



Strasbūrā, 13.3.2018.  
COM(2018) 132 final

2018/0059 (NLE)

Priekšlikums

**PADOMES IETEIKUMS**

**par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai**

{SWD(2018) 70 final} - {SWD(2018) 71 final} - {SWD(2018) 79 final}

## PASKAIDROJUMA RAKSTS

### 1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

#### • Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Iespēja saņemt sociālo aizsardzību ir būtiska darbaspēka ekonomiskajai un sociālajai drošībai un labi funkcionējošiem darba tirgiem, kuros tiek radītas darbvietas un ilgtspējīga izaugsme. Tomēr pieaug to cilvēku skaits, kuriem nodarbinātības attiecību veida vai pašnodarbinātības formas dēļ nav nodrošināta pietiekama piekļuve sociālajai aizsardzībai.

Sociālo aizsardzību var nodrošināt, izmantojot pabalstus natūrā vai naudā. Parasti to nodrošina, izmantojot sociālās palīdzības shēmas, kas aizsargā visas personas (pamatojoties uz to pilsonību vai dzīvesvietu un ko finansē ar vispārējās nodokļu sistēmas starpniecību), un izmantojot sociālā nodrošinājuma shēmas, kuras aizsargā cilvēkus darba tirgū un bieži vien ir balstītas uz iemaksām, kas saistītas ar viņu darba ienākumiem. Sociālais nodrošinājums ietver vairākas jomas, kas aptver dažādus sociālos riskus, sākot no bezdarba līdz slimībai un vecumam.

Eiropas Parlaments, Padome un Komisija 2017. gada novembrī kopīgi izsludināja Eiropas sociālo tiesību pīlāru<sup>1</sup>, kas nosaka 20 galvenos principus un tiesības, kas nepieciešami taisnīgu un labi funkcionējošu darba tirgu un sociālās drošības sistēmu atbalstam. Pīlāra 12. princips jo īpaši nosaka, ka *“neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darba ņēmējiem un – salīdzināmos apstākļos – pašnodarbinātām personām ir tiesības uz pienācīgu sociālo aizsardzību”*. Šīs iniciatīvas mērķis ir šo principu īstenot, kā arī palīdzēt īstenot citus pīlāra principus, piemēram, attiecībā uz drošiem un pielāgojamiem darba apstākļiem, bezdarbnieka pabalstiem, piekļuvi veselības aprūpei un ienākumiem un pensijām vecumdienās. Šis ieteikums attiecas uz tām sociālās aizsardzības jomām, kas ciešāk saistītas ar statusu darba tirgū vai nodarbinātības attiecību veidu un galvenokārt nodrošina aizsardzību pret darba ienākumu zaudēšanu konkrēta riska iestāšanās gadījumā.

Sociālās drošības un aizsardzības sistēmas visā ES atšķiras, atspoguļojot dažādu valstu tradīcijas, politiskās prioritātes un budžetu. Tomēr tām ir līdzīgas, ar pārmaiņām saistītas problēmas. Proti, senāk darba tiesiskās attiecības bija balstītas galvenokārt uz pilna laika beztermiņa darba līgumiem starp darbinieku un vienu vienīgu darba devēju. Taču pēdējās divās desmitgadēs globalizācija, tehnoloģijas un individuālo vēlmju un demogrāfiskās pārmaiņas ir veicinājušas būtiskas izmaiņas darba tirgos. Minēto izmaiņu rezultātā ir palielinājies tādu nodarbinātības veidu skaits, kuri nav balstīti uz pilna laika beztermiņa darba līgumiem, piemēram, pagaidu darbs, nepilna laika darbs un gadījuma darbs. Šādi nodarbinātības veidi nodrošina lielāku elastību uzņēmumiem pielāgot darba piedāvājumu savām uzņēmējdarbības vajadzībām un darba ņēmējiem pielāgot darba modeli savām personīgajām vēlmēm. Arī karjeras vairs nav tik lineāras — cilvēkiem arvien biežāk nākas īstenot pāreju starp atšķirīgiem statusiem darba tirgū un/vai apvienot algotu darbu un pašnodarbinātību.

Pēdējā laikā digitalizācija ir būtiski paātrinājusi pārmaiņu tempu. Uzņēmumiem un uzņēmējdarbības saimnieciskā darbība ir ātrāk jāpielāgo dažādiem tirgiem, lai īstenotu jaunus ražojuma ciklus un sezonālas darbības, un jātiek galā ar uzņēmējdarbības apjomu un

---

<sup>1</sup> COM(2017) 251.

plūsmu svārstībām. Lai apmierinātu šīs vajadzības, uzņēmumi daudzos gadījumos priekšroku dod jauniem nodarbinātības un līgumu veidiem, piemēram, darbam pēc pieprasījuma, uz kuponu sistēmu balstītam darbam un periodiskam darbam. Turklāt citi jauni pašnodarbinātības vai nodarbinātības veidi, piemēram, platformu darbs, rada jaunas iespējas cilvēkiem iekļūt vai palikt darba tirgū vai papildināt pamatdarbā gūtos ienākumus.

Tāpat līdzīgu iemeslu dēļ pēdējās divās desmitgadēs Eiropas Savienībā ir attīstījusies pašnodarbinātība. Svarīgi ir tas, ka darba tirgus strukturālo pārmaiņu dēļ robežas starp statusiem darba tirgū ir kļuvušas neskaidras. Līdzās tradicionālajiem “uzņēmējiem” un brīvajām profesijām arvien plašāk tiek izmantots pašnodarbinātas personas statuss, dažos gadījumos pat tad, ja faktiski pastāv pakārtotās nodarbinātības attiecības.

Tā kā darba pasaule mainās un arvien vairāk cilvēku ir pašnodarbināti, strādā uz nestandarta darba līguma pamata vai īsteno pāreju starp atkarīgu nodarbinātību un pašnodarbinātību vai iesaistās abos minētajos nodarbinātības veidos, lielai darbaspēka daļai tās darba tirgus statusa vai nodarbinātības attiecību veida dēļ netiek nodrošināta pietiekama piekļuve sociālajai aizsardzībai.

Šīs nepilnības palielina risku to problēmas skarto personu un viņu ģimeņu labklājībai, kuras cieš no lielas ekonomiskās nenoteiktības, kā arī iekšzemes pieprasījuma, ieguldījumu cilvēkkapitālā un sociālās kohēzijas ziņā arvien vairāk apdraud ekonomiku un sabiedrību kopumā. Sociālās aizsardzības pieejamības atšķirību kumulatīvā ietekme var laika gaitā starp paaudzēm un paaudzes ietvaros izraisīt jaunu nevienlīdzību starp tiem, kuriem ir izdevies vai izdodas iegūt darbu, kas balstīts uz darba līgumu ar visām sociālajām tiesībām, un tiem, kuriem tas nav izdevies. Tas var izraisīt netiešu diskrimināciju pret jauniešiem, ārvalstīs dzimušām personām un sievietēm, jo tās daudz biežāk tiek pieņemtas darbā uz nestandarta līgumu pamata.

Ar statusu darba tirgū un nodarbinātības attiecību veidu saistītās nepilnības piekļuvē sociālajai aizsardzībai var traucēt izmantot iespējas pāriet no viena statusa darba tirgū uz citu, ja šāda pāreja nozīmē maksājumtiesību zaudēšanu, un galu galā var izraisīt darba ražīguma pieauguma samazināšanos. Tādējādi tās var arī nelabvēlīgi ietekmēt uzņēmējdarbību un kavēt konkurētspēju un ilgtspējīgu izaugsmi.

Ilgttermiņā ir apdraudēta valstu sociālās aizsardzības sistēmu sociālā un ekonomiskā ilgtspēja. Nepilnības pieaugošo darbaspēka grupu piekļuvē sociālajai aizsardzībai izraisīs to, ka minētās grupas sociālā riska gadījumā izmantos no nodokļiem finansētus galējo līdzekļu drošības tīklus, taču to cilvēku skaits, kuri iegulda sociālajā aizsardzībā, būs proporcionāli mazāks. Šīs nepilnības var izraisīt arī nodarbinātības statusu ļaunprātīgu izmantošanu un radīt negodīgu konkurenci starp uzņēmumiem, kuri turpina ieguldīt sociālajā aizsardzībā, un tiem, kuri to nedara.

Iniciatīvas “Darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuve sociālajai aizsardzībai” mērķis ir atbalstīt visas pašnodarbinātās personas un nestandarta nodarbinātībā iesaistītos darbiniekus, kurus viņu darba līguma veida vai darba tirgus statusa dēļ sociālās aizsardzības shēmas nepietiekami aizsargā attiecībā uz bezdarbu, slimību, maternitāti vai paternitāti, nelaimes gadījumiem darba vietā un arodslimībām, invaliditāti un vecumu. Jo īpaši iniciatīvas mērķis ir mudināt dalībvalstis:

- ļaut visām nodarbinātām un pašnodarbinātām personām pievienoties atbilstošām sociālās aizsardzības sistēmām (formālā seguma nepilnību novēršana);

- veikt pasākumus, kas ļautu visām nodarbinātām un pašnodarbinātām personām kā shēmas dalībniecēm uzkrāt un izmantot pienācīgas maksājumtiesības (pienācīgs faktiskais segums) un veicināt sociālās aizsardzības tiesību pārnesamību starp shēmām;
- palielināt sociālās aizsardzības sistēmu un tiesību pārredzamību.

Šī iniciatīva ir daļa no sociālā taisnīguma jomas dokumentu kopuma, kurā ietilpst arī priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes regulai, ar ko izveido Eiropas Darba iestādi<sup>2</sup>, un paziņojums par Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanas uzraudzību<sup>3</sup>.

Citas iniciatīvas, kas veicina Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanu, ir cieši saistītas ar šo ierosināto ieteikumu un jo īpaši Komisijas priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā (skatīt sadaļu par saskaņību ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā) un papildina to.

Šis ieteikums balstās uz SDO ieteikumu par sociālās aizsardzības minimumu<sup>4</sup>, kurā valstīm sniegtas norādes sociālās aizsardzības seguma paplašināšanā, par prioritāti nosakot visiem pieejamas valsts sociālās aizsardzības minimuma noteikšanu, un papildina to.

Šajā ieteikumā aplūkotā problēma ietekmē ievērojamu ES iedzīvotāju skaitu. Kopumā pašnodarbinātība un nestandarta nodarbinātības formas veido ievērojamu daļu no darba tirgus. 2016. gadā 14 % nodarbināto personu Eiropas Savienībā bija pašnodarbinātie, 8 % — pilna laika pagaidu darbinieki, 4 % — nepilna laika pagaidu darbinieki, 13 % — nepilna laika pastāvīgie darbinieki un 60 % — darbinieki ar pilna darba laika pastāvīgo līgumu.

Nestandarta darba un pašnodarbinātības pārsvars ievērojami atšķiras starp dažādām dalībvalstīm, reģioniem, nozarēm un paaudzēm. Tādu gados jaunu darbinieku (vecumā no 20 līdz 30 gadiem) īpatsvars, kuriem ir pagaidu darba līgums vai cits darba līgums vai tāda nav vispār, ir divreiz lielāks nekā citās vecuma grupās. Turklāt sadalījumā pa dzimumiem ir acīmredzams, ka lielākā daļa pašnodarbināto personu ir vīrieši un lielākajai daļai strādājošo sieviešu ir noteikta laika un/vai nepilna laika darba apstākļi.

Pašnodarbināto personu grupa arī ir neviendabīga. Lielākā daļa personu brīvprātīgi izvēlas būt pašnodarbinātas (ar vai bez darbiniekiem), uzņemoties risku kļūt par uzņēmējiem, taču aptuveni 20 % personu kļūst pašnodarbinātas, jo nevar atrast algotu darbu. Dažām personām ir labs darba kvalitātes un autonomijas līmenis, bet citas personas (aptuveni 10 %) ir ekonomiski atkarīgas un finansiāli neaizsargātas. To jauno uzņēmumu vidū, kuri ik gadu tiek nodibināti ES, pašnodarbināto personu uzņēmumi veido 15 % līdz 100 % dalībvalstīs, kurās dati ļauj veikt šādu analīzi<sup>5</sup>. Pašnodarbināto personu jaunizveidoto uzņēmumu izdzīvotības rādītāji pēc pirmajiem pieciem gadiem parasti ir 30–60 %.

Turklāt arvien lielāks skaits cilvēku akumulē paralēli vairākus darba līgumus vai nodarbinātību apvieno ar pašnodarbinātību. Dažos gadījumos identificējamu ienākumu pamatavotu papildina marginālas darbības vai papilddarbības; citos gadījumos vairākas darbības ļauj izveidot pilnīgu ienākumu, taču galvenais ienākumu avots nav nosakāms.

<sup>2</sup> COM(2018) 131.

<sup>3</sup> COM(2018) 130.

<sup>4</sup> SDO 2012. gada Ieteikums Nr. 202 par sociālās aizsardzības minimumu.

<sup>5</sup> Beļģija, Kipra, Čehijas Republika, Igaunija, Somija, Francija, Grieķija, Ungārija, Īrija, Lietuva, Luksemburģa, Malta, Polija un Apvienotā Karaliste.

Vairākās valstīs pašnodarbinātās personas nekad nav tikušas pilnībā iekļautas sociālās aizsardzības sistēmās. 2017. gadā vienpadsmit dalībvalstīs pašnodarbinātām personām nebija piekļuves sociālajai aizsardzībai bezdarba gadījumā. Desmit dalībvalstīs pašnodarbinātās personas nebija aizsargātas pret nelaiemes gadījumiem darba vietā un darba traumām, un trīs dalībvalstīs tās nesaņēma slimības pabalstus. Valstīs, kurās pašnodarbinātām personām tiek piedāvāta brīvprātīga apdrošināšana, tās izmantošanas rādītāji ir ļoti zemi — no 1 % līdz 20 %. Turpretim nestandarta nodarbinātībā iesaistītām personām parasti ir tāda pati tiesiskā piekļuve sociālās aizsardzības shēmām kā uz standarta līguma pamata nodarbinātajiem, izņemot dažas darbinieku kategorijas, tostarp gadījuma darba un sezonālā darba veicējus, mācekļus vai stažierus, pēc pieprasījuma strādājošos darbiniekus un darbiniekus ar aģentūras pagaidu līgumiem vai konkrētajai valstij raksturīgiem līgumiem.

Daži nestandarta nodarbinātībā iesaistīti darbinieki un dažas pašnodarbinātas personas saskaras ar šķēršļiem, kas traucē uzkrāt un izmantot pienācīgas tiesības uz pabalstiem. Minētie šķēršļi ir saistīti ar iemaksas un tiesības reglamentējošiem noteikumiem (minimālais kvalifikācijas periods, minimālais darba periods, ilgs gaidīšanas periods vai īss pabalstu ilgums), ienākumu novērtēšanas veidu vai pabalstu adekvātumu.

Turklāt, lai gan lielākā daļa dalībvalstu sniedz vispārēju informāciju par tiesībām un pienākumiem, kas saistīti ar dalību sociālās aizsardzības shēmās, tikai puse no tām sniedz informāciju par individuālajām tiesībām un pienākumiem. Piekļuve individualizētai informācijai palīdzētu cilvēkiem apzināties tiesības, ko tie uzkrājuši karjeras laikā, un tādējādi ļautu tiem pieņemt apzinātus lēmumus.

#### • **Saskanība ar spēkā esošajiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā**

Ieteikums ir saskanīgs ar spēkā esošo politiku sociālās aizsardzības jomā un pamatojas uz to.

Jo īpaši spēkā esošās ES vadlīnijas attiecībā uz piekļuvi sociālajai aizsardzībai<sup>6</sup> Eiropas pusgada un sociālās atvērtās koordinācijas metodes kontekstā ir radījušas vienprātību starp dalībvalstīm un ES iestādēm, ka sociālās aizsardzības sistēmas ir jāmodernizē<sup>7</sup>. Šajā sakarā galvenajās sociālās aizsardzības jomās (pensijas, bezdarba apdrošināšana u. c.) ir izstrādātas politikas vadlīnijas. Tādējādi šī iniciatīva papildinās pašreizējo sadarbību sociālās aizsardzības jomā, izvērtējot pašnodarbināto personu un nestandarta nodarbinātībā iesaistīto darbinieku situāciju dažādās sociālās aizsardzības jomās.

Gadu gaitā, izmantojot direktīvu par pagaidu darba aģentūrām<sup>8</sup> un sociālo partneru nolīgumus, ir izstrādāts ES tiesiskais regulējums tiesību aizsardzībai dažās nestandarta nodarbinātības jomās, un to īsteno, izmantojot direktīvu par nepilna darba laika darbu un

<sup>6</sup> Padomes 1992. gada 27. jūlija Ieteikums 92/442/EEK par sociālās aizsardzības mērķu un politiku konverģenci (OV L 245, 26.8.1992., 49.–52. lpp.), Komisijas 2008. gada 3. oktobra ieteikums par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstūmti no darba tirgus (C(2008) 5737) (OV L 307, 18.11.2008., 11.–14. lpp.), Komisijas paziņojums “Sociālie ieguldījumi izaugsmei un kohēzijai, tostarp Eiropas Sociālā fonda īstenošana 2014.–2020. gadā” (COM (2013)83), Komisijas paziņojums “Atjaunotas saistības veidot sociālu Eiropu — stiprināt atklāto koordinācijas metodi sociālajai aizsardzībai un sociālajai integrācijai” (COM(2008) 418 *final*), Padomes 2015. gada 5. oktobra Lēmums (ES) 2015/1848 par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņiem 2015. gadam (OV L 268, 15.10.2015.), konkrētām valstīm adresēti ieteikumi.

<sup>7</sup> Komisijas 1997. gada 12. marta paziņojums “Sociālās aizsardzības modernizācija un uzlabošana Eiropas Savienībā”, COM (97) 102 *final*.

<sup>8</sup> Direktīva par pagaidu darba aģentūrām, pieejama [tiešsaistē](#).

direktīvu par darbu uz noteiktu laiku<sup>9</sup>. Bet tā kā minētās direktīvas attiecas uz nodarbinātības nosacījumiem, tām ir diezgan ierobežota ietekme uz sociālo aizsardzību. Tās aptver sociālās aizsardzības tiesības, kas ir cieši saistītas ar nodarbinātības nosacījumiem un tiek uzskatītas par daļu no atalgojuma, piemēram, aroda pensijas<sup>10</sup> un maternitātes un slimības pabalsti. Taču Tiesa savā judikatūrā ir skaidri noteikusi, ka minētās direktīvas neattiecas uz likumā paredzētajām sociālās aizsardzības shēmām<sup>11</sup>. Nolīgumu<sup>12</sup> preambulās sociālie partneri aicina dalībvalstis nodrošināt, ka sociālās aizsardzības mehānismi ir pielāgoti, lai atbilstu jaunām elastīgām darba formām. Preambulas nav juridiski saistošas, un, lai gan dalībvalstis vairākkārt ir paidušas apņēmību padarīt sociālo aizsardzību nodarbinātībai draudzīgāku, nesen sagatavots pārskats par šajā jomā panākto progresu liecina, ka daudzās dalībvalstīs vēl ir jāveic daudz uzlabojumu<sup>13</sup>.

Dzimumu līdztiesības jomā vairākās direktīvās ir paredzētas dažas tiesības, kas saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru. Direktīvā 2010/41/ES<sup>14</sup> par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, ir paredzēta iespēja piešķirt sievietēm (arī pašnodarbinātu personu laulātajām) tiesības uz vismaz 14 nedēļu ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un maternitātes pabalstiem. Tā kā šī direktīva ļauj dalībvalstīm pašām izlemt, vai tiesības uz šādu pabalstu piešķiramas obligāti vai pēc brīvprātības principa, pabalstu apmērs un pabalstu saņemšanas tiesību nosacījumi dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Komisijas priekšlikums direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru<sup>15</sup> paredz paternitātes, vecāku un aprūpētāju pabalsta segumu visiem darbiniekiem, tostarp nestandarta nodarbinātības veidos strādājošajiem, kuriem ir darba līgums vai nodarbinātības attiecības.

Attiecībā uz pārnēsāmību ES tiesību akti neprasa nodrošināt aroda pensijas pārnēsāmību, taču Direktīvā 2014/50/ES<sup>16</sup> par papildpensijas tiesību pārvedamību dalībvalstis ir aicinātas to uzlabot un faktiski visas dalībvalstis ir izvēlējušās visiem darbiniekiem (direktīva neattiecas uz pašnodarbinātām personām), kuri izstājas no aroda pensijas shēmas, piemērot tādu pašu tiesisko režīmu.

Turklāt vairākas nesen izstrādātas ES iniciatīvas palīdzēs risināt pārredzamības problēmu. Pirmkārt, tā attiecas uz vecuma pabalstiem aroda pensiju kontekstā. Minētā problēma tiks risināta ar direktīvu par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu (Pārvedamības direktīva)<sup>17</sup>, un pārstrādāto direktīvu par arodpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju (AKUI)

<sup>9</sup> Direktīva 1999/70/EK par darbu uz noteiktu laiku, pieejama [tiešsaistē](#); Direktīva 97/81/EK par nepilna darba laika darbu, pieejama [tiešsaistē](#).

<sup>10</sup> Skatīt spriedumu apvienotajās lietās C-396/08 un 395/08 *Bruno* u. c., 41. punkts, pieejams [tiešsaistē](#).

<sup>11</sup> Turpat un spriedums lietā C-385/11 *Moreno* pret *INSS*, pieejams [tiešsaistē](#).

<sup>12</sup> Pamatnolīgums par darba līgumiem uz noteiktu laiku, ko 1999. gada 18. martā noslēgušas vispārējās starpnozaru organizācijas (*ETUC*, *UNICE* un *CEEP*), Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu, ko 1997. gada 6. jūnijā noslēgušas vispārējās starpnozaru organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un *ETUC*).

<sup>13</sup> *ESPN* (2017), tematiskie ziņojumi par *pašnodarbinātu vai uz nestandarta darba līgumu pamata strādājošu personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai*.

<sup>14</sup> Pieejama [tiešsaistē](#).

<sup>15</sup> COM(2017) 253/884003.

<sup>16</sup> Sīkāku informāciju skatīt 8. pielikumā.

<sup>17</sup> Direktīva 2014/50/ES par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu. Saskaņā ar direktīvas 6. pantu dalībvalstīm ir jānodrošina, ka aktīvie shēmas dalībnieki pēc pieprasījuma var saņemt informāciju par to, kā darba tiesisko attiecību izbeigšana ietekmētu viņu papildpensijas tiesības.

darbību un uzraudzību (AKUI direktīva)<sup>18</sup>. Ar abām direktīvām uzlabo informācijas sniegšanu par pensiju shēmām. Pārvedamības direktīva attiecas arī uz pensijas tiesību aizsardzību pēc darba attiecību izbeigšanas<sup>19</sup>. Abas direktīvas ir jātransponē valstu tiesību aktos attiecīgi līdz 2018. gada 21. maijam un 2019. gada 13. janvārim.

Otrkārt, Komisijas priekšlikums direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā<sup>20</sup> daļēji novērsīs pārredzamības trūkumu citās darbinieku sociālās aizsardzības jomās, taču priekšlikuma darbības joma neaptver pašnodarbinātas personas. Saskaņā ar priekšlikumu darbinieki saņems informāciju par sociālās aizsardzības iestādi(-ēm), kas saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu aizsardzību attiecībā uz sociālo drošību, kuru nodrošina darba devējs. Tomēr ierosinātajā direktīvā nav noteikts, vai darbiniekiem ir jābūt piekļuvei sociālajai aizsardzībai. Tā tikai nodrošina, lai darba ņēmējiem būtu pieejama informācija par iegūtajām tiesībām.

- **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Šī iniciatīva ir saskaņā ar politisko prioritāti, kas piešķirta taisnīgākas un padziļinātākas ekonomiskās un monetārās savienības izveidei. Visa ES ekonomika varētu gūt labumu no pozitīvās ietekmes uz darba tirgus dinamiku un no mazākām ekonomiskās nedrošības un sociālajām izmaksām. Atkarībā no finansēšanas lēmumiem uzņēmumos, palielinoties izmaksām par nestandarta nodarbinātību un pašnodarbinātību, varētu palielināties ražošanas svārstību pārvaldības izmaksas. Tomēr uzņēmumi varētu gūt labumu no jaunaizsargātajos nodarbinātības veidos nodarbināto personu iespējamā produktivitātes pieauguma un godīgākas konkurences.

Pabalstu nodrošināšana grupām, kuras iepriekš nesaņēma valsts sociālās aizsardzības sistēmas segumu, varētu palielināt publiskos izdevumus. Tomēr sākotnējās budžeta izmaksas varētu samazināties, pateicoties lielākām sociālās aizsardzības iemaksām un nodokļu ieņēmumiem, kas saistīti ar mājāsaimniecību patēriņu, ņemot vērā pozitīvo ietekmi uz mājāsaimniecību izmantojamo ienākumu, jo īpaši nabadzīgākās mājāsaimniecībās. Turklāt gadījumos, kad sociālās aizsardzības sistēmas darbības jomā iepriekš neiekļautās grupas patlaban paļaujas uz galējo līdzekļu drošības tīkliem, piemēram, sociālo palīdzību, var samazināties izdevumi citās budžeta daļās. Radīsies arī dažas izmaksas, kas saistītas ar individualizētas informācijas sniegšanu. Tomēr tiek lēsts, ka šīs izmaksas būs ievērojami mazākas par paredzamajiem ieguvumiem, ko varētu gūt personas dzīves laikā un sociālās aizsardzības sistēmas vidējā termiņā un ilgtermiņā.

Šī iniciatīva ir saskaņā ar Komisijas paziņojumu “Eiropas sadarbīgās ekonomikas programma”, kurā uzsvērts, ka tas, vai starp platformu un attiecīgā pakalpojuma sniedzēju pastāv nodarbinātības attiecības, ir jānosaka katrā gadījumā atsevišķi, kopā izvērtējot jo īpaši to, vai pakalpojumu sniedzējs darbojas tās platformas vadībā, kura izvēlas darbības veidu, nosaka samaksu un darba nosacījumus, to, vai pakalpojumu sniedzējs saņem atalgojumu, un darba raksturu<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Direktīva (ES) 2016/2341 par arodpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju (AKUI) darbību un uzraudzību.

<sup>19</sup> Direktīvas (ES) 2016/2341 37. panta “Vispārīga informācija par pensiju plānu” 1. punkta j) apakšpunktā ir noteikums par pārnesamību. Ja dalībniekam ir tiesības nodot [pārnest] pensiju tiesības, ir jāsniedz sīkāka informācija par šādas nodošanas [pārnesanas] noteikumiem.

<sup>20</sup> COM(2017) 797 final, pieejams [tiešsaistē](#).

<sup>21</sup> COM(2016) 356.

## 2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

### • Juridiskais pamats

Iniciatīva „Darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuve sociālajai aizsardzībai” atbalstīs Savienības mērķus, kas atzīti Līguma par Eiropas Savienību 3. pantā, proti, veicināt savu tautu labklājību un ilgtspējīgu Eiropas attīstību, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību, kā arī veicināt sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību un paaudžu solidaritāti. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 9. pantu Savienība, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, ņem vērā prasības, kas saistītas ar augsta nodarbinātības līmeņa veicināšanu, pienācīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu, cīņu pret sociālo atstumtību, izglītības, apmācības un cilvēku veselības aizsardzības līmeņa paaugstināšanu.

Padomes ieteikuma pamats ir LESD 292. pants kopā ar 153. panta 1. punkta c) apakšpunktu un 153. panta 2. punkta trešo daļu, kā arī LESD 352. pants.

LESD 153. panta 1. punkta c) apakšpunkts un 2. punkts ļauj ES likumdevējam pieņemt pasākumus darbinieku sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā, ja vien tas i) neuzliek tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, ii) neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālās aizsardzības sistēmu pamatprincipus un iii) būtiski neietekmē šo sistēmu finansiālo līdzsvaru. Šo juridisko pamatu var izmantot, lai risinātu problēmas saistībā ar nestandarta nodarbinātībā iesaistīto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Padomei ir jārīkojas vienprātīgi.

LESD 352. pants var būt juridiskais pamats iniciatīvai attiecībā uz problēmām, kas saistītas ar dažādos pašnodarbinātības veidos strādājošo cilvēku piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Arī šajā gadījumā Padomei ir jārīkojas vienprātīgi.

### • Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

Par nodarbinātību un sociālo aizsardzību primārā atbildība joprojām ir dalībvalstīm.

Ar nepietiekamu piekļuvi sociālajai aizsardzībai saistītā problēma, kas skar arvien lielāku cilvēku skaitu darba tirgū, un tās negatīvā ietekme uz sociālo kohēziju, darba tirgus dinamiku un ilgtspējīgu izaugsmi ir plaši izplatīta visās dalībvalstīs. Vairākas dalībvalstis jau ir veikušas reformas vai patlaban rīko valsts mēroga debates par šo jautājumu, taču pierādījumi liecina, ka, lai arī šīs reformas ir solis pareizajā virzienā, tās nav visaptverošas un sistemātiskas, t. i., nenovērš piekļuves nepilnības visās sociālās aizsardzības grupās un jomās. Tāpat arī pašreizējās debates liecina, ka ne visas dalībvalstis plāno veikt pasākumus. Atsevišķas dalībvalstis var vilcināties regulēt šo jomu pēc savas iniciatīvas, jo tās, iespējams, baidās, ka šādas rīcības dēļ to uzņēmumi var nonākt nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar uzņēmumiem no citām dalībvalstīm.

ES rīcība var būt atspēriena punkts turpmākām valstu reformām un nodrošināt, ka progress nav daļējs vai nevienmērīgs, bet gan tiek garantēts visās sabiedrības grupās, sociālās aizsardzības jomās un dalībvalstīs. ES rīcība var novērst arī zemāku standartu noteikšanu un nodrošināt, ka visu dalībvalstu rīcība vienlaikus ir vērsta vienā un tajā pašā virzienā, tādējādi veicinot augšupēju konvergenci dalībvalstīs un starp tām atbilstoši visas ES ekonomikas interesēm.

Turklāt ES rīcība var mazināt minētās problēmas radītos šķēršļus Savienības mērķu īstenošanai. Atšķirības starp nodarbinātības attiecību veidiem vai statusiem darba tirgū, kas ietekmē piekļuvi sociālajai aizsardzībai, var traucēt īstenot ES pamatmērķi, proti, veicināt pilnīgu nodarbinātību, jo tās kavē darbaspēka profesionālo mobilitāti, tostarp uz nozarēm,



kurās ir augstāks ražīgums. Tas var demotivēt darbiniekus iesaistīties dažos nodarbinātības veidos vai atturēt cilvēkus no tādu risku uzņemšanās, kas saistīti ar pašnodarbinātību, un tādējādi kavēt uzņēmējdarbību un inovāciju. Šī problēma var būt par šķērslī arī tam, lai sasniegtu Savienības mērķus attiecībā uz darbvietu kvalitāti un cīņu pret nabadzību un sociālo atstumtību.

Veicinot konvergenci stabilu darba tirgus iestāžu nodrošināšanā, ES rīcība var sekmēt ekonomisko struktūru noturību un sociālo kohēziju Savienībā.

Šajā ieteikumā ierosināto pasākumu mērķis ir novērst vai mazināt šķēršļus, kas traucē sociālās aizsardzības sistēmām nodrošināt iedzīvotājiem pienācīgu sociālo aizsardzību neatkarīgi no viņu nodarbinātības attiecību veida vai statusa darba tirgū, vienlaikus ievērojot dalībvalstu kompetenci savu sociālo aizsardzības sistēmu izstrādē. Vairākas izvēles ir atstātas dalībvalstu ziņā, jo īpaši attiecībā uz i) aizsardzības līmeni, ii) seguma paplašināšanu saskaņā ar pašreizējām shēmām vai izveidojot jaunas shēmas, iii) aizsardzības finansēšanas veidu un iv) izmantojamo shēmu kombinācijām (publiskas, profesionālas vai privātas). Šie jautājumi neietilpst pašreizējās iniciatīvas darbības jomā. Ņemot vērā Savienībā pastāvošo sociālās aizsardzības sistēmu daudzveidību un lai visefektīvākajā veidā nodrošinātu faktisku aizsardzību, par minētajiem jautājumiem vislabāk var lemt dalībvalstis.

- **Proporcionalitāte**

Proporcionalitātes princips tiek pilnībā ievērots, jo priekšlikuma darbības joma attiecas tikai uz to, lai nodrošinātu minimālos standartus piekļuvē sociālajai aizsardzībai.

Turklāt priekšlikums paredz dalībvalstīm iespēju saglabāt vai noteikt labvēlīgākus standartus un ņemt vērā savas valsts situācijas īpatnības. Tādējādi priekšlikums paredz elastību attiecībā uz faktisko īstenošanas pasākumu izvēli.

Proporcionalitātei ir būtiska nozīme arī juridiskā instrumenta izvēlē (skatīt nākamo sadaļu).

Kā minēts ietekmes novērtējuma 7. pielikumā, vairākas dalībvalstis ir sākušas valsts mēroga debates un veic dažas reformas. Šis ieteikums palīdzēs turpināt valstu līmenī īstenotos centienus, balstoties uz labo praksi, pieredzi un faktiem, kas apkopoti no visas Savienības, un veicinot pasākumus, kuru mērķis ir novērst nepilnības datu vākšanā.

Kā norādīts ietekmes novērtējumā (5. un 6. nodaļa), pieejamie skaitliskie dati rāda, ka izmaksas, kas saistītas ar formālās un faktiskās piekļuves paplašināšanu un pārredzamības uzlabošanu, ir saprātīgas un pamatotas, ņemot vērā uzkrātos un ilgtermiņa ieguvumus drošākas nodarbinātības, augstākas produktivitātes un sociālās kohēzijas ziņā, un nodrošina atbilstību plašākiem ES sociālajiem centieniem.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

Vēlamais juridiskais instruments šai iniciatīvai ir Padomes ieteikums, kurā sniegta norāde dalībvalstīm par to, kā nodrošināt sociālās aizsardzības pieejamību visiem nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem cilvēkiem.

Komisija uzskata, ka Padomes ieteikums pašreiz ir atbilstošākā pieeja ES rīcībai, kuras mērķis ir risināt problēmas saistībā ar piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Salīdzinājumā ar direktīvu, kas noteiktu juridiski saistošu pienākumu panākt rezultātu, ieteikums ļauj ES un dalībvalstīm strādāt kopā, lai pievērstos dažādajiem problēmas aspektiem, tostarp tās ietekmei valstu līmenī un iespējamām netiešām sekām iekšējā tirgū, un prognozētu, kā tie attīstīsies, lai rosinātu un virzītu valstu reformas un nodrošinātu, ka progress visās mērķgrupās un sociālās aizsardzības jomās nav daļējs vai nevienmērīgs. Ieteikums ir atbilde uz nepieciešamību rīkoties ES līmenī, vienlaikus ņemot vērā pašreizējo politiskās vienprātības trūkumu reformu

virziena jautājumā. Apspriešanās ar ieinteresētajām personām (sk. turpmāk) atklāj būtiskas viedokļu atšķirības jautājumā par labāko juridisko instrumentu, kā arī reformu virzienu. Turklāt ar ieteikumu var atbalstīt centienus stiprināt statistikas un zināšanu bāzi, kas vajadzīga, lai pārraudzītu situāciju ES līmenī.

Līdz ar to ieteikuma galvenā pievienotā vērtība ir radīt impulsu valstu debašu un reformu atbalstam un papildināšanai, virzīt dalībvalstu centienus un panākt vienprātību par labākajiem reformu risinājumiem, kas sniegtu arī ievirzi ES un tās dalībvalstu nostājai visos attiecīgajos starptautiskajos forumos. Padomes ieteikums arī ļauj Eiropas Savienībai nodrošināt dalībvalstīm elastību attiecībā uz mērķu sasniegšanas veidu atkarībā no atskaites punkta, valsts vēstures un prakses.

Tajā pašā laikā atsevišķam Padomes ieteikumam ir nozīmīga pievienotā vērtība salīdzinājumā ar šā jautājuma risināšanu, izmantojot tikai esošos procesus, piemēram, Eiropas pusgadu, vai sociālo atvērto koordinācijas metodi. Vajadzīga mērķtiecīga pieeja, kā jautājumam piešķirt nepieciešamo politisko pamanāmību, veicināt izpratni un dot impulsu. Turklāt visām dalībvalstīm ir jācenšas saskaņotā un zināmā mērā koordinētā veidā kļiedēt bažas par to, ka dalībvalsts, kas pirmā izrāda iniciatīvu, var nonākt neizdevīgākā situācijā.

ES atbalsta to, lai ieteikuma īstenošana un uzraudzība tiktu pilnībā integrēta pašreizējos Eiropas pusgada un aizsardzības un sociālās iekļaušanas atvērtās koordinācijas metodes procesos. Ieteikuma īstenošanu var veicināt ar vairākiem papildu pasākumiem, jo īpaši izmantojot savstarpējas mācīšanās programmas un finansējumu eksperimentu un reformu atbalstam dalībvalstīs.

### **3. EX POST IZVĒRTĒJUMU, APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI**

#### **• Ex post izvērtējumi / spēkā esošo tiesību aktu atbilstības pārbaude**

Komisija vēl nav publicējusi izvērtējumu par Direktīvu 2010/41/ES par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, Direktīvu 2014/50/ES par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu (Pārvedamības direktīva), un Direktīvu (ES) 2016/2341 par arodpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju (AKUI) darbību un uzraudzību (AKUI direktīva). Taču neatkarīgā eksperta izvērtējumā secināts, ka Direktīva 2010/41/ES par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, nav uzlabojusi maternitātes un sociālo pabalstu sniegšanu pašnodarbinātām personām<sup>22</sup>.

**Turklāt Komisijas priekšlikums direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā<sup>23</sup> ir balstīts uz Komisijas veikto REFIT izvērtējumu par Rakstiskā paziņojuma direktīvu (91/533/EEK).** •  
**Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

Šīs iniciatīvas izstrādes vajadzībām 2017. gadā un 2018. gada sākumā tika rīkotas vairākas apspriešanās ar ieinteresētajām personām, kas ietvēra divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem saskaņā ar LESD 154. pantu, atklātu sabiedrisko apspriešanu un galveno

<sup>22</sup> Barnard C. un Blackham A. (2015), Eiropas Juridisko ekspertu tīkla dzimumu līdzietības jomā ziņojums "The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity", ko pasūtīja Eiropas Komisijas Tieslietu ģenerāldirektorāts.

<sup>23</sup> COM(2017) 797 final, pieejams [tiešsaistē](#).

ieinteresēto personu un dalībvalstu pārstāvju īpašu uzklaušīšanu Sociālās aizsardzības komitejā.

Apspriešanās sniedza norādes par to, cik ļoti atšķiras dažādu ieinteresēto personu viedokļi.

Visas ieinteresētās personas lielā mērā piekrita, ka pastāv problēmas, kas saistītas ar nestandarta nodarbinātības veidos nodarbinātu personu un pašnodarbinātu personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai.

Apspriešanās parādīja, ka nav vispārējas vienprātības par labāko izmantojamo instrumentu. Jo īpaši viedoklis, ko dalībvalstis paužus Sociālās aizsardzības komitejas diskusiju laikā un atklātajā sabiedriskajā apspriešanās iesniegtajos nostājas dokumentos, liecināja par to, ka tiesību akta priekšlikumam attiecībā uz visiem izvirzītajiem mērķiem trūkst vispārēja dalībvalstu atbalsta. Arī Eiropas Parlaments rezolūcijā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru (2016/2095(INI)) aicināja nākt klajā ar ieteikumu, kas dotu iespēju visām personām neatkarīgi no to nodarbinātības veida un pašnodarbinātām personām uzkrāt tiesības uz sociālo apdrošināšanu. Sociālie partneri pauda atšķirīgus viedokļus. Arodbiedrības uzskata, ka ES tiesību akti būtu jāuzlabo, taču brīdina, ka tiem nevajadzētu vājināt spēkā esošo ES *acquis*, pazemināt esošos valsts standartus un izraisīt lejupēju tiesību saskaņošanu. Turpretī dažas darba devēju organizācijas uzskata, ka atvērtā koordinācijas metode un Eiropas pusgada process, tostarp kritēriji, būtu pareizie instrumenti, ar ko veicināt savstarpēju mācīšanos un labas prakses apmaiņu.

Visas arodbiedrības atbalsta obligātu formālo segumu, kas pietuvināts standarta nodarbinātībā iesaistīto darbinieku formālajam segumam, taču kurā ņemtas vērā valsts tradīcijas. Darba devējiem bija atšķirīgs viedoklis par šo segumu. Daži piekrīt, ka sociālajai aizsardzībai jābūt obligātai, taču darba ņēmējiem jābūt tiesībām izvēlēties seguma veidu (publiska vai privāts); jo īpaši tiek uzsvērtā pašnodarbinātu personu izvēles brīvība. Citi darba devēji atbalsta brīvprātīgu formālo segumu, lai ņemtu vērā nodarbinātības formu daudzveidību un pašnodarbināto personu grupas neviendabīgumu. Visi sociālie partneri piekrita, ka ir vajadzīga lielāka pārredzamība.

Arodbiedrības aicina nodrošināt pilnīgu pārnesamību, taču darba devēji vēlas tikai minimālo sociālo aizsardzības tiesību pārnesamību un uzsver, ka saistībā ar to nevajadzētu rasties papildu slogam vai izmaksām.

Politikas risinājumu un juridiskā instrumenta izvēle rada līdzsvaru starp atšķirīgajiem ieinteresēto personu viedokļiem.

- **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Ietekmes novērtējums ir balstīts uz rūpīgu politikas apsekojumu dalībvalstīs, literatūras apskatu, pašreizējo tendenču analīzi, kuras pamatā ir salīdzināmi dati, un rezultātiem, kas iegūti, apspriežoties ar sociālajiem partneriem vai veicot sabiedrisko apspriešanu. Sociālās un ekonomiskās ietekmes novērtējums ietver vairākas mikroekonomisko simulāciju kopas, ar kurām nosaka iespējamo sociālo ietekmi un ietekmi uz valstu budžetu, un kvalitatīvāku analīzi, kas ļauj labāk izprast uzvedības reakcijas un attieksmi (veicot īpašu apsekojumu) un situāciju konkrētā valstī (veicot gadījuma izpēti).

- **Ietekmes novērtējums**

Komisija saskaņā ar labāka regulējuma politiku veica iespējamo politikas un pārvaldības risinājumu ietekmes novērtējumu. Šā darba atbalstam tika rīkota strukturēta apspriešanās

Komisijā, izmantojot Komisijas dienestu koordinācijas grupu<sup>24</sup>. Ietekmes novērtējums 2018. gada 7. februārī tika apspriests ar Regulējuma kontroles padomi (RKP). 2018. gada 9. februārī RKP izdeva pozitīvu atzinumu ar atrunām, kas tika ņemtas vērā, sniedzot papildu pamatojumu par ieteikuma izvēles iemesliem un precizējot un pamatojot iniciatīvas darbības jomu un tās paredzamos ieguvumus un ekonomiskās sekas<sup>25</sup>.

Ietekmes novērtējumā tika izvērtēti dažādi politikas risinājumi, kas apvieno pasākumus iniciatīvas mērķu sasniegšanai. Vēlamais politikas risinājums ietekmes novērtējuma kontekstā ir:

- obligāts segums visām nestandarta nodarbinātības veidos nodarbinātām personām, kurām vēl nav seguma, un brīvprātīgs segums pašnodarbinātām personām;
- termiņu korekcijas; uzkrāto tiesību obligāta pārnesamība; periodu summēšana;
- vispārīgas un individualizētas informācijas sniegšana.

Šis risinājums nodrošinātu ļoti efektīvu aizsardzību un līdz ar to radītu izteikti pozitīvu sociālo ietekmi, tostarp mazinātu nabadzību un nedrošību par ienākumiem, un vienlaikus paredzētu atbilstošas izmaksas publiskajām iestādēm un darba devējiem. Diferencētā pieeja pilnībā ņem vērā pašnodarbinātības raksturu un tajā pašā laikā atspoguļo attiecīgajā grupā pastāvošās būtiskās atšķirības. Vispārīgas un individualizētas informācijas sniegšana uzlabotu pārredzamību un veicinātu brīvprātīgu dalību, radot salīdzinoši nelielas izmaksas publiskajām iestādēm.

Tomēr tika nolemts, ka ar šo priekšlikumu būtu jāpieņem precīzāka pieeja attiecībā uz formālo segumu pašnodarbinātām personām, kura jo īpaši balstīta uz sociālās aizsardzības jomu turpmāku diferenciaciju, lai labāk atspoguļotu pašnodarbinātības raksturu. Attiecībā uz bezdarba risku, kuru pašnodarbinātības gadījumā ir grūtāk novērtēt un kontrolēt un kurš ir cieši saistīts ar uzņēmējdarbības risku, dalībvalstīm ir dota lielāka elastība shēmas izstrādē, izmantojot iespēju pēc brīvprātības principa paplašināt segumu attiecībā uz pašnodarbinātām personām. Tas arī atspoguļo pašnodarbināto personu daudzveidību un respektē viņu izvēles brīvību. Attiecībā uz cita veida riskiem, piemēram, vecuma, invaliditātes, slimības un maternitātes riskiem, obligāto segumu ir ieteicams nodrošināt gan pašnodarbinātām personām, gan darbiniekiem. Šos riskus ir vieglāk izvērtēt nekā bezdarba riskus, un tie ir līdzīgi abām grupām; tāpēc pieeju, kas diferencēta pēc statusa darba tirgū, ir grūtāk pamatot. Diferencēta pieeja attiecībā uz pašnodarbinātām personām, visticamāk, palielinās ES rīcības efektivitāti. Dalībvalstīs, kurās ir ieviestas brīvprātīgas shēmas pašnodarbinātām personām, iesaistīšanās rādītāji ir ļoti zemi (no mazāk nekā 1 % līdz 20 %), kas izskaidrojams ar personu tuvredzīgu skatījumu un vēlmēm, izpratnes trūkumu un finansiāliem traucēkļiem. Obligātās pieejas rezultātā palielinātos iesaistīšanās rādītāji, kas nodrošinātu lielākus sociālos ieguvumus, tostarp ienākumu nedrošības un nabadzības samazināšanos, nekā brīvprātīga pieeja. Obligāta seguma ieviešana pašnodarbinātām personām ir reāli iespējama, jo ietekmes novērtējumā sniegtajā kartē redzams, ka vismaz dažās dalībvalstīs jau pastāv šai personu grupai paredzētas obligātas shēmas, kas aptver katru sociālās aizsardzības jomu. Tādējādi priekšlikums ir saskaņā ar reālo situāciju dalībvalstīs, un izvirza vērienīgu mērķi attiecībā uz formālo segumu. Turklāt priekšlikums var vēl efektīvāk samazināt stimulus negodīgai konkurencei, kurā tiek

<sup>24</sup> Tostarp GROW ĢD, SANTE ĢD, ECFIN ĢD, TAXUD ĢD, JUST ĢD un Juridiskais dienests.

<sup>25</sup> Skatīt ietekmes novērtējuma I pielikumu.

izmantotas diferencētas sociālās aizsardzības tiesības, kas atspoguļojas, piemēram, fiktīvā pašnodarbinātībā.

Iniciatīvas materiālā piemērošanas joma arī ir pielāgota ietekmes novērtējumam, iekļaujot tajā veselības aprūpi. Veselības aprūpe ir īpaša joma, kurā sociālā palīdzība (kas tiek garantēta visiem pilsoņiem/likumīgajiem iedzīvotājiem) ir apvienota ar sociālo apdrošināšanu, kas saistīta ar sociālām iemaksām. Dažās valstīs nestandarta nodarbinātībā iesaistīti darbinieki un pašnodarbinātas personas var saskarties ar nepilnībām veselības aprūpes pieejamībā, kas saistītas ar viņu nodarbinātības attiecību veidu vai statusu darba tirgū. Tāpēc saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pilāru un tā veselības aprūpes principu iniciatīvai jānodrošina dalībvalstīs visām nodarbinātām un pašnodarbinātām personām nodrošināt piekļuvi veselības aprūpei.

Kopumā, ja dalībvalstīs pilnībā īstenos ieteikumā ierosinātos pasākumus, nestandarta nodarbinātībā iesaistīti darbinieki un pašnodarbinātas personas, kuru īpatsvars visu nodarbināto kopskaitā ir 39 %, gūs labumu no labākas aizsardzības. Rezultātā mazināsies riska individualizācija, nedrošība par ienākumiem, nestabilitāte un jo īpaši minēto grupu nabadzības risks samazināsies līdz līmenim, kas līdzīgs standarta nodarbinātībā iesaistītu darbinieku nabadzības riska līmenim. Patlaban nestandarta nodarbinātībā iesaistītiem darbiniekiem ir daudz augstāks nabadzības risks (16 % salīdzinājumā ar 6 % standarta nodarbinātībā iesaistīto darbinieku vidū 2016. gadā), ko rada zemie ienākumi un seguma nepilnības. Tāpat sociālās aizsardzības sistēmām ir daudz mazāka nozīme pašnodarbinātu personu nabadzības riska mazināšanā salīdzinājumā ar algotu darbinieku vidējo rādītāju ES.

Paredzams, ka atšķirību samazināšana piekļuvē sociālajai aizsardzībai veicinās arī pāreju starp līgumu veidiem un darba tirgus statusiem un sekmēs darba tirgus dinamiku. Samazinot tādu līgumu pārmērīgas izmantošanas iespējamību, kuri ir atbrīvoti no sociālās aizsardzības iemaksām, radīsies vienlīdzīgāki konkurences apstākļi starp uzņēmumiem. Apturot ārpus sociālās aizsardzības sistēmām esošu cilvēku skaita pieauguma tendenci, tiks novērsta viņu lomas samazināšanās, tostarp darba tirgū un ekonomikas ciklu stabilizēšanā, un var tikt pozitīvi ietekmēta viņu fiskālā ilgtspēja.

Uzņēmumi varētu gūt labumu no godīgākas konkurences, jaunaizsargātajos nodarbinātības un pašnodarbinātības veidos iesaistīto personu iespējama produktivitātes pieauguma un pozitīvas ietekmes uz darba tirgus dinamiku. Atkarībā no finansēšanas lēmumiem uzņēmumos, palielinoties izmaksām, kas saistītas ar nestandarta nodarbinātību un darbu ar pašnodarbinātām personām, varētu palielināties ražošanas svārstību pārvaldības izmaksas.

Izmaksas un to sadalījums starp publiskajiem budžetiem, apdrošināšanas pakalpojumu sniedzējiem, darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām un nodokļu maksātājiem ir lielā mērā atkarīgs no galvenajiem lēmumiem, kas subsidiaritātes apsvērumu dēļ ir atstāti dalībvalstu ziņā, tostarp par shēmu organizāciju, finansēšanu un nodrošināto aizsardzības līmeni. Tiešās izmaksas ir saistītas galvenokārt ar pabalstu nodrošināšanu, un paraugsimulācijas par bezdarbnieka un slimības pabalstu seguma paplašināšanu attiecībā uz pašnodarbinātām personām liecina par ierobežotām izmaksām, kas mainīsies atkarībā no pašnodarbināto personu skaita valstī, šādu personu bezdarba riska, sistēmas dānuma un citiem faktoriem. Netiešās izmaksas varētu būt saistītas ar paradumu maiņu, ko izraisījusi sociālās aizsardzības seguma paplašināšana.

Ir svarīgi ņemt vērā, ka iniciatīvas plašā darbības joma, kas vienlaikus aptver dažādas sociālās aizsardzības jomas, un sociālā nodrošinājuma shēmu organizācijas atšķirības dažādās dalībvalstīs saistībā ar datu pieejamības ierobežojumiem būtiski ierobežo iespēju ietekmes novērtējumā sniegt visaptverošu kvantitatīvu pārskatu. Kvantificēšanas ierobežotais raksturs atspoguļo arī nenoteiktību, kas saistīta ar galvenajiem lēmumiem par aizsardzības līmeni un

sociālās aizsardzības sistēmu izstrādi un finansēšanu, kuri subsidiaritātes apsvērumu dēļ ir atstāti dalībvalstu ziņā.

- **Normatīvā atbilstība un vienkāršošana**

Galvenā paredzamā ietekme, kas izriet no labākas aizsardzības, būtu uzlabots riska savstarpējais sadalījums, lielāka ienākumu drošība, kā rezultātā samazinātos riski iedzīvotājiem un iedzīvotāju nabadzība. Tāpat paredzēts, ka šī iniciatīva sekmēs darba tirgus dinamiku un uzlabotu resursu sadali un stiprinās sociālās aizsardzības jau iedibināto automātiskā stabilizatora lomu, samazinot uzņēmējdarbības cikla svārstības. Uzņēmumi arī gūs labumu no labi funkcionējoša darbaspēka tirgus un no noturīgas ekonomiskās struktūras.

Uzņēmumi varētu gūt labumu no jaunaizsargātajos nodarbinātības veidos strādājošo personu produktivitātes pieauguma, no negodīgas konkurences mazināšanās un no sociālā nodrošinājuma sistēmu pozitīvās ietekmes uz darba tirgiem un iekšzemes pieprasījumu. Atkarībā no finansēšanas lēmumiem uzņēmumos, palielinoties darbaspēka izmaksām par nestandarta nodarbinātību un pašnodarbinātību, sagaidāms, ka palielināsies ražošanas svārstību pārvaldības izmaksas.

Iniciatīva attieksies uz visiem darba devējiem. Tomēr tā jo īpaši skars visus darba devējus, kuri nodarbina nestandarta darba ņēmējus un, nedaudz mazākā mērā, uzņēmumus, kuri sadarbojas ar pašnodarbinātām personām. Ietekmes novērtējumā iekļautie dati ļauj noteikt, kādā mērā uzņēmumi izmanto šāda tipa līgumus. Pašnodarbinātas personas, kas nodarbina vai nenodarbina citus darba ņēmējus, sadarbojas galvenokārt ar mikrouzņēmumiem (1–9 darba ņēmēji) un daudz retāk ar MVU un lieliem uzņēmumiem. Tādējādi mikrouzņēmumu atbrīvošana no noteikumiem pārmērīgi samazinātu iniciatīvas efektivitāti. Nestandarta darba ņēmēji jo īpaši strādā valsts pārvaldē (28 %) un MVU, toties lielos uzņēmumos un mikrouzņēmumos šādu darba ņēmēju ir mazāk.

- **Pamattiesības**

Nav konstatēta negatīva ietekme uz pamattiesībām. Gluži pretēji, šī iniciatīva sekmēs tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, nodrošinot aizsardzību tādos gadījumos kā maternitāte, slimība, nelaimes gadījums darba vietā, atrašanās apgādībā vai vecums, kā arī darba zaudēšanas gadījumā saskaņā ar ES Pamattiesību hartas 34. pantu.

#### **4. IETEKME UZ BUDŽETU**

Šim ieteikumam nav finansiālas ietekmes uz ES budžetu.

#### **5. CITI ELEMENTI**

- **Īstenošanas plāni un uzraudzības, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Komisija uzraudzīs īstenošanu dalībvalstīs un sadarbībā ar dalībvalstīm un pēc apspriešanās ar attiecīgajām ieinteresētajām personām pārskatīs ieteikumu, nodrošinot pietiekami ilgu laiku, lai novērtētu iniciatīvas ietekmi pēc tam, kad tā pilnībā ieviesta. Ieteikuma efektivitāti varētu novērtēt, pamatojoties uz esošiem un jauniem datiem un informāciju, kas apkopota, izmantojot dalībvalstu ziņojumus.

Šā ietekmes novērtējuma vajadzībām (sk. 6. pielikumu) ir apzināti konstatētie trūkumi sociālās aizsardzības jomā, un pēc dažiem gadiem tos apzinās atkārtoti. *Ex-ante* un *ex-post* situācijas salīdzinājums sniegs skaidru priekšstatu par sociālās aizsardzības shēmu attīstību, to segumu un to piemērotības nosacījumiem.

Tajā pašā laikā viens no iemesliem, kas šobrīd traucē analizēt problēmu, ir tas, ka nav pieejama laba statistiskā bāze, kas ļautu aprēķināt ietekmēto grupu lielumu. Šajā nolūkā ieteikumā tiks iekļautas statistikas ziņošanas saistības. Tas mudinās dalībvalstis apkopot un publicēt uzticamus statistikas datus par piekļuvi sociālajai aizsardzībai, sadalot datus pēc statusa darba tirgū (pašnodarbināta persona/darba ņēmējs), nodarbinātības attiecību veida (pagaidu/pastāvīgs darbs, nepilna laika / pilna laika darbs, jauni darba veidi / standarta nodarbinātība), dzimuma, vecuma un valstspiederības.

Turklāt tiks izveidota pastiprināta sadarbība ar *Eurostat* nolūkā noteikt šai jomai piemērotus rādītājus. Lai gan ilgtermiņa datu sērijas nebūs pieejamas, vajadzētu būt iespējai izsekot virzībai uz formālu segumu, faktisku segumu un pārredzamību, kas notikusi pēc šā ieteikuma publicēšanas. Darbs pie rādītāju uzlabošanas jau ir sācies, un rādītāji varētu būt pieejami tajā pašā laikā, kad dalībvalstis sāks īstenot šo ieteikumu.

Turklāt Komisija plāno Sociālās aizsardzības komitejas ietvaros izstrādāt sociālās aizsardzības salīdzinošās novērtēšanas sistēmu.

- **Paskaidrojošie dokumenti (attiecībā uz direktīvām)**

Neattiecas.

- **Konkrētu priekšlikuma noteikumu sīks skaidrojums**

1.–6. punktā norādīts ieteikuma priekšmets un tā mērķi. Tajos arī definēta ieteikuma piemērošanas joma (kurām personām ieteikumu piemēro) un materiālā darbības joma (uz kurām sociālās aizsardzības jomām ieteikums attiecas).

7. punktā ietvertas ieteikuma mērķu īstenošanā piemērojamās definīcijas.

8. un 9. punktā dalībvalstīm ieteikts attiecināt formālo segumu uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības attiecību veida un ilguma un uz pašnodarbinātām personām.

10. punktā dalībvalstīm ieteikts neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida vai statusa darba tirgū nodrošināt faktisku segumu, pārskatot noteikumus, kas reglamentē iemaksas un tiesības.

11. punktā ieviests tiesību pārnēsāmības princips, kuram vajadzētu veicināt faktisku segumu.

12.–15. punktā dalībvalstis tiek mudinātas nodrošināt adekvātu sociālo aizsardzību un labāk pielāgot shēmas saņēmēju situācijai.

Ar 16. un 17. punktu tiek ieviests pārredzamības princips, mudinot dalībvalstis uzlabot piekļuvi informācijai par sociālās aizsardzības tiesībām un pienākumiem, kā arī vienkāršot administratīvās prasības.

18.–23. punktā noteikts maksimālais laikposms, kurā dalībvalstīm jāīsteno ieteikumā izklāstītie principi un jāpublicē attiecīgie dati. Šajos punktos Komisija tiek aicināta gada laikā pēc ieteikuma publikācijas ierosināt salīdzinošās novērtēšanas sistēmu, trīs gadu laikā pārskatīt ieteikuma īstenošanu un atbalstīt dalībvalstis, nodrošinot finansējumu un savstarpēju mācīšanos.

Priekšlikums

**PADOMES IETEIKUMS**

**par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai**

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 292. pantu saistībā ar 153. pantu un 352. pantu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

- (1) Atbilstoši LES 3. pantam Savienības mērķi citu starpā ir veicināt savu tautu labklājību un gādāt par Eiropas ilgtspējīgu attīstību, kas balstīta uz sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir pilnīga nodarbinātība un sociālā attīstība. Savienība apkaros sociālo atstumtību un diskrimināciju, veicina sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību, paaudžu solidaritāti un bērnu tiesību aizsardzību.
- (2) LESD 9. pantā ir paredzēts, ka, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība ņem vērā prasības, kas saistītas ar augsta nodarbinātības līmeņa veicināšanu, atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu, sociālās atstumtības apkarošanu, kā arī izglītības, mācību un cilvēku veselības aizsardzības līmeņa paaugstināšanu.
- (3) LESD 153. panta 1. punkta c) apakšpunkts paredz, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības jomā. Pamatojoties uz LESD 352. pantu, kas nosaka, ka Savienība var pieņemt tiesību aktu, lai sasniegtu kādu no Līgumos noteiktajiem mērķiem, ja Līgumos nav paredzētas vajadzīgās pilnvaras to sasniegšanai, Savienība var arī rīkoties, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar pašnodarbinātu personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai.
- (4) Eiropas Parlaments, Padome un Komisija 2017. gada 17. novembrī iestāžu kopīgajā proklamācijā svinīgi izsludināja Eiropas sociālo tiesību pīlāru<sup>26</sup>. Pīlāra 12. princips jo īpaši nosaka, ka *“neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darba ņēmējiem un – salīdzināmos apstākļos – pašnodarbinātām personām ir tiesības uz pienācīgu sociālo aizsardzību”*.
- (5) Sociālie partneri ir apņēmušies arī turpmāk veicināt to, ka Eiropa dod konkrētus ieguvumus darba ņēmējiem un uzņēmumiem<sup>27</sup>.
- (6) Rezolūcijā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru<sup>28</sup> Eiropas Parlaments uzsvēra, ka jānodrošina pienācīga sociālā aizsardzība un jāveic sociālie ieguldījumi visā cilvēka

<sup>26</sup> OV C 428, 13.12.2017., 10.–15. lpp.

<sup>27</sup> Sociālo partneru 2017. gada 24. marta kopīgs paziņojums.



mūža garumā, sniedzot iespēju visiem pilnībā piedalīties sabiedrības dzīvē un ekonomikā un uzturot pienācīgu dzīves līmeni. Atzinumā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja uzsvēra, ka ir jānodrošina, lai uz visiem darba ņēmējiem attiektos darba pamatstandarti un pienācīga sociālā aizsardzība.

- (7) Sociālās aizsardzības sistēmas ir Savienības sociālā modeļa un labi funkcionējošas sociālās tirgus ekonomikas stūrakmens. Sociālās aizsardzības galvenais uzdevums ir aizsargāt cilvēkus pret sociālo risku (piemēram, slimība, vecums, nelaimes gadījumi darba vietā, darba zaudēšana) finansiālajām sekām, novērst un mazināt nabadzību un nodrošināt cilvēka cienīgu dzīves līmeni. Pārdomātas sociālās aizsardzības sistēmas var sekmēt arī līdzdalību darba tirgū, atbalstot pāreju darba tirgū cilvēkiem, kuri maina darbvietas, sāk vai pārtrauc strādāt, dibina uzņēmumu vai to slēdz. Tās veicina konkurētspēju un ilgtspējīgu izaugsmi, jo tās atbalsta investīcijas cilvēkkapitālā un var palīdzēt pārvietot cilvēkresursus uz jaunām un dinamiskām ekonomikas nozarēm. Tām ir arī būtiska nozīme kā automatiskiem stabilizatoriem, izlīdzinot patēriņu uzņēmējdarbības cikla laikā.
- (8) Sociālo aizsardzību var nodrošināt, izmantojot pabalstus natūrā vai naudā. Parasti to nodrošina, izmantojot sociālās palīdzības shēmas, kas aizsargā visas personas (pamatojoties uz to pilsonību vai dzīvesvietu un ko finansē ar vispārējās nodokļu sistēmas starpniecību), un izmantojot sociālā nodrošinājuma shēmas, kuras aizsargā cilvēkus darba tirgū un bieži vien ir balstītas uz iemaksām, kas saistītas ar viņu darba ienākumiem. Sociālā aizsardzība ietver vairākas jomas, kas aptver dažādus sociālos riskus, sākot no bezdarba līdz slimībai un vecumam. Šis ieteikums attiecas uz tām sociālās aizsardzības jomām, kas ciešāk saistītas ar statusu darba tirgū vai nodarbinātības attiecību veidu un galvenokārt nodrošina aizsardzību pret darba ienākumu zaudēšanu konkrēta riska iestāšanās gadījumā. Tas papildina Savienības līmeni spēkā esošās norādes par sociālajiem pakalpojumiem un palīdzību, kā arī — plašākā nozīmē — par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus<sup>29</sup>.
- (9) Globalizācija, tehnoloģiju attīstība, individuālo vēlmju izmaiņas un sabiedrības novecošana ir veicinājušas pārmaiņas Eiropas darba tirgū pēdējo divdesmit gadu laikā un turpinās to darīt arī nākotnē. Nodarbinātība būs arvien daudzveidīgāka, un karjeras būs aizvien mazāk lineāras.
- (10) Savienības darba tirgos līdzās pilna laika beztermiņa līgumiem pastāv dažādas nodarbinātības attiecības un pašnodarbinātības veidi. Daži no tiem darba tirgū ir zināmi jau ilgu laiku (piemēram, darbs uz noteiktu laiku, pagaidu darbs, nepilna darba laika darbs, darbs mājāsaimniecībā vai stažēšanās); citas nodarbinātības formas savukārt ir attīstījušās tikai nesen, un to nozīme ir pieaugusi, sākot ar 2000. gadu: darbs pēc pieprasījuma, uz kuponu sistēmu balstīts darbs, platformas darbs utt.
- (11) Pašnodarbināto personu grupa arī ir īpaši neviendabīga. Lielākā daļa personu brīvprātīgi izvēlas būt pašnodarbinātas (nodarbinot vai nenodarbinot citas personas), uzņemoties risku kļūt par uzņēmējiem, taču aptuveni piektā daļa personu kļūst pašnodarbinātas, jo nevar atrast algotu darbu.

<sup>28</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//lv>

<sup>29</sup> Komisijas 2008. gada 3. oktobra ieteikums par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus (2008/867/EK).

- (12) Darba tirgiem attīstoties, būtu jāattīsta arī sociālās aizsardzības sistēmas, lai nodrošinātu, ka Eiropas sociālais modelis kalpos arī nākotnē un ka tas ļaus Savienības iedzīvotājiem un ekonomikai pilnībā izmantot nākotnes darba pasaules sniegtās iespējas. Tomēr lielākajā daļā dalībvalstu noteikumi, kas reglamentē sociālās aizsardzības shēmu iemaksas un tiesības, joprojām ir lielā mērā balstīti uz pilna laika beztermiņa līgumiem starp darbinieku un vienu darba devēju, kamēr citu darbinieku un pašnodarbināto personu grupu segums ir nepilnīgs. Pierādījumi liecina, ka dažām pašnodarbinātām personām un dažiem nestandarta nodarbinātībā iesaistītajiem darbiniekiem nav pietiekami pieejamas tās sociālās aizsardzības jomas, kas ciešāk saistītas ar statusu darba tirgū vai nodarbinātības attiecību veidu. Tikai dažas dalībvalstis ir veikušas reformas, lai pielāgotu sociālās aizsardzības sistēmas mainīgajiem darba veidiem nolūkā labāk aizsargāt attiecīgos darbiniekus un pašnodarbinātās personas. Dažādās valstīs un dažādās sociālās aizsardzības jomās uzlabojumi ir bijuši nevienmērīgi.
- (13) Ilgtermiņā atšķirības piekļuvē sociālajai aizsardzībai var apdraudēt iedzīvotāju labklājību un veselību, veicināt nenoteiktību ekonomikā, palielināt nabadzības risku un nevienlīdzības, kā arī var novest pie nepietiekamiem ieguldījumiem cilvēkkapitālā, mazināt uzticēšanos iestādēm un ierobežot iekļaujošu ekonomikas izaugsmi.
- (14) Tiek uzskatīts, ka konkrētas sociālās aizsardzības jomas *formālais segums* attiecas uz darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, ja spēkā esošie tiesību akti vai darba koplīgums nosaka, ka šīm personām ir tiesības piedalīties sociālās aizsardzības shēmā konkrētajā jomā. Formālo segumu var nodrošināt ar obligātām vai brīvprātīgām shēmām. Brīvprātīgās shēmas ļauj indivīdiem pievienoties shēmai (piedalīšanās klauzulas) vai arī aptver principā visus konkrētas mērķgrupas indivīdus, sniedzot viņiem iespēju izstāties no shēmas pēc pašu vēlēšanās (nepiedalīšanās klauzulas). Pierādījumi liecina, ka brīvprātīgajām shēmām ar nepiedalīšanās klauzulām ir augstāki līdzdalības rādītāji un tādējādi tās nodrošina labāku segumu.
- (15) Tiek uzskatīts, ka konkrētas sociālās aizsardzības jomas *faktiskais segums* attiecas uz darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, ja viņiem ir iespēja uzkrāt pienācīgus pabalstus un, iestājoties attiecīgajam riskam, viņiem ir tiesības piekļūt noteiktam pabalstu līmenim. Personai var tikt piešķirta formāla piekļuve bez faktiskas iespējas uzkrāt un izmantot tiesības uz pabalstiem.
- (16) Sociālā aizsardzība ir uzskatāma par *adekvātu*, ja tā ļauj cilvēkiem uzturēt pienācīgu dzīves līmeni, aizstāt zaudētos ienākumus saprātīgā veidā un ļauj dzīvot cilvēka cienīgu dzīvi, kā arī nepieļauj cilvēku nonākšanu nabadzībā.
- (17) Dažās dalībvalstīs atsevišķu kategoriju darbinieki, tostarpniecīgu stundu skaitu strādājoši nepilna darba laika darbinieki, sezonālā darba veicēji, pēc pieprasījuma strādājoši darbinieki, platformu darbinieki un darbinieki ar aģentūras pagaidu līgumiem vai mācekļi ir izslēgti no sociālās aizsardzības shēmām. Turklāt darbinieki, kuriem nav pilna laika beztermiņa darba līguma, var saskarties ar grūtībām saņemt efektīvu sociālo aizsardzību, jo tie neatbilst visiem kritērijiem, lai saņemtu pabalstus no sociālās aizsardzības shēmām, kuru pamatā ir iemaksas. Pašnodarbinātās personas dažās dalībvalstīs ir pilnībā izslēgtas no formālas piekļuves galvenajām sociālās aizsardzības shēmām; savukārt citās dalībvalstīs tās var pievienoties šīm shēmām brīvprātīgi. Brīvprātīgs segums var būt piemērots risinājums bezdarba apdrošināšanai, kas ir ciešāk saistīts ar uzņēmējdarbības risku; taču tas ir grūtāk

attaisnojams attiecībā uz cita veida riskiem, piemēram, slimību, kas lielā mērā nav atkarīga no statusa darba tirgū.

- (18) Noteikumi, kas reglamentē tiesības, var nelabvēlīgi ietekmēt nestandarta nodarbinātībā iesaistītos darbiniekus un pašnodarbinātās personas. Ienākumu un laika robežvērtības (kvalifikācijas periods, gaidīšanas periods, minimālais darba periods, pabalstu ilgums) jo īpaši var būt pārāk liels šķērslis, kas kavē dažu nestandarta nodarbinