%	.	-100%
Darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām, ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana	30%	31%	-26%	-19%	52%	59%	15%	.	-7%
Laika trūkums	4%	60%	-26%	62%	83%	57%	100%	.	7%
Darbs vienatnē	-27%	-29%	44%	24%	-10%	62%	100%	.	100%
Vardarbības un uzbrukuma draudi	-44%	-47%	-26%	-75%	-19%	-73%	-100%	.	-100%
Nestabilitātes, nedrošības sajūta	-35%	-9%	-26%	47%	-10%	-52%	15%	.	-7%

Jautājums: Vai Jūs saskaraties ar šādiem psihoemocionālajiem darba vides riskiem?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)

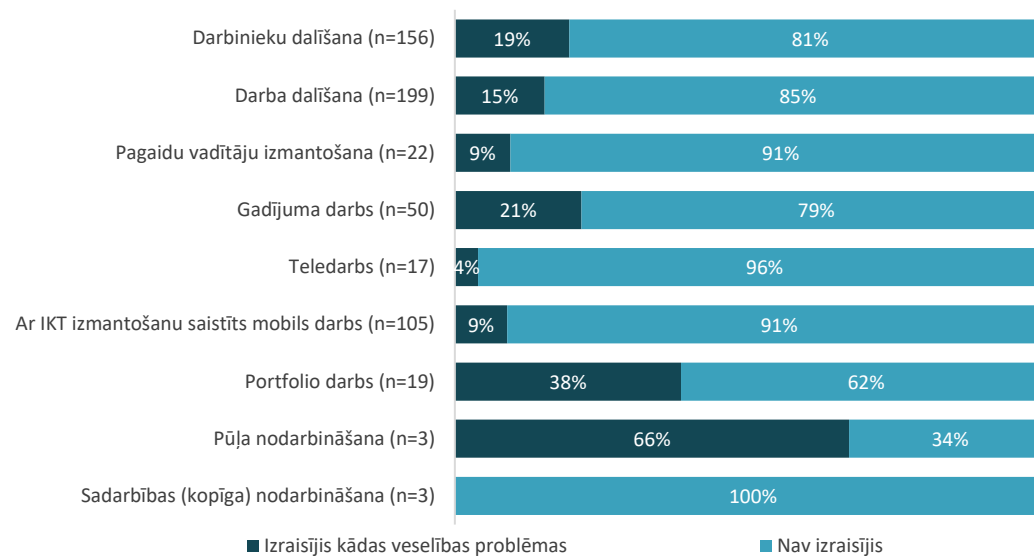
21. tabula: JNF ietekme uz nodarbināto

	Darbinieku dalīšana (n=118)	Darba dalīšana (n=143)	Pagaidu vadītāja izmantošana (n=11)	Gadījuma darbs (n=31)	Teledarbs (n=15)	Ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs (n=69)	Portfolio darbs (n=11)	Pūļa nodarbināšana (n=2)	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana (n=1)
Ilgstoša piespiedu poza (sēdus, stāvus)	32%	23%	10%	-5%	9%	27%	35%	66%	100%
Smagumu pārvietošana, fiziski smags darbs	-3%	10%	-63%	28%	-37%	-54%	-64%	-55%	-100%
Darbs ar datoru (poza, redzes sasprindzinājums)	7%	9%	86%	-13%	54%	79%	95%	20%	100%
Slodze balss saitēm	-62%	-67%	-77%	-47%	-47%	-77%	-52%	-100%	-100%

Jautājums: Vai Jūs saskaraties ar šādiem fiziskiem (biomehāniskiem) darba vides riskiem?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)

42. attēls: JNF ietekme uz nodarbināto



Jautājums: Vai darbs, izmantojot jauno nodarbinātības formu, ir izraisījis kādas veselības problēmas?

Bāze: Nodarbinātie, kuri uzņēmumā izmanto jaunās nodarbinātības formas (n=536)

22. tabula: JNF ietekme uz nodarbināto

	Darbinieku dalīšana (n=156)	Darba dalīšana (n=199)	Pagaidu vadītāja izmantošana (n=22)	Gadījuma darbs (n=50)	Teledarbs (n=17)	Ar IKT izmantošanu saistīts moblais darbs (n=105)	Portfolio darbs (n=19)	Pūļa nodarbināšana (n=3)	Sadarbības (kopīga) nodarbināšana (n=3)
Nervu sistēmas	7%	5%	0%	14%	2%	4%	25%	48%	0%
Redzes	11%	4%	7%	7%	4%	4%	26%	48%	0%
Dzirdes	1%	2%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	0%
Balss aparāta	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sirds un asinsrites sistēmas	4%	3%	0%	2%	0%	1%	9%	48%	0%
Elpošanas orgānu (balsene, bronhi, plaušas)	4%	3%	0%	2%	2%	0%	9%	0%	0%
Nieru, urīna vai dzimumorgānu sistēmas	2%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Kaulu, muskuļu, locītavu	12%	12%	3%	12%	4%	2%	25%	18%	0%
Ādas	2%	3%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	0%
Saistīti ar infekciju	1%	3%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	0%
Citu ķermeņa daļu	4%	2%	0%	0%	0%	1%	14%	0%	0%
Nav izraisījis veselības problēmas	81%	85%	91%	79%	96%	91%	62%	34%	100%

Jautājums: Kādas?

Bāze: Izmanto uzņēmumā jaunās nodarbinātības formas (n=536)