



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2013.gada janvāra ziņojums

Brīvprātīgā darba tiesiskais regulējums

Rīga, 2013.gads

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

Saturs

1. Ievads	3
2. Likumprojekts „Brīvprātīgā darba veikšanas likums”	4
2.1. Brīvprātīgais darbs un brīvprātīgā darba organizētājs	5
2.2. Ierobežojumi brīvprātīgajam darbam.....	7
2.3. Brīvprātīgo darba tiesisko attiecību nodibināšana	8
2.4. Brīvprātīgā darba organizētāja un veicēja tiesības un pienākumi	9
2.5. Brīvprātīgā darba veicēja civiltiesiskā atbildība	11
2.6. Brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšana	13
3. Eiropas Savienības vadlīnijas brīvprātīgā darba veikšanai	14
4. Eiropas Savienības dalībvalstu prakse brīvprātīgā darba regulēšanā	18
4.1. Brīvprātīgā darba regulēšana ar atsevišķu likumu	19
4.2. Brīvprātīgā darba definīcija	22
4.3. Brīvprātīgā darba organizētāja definīcija	23
4.4. Brīvprātīgā darba veicēju apdrošināšana	25
4.5. Brīvprātīgo darba veicēju izdevumu atlīdzināšana	27
4.6. Brīvprātīgā darba koordinācijas iestāde	27
5. Secinājumi.....	30

1. Ievads

Kā norāda Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, brīvprātīgais darbs ir svarīgs personu pilsoniskuma izpausmes veids. Tas veicina sociālo kohēziju un solidaritāti, sniedz vērtīgus ekonomiskus ieguvumus sabiedrībai un ļauj cilvēkiem realizēt savu potenciālu.¹ Brīvprātīgais darbs ļauj personām visos vecumos justies vajadzīgām sabiedrībā, uzlabot spējas strādāt komandā un attīstīt profesionālās un sociālās iemaņas.²

Atzīstot brīvprātīgā darba nozīmi Eiropas demogrāfisko pārmaiņu un ekonomisko izaicinājumu laikā, 2011.gads tika atzīts par brīvprātīga darba gadu. Tas ļāva pievērst uzmanību brīvprātīgā darba nozīmei un aizaicinājumiem Eiropā. Rezultātā tapa pētījumi par valstu praksi brīvprātīgā darba organizēšanā un regulēšanā un rekomendācijas brīvprātīgā darba uzlabošanai Eiropā.

Iepriekšminētais ietekmēja arī Latvijas brīvprātīgā darba situāciju – Latvijas Saeimas deputāti iesniedza izskatīšanai likumprojektu „*Brīvprātīgā darba veikšanas likums*” (likumprojekts), kuru šobrīd pirmajā lasījumā skata Saeimas deputāti. Sociālie partneri arī ir aicināti sniegt savu atzinumu par izstrādāto likumprojektu, kas pievērta arodbiedrību uzmanību brīvprātīgā darba regulējumam Latvijā.

Ņemot vērā jauna regulējuma izstrādi, šis ziņojums tiek izstrādāts ar mērķi sniegt arodbiedrībām vispusīgu iespaidu par izstrādāto likumprojektu un izvēlēto Eiropas Savienības dalībvalstu brīvprātīgā darba regulējumu. Ziņojuma sākumā ir sniegts jaunā likumprojekta regulējuma apraksts. Turpinājumā ir iezīmētas Eiropas Savienības brīvprātīgā darba vadlīnijas un atsevišķu dalībvalstu regulējuma piemēri saistībā ar brīvprātīgā darba tiesisko regulējumu. Visbeidzot secinājumu daļā ir sniegti komentāri

¹ Opinion of the European Economic and Social Committee on the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Communication on EU Policies and Volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary Activities in the EU (COM(2011) 568 final). lpp.1.

² Companies and volunteering. Volunteering – a force for change. Pieejams: <http://www.valuenetwork.org.uk/Documents%20for%20Website/Employability/Corporate%20vol%20eurofound2011.pdf>. lpp.2.

par piedāvāto likumprojektu saistībā ar Eiropas Savienības rekomendācijām un dalībvalstu labās prakses piemēriem.

2. Likumprojekts „Brīvprātīgā darba veikšanas likums”

Šobrīd Latvijā brīvprātīgais darbs tiek uztverts ar skepsi. Brīvprātīgā darba pievienotā vērtība un tā ieguldījums sabiedrības labklājībā ar nevalstiskā sektora starpniecību netiek atzīts.³ Jaunieši, kuri strādā brīvprātīgo darbu nevalstiskajās organizācijās, reti pievieno nostrādāto laiku savam CV kā apliecinājumu savām sociālajām un profesionālajām spējām, jo darba devēji kandidāta izvēlē pārsvarā pievērš uzmanību nostrādātajam algotajam darbam.

Kā norāda likumprojekta anotācija, brīvprātīgā darba veikšanas likums ir nepieciešams, lai nodrošinātu atbalstošu un visaptverošu brīvprātīga darba tiesisko regulējumu, kas veicinātu brīvprātīgā darba attīstību un brīvprātīgā darba veicēju darba vides sakārtošanu. Saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem (*Civillikums*,⁴ *Jaunatnes likums*,⁵ *Biedrību un nodibinājumu likums*⁶) brīvprātīgais darbs ir regulēts fragmentāri un daudzi jautājumi paliek neatbildēti.⁷ Nav skaidrības, kādi principi ir piemērojami līguma par brīvprātīgo darbu noslēgšanu, nav skaidri definētas pušu tiesības un pienākumi, nav precīzi iezīmēts to juridisko personu loks, kurš var iesaistīt savā darbībā brīvprātīgos. Esošais tiesiskais regulējums (piemēram, *Jaunatnes likums*) pārsvarā regulē jauniešu brīvprātīgo darbu, iesaistoties nevalstiskajās organizācijās, taču neregulē citu vecumu personu brīvprātīgu iesaisti, piemēram, valsts un pašvaldību institūciju darbā.⁸

³ “Volunteering Infrastructure in Europe.” European Volunteer Centre. 2011. Published with financial support from the European Commission, in the framework of the “Europe for Citizens” programme. (Volunteering Infrastructure in Europe). lpp.223.

⁴ 28.01.1937. likums "Civillikums" ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 31.01.2013.

⁵ 08.05.2008. likums "Jaunatnes likums" ("[LV](#)", [82 \(3866\)](#), [28.05.2008.](#), Ziņotājs, 13, 10.07.2008.) [stājas spēkā 01.01.2009.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2011.

⁶ 30.10.2003. likums "Biedrību un nodibinājumu likums" ("[LV](#)", [161 \(2926\)](#), [14.11.2003.](#), Ziņotājs, 23, 11.12.2003.) [stājas spēkā 01.04.2004.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2012.

⁷ Likumprojekta anotācija lpp.1.

⁸ Volunteering Infrastructure in Europe. 227.

Piedāvātais likumprojekts nosaka brīvprātīgā darba un brīvprātīgā darba organizētāja definīciju, regulē brīvprātīgā darba tiesisko attiecību nodibināšanu, tostarp brīvprātīgā darba līguma noslēgšanu, nosaka brīvprātīgā darba organizētāja un brīvprātīgā darba veicēja tiesības un pienākumus, kā arī paredz nosacījumus brīvprātīgā darba veicēja civiltiesiskajai atbildībai un apdrošināšanai.

2.1. Brīvprātīgais darbs un brīvprātīgā darba organizētājs

Likumprojekts definē brīvprātīgo darbu kā fiziskas personas uz brīvprātības pamata veiktu bezatlīdzības darbu, kas vērsts uz sabiedriskā labuma darbību.⁹ Savukārt brīvprātīgā darba organizētājs ir organizācija, kura organizē brīvprātīgā darba veikšanu un tai piešķirts brīvprātīgā darba organizētāja statuss atbilstoši Ministru kabineta noteiktajai kārtībai un kritērijiem.¹⁰ Attiecīgi uz likuma pamata tiks izstrādāti Ministru kabineta noteikumi, kuri noteiks kritērijus un kārtību, kādā organizācija var pieteikties un saņemt brīvprātīgā darba organizētāja statusu.

Svarīgs brīvprātīgā darba kritērijs ir tas, ka darba rezultātā sabiedrība gūst labumu: labuma guvējs ir persona vai sabiedrība kopumā, kas brīvprātīgā darba rezultātā gūst labumu. Par labuma guvēju nedrīkst būt fiziska vai juridiska persona, kas brīvprātīgā darba veicēja darbu un tā rezultātus izmanto brīvprātīgā darba organizētāja saimnieciskās darbības veikšanai.¹¹

Labuma guvējs likumprojektā ir definēts plaši un likumprojekts nenosaka, vai valsts un pašvaldību iestādes var pieņemt darbā brīvprātīgās darba organizācijas nosūtītos brīvprātīgā darba veicējus. Tāpat likumprojekts neparedz, vai valsts iestādes var pieņemt brīvprātīgos bez organizāciju starpniecības. Līdz ar to pēc piedāvātās redakcijas nav izlabots Latvijai iepriekš izteikts pārmetums, ka tiesību akti nenodrošina skaidrību attiecībā uz brīvprātīgā darba piesaisti valsts un pašvaldību iestādēm.

Nedaudz mulsinošs ir definīcijā izmantotais jēdziens „organizācija.” Pirms *Biedrību un nodibinājumu likuma* spēkā stāšanās saskaņā ar likumu *Par sabiedriskajām*

⁹ Likumprojekta 2.pants.

¹⁰ Likumprojekta 3.pants.

¹¹ Likumprojekta 5.pants.

organizācijām un to apvienībām tika izmantots jēdziens sabiedriska organizācija. Ar šo jēdzienu apzīmēja kopīgu vadības institūciju, kuru vairākas fiziskās vai juridiskās personas uz brīvprātības un mērķu kopības pamata var nodibināt, lai savstarpēji koordinētu darbību un sasniegtu statūtos noteiktos mērķus.¹² Sabiedriskās organizācijas mērķim nedrīkstēja būt peļņas gūšanas, kā arī saimnieciskās darbības nolūks un raksturs.

Saskaņā ar *Biedrību un nodibinājumu likuma spēkā stāšanās kārtības likuma* 5.pantu, kas regulē terminu izpratni Biedrību un nodibinājumu likumā, termini "biedrība" un "nodibinājums" atbilst citos normatīvajos aktos lietotajam jēdzienam "sabiedriskā organizācija", kā arī jēdzieniem "sabiedrisko organizāciju apvienība" un "nevalstiskā organizācija". Jaunatnes organizācija *Jaunatnes likuma* izpratnē ir Biedrību un nodibinājumu reģistrā reģistrēta un jaunatnes organizāciju sarakstā ierakstīta biedrība.¹³ Savukārt saskaņā ar *Biedrību un nodibinājumu likuma* 2.pantu biedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai sasniegtu statūtos noteikto mērķi, kam nav peļņas gūšanas rakstura. Vienlaikus jāatceras, ka pastāv arī reliģiskas organizācijas, kuru darbību regulē *Reliģisko organizāciju likums*.¹⁴ Jāpiemin arī politiskās partijas, kuras saskaņā ar *Politisko partiju likumu* ir organizācijas¹⁵, kā arī arodbiedrības, kuras saskaņā ar likumu *Par arodbiedrībām* ir organizācijas.¹⁶ Līdz ar to jēdziens „organizācija” var ietvert plašu personu apvienību klāstu, tostarp arodbiedrības, reliģiskas organizācijas un politiskās partijas. Taču tās darbībai ir jābūt vērstai uz sabiedriskā labuma darbību un tai jābūt piešķirtam brīvprātīgā darba organizētāja statusam atbilstoši Ministru kabineta noteiktajai kārtībai un kritērijiem.

Atbilstoši piedāvātajai redakcijai brīvprātīgā darba veicējs var tikt iesaistīts darbā tikai caur organizāciju un nevar to izdarīt pēc savas iniciatīvas. Proti, ja brīvprātīgais vēlas brīvprātīgi strādāt sociālās aprūpes centrā, rūpējoties par veciem cilvēkiem, saskaņā ar likumprojektu persona nevar to izdarīt bez brīvprātīgā darba organizētāja.

¹² 15.12.1992. likums "Par sabiedriskajām organizācijām un to apvienībām" (Ziņotājs, 1, 14.01.1993.) 1.pants.

¹³ Jaunatnes likuma 6.panta pirmā daļa.

¹⁴ 07.09.1995. likums "Reliģisko organizāciju likums" ("LV", 146 (429), 26.09.1995., Ziņotājs, 21, 02.11.1995.) [stājas spēkā 10.10.1995.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 24.11.2009.

¹⁵ 22.06.2006. likums "Politisko partiju likums" ("LV", 107 (3475), 07.07.2006., Ziņotājs, 15, 10.08.2006.) [stājas spēkā 01.01.2007.] 2.panta pirmā daļa.

¹⁶ 3.12.1990. likums "Par arodbiedrībām" (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [stājas spēkā 02.01.1991.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 11.07.2012. 1.pants.

2.2. Ierobežojumi brīvprātīgajam darbam

Likumprojekta 4.pants nosaka ierobežojumus brīvprātīga darba veikšanai. Tie ir darba tiesiskās attiecības regulējošajos normatīvajos aktos noteiktie aizliegumi un ierobežojumi, proti, *Darba likuma*¹⁷ 37.pantā noteiktie ierobežojumi, izņemot ierobežojumus bērnu nodarbināšanai, kurus likumprojekts regulē īpaši.

(4) Aizliegts nodarbināt pusaudžus darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Pusaudzis šā likuma izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu šā panta pirmās daļas izpratnē. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, nosaka Ministru kabinets.

(5) Darba devējam ir pienākums pirms darba līguma noslēgšanas informēt vienu no bērna vai pusaudža vecākiem (aizbildni) par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā.

(6) Personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, pieņem darbā tikai pēc iepriekšējas medicīniskās apskates, un tām līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai ik gadu jāveic obligātā medicīniskā apskate.

(7) Darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas aizliegts nodarbināt grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, ja tiek atzīts, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai. Jebkurā gadījumā ir aizliegts nodarbināt grūtnieci divas nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām un sievieti divas nedēļas pēc dzemdībām. Paredzamo dzemdību laiku un dzemdību faktu apstiprina ārsta atzinums.

(8) Ārzemnieku atļauts nodarbināt tikai tad, ja viņam ir darba atļauja, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus.

(9) Aizliegts nodarbināt personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā.

(10) Darba devējs nav saucams pie atbildības par tādas personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ja darba devējs ir izpildījis šā likuma 35.panta trešajā daļā un 38.panta otrajā daļā minētos pienākumus, izņemot gadījumu, kad darba devējs zināja, ka uzrādītais dokuments, kas apliecina personas tiesības uzturēties Latvijas Republikā, ir viltots.

(11) Pie administratīvās atbildības par tādas personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ir saucama arī persona, kura darba devējam kā apakšuzņēmējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, kā arī persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs, ja viņi par šādu prettiesisku nodarbināšanu zināja, izņemot gadījumu, kad viņi veikuši nepieciešamos pasākumus, lai novērstu šādu prettiesisku nodarbināšanu.

¹⁷ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001., Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.07.2012.

Savukārt attiecībā uz bērnu nodarbināšanu likumprojekts nosaka, ka izņēmuma gadījumā brīvprātīgo darbu no mācībām brīvajā laikā var veikt bērni vecumā no 7 gadiem (saskaņā ar *Darba likumu* - vecumā no 13 gadiem¹⁸), ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu.

Visbeidzot likumprojekts uzsver, ka brīvprātīgā darba veicējs organizācijā nevar aizstāt algotu darbinieku. Brīvprātīgais darbs nav darba attiecības līdz ar to uz to neattiecas darba tiesību normas.

2.3. Brīvprātīgo darba tiesisko attiecību nodibināšana

Likumprojekta 6.pants nosaka, ka brīvprātīgā darba veicējs un brīvprātīgā darba organizētājs savstarpējās tiesiskās attiecības nodibina, noslēdzot rakstveida līgumu par brīvprātīgā darba veikšanu. Līguma ietvaros brīvprātīgā darba veicējs uzņemas veikt noteiktus darba uzdevumus, ievērojot brīvprātīgā darba organizētāja norādījumus un prasības, savukārt brīvprātīgā darba organizētājs - nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus apstākļus brīvprātīgā darba veikšanai.

Līguma grozīšanu un izbeigšanu regulē pušu brīvā griba, proti, līgumu var grozīt un izbeigt, pusēm savstarpēji vienojoties. Līgumu var izbeigt arī vienpusēji, vienu dienu iepriekš brīdinot otru pusi.

Likumprojekts regulē arī līguma formu un saturu. Saskaņā ar 7.pantu līgumu par brīvprātīgo darbu slēdz rakstveidā, ja:

- 1) to pieprasa kāda no pusēm;
- 2) brīvprātīgā darba veicējs veic brīvprātīgo darbu ārvalstīs;
- 3) brīvprātīgā darba veicējs veic brīvprātīgo darbu vairāk kā 24 stundas gadā pie viena brīvprātīgā darba organizētāja;
- 4) brīvprātīgā darba organizētājs sedz izdevumus, kas brīvprātīgā darba veicējam radušies brīvprātīgā darba organizētāja doto uzdevumu izpildes gaitā vai apmaksā izdevumus saistībā ar brīvprātīgā darba veicēja apmācību, vai profesionālās sagatavotības paaugstināšanu.

¹⁸ Darba likuma 37.panta otrā daļa.

Attiecīgi visos citos gadījumos puses var noslēgt līgumu mutiski.

Rakstveida līgumā jānorāda šāda informācija:

- 1) brīvprātīgā darba veicēja vārds, uzvārds, personas kods, dzīvesvieta;
- 2) brīvprātīgā darba organizētāja nosaukums, reģistrācijas numurs un adrese;
- 3) brīvprātīgā darba vispārīgs raksturojums;
- 4) brīvprātīgā darba tiesisko attiecību paredzamais ilgums (ja brīvprātīgā darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- 5) brīvprātīgā darba vieta;
- 6) brīvprātīgā darba organizētāja norādījumi un prasības;
- 7) izdevumi, kas tiek atlīdzināti brīvprātīgā darba veicējam;
- 8) citas ziņas un noteikumi, ja puses to uzskata par nepieciešamu.

2.4. Brīvprātīgā darba organizētāja un veicēja tiesības un pienākumi

Pie brīvprātīgā darba organizētājam ir šādi pienākumi:

- nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus apstākļus brīvprātīgā darba veikšanai;
- pārliecināties, vai brīvprātīgā darba veicēja spējas, zināšanas un prasmes atbilst veicamā brīvprātīgā darba pienākumu raksturam;
- neizpaust ziņas par brīvprātīgā darba veicēja veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, izņemot vienīgi tām personām, kuras brīvprātīgā darba organizētāja uzdevumā šīs ziņas izmanto attiecīgo organizatorisko, tehnoloģisko vai sociālo pasākumu veikšanai;
- veikt brīvprātīgā darba uzskaiti Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;
- reģistrēt brīvprātīgā darba veicēju Valsts ieņēmuma dienestā kā brīvprātīgā darba ņēmēju;
- pēc brīvprātīgā darba veicēja pieprasījuma izsniegt rakstveida apliecinājumu par brīvprātīgā darba veicēja darbā pavadīto laiku, pienākumiem, iegūtām zināšanām, prasmēm un iemaņām;
- veikt brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšanu likumprojektā paredzētajos gadījumos (skat. tālāk);
- atlīdzināt zaudējumus, kas radušies brīvprātīgā darba veicēja dēļ trešajai personai, ja brīvprātīgā darba organizētājs, norīkojot brīvprātīgā darba veicēju

veikt brīvprātīgā darbu, nav pārliecinājies par viņa spējām izpildīt uzliktos pienākumus;

- atlīdzināt brīvprātīgā darba veicēja izdevumus, kuri atbilstoši brīvprātīgā darba līguma noteikumiem vai ar brīvprātīgā darba organizētāja piekrišanu nepieciešami brīvprātīgā darba veikšanai. Īpaši tie ir izdevumi, kas ir saistīti ar:
 - brīvprātīgā darba veicēja braucieniem, lai pildītu brīvprātīgā darba uzdevumu;
 - brīvprātīgā darba organizētāja uzdevumā veiktu brīvprātīgā darba veicēja veselības pārbaudi vai izziņas saņemšanu par iepriekšējo sodāmību;
 - brīvprātīgā darba veicēja profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu.

Veidu un kārtību, kādā atlīdzina izdevumus, puses nosaka līgumā par brīvprātīgā darba veikšanu.

Savukārt brīvprātīgā darba organizētāja tiesības ir:

- organizēt brīvprātīgā darba veicēja apmācību darba veikšanai nepieciešamo iemaņu iegūšanai un uzlabošanai, zināšanu un prasmju paplašināšanai un segt ar šādas apmācības organizēšanu saistītos izdevumus;
- pieprasīt, lai brīvprātīgā darba veicējs uzrāda dokumentus, kas apliecina viņa izglītību vai profesionālo sagatavotību, ja tiek slēgts līgums par tāda brīvprātīgā darba veikšanu, kuram ir nepieciešamas īpašas zināšanas vai prasmes;
- pieprasīt, lai brīvprātīgā darba veicējs veic veselības pārbaudi, kas ļautu pārliecināties par viņa piemērotību paredzētā darba veikšanai;
- pieprasīt, lai brīvprātīgā darba veicējs uzrāda izziņu par iepriekšēju sodāmību gadījumos, kad iepriekšējā sodāmība varētu būt šķērslis paredzētā darba veikšanai.

Brīvprātīgā darba veicējam likumprojekts uzliek par pienākumu:

- veikt uzticētos pienākumus personīgi;
- veikt brīvprātīgo darbu ar tādu rūpību, kas atbilst viņa spējām un darba uzdevuma raksturam;
- ievērot brīvprātīgā darba organizētāja norādījumus un prasības, kā arī normatīvos aktus, kas nosaka darba aizsardzības prasību ievērošanu;
- veicot brīvprātīgo darbu, rūpīgi izturēties pret viņa rīcībā nodoto mantu;

- nekavējoties paziņot brīvprātīgā darba organizētājam par iespējamiem darba šķēršļiem, zaudējumu rašanās draudiem vai jau esošiem zaudējumiem;
- veikt veselības pārbaudi, pamatojoties uz brīvprātīgā darba organizētāja norādījumu gadījumos, kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta normatīvajos aktos vai arī pastāv pamatotas aizdomas par brīvprātīgā darba veicēja saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai;
- uzrādīt personu apliecinošu dokumentu pēc brīvprātīgā darba organizētāja pieprasījuma;
- neizpaust brīvprātīgā darba veikšanas laikā no brīvprātīgā darba organizētāja iegūto konfidenciālo informāciju. Brīvprātīgā darba organizētājam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par konfidenciālu.

Savukārt brīvprātīgā darba veicēja tiesības ietver:

- izvēlēties un ar brīvprātīgā darba organizētāju saskaņot laiku, kādā veikt brīvprātīgo darbu;
- izvēlēties veidu, kādā tas veic brīvprātīgo darbu, saskaņojot to ar brīvprātīgā darba organizētāju;
- uz drošiem un veselībai nekaitīgiem apstākļiem brīvprātīgā darba veikšanai;
- prasīt, lai brīvprātīgā darba organizētājs izsniedz viņam brīvprātīgā darba veicēja apliecību;
- uz apdrošināšanu likumprojektā paredzētajos gadījumos (skat. tālāk).

2.5. Brīvprātīgā darba veicēja civiltiesiskā atbildība

Saistībā ar brīvprātīgā darba veicēja civiltiesisko atbildību likumprojekts paredz *Civillikuma* noteikumu piemērošanu.¹⁹

Civillikuma 1635.pants nosaka, ka katrs tiesību aizskārums, tas ir, katra pati par sevi neatļauta darbība, kuras rezultātā nodarīts kaitējums (arī morālais kaitējums), dod tiesību cietušajam prasīt apmierinājumu no aizskārēja, ciktāl viņu par šo darbību var vainot.

¹⁹ Likumprojekta 10.pants.

Lai prasītu apmierinājumu, ir jānoskaidro ciktāl aizskārēju var vainot par viņa darbību vai bezdarbību. Personas vaina var izpausties ļaunā nolūkā vai neuzmanībā.²⁰ Saskaņā ar *Civillikuma* 1645.pantu neuzmanība ir rupja, ja kāds rīkojas augstākā mērā vieglprātīgi un nevērīgi, vai mazāk rūpējas par viņam uzticētām svešām lietām un darīšanām nekā par savām pašā, vai arī uzsāk tādu darbību, kuras kaitīgums un bīstamība nevarēja un nedrīkstēja palikt viņam nezināmi. Savukārt par vieglu neuzmanību (*Civillikuma* 1646.pants) atzīstams tās rūpības un čaklības trūkums, kāds vispār jāievēro krietnam un rūpīgam saimniekam.²¹

Svarīgi, ka 'apmierinājums' ietver ne tikai zaudējumu atlīdzību (*Civillikuma* 1779.pants), kas var būt mantisku aizskārumu gadījumā. Tas var ievērt arī mantisku kompensāciju personīgu aizskārumu (miesas bojājumi, goda aizskārums) gadījumā.²² Papildus jāatzīmē, ka, saskaņā ar *Civillikuma* 1786.pantu novērtējot zaudējumus, jāievēro ne vien galvenās lietas un tās piederumu vērtība, bet arī pametums, kas netieši nodarīts ar zaudējuma nesēju notikumu, un atrautā peļņa. Tātad, ievērojot *Civillikuma* prasības par civiltiesisko atbildību, brīvprātīgā darba veicējam ir jāatlīdzina ne tikai tiešie zaudējumi, bet arī atrautā peļņa.

Jāatzīmē, ka *Civillikuma* prasības par personas civiltiesisko atbildību ir 'stingrākas' par *Darba likuma* prasībām par darbinieka civiltiesisko atbildību. Proti, saskaņā ar *Darba likuma* 86.panta otro daļu darbinieks atbild vienīgi par darba devēja tagadējās mantas samazinājumu, bet neatbild par sagaidāmās peļņas atrāvumu. Turklāt, kā nosaka 86.panta ceturtā daļa, darbinieks, kura darbs saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku, atbild vienīgi tad, ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ. Visbeidzot *Darba likuma* 87.pants paredz arī nosacījumus darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības. Jāņem vērā tas, ka darbinieks ir pakļauts darba devēja noteiktajai kārtībai un rīkojumiem, attiecīgi *Darba likums* paredz, ka darbiniekam ir daļēji jāatlīdzina vai nav jāatlīdzina vispār darba devējam nodarītie zaudējumi, ja darbinieks ir pildījis darba devēja rīkojumus, kā arī, ja tie radušies pienācīgu darba apstākļu vai darba aprīkojuma neesamības dēļ. Šajā

²⁰ Civillikuma komentāri. Saistību tiesības. Zin.red. K.Torgāns. Mans Īpašums. 2000. lpp.144.

²¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts. 2007.gada 14.marta spriedums lietā Nr.SK-110. lpp.4.

²² Civillikuma komentāri. Saistību tiesības. Zin.red. K.Torgāns.

gadījumā ir būtiski konstatēt katras puses vainu un to, cik lielā mērā katras puses rīcība ir radījusi attiecīgos zaudējumus.²³

Kāpēc ir vērā ņemamas *Darba likuma* normas par darbinieka civiltiesisko atbildību? Neskatoties uz to, ka brīvprātīgais darbs nav darba attiecības un tam nav algota rakstura, brīvprātīgā darba veicējs pilda brīvprātīgā darba organizētāja darba uzdevumus, ievērojot viņa norādījumus un prasības. Tātad brīvprātīgā darba veicējs ir pakļauts brīvprātīgā darba organizētāja noteiktajai kārtībai un rīkojumiem, līdzīgi kā darbinieks ir pakļauts darba devēja noteiktajai kārtībai un rīkojumiem.

Līdzīgi kā darba tiesiskajās attiecībās, brīvprātīgā darba organizētājam ir pienākums nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus apstākļus brīvprātīgā darba veikšanai. Ņemot vērā, ka brīvprātīgais darbs ietver vairākus darba tiesību raksturojošus aspektus, būtu lietderīgāk un samērīgāk piemērot *Darba likumā* noteiktās prasības par civiltiesisko atbildību, nevis *Civillikuma* normas.

2.6. Brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšana

Likumprojekts paredz brīvprātīgā darba veicēja dzīvības un veselības apdrošināšanu. Tas nosaka divus gadījumus, kuros brīvprātīgā darba veicējam ir jāveic brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšana:

- 1) ja brīvprātīgais darbs tiek veikts ārvalstīs;
- 2) ja brīvprātīgais darbs ir saistīts ar paaugstinātu riska pakāpi, it īpaši, ja brīvprātīgais darbs saistīts ar iekārtām, kuru izmantošanai ir nepieciešamas īpašas zināšanas.

Likumprojekts neparedz pienākumu veikt brīvprātīgā darba veicēja civiltiesisko apdrošināšanu.

²³ Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte" 2010.gads. lpp.173.

3. Eiropas Savienības vadlīnijas brīvprātīgā darba veikšanai

Nav Eiropas Savienības līmeņa tiesību aktu, kuri regulētu brīvprātīgā darba veikšanu. Taču 2011.gads bija veltīts brīvprātīgajam darbam un tajā tika izstrādāta rezolūcija, atzinumi un finansēti pētījumi, kuri palīdzēja parādīt brīvprātīgā darba situāciju Eiropas Savienībā.

Viens no pēdējiem dokumentiem²⁴, kas atzīst brīvprātīgā darba nozīmi Eiropas Savienībā, ir Eiropas Parlamenta 2012.gada rezolūcija par pārrobežu brīvprātīgā darba atzīšanu un veicināšanu Eiropas Savienībā.²⁵ Rezolūcija uzsver, ka brīvprātīgs darbs ir neformālās mācīšanās pieredze, kas piemērota visu vecumu cilvēkiem, tas sniedz labumu saistībā ar personīgo attīstību, kopienas pārvaldību, demokrātijas, pilsonisko vērtību un sociālās solidaritātes stiprināšanu un līdzdalību demokrātiskajā dzīvē, starpkultūru izglītību un sociālo un profesionālo prasmju iegūšanu, kā arī veicina ES politikas mērķu sasniegšanu sociālās integrācijas, diskriminācijas apkarošanas, nodarbinātības, izglītības, kultūras, prasmju attīstības un pilsonības jomā.²⁶

Par brīvprātīgo darbu uzskata *darbības, tostarp formālā, neformālā jeb ikdienas un profesionālā apmācība un mācīšanās, ko persona veic pēc brīvās gribas, izvēles un motivācijas, negaidot finansiālu labumu un necerot gūt peļņu, un kas dod labumu brīvprātīgajiem, personām, kuras izmanto brīvprātīgo asociāciju pakalpojumus, kā arī kopienām un sabiedrībai kopumā.*²⁷

Kā uzsver Eiropas Parlaments, arvien vairāk dažāda vecuma Eiropas Savienības pilsoņu iesaistās brīvprātīgajā darbā tādās jomās kā izglītība, kultūra, jaunatne, sports, vide, ilgtspējīga attīstība, veselība, imigrācija, tiesību popularizēšana,

²⁴ Iepriekš publicētie dokumenti ietver: Padomes 2007. gada 27. novembra rezolūciju par jauniešu brīvprātīgu darbību (14427/1/2007); Eiropas Parlamenta 2008. gada 22. aprīļa rezolūciju „Brīvprātīgas rīcības loma ekonomiskas un sociālas kohēzijas veicināšanā”; Padomes 2008. gada 20. novembra lēmumu par brīvprātīgo jauniešu mobilitāti Eiropas Savienībā; Komisijas 2011. gada 20. septembra Paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par ES politiku un brīvprātīgo darbu: pārrobežu brīvprātīgā darba atzīšana un veicināšana Eiropas Savienībā (COM(2011)0568).

²⁵ Pārrobežu brīvprātīgais darbs Eiropas Savienībā. Eiropas Parlamenta 2012. gada 12. jūnija rezolūcija par pārrobežu brīvprātīgā darba atzīšanu un veicināšanu Eiropas Savienībā (2011/2293(INI)). P7_TA-PROV(2012)0236. (Rezolūcija).

²⁶ Rezolūcijas Preambulas C.punkts.

²⁷ Rezolūcijas Preambulas A.punkts.

korporatīvā sociālā atbildība. Taču diemžēl Eiropas Savienības dalībvalstīs ir ļoti atšķirīga brīvprātīgā darba kultūra, tradīcijas, tiesību sistēmas. Vairāku valstu juridiskajās sistēmās brīvprātīgais darbs nav pienācīgi atzīts.²⁸ Līdz ar to Eiropas Parlaments aicina dalībvalstis, kurās nav skaidras vai atbilstīgas tiesiskās sistēmas brīvprātīgajiem, ieviest šādu sistēmu un izstrādāt valstu stratēģijas, lai veicinātu brīvprātīgu darbību attīstību, tostarp brīvprātīgajā darbā iesaistīto personu tiesību atzīšanu, un nodrošinātu visiem kvalitāti, aizsardzību un vienlīdzīgu piekļuvi bez kādas diskriminācijas, it īpaši attiecībā uz pienācīgu piekļuvi veselības un sociālajai aizsardzībai.²⁹

Uzsverot brīvprātīgā darba nozīmi, Eiropas Parlaments aicina nodrošināt, lai brīvprātīgā darba laikā gūtās zināšanas un prasmes tiktu atzītas par formālo un neformālo izglītību un darba pieredzi. Tāpat dalībvalstis tiek mudinātas nodrošināt atbilstīgu un stabilu brīvprātīgā darba finansējumu un vienkāršot administratīvās procedūras, tostarp nodokļu atvieglojumus, attiecībā uz brīvprātīgā darbā iesaistītajām organizācijām.³⁰ Visbeidzot Eiropas Parlaments aicina dalībvalstis nodrošināt brīvprātīgajiem tiesisko noteiktību, tostarp attiecībā uz apdrošināšanas jautājumiem, lai dažādās dalībvalstīs esošie atšķirīgie režīmi neveidotu šķēršļus pārrobežu brīvprātīgajam darbam un arī lai nodrošinātu efektīvāku informācijas sniegšanu brīvprātīgajiem saistībā ar to tiesībām un attiecīgām regulējošajām un institucionālajām procedūrām dažādās dalībvalstīs.³¹

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (Komiteja) savā 2012.gada atzinumā „Pārrobežu brīvprātīgā darba atzīšana un veicināšana Eiropas Savienībā” sniedz ieteikumus dalībvalstīm brīvprātīgā darba organizēšanai un regulēšanai.³²

Komiteja atgādina par kompetences sadalīšanu starp Eiropas Komisiju un Eiropas Savienības dalībvalstīm. Dalībvalstis ir atbildīgas par brīvprātīgo darbu regulējošo

²⁸ Rezolūcijas Preambulas E., F.punkts.

²⁹ Rezolūcijas 1.punkts.

³⁰ Rezolūcijas 36., 44.punkts.

³¹ Rezolūcijas 47.punkts.

³² Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Communication on EU Policies and Volunteering: Recognising and Promoting Crossborder Voluntary Activities in the EU. COM(2011) 568 final. M.Trantina. Brussels, 28 March 2012. Pieejams: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.20520>. (Komitejas atzinums).

tiesību aktu pieņemšanu, labās prakses vadlīniju un nacionālo stratēģiju izstrādi, iesaistot sociālos partnerus – arodbiedrības un darba devējus. Savukārt Eiropas Komisijas kompetencē ir statistikas informācijas apkopošana, politikas, kas nodrošina brīvprātīgā darba iekļaušanu valstu nacionālo reformu programmās, izstrāde, kā arī to, ka Eiropas Savienības finansēšanas instrumenti ietver iespējas brīvprātīgā darba finansēšanai.³³

Komiteja rekomendē dalībvalstīm spert soļus, lai izstrādātu un pieņemtu tādus tiesību aktus, kuri veicina brīvprātīgo darbu, aizsargā brīvprātīgā darba veicējus un novērš tiesiskus šķēršļus brīvprātīgā darba veikšanai. Kā uzsver Komiteja, jāatceļ tiesību akti, kuri ierobežo brīvprātīgā darba veikšanu (piemēram, ir pārāk detalizēti, ierobežo piekļuvi brīvprātīgā darba veikšanai un finansēšanās iespējām vai ir pretēji vietējām brīvprātīgā darba tradīcijām).³⁴

Dalībvalstīm ir jānodrošina apstākļi brīvprātīgā darba sektora finansēšanas iespējām. Komiteja mudina Eiropas Savienības dalībvalstis nodrošināt, ka tiesību akti, kuri regulē pievienotās vērtības nodokli, neveido papildus administratīvo slogu brīvprātīgā darba organizētājiem.³⁵

Lai iedrošinātu sabiedrību iesaistīties brīvprātīgā darba veikšanā, dalībvalstīm jānodrošina brīvprātīgo tiesību un pienākumu atzīšana un ievērošana.³⁶

Komiteja pievērta uzmanību uzņēmumu lomai brīvprātīgā darba veicināšanā, proti, dalībvalstīm jānodrošina uzņēmēju informētība par iespējām, kā uzņēmēji var atbalstīt un iedrošināt savu darbinieku iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā kā sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības izpausmi. Šajā jautājumā ir būtisks sociālo partneru viedoklis un priekšlikumi.³⁷

Brīvprātīga darba gada Alianse (Eiropas organizāciju, kuras ir iesaistīti brīvprātīgajā darbā, tīklu neformālā savienība)³⁸ sagatavoja Brīvprātīgā darba politikas darba

³³ Komitejas atzinuma 3.4., 2.3.punkts.

³⁴ Komitejas atzinuma 1.1., 1.2.punkts.

³⁵ Komitejas atzinuma 1.4., 1.5.punkts.

³⁶ Komitejas atzinuma 2.1.punkts.

³⁷ Komitejas atzinuma 4.7.punkts.

³⁸ Skat. <http://www.eyv2011.eu/about-the-alliance>.

kārtību Eiropas Savienībā. Tā ietver vērā ņemamu apkopojumu-priekšrakstus un rekomendācijas par brīvprātīgā darba kvalitāti, tiesisko regulējumu, infrastruktūru, brīvprātīgā darba vērtības atzīšanu sabiedrībā un uzņēmuma darbinieku iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā.³⁹

Saistībā ar **tiesiskā regulējuma** izstrādi dalībvalstīs rekomendācijas paredz:

- tiesību aktos atzīt brīvprātīgā darba tiesības (brīvību), proti, atzīt, ka šādas tiesības piemīt visiem, arī bezdarbniekiem, migrantiem, vecāka gada gājuma cilvēkiem, bēgļiem un personām ar invaliditāti;
- paredzēt vienlīdzīgu attieksmi pret brīvprātīgā darba veicējiem visā Eiropas Savienībā;⁴⁰
- nodrošināt brīvprātīgā darba veicēju sociālo aizsardzību – nodrošināt brīvprātīgā darba veicēju veselības apdrošināšanu, apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem un civiltiesisko apdrošināšanu. Tāpat sociālā aizsardzības nodrošināšana paredz brīvprātīgā darba veicēju tiesības uz bezdarbnieka un sociālās aizsardzības pabalstiem laikā, kad viņi strādā brīvprātīgu darbu;
- paredzēt, ka brīvprātīgā darba veicēju izdevumu atlīdzināšanai jābūt atbrīvotai no nodokļu samaksas un brīvprātīgā darba organizētājiem jābūt atbrīvotiem no nodokļu samaksas par ziedojumiem;⁴¹
- paredzēt brīvprātīgā darba atbrīvošanu no pievienotās vērtības nodokļu samaksas, jo brīvprātīgais darbs neveidos budžeta ienākumus, taču veidos nevajadzīgo administratīvo slogu;⁴²
- atļaut brīvprātīgā darba veicēju pārbaudi saistībā ar iepriekš paveiktajiem kriminālnozieģumiem tikai gadījumos, kad ir nepieciešams nodrošināt brīvprātīgā darba veicēju augstu kvalitāti darbā ar neaizsargātajām personu grupām (piemēram, bērni un personas ar invaliditāti);⁴³
- iedrošināt uzņēmumus atbalstīt savus darbiniekus brīvprātīgā darba veikšanā, proti, izstrādāt tiesību normas, kas paredz darbinieku kompensāciju par laiku, kuru viņi pavada, veicot brīvprātīgo darbu sabiedrības labā;

³⁹ EYV 2011 Alliance Policy Agenda on Volunteering in Europe (P.A.V.E.).

Pieejams: http://www.eyv2011.eu/images/stories/pdf/EYV2011Alliance_PAVE_copyfriendly.pdf

⁴⁰ P.A.V.E. lpp.22.

⁴¹ Turpat. lpp.22-24.

⁴² Turpat. lpp.24.

⁴³ Turpat. lpp.25.

- inovatīvus ieteikumus publisko iepirkumu regulējumam dalībvalstīs – veselības un sociālā darba sektorā kā pozitīvu kritēriju kandidātiem publisko iepirkumu procesā paredzēt organizācijas spēju mobilizēt brīvprātīgus darbiniekus nepieciešamības gadījumā vai jau izveidoto brīvprātīgo darbinieku platformu.⁴⁴

4. Eiropas Savienības dalībvalstu prakse brīvprātīgā darba regulēšanā

Tā kā brīvprātīgā darba tiesiskā regulēšana ir Eiropas Savienības dalībvalstu kompetencē, tiesiskais regulējums dalībvalstīs atšķiras atkarībā no valstu tradīcijām, kultūras, pilsoniskās aktivitātes, kā arī ekonomiskās situācijas un valsts budžeta iespējām. Ir valstis, kurās brīvprātīgais darbs ir populārs un atzīts, piemēram, Beļģijā, Vācijā, Nīderlandē un Apvienotajā Karalistē. Taču virknē dalībvalstu brīvprātīgais darbs nav attīstīts. Tam par iemeslu var minēt vairākus faktorus.

Ne visās dalībvalstīs brīvprātīgais darbs ir pienācīgi regulēts tiesību aktos. Tas veido zināmus šķēršļus brīvprātīgā darba attīstībai. Piemēram, tiesiskā regulējuma trūkuma rezultātā var rasties grūtības identificēt brīvprātīgo darbu un nošķirt to no nelegālās nodarbinātības. Brīvprātīgā darba organizētājiem regulējuma robi var radīt problēmas ar atbildības sloga sadalīšanu, nodokļu, apdrošināšanas un izdevumu kompensāciju un rezultātā ar brīvprātīgā darba organizēšanu kā tādu.

Dažās dalībvalstīs trūkst infrastruktūras brīvprātīgā darba veikšanai un instrumentu, kas garantē apstākļus brīvprātīgā darba attīstībai. Šie instrumenti var būt nacionālā koordinējošā iestāde, kura palīdz veicināt dialogu starp ieinteresētajām pusēm, iespējas iegūt finansējumu un skaidri izstrādāts tiesiskais ietvars finansējuma iegūšanai, kā arī informācijas kanāli, ar kuru palīdzību sabiedrība uzzina par brīvprātīgā darba iespējām un labumu.

Vēl viens aspekts, kas bremsē brīvprātīgā darba attīstību dažās dalībvalstīs ir brīvprātīgā darba nozīmes un labuma neatzišana sabiedrībā, proti, darba devēji un sabiedrība kopumā neatzīst to, ka brīvprātīgais darbs uzlabo brīvprātīgā darba veicēju prasmes, iemaņas un sniedz vērtīgu profesionālo un sociālo pieredzi.

⁴⁴ Turpat. lpp.25.

Kā papildus faktors jāpiemin arī neatbilstība starp brīvprātīgā darba pieprasījumu un brīvprātīgo piedāvājumu, proti, sabiedrībā ir iedzīvotāji ar motivāciju un iniciatīvu strādāt brīvprātīgo darbu, taču tiesiskais ietvars liek šķēršļus brīvprātīgā darba organizēšanai. Vai otrādi - sabiedrībā ir vajadzība pēc brīvprātīgā darba veicēju palīdzības, piemēram, sociālās aprūpes jomā, taču brīvprātīgā darba vērtības un labuma neatzīšanas dēļ iedzīvotājiem nav motivācijas un iniciatīvas strādāt brīvprātīgo darbu.⁴⁵

Minētie faktori var kavēt brīvprātīgā darba attīstību sabiedrībā. Ņemot vērā to, ka ziņojuma mērķis ir sniegt komentārus brīvprātīgā darba tiesiskā regulējuma izstrādei Latvijā, turpinājumā tiks apskatīti atsevišķu Eiropas Savienības dalībvalstu prakses piemēri brīvprātīgā darba regulēšanā. Lai aprakstu padarītu par lakonisku, piemēri ir sadalīti pēc regulējuma aspektiem: brīvprātīgo darbu regulējošu tiesību aktu esamība, brīvprātīgā darba un brīvprātīgā darba organizētāju identificēšana (definēšana), brīvprātīgo apdrošināšana, brīvprātīgo darba veicēju izdevumu atlīdzināšana, brīvprātīgā darba koordinācijas iestāde.

4.1. Brīvprātīgā darba regulēšana ar atsevišķu likumu

Eiropas Savienības dalībvalstīs pieeja brīvprātīgā darba regulēšanā atšķiras atkarībā no valsts tiesiskajām tradīcijām un ne visās valstīs brīvprātīgo darbu regulē atsevišķs likums.

Piemēram, Dānijā ir senas brīvprātīgā darba tradīcijas, taču valstī nav pieņemts likums, kas to regulētu. Tā vietā brīvprātīgā darba aspektus regulē *Sociālo pakalpojumu likums* un Dānijas *Oficiālās Izglītības likums*.⁴⁶ Līdzīga situācija ir Somijā, kur brīvprātīgo darbu regulē *Organizāciju likums* un dažādi speciālie likumi, piemēram, *Sporta likums*, *Jaunatnes likums* un citi.⁴⁷ Francijā likuma esamības trūkumu izskaidro

⁴⁵ SOLIDAR. Volunteering and the European Year for Volunteering 2011. December 2010. Pieejams: http://doku.cac.at/solidar_briefing26_volunteering_and_european_year_of_volunteering.pdf. lpp.3.

⁴⁶ Lov om Social Service; Folkeoplysningsloven. Skat. Volunteering Infrastructure in Europe. Denmark. lpp.115.

⁴⁷ Yhdistyslaki, 894/2002 (26.5.1989/503,); Liikuntalaki, 18.12.1998/1054; Nuorisolaki, 27.1.2006/72. Skat. Volunteering Infrastructure in Europe. Finland.lpp.129.

ar vēlmi neierobežot brīvprātīgā darba formas.⁴⁸ Vācijā, neskatoties uz brīvprātīgā darba aktualitāti nav vispārējā likuma, kas to regulētu.⁴⁹ Likuma nav arī Grieķijā⁵⁰ un Nīderlandē.⁵¹

Kaut arī atsevišķa likuma, kas regulē brīvprātīgo darbu, neesamība ne vienmēr nozīmē to, ka brīvprātīgais darbs valstī ir neattīstīts un neatzīts, tomēr tiesiskā regulējuma neesamība bieži noved pie dažādām grūtībām.

Vācijā likuma trūkuma dēļ rodas grūtības nošķirt pilsonisko iesaistīšanos no profesionālajām aktivitātēm, kurām var būt ienākumu iegūšanas rakstus. Tāpat ir konstatētas problēmas ar organizāciju sabiedriskā labuma statusu, ņemot vērā to, ka vairākas organizācijas vienlaikus ir tirgus dalībnieki un brīvprātīgā darba organizētāji, kas rada brīvprātīgā darba ļaunprātīgās izmantošanas risku.⁵² Grieķijā likuma neesamības dēļ nav brīvprātīgo organizāciju reģistrācijas un uzskaites.⁵³ Savukārt Nīderlandē tiesiskā regulējuma trūkuma dēļ rodas daudz neskaidrību brīvprātīgo organizāciju darbībā. Vislielākās grūtības veido neskaidrības ar brīvprātīgo apdrošināšanu. Sabiedrībā noris diskusijas par to, kurš ir atbildīgs, ja ar brīvprātīgā darba veicēju brīvprātīgā darba laikā notiek nelaimes gadījums vai ja trešajai personai rodas zaudējumi brīvprātīgā darba veicēja darbību dēļ. Taču regulējuma trūkumu Nīderlandē kompensē nacionālā brīvprātīgo darbu koordinējoša iestāde - Nīderlandes Sociālās attīstības centrs MOVISIE, kurš izstrādā un publicē definīcijas, sniedz ieteikumus un vadlīnijas brīvprātīgo organizāciju darbībai⁵⁴

Beļģijā brīvprātīgo darbu regulē likums *Par brīvprātīgo tiesībām*, savukārt katra no Beļģijas kopienām (franču, vācu un flāmu) ir publicējusi labās prakses apkopojumu. Likums nosaka brīvprātīgā darba definīciju, brīvprātīgā darba veicēju atbildības nosacījumus un izdevumu atlīdzināšanu, personu, kuras saņem valsts pabalstus

⁴⁸ Volunteering Infrastructure in Europe. France.lpp.144.

⁴⁹ Turpat. Germany.lpp.155.

⁵⁰ Turpat. Greece.lpp.167.

⁵¹ Turpat. Netherlands 292.

⁵² Turpat. Germany.lpp.155.

⁵³ Turpat. Greece.lpp.166.

⁵⁴ Turpat. Netherlands.lpp.291.-292.

(personas ar invaliditāti, pensionāri, bezdarbnieki), brīvprātīgo darbu, apdrošināšanas un brīvprātīgā darba veicēju informēšanas pienākumu un citus jautājumus.⁵⁵

Itālijā brīvprātīgais darbs ir regulēts Itālijas *Nacionālajā brīvprātīgā darba ietvara likumā*. Tas definē brīvprātīgo darbu un brīvprātīgās organizācijas, nosakot principus, kas nošķir brīvprātīgā darba organizācijas no citām organizācijām. Likums nosaka attiecības starp brīvprātīgajām organizācijām un valsts institūcijām.⁵⁶

Ungārijā 2005.gadā ir pieņemts *Likums par brīvprātīgajam aktivitātēm sabiedrības interesēs*. Kā norāda paši ungāri, pēc likuma pieņemšanas brīvprātīgais darbs no skaistas idejas pārvērtās par Ungārijas politikas darba kārtības sastāvdaļu.⁵⁷

Maltā ir pieņemts likums *Par brīvprātīgajām organizācijām*. Tas nosaka prasības brīvprātīgā darba organizāciju izveidošanai, taču nenosaka brīvprātīga darba definīciju, brīvprātīgo un brīvprātīgā darba organizāciju tiesības un pienākumus, neregulē apdrošināšanas jautājumus. Šo jautājumu regulējuma trūkums kavē 'veselīgas' brīvprātīgā darba vides izveidošanos Maltā.⁵⁸

Polijā kopš 2004.gada brīvprātīgo darbu regulē *Publiskā labuma un brīvprātīgā darba likums*. Likums sniedz brīvprātīgā darba veicēja definīciju, brīvprātīga darba principus, brīvprātīgo personu izdevumu atlīdzināšanas un apdrošināšanas regulējumu.⁵⁹

Ar atsevišķu likumu brīvprātīgo darbu regulē arī Portugāle. *Likums nr.71* definē brīvprātīgo darbu, brīvprātīgā darba veicēju un organizācijas, kuras var piesaistīt brīvprātīgos, to tiesības un pienākumus un nosaka brīvprātīgā darba pamatprincipus.⁶⁰

Slovākijā *Brīvprātīgā darba likums* tika pieņemts nesen – 2011.gadā. Tas definē organizācijas, kuras nosūta un uzņem brīvprātīgos, un viņu savstarpējās attiecības un

⁵⁵ Turpat. Belgium.lpp.31.

⁵⁶ Turpat. Italy.lpp.205.,209.

⁵⁷ Turpat. Hungary.lpp.175.

⁵⁸ Turpat. Malta.lpp.256.

⁵⁹ Turpat. Poland.lpp.307.

⁶⁰ Skat. Study on Volunteering in the European Union. Country Report Portugal.

Pieejams: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_pt_en.pdf;

Volunteering Infrastructure in Europe. Portugal.lpp.327.

pienākumus attiecībā uz brīvprātīgajiem. Pateicoties likuma pieņemšanai, Slovākijā parādījās juridisks termins 'brīvprātīgais darbs'.⁶¹

Līdzīgi kā Slovākijā, arī Austrijā *Brīvprātīgā darba likums* tika pieņemts nesen – 2011.gadā. Tas nosaka ietvaru brīvprātīgā darba veikšanai un nosaka Brīvprātīgā darba padomes kompetenci.⁶²

4.2. Brīvprātīgā darba definīcija

Beļģijā brīvprātīgo darbu definē kā personas brīva un bezpeļņas rakstura darbības, kuru mērķis nav labuma gūšana personai pašai, tās draugiem vai ģimenei, bet kuras ir vērstas uz organizāciju, konkrētu mērķi vai sabiedrību kopumā bezpeļņas organizācijas ietvaros.⁶³

Itālijas likums par brīvprātīgo darbu dēvē aktivitātes, kuras veic pēc personas brīvas gribas ar tādas organizācijas starpniecību, kurā šī persona ir biedrs, un tikai ar solidaritātes apsvērumiem, bez mērķa gūt tiešus vai netiešus ienākumus. Attiecīgi Itālijas tiesību akti nepieļauj brīvprātīgo darbu ārpus organizāciju ietvara.⁶⁴

Ungārijas likums nosaka, ka brīvprātīgais darbs ir aktivitātes, kuras ir veiktas pēc brīvas gribas ārpus ģimenes vai draugu loka, bez atlīdzības vai finanšu ienākumiem un veiktas sabiedrības vai kopienas interesēs, nevis personiskajās interesēs. Atšķirībā no Beļģijas un Itālijas, Ungārijas likums neprecizē, vai brīvprātīgo darbu var veikt tikai esot organizācijas biedram vai iesaistoties organizācijas aktivitātēs (nav nepieciešams būt par organizācijas biedru).⁶⁵ Likums skaidri paredz, ka brīvprātīgais darbs nav asins nodošana, brīvprātīgais dienests ugunsdzēsības brigādēs, civilā vai dabas aizsardzība.⁶⁶

Savukārt Portugālē brīvprātīgais darbs atbilstoši likuma normām nozīmē darbības, kuras kopienas vai sociālajās interesēs un nesavtīgā veidā veic personas bezpeļņas

⁶¹ Volunteering Infrastructure in Europe. Slovakia.lpp.358.

⁶² Turpat. Austrija.lpp.22.

⁶³ Turpat. Belgium.lpp.31.,38.

⁶⁴ Turpat. Italy.lpp.205.

⁶⁵ Turpat. Hungary.lpp.172.

⁶⁶ Turpat. Hungary.lpp.176.

projektu, programmu ietvaros, kuras izstrādā valsts iestādes vai privātās organizācijās, indivīdu, ģimeņu vai kopienu, kurām tas ir nepieciešams, labā. Brīvprātīgā darba veikšanas principi ir solidaritāte, iesaistīšanās, sadarbība, bezpeļņas raksturs, atbildība.⁶⁷

Brīvprātīgais darbs Slovērijas likumā ir definēts salīdzinoši plaši. Tas nozīmē darbības, kuras veic pēc brīvas gribas, kuru mērķis nav finansiāls ieguvums un kuras sniedz labumu kopienai, brīvprātīgajiem un sabiedrībai kopumā.⁶⁸

4.3. Brīvprātīgā darba organizētāja definīcija

Ungārijā brīvprātīgo darbu var veikt reģistrētas un neregistrētas organizācijas. Reģistrācijas process ir vienkāršs – iesnieguma aizpildīšana. Organizācijai ir nepieciešams obligāti reģistrēties, ja tā vēlas baudīt brīvprātīgajām organizācijām paredzētus nodokļu atvieglojumus. Pēc reģistrācijas organizācijai ir jāiesniedz brīvprātīgo personu saraksts un atbilstoši likumam ar katru no brīvprātīgajiem jānoslēdz rakstisks līgums, ja brīvprātīgā darbības paredz izdevumu atlīdzināšanu.⁶⁹

Likums strikti nosaka kritērijus brīvprātīgā darba veicējiem Itālijā: bezpeļņas, nevalstiskas, demokrātiskas organizācijas, kuru aktivitātes ir vērstas uz sabiedrības (citu personu, kuras nav organizācijas biedri) labuma sasniegšanu un kuru ienākumi ir minimāli. Organizāciju pakalpojumiem jābūt bezmaksas mērķauditorijai. Likums nosaka arī prasību organizācijas pārvaldes pārstāvjiem – viņiem ir jābūt ievēlētiem demokrātiskajā ceļā un viņu darbs ir bezmaksas. Organizācijā jābūt skaidriem kritērijiem biedru uzņemšanai un izslēgšanai. Brīvprātīgā darba organizācijām ir jābūt reģistrētām un to reģistrāciju veic Itālijas reģioni un autonomās provinces. Tikai reģistrētas organizācijas var slēgt līgumus ar vietējām pašvaldībām par pakalpojumu sniegšanu.⁷⁰

Reģistrētas organizācijas var sniegt pakalpojumus (iesaistīties brīvprātīgo pakalpojumu sniegšanā) vietējām pašvaldībām un vietējām veselības aizsardzības

⁶⁷ Turpat. Portugal.lpp.327.

⁶⁸ Turpat. Slovakia.lpp.354.

⁶⁹ Turpat. Hungary.lpp.173.

⁷⁰ Turpat. Italy.210.

iestādēm (sociālās palīdzības iestādēm), ņemot vērā vietējo kopienu vajadzības. Lai iesaistītu brīvprātīgos savā darbībā, pašvaldībām ir jānoslēdz līgumi konkursa kārtībā vai savstarpējo sarunu rezultātā. Brīvprātīgās organizācijas var iesaistīt tikai tādu aktivitāšu veikšanā, kuras neprasa sarežģītu vadīšanu un darba organizēšanu (piemēram, sociālais atbalsts un veicināšana). Publiskās iestādes nedrīkst noslēgt līgumus ar brīvprātīgajām organizācijām par pakalpojumu sniegšanu ar tiem pašiem nosacījumiem, kurus tās piemēro privātā sektora tiesību subjektiem.⁷¹

Maltas likums nosaka, ka brīvprātīgā darba organizācijas definīcija aptver plašu tiesisko subjektu loku. Brīvprātīgā darba organizācija ir nodibinājums, trasts, personu apvienība vai pagaidu organizācija, kas ir a) izveidota tiesiska mērķa (kas var būt sociālais mērķis vai jebkurš cits mērķis, kas ir likumīgs) sasniegšanai, b) bezpeļņas, c) brīvprātīga, un d) autonoma un neatkarīga, jo īpaši no valdības un citām valsts iestādēm, politiskajām partijām vai komerciālām organizācijām. Organizāciju mērķiem jābūt vērstiem uz sabiedrības labklājību kopumā vai atsevišķu personu grupu labklājības sasniegšanu. Brīvprātīgā darba organizācija nevar aizstāvēt komerciālās vai profesionālās intereses, jo īpaši savu biedru intereses, un nevar būt saistīta ar valsts iestādēm vai politiskajām partijām. Liels uzsvars ir likts uz organizācijas biedru brīvprātīgumu. Kaut šāda obligāta prasība nav paredzēta (kā tas ir Itālijas gadījumā), brīvprātīgās organizācijas bieži vien vada brīvprātīgie. Brīvprātīgās organizācijas reģistrē Brīvprātīgā darba organizāciju reģistrā, taču reģistrācija nav obligāta.⁷²

Interesants brīvprātīgā darba iesaistes modelis pastāv Nīderlandē. Neskatoties uz brīvprātīgo darbu regulējoša tiesību akta trūkumu, brīvprātīgais darbs ir plaši izplatīts. Brīvprātīgos piesaista organizācijas, kā arī publisko pakalpojumu sniedzēji tieši. Brīvprātīgie aktīvi iesaistās dažādu publisko pakalpojumu sniegšanā: krasta apsardzes un ugunsdzēsības dienestā, kultūras sektorā, piemēram, publiskajos medijos, muzejos, festivālu organizēšanā, sociālās labklājības institūciju darbībā, piemēram, vecāka gada gājuma vai personu ar invaliditāti apkopē, ēdiena bezmaksas izplatīšanā vietējās pašvaldībās, skolās un citos pakalpojumos.

⁷¹ Turpat. Italy.214.

⁷² Turpat. Malta.lpp.255.-256.

Vienlaikus brīvprātīgajā darbā aktīvi iesaistās uzņēmumi privātajā sektorā un izveido ar brīvprātīga darba organizācijām veiksmīgu sadarbību. Uzņēmumi atbalsta brīvprātīgā darba organizācijas ar profesionālo padomu sniegšanu (piemēram, par mārketingu un cilvēkresursu vadīšanu), tehnisko atbalstu un materiāliem. Savukārt brīvprātīgās organizācijas iesaista uzņēmumu darbiniekus brīvprātīgajā darbā. Uzņēmumi redz ieguvumus no savu darbinieku iesaistes organizāciju brīvprātīgajā darbā – darbinieki mācās darboties kopā vienota mērķa sasniegšanai un attīsta savas komunikācijas un sociālās spējas, veicina toleranci un sociālo atbildību. Papildus uzņēmums iegūst sociāli atbildīga uzņēmuma tēlu.⁷³

Polijas likums nosaka, ka brīvprātīgo darbu var veikt nevalstisko organizāciju, valsts pārvaldes institūciju, to padotībā esošo institūciju, pašvaldību vai uzņēmumu, kuriem ir bezpeļņas raksturs, labā. Likums aizliedz brīvprātīgo darbu uzņēmējdarbības institūcijās vai jebkuras uzņēmējdarbības aktivitātes ietvaros.⁷⁴

Virknē dalībvalstu brīvprātīgā darba organizācijām ir paredzētas īpašas privilēģijas. Piemēram, Somijā brīvprātīgā darba organizācijas ir atbrīvotas no ienākuma, pievienotās vērtības un īpašuma nodokļa samaksas par saviem ienākumiem. Organizācijai, lai saņemtu nodokļu atvieglojumus, jādarbojas sabiedrības labā pilnībā, tās aktivitātes nedrīkst būt vērstas uz noteiktu personu grupu un tai jābūt bezpeļņas.⁷⁵ Nodokļu atvieglojumi ir paredzēti tikai reģistrētajām brīvprātīgā darba organizācijām Ungārijā, Maltā un Itālijā.⁷⁶ Interesanti, ka 2006.gadā Itālijas tiesību akti atļāva iedzīvotājiem ziedot 0,5% no viņu ienākumu nodokļa brīvprātīgajām organizācijām pēc izvēles.⁷⁷

4.4. Brīvprātīgā darba veicēju apdrošināšana

Ne visas valstis paredz pienākumu apdrošināt brīvprātīgos. Tur, kur tas ir paredzēts, atbildīgas par apdrošināšanas iegādi ir brīvprātīgā darba organizācijas, kuras iesaista brīvprātīgos. Bieži vien, neskatoties uz apdrošināšanas pienākumu, organizācijām,

⁷³ Turpat. Netherlands.lpp.296.

⁷⁴ Turpat. Poland.lpp.307.

⁷⁵ Turpat. Finlands.lpp.130.

⁷⁶ Turpat. Hungary.lpp.172, Malta.lpp.256, Italy.lpp.210.

⁷⁷ Turpat. Italy.lpp.210.

ņemot vērā to bezpeļņas raksturu, trūkst līdzekļu apdrošināšanas iegādei. Līdz ar to paši brīvprātīgie kļūst atbildīgi par apdrošināšanu. Interesanti, ka dažās valstīs, valsts pārvalde iesaistās apdrošināšanas garantēšanā, ja brīvprātīgais nav apdrošināts. Piemēram, Čehijā brīvprātīgās personas apdrošināšanu veic Iekšlietu ministrija, taču tikai tiem brīvprātīgajiem, kuri ir iesaistīti brīvprātīgajā darbā valsts pārvaldes institūcijās. Vācijā, ja brīvprātīgajam nav apdrošināšanas, viņš var saņemt federālās zemes speciālo apdrošināšanu.⁷⁸

Beļģijā likums nosaka obligātās prasības par brīvprātīgo personu apdrošināšanu, ja persona veic brīvprātīgo darbu organizācijas ietvaros.⁷⁹ Šādi likums nodrošina paritāti ar nodarbināto tiesībām. Apdrošināšanas pienākums ietver arī civiltiesiskās atbildības pienākumu. Šī norma ir īpaši aktuāla organizācijām, jo likums skaidri definē, ka atbildība par trešajām personām nodarīto kaitējumu guļas uz organizācijām.⁸⁰ Brīvprātīgo var personiski saukt pie atbildības par trešajai personai (citam brīvprātīgajam, personai, kuras labā tiek veikts brīvprātīgais darbs, uzņemošajai iestādei) nodarīto civiltiesisko kaitējumu tikai trīs gadījumos: par atkārtotām kļūdām, nopietnām kļūdām vai krāpšanas vai maldināšanas gadījumā.⁸¹

Somijā tiesību akti neparedz brīvprātīgā darba veicēju apdrošināšanu, bet praksē gandrīz visi brīvprātīgā darba veicēji apdrošina savus brīvprātīgos. To veicina finansiāli pieejama apdrošināšanas sistēma.⁸²

Nīderlandē ir strikts regulējums saistībā ar darbinieku apdrošināšanu, līdz ar to regulējuma trūkums attiecībā uz brīvprātīgo personu apdrošināšanu rada daudz grūtību. Brīvprātīgie, tostarp uzņēmuma darbinieki (kuri brīvprātīgi veic darbu ārpus saviem darba pienākumiem) aktīvi iesaistās brīvprātīgajā darbā sociālajā sfērā, līdz ar to rodas daudz jautājumu, kurš ir atbildīgs – organizācija vai brīvprātīgais – ja brīvprātīgais nodara zaudējumus vai kaitējumu trešajai personai. Kā risinājumu kopš 2012.gada vietējās pašvaldības, kuras iesaista brīvprātīgos savā darbībā,

⁷⁸ Volunteering in the European Union. Final Report. 2010. Final Report submitted by GHK. Pieejams: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf. lpp.124.

⁷⁹ Volunteering Infrastructure in Europe. Belgium.lpp.31.

⁸⁰ Study on Volunteering in the European Union Country Report Belgium.

Pieejams: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_be_en.pdf. lpp.25.

⁸¹ Turpat.lpp.26.

⁸² Volunteering Infrastructure in Europe. Finland.lpp.130.

sadarbojoties ar apdrošināšanas uzņēmumu, nodrošina viņiem civiltiesisko apdrošināšanu.⁸³

4.5. Brīvprātīgo darba veicēju izdevumu atlīdzināšana

Daudzās valstīs tiesību akti regulē brīvprātīgās personas izdevumu atlīdzināšanu. Itālijā likums strikti nosaka, ka brīvprātīgais darbs ir bezatlīdzības darbs un brīvprātīgā darba organizācijas var atlīdzināt tikai brīvprātīgā darba veicēja (kuram jābūt šīs organizācijas biedram) tiešus izdevumus. Izdevumus atlīdzina organizācijas iepriekš noteiktajās robežās.⁸⁴

Beļģijā likums nosaka izdevumu atlīdzināšanu pēc organizācijas izvēles. Proti, organizācija var atteikties atlīdzināt izdevumus, jo brīvprātīgajam nav garantētas šādas tiesības. Taču Beļģiju ir vērtīgi pieminēt interesantas izdevumu atlīdzināšanas sistēmas dēļ. Likums paredz, ka:

- brīvprātīgie var saņemt fiksētu atlīdzību (neatkarīgi no reālajām izmaksām): šajā gadījumā, brīvprātīgais var saņemt ne vairāk kā 30,22 eiro dienā, maksimāli 1,208.72 eiro gadā, vai
- organizācija var izvēlēties atlīdzināt reālās izmaksas. Šajā gadījumā organizācija maksā tikai faktiskos izdevumus, (publiskā transporta vai automašīnas izmantošana, telefons, ēdiens, u.c.), taču kā pierādījums brīvprātīgajam ir jāsniedz rēķins par katru no izdevumiem.⁸⁵

4.6. Brīvprātīgā darba koordinācijas iestāde

Daudzās valstīs brīvprātīgā darba koordinēšanai un veicināšanai ir izveidotas speciālās iestādes. Piemēram, Beļģijā Brīvprātīgo augstākā padome ir padomdevēja iestāde federācijas līmenī, kura konsultē valdību jautājumos, kuri ir saistīti ar brīvprātīgā darba veikšanu, un tiesību aktu vai pozīciju izstrādes ietvaros. Padome tiekas četras reizes gadā un sastāv no 25 dažādu brīvprātīgo organizāciju pārstāvjiem, kurus nominē karalis. Padome veic šādas funkcijas:

- vāc, apkopo un analizē brīvprātīgā darba statistikas informāciju;

⁸³ Volunteering Infrastructure in Europe. Netherlands.lpp.292.

⁸⁴ Turpat. Italy.lpp.209.

⁸⁵ Study on Volunteering in the European Union Country Report Belgium.lpp.24.

- izvērtē jautājumus, kuri var sagādāt grūtības brīvprātīgā darba veikšanas ietvaros;
- sniedz padomus vai priekšlikumus par brīvprātīgo darbu brīvprātīgo darba veicējiem vai ministrijām pēc savas iniciatīvas vai pēc ministriju pieprasījuma.⁸⁶

Kiprā ar mērķi pievērst īpašu uzmanību brīvprātīgajam darbam ir izveidota Kipras Brīvprātīgā darba koordinācijas padome, kuras darbību regulē īpašs likums. Padome:

- identificē un pēta sociālās problēmas un vajadzības;
- sniedz savu ieguldījumu politikas plānošanā;
- attīsta brīvprātīgo darbu, pamatojoties uz labo praksi;
- pārskata un pēta brīvprātīgā darba organizāciju darbu;
- koordinē komunikāciju starp dažādām brīvprātīgā darba organizācijām un valsti;
- konsultējot, atbalsta dalīborganizāciju aktivitātes un sniedz tehnisku atbalstu;
- izveido un administrē brīvprātīgā darba centrus.⁸⁷

Tikai organizācijas, kuras ir reģistrētas Brīvprātīgā darba organizāciju reģistrā, var piedalīties padomē.

Itālijā ar likumu ir izveidota Nacionālā brīvprātīgā darba observatorija, kura atbalsta, veicina un attīsta brīvprātīgo darbu:

- veicot pētījumus;
- apkopojot statistikas informāciju;
- izstrādājot instrumentus brīvprātīgā darba atbalstam un vecināšanai;
- organizējot apmācības un projektus;
- izvērtējot un apstiprinot eksperimentālus projektus brīvprātīgo organizāciju sadarbībai ar vietējam pašvaldībām ārkārtas situāciju un vietējo vajadzību apmierināšanai.

Reizi trīs gados padome organizē valsts mēroga konferenci par brīvprātīgo darbu, kura iesaista plašu organizāciju un pilsoniskās sabiedrības pārstāju loku.⁸⁸

⁸⁶ Volunteering Infrastructure in Europe. Belgium.lpp41.

⁸⁷ Turpat. Cyprus.lpp.85.-86.

⁸⁸ Turpat. Italy.lpp.215.

Padomes darbību vada Nodarbinātības un sociālo lietu ministrs.⁸⁹ Observatorija sastāv no 10 aktīviem brīvprātīgā darba organizāciju pārstāvjiem no sešiem Itālijas reģioniem, diviem ekspertiem un trīs pārstāvjiem no arodbiedrību konfederācijām.⁹⁰

Vācijā nav vienota brīvprātīgā darba koordinācijas centra, taču ir izveidota Brīvprātīgā darba centru un aģentūru nacionālā asociācija, kura koordinē brīvprātīgā darba organizāciju darbību.⁹¹

Portugālē brīvprātīgo darbu koordinē Nacionālā Brīvprātīgā darba veicināšanas padome, kura ietilpst Nodarbinātības un Sociālās solidaritātes ministrijās struktūrā un ir brīvprātīgā darba atbalsta un resursu centrs. Padomes sēdes notiek reizi mēnesī. Tā sastāv no publisko organizāciju, ministriju, pašvaldību un nevalstisko organizāciju pārstāvjiem. Padome veicina brīvprātīgā darba attīstību un koordinē brīvprātīgā darba aktivitātes valstī, veic darbības, kuru mērķis ir brīvprātīgo tiesību atzīšana un ievērošana. Papildus tā darbojas kā padomdevējs likumdevējam tiesību aktu un politikas dokumentu, kuri skar brīvprātīgo darbu, izstrādē un pieņemšanā.⁹²

Austrijā brīvprātīgo darbu veicina un atbalsta Brīvprātīgā darba padome. Padome sniedz padomus ministrijām saistībā ar brīvprātīgā darba tiesību aktu projektu izstrādi un nodarbojas ar brīvprātīgā darba interešu lobēšanu. Tā sastāv no 53 dalībniekiem, kuru vidū ir ministriju, reģionālo pārvalžu un pašvaldību pārstāvji, arodbiedrību un brīvprātīgo organizāciju pārstāvji.⁹³

Nīderlandes Sociālās attīstības centrs MOVISIE pilda ne tikai brīvprātīgā darba veicināšanas un koordinēšanas funkciju, bet aizpilda brīvprātīga darba regulējuma trūkuma vakuumu. Tas sniedz ieteikumus, metodoloģijas un vadlīnijas brīvprātīga darba organizētājiem un veicējiem, apkopo labo praksi, organizē apmācības un pilotprojektus, lai izmēģinātu dažādus brīvprātīgo iesaistes veidus.⁹⁴

⁸⁹ Turpat. Italy.lpp.211.

⁹⁰ Turpat. Italy.lpp.215.

⁹¹ Turpat. Germany.lpp.156.

⁹² Turpat. Portugal.lpp.327.-328.

⁹³ Turpat. Austria.lpp.20.

⁹⁴ Turpat. Netherlands.lpp.293.

5. Secinājumi

Apskatot dalībvalstu prakses piemērus, var izdarīt secinājumu, ka atsevišķa tiesību akta, kas regulē brīvprātīgo darbu, trūkums automātiski nenozīmē, ka brīvprātīgais darbs valstī nav attīstīts. Taču valstu pieredze liecina, ka tiesiskā regulējuma esamībai ir liela nozīme, jo regulējuma trūkums bremzē brīvprātīgā darba veicēju veidošanos un darbību. Savukārt tiesību akts (likums) nodrošina brīvprātīgajam darbam īpašu statusu valstī, ļauj nošķirt to no citām aktīvās iesaistes formām, kā arī novērš brīvprātīgā darba ļaunprātīgu izmantošanu. Vienots likums salīdzinājumā ar vairākiem atsevišķiem likumiem ļauj vieglāk orientēties tiesību aktos, nosaka iesaistīto pušu pienākumus un tiesības, skaidrus nosacījumus atbildībai.

Līdz ar to viennozīmīgi ir apsveicama atsevišķa brīvprātīgo darbu regulējoša tiesību akta pieņemšana Latvijā. Ar likumprojekta izstrādi un pieņemšanu tiek izpildīti Eiropas Parlamenta un Komitejas ieteikumi par brīvprātīgā darba tiesiskā ietvara pieņemšanu.

Svarīgi brīvprātīgā darba definēšanas komponenti ir darbību veikšana pēc brīvās gribas, darbību bezpeļņas raksturs, labumu sniegšana sabiedrībai, nevis sev vai saviem tuvajiem. Likumprojekts definē brīvprātīgo darbu kā fiziskas personas uz brīvprātības pamata veiktu bezatlīdzības darbu, kas vērsts uz sabiedriskā labuma darbību. Tātad likumprojekta brīvprātīgā darba definīcija ietver galvenās komponentes.

Taču likumprojekts ir neskaidrs attiecībā uz jautājumu par brīvprātīgā darba veikšanas jomu. Jāatgādina, ka Latvijai iepriekš tika pārmests tas, ka tiesību akti nenodrošina skaidrību attiecībā uz brīvprātīgā darba piesaisti valsts un pašvaldību iestādēm. Saskaņā ar likumprojektu brīvprātīgā darba labuma guvējs ir persona vai sabiedrība kopumā, kas brīvprātīgā darba rezultātā gūst labumu. Taču likumprojekts neparedz, vai valsts un pašvaldību iestādes var pieņemt darbā brīvprātīgās darba organizācijas nosūtītos brīvprātīgā darba veicējus. Attiecīgi likumprojekts neievieš skaidrību attiecībā uz brīvprātīgā darba piesaisti valsts un pašvaldību iestādēm un neveicina brīvprātīgo personu iesaisti valsts un pašvaldību darbībā.

Ņemot vērā, ka publisko pakalpojumu sniegšanas jomā valsts un pašvaldību iestādēs pieprasījums pēc brīvprātīgā darba palīdzības varētu būt liels (šeit jāpiemin arī valsts budžeta līdzekļu ierobežota atvērēšana sociālo pakalpojumu jomā), izmantojot Polijas tiesību akta piemēru, būtu nepieciešams precizēt likumprojekta redakciju, nosakot, ka brīvprātīgā darba organizētāji vai brīvprātīgā darba veicēji var piedalīties brīvprātīgajā darbā valsts un pašvaldību iestādēs. Proti, šādi tiktu skaidri definētas ne tikai brīvprātīgā darba organizētājs, bet arī brīvprātīgā darba veicēju nodarbinātājs, kurš brīvprātīgo darbu neorganizē, taču izmanto tā sniegtos bezmaksas pakalpojumus.

Vēl viens brīvprātīgā darba aspekts ir uzņēmumu iesaistīšanās brīvprātīgajā darbā, motivējot un atbalstot savus darbiniekus pieteikties brīvprātīgajam darbam. Šobrīd Latvijā šādas aktivitātes nav izplatītas.

Kaut arī šis nav likumprojekta regulējuma jautājums, sociālajiem partneriem – valstij, arodbiedrībām un darba devējiem – būtu nepieciešams uzsākt diskusijas par iespējām darba devējiem atbalstīt savu darbinieku iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā. Viens no piemēriem iesaistīšanās veicināšanai ir darbinieku iespēja trīs dienas gada laikā piedalīties brīvprātīgajā darbā, darba devējam par šīm dienām saglabājot darbiniekam darba samaksu.

Kāpēc tas ir nepieciešams? Latvijas Nacionālais attīstības plānā 2014. – 2020.gadam (NAP), kura izstrādē tika iesaistīti sociālie partneri, ir ietverts rīcības virziens "Cilvēku sadarbība, kultūra un pilsoniskā līdzdalība kā piederības Latvijai pamats." Viens no tā mērķiem ir palielināt iedzīvotāju savstarpējo sadarbību un uzticēšanos, veicinot iedzīvotāju īpatsvaru, kas darbojas nevalstiskajās organizācijās.⁹⁵ Ņemot vērā to, ka brīvprātīgajā darbā šobrīd pārsvarā iesaistās jaunieši, darbinieku, kuri pārstāv visas vecuma grupas, iesaistīšana brīvprātīgajā darbā veicinātu NAP mērķa sasniegšanu un Latvijas iedzīvotāju iesaistīšanos aktivitātēs, kuras sniedz labumu sabiedrībai. Papildus tas veicinātu sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības attīstību Latvijā. Diskusiju ietvaros var izmantot Nīderlandes piemēru par uzņēmumu un brīvprātīgo organizāciju veiksmīgu sadarbību.

⁹⁵ Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014. – 2020.gadam. Apstiprināts ar 2012.gada 20.decembra Latvijas Republikas Saeimas lēmumu.

Pieejams: http://www.nap.lv/images/20121220_NAP2020_Saeim%C4%81_apstiprin%C4%81ts.pdf. lpp.48.-49.

Saistībā ar brīvprātīgā darba definēšanu, jāuzsver, ka likumprojekts neprecizē, vai brīvprātīgā darba veicējs var tikt iesaistīts darbā tikai caur organizāciju, kurā šī persona ir biedrs, vai arī var pieteikties brīvprātīgajam darbam tieši un nepastarpināti. Dalībvalstu prakse liecina par dažādu pieeju šim jautājumam: brīvprātīgo darbu atļauj veikt tikai ar organizācijas, kura organizē brīvprātīgo darbu, starpniecību, kā tas ir Itālijā un Beļģijā, vai arī tieši piesakoties valsts un pašvaldību iestādēs brīvprātīgā darba veikšanai vai to organizētajās aktivitātēs, kā tas ir Nīderlandē. Līdz ar to anotācijā būtu nepieciešams precizēt, vai brīvprātīgā darba veicēji var veikt brīvprātīgo darbu ārpus organizācijām.

Brīvprātīgā darba organizētājs likumprojektā ir definēts plaši un paredz iespēju organizēt brīvprātīgo darbu biedrībām, reliģiskajām organizācijām, partijām un arī arodbiedrībām, ja vien tiek ievērotas brīvprātīgā darba iezīmes – darbību bezpeļņas raksturs sabiedrības interesēs. Tātad uzņēmumi un valsts un pašvaldību iestādes nevar būt brīvprātīgā darba organizētāji, jo nav organizācijas – personu apvienošanās veidojums.

Likumprojekts nesniedz precizējumu par to, vai uz brīvprātīgā darba organizētājiem attiecas nodokļu atvieglojumi (kā tas, piemēram, ir biedrībām, kuras ieguvušas sabiedriskā labuma organizāciju statusu) vai citas privilēģijas, kā tas ir vairākumā dalībvalstīs. Ir būtiski precizēt šo jautājumu, ņemot vērā brīvprātīgā darba organizētāju aktivitāšu bezatlīdzības raksturu.

Saistībā ar brīvprātīgā darba veicēju civiltiesisko atbildību, būtu nepieciešams izvērtēt civiltiesiskās atbildības regulējuma piemērošanu, *Civillikuma* regulējuma vietā piemērojot *Darba likuma* regulējumu. Papildus jāpiemin, ka dažās dalībvalstīs ir paredzēta brīvprātīgo personu civiltiesiskās atbildības apdrošināšana. Šajā sakarā būtu nepieciešams izvērtēt Nīderlandes valdības iniciatīvu, ar kuru valdība, ņemot vērā brīvprātīgā darba organizētāju ierobežotās finanses, veic brīvprātīgo, kuri strādā valsts iestādēs, apdrošināšanu.

Visbeidzot, būtu nepieciešams uzsvērt brīvprātīgā darba atbalsta iestādes lomu. Kā ir redzams no dalībvalstu prakses, koordinējoša un atbalsta iestāde valsts līmenī sniedz lielu ieguldījumu brīvprātīgā darba attīstībā un iesaista iedzīvotājus brīvprātīgajā darbā. Līdz ar to, ņemot par piemēru Itālijas, Beļģijas, Portugāles un Austrijas praksi,

būtu nepieciešams apsvērt iespēju izveidot atbalsta iestādi Latvijā. Šāda iestāde var iesaistīt brīvprātīgā darba organizāciju pārstāvjus, attiecīgo ministriju un sociālo partneru ekspertus. Tās funkcijās var ietilpt, piemēram, pildīt padomdevēja lomu brīvprātīgā darba politikas, stratēģijas un regulējuma izstrādē, veicināt izpratni un informētību par brīvprātīgo darbu Latvijā, kā arī atbalstīt brīvprātīgās organizācijas viņu darbībā.

N.Mickeviča

31.01.2013.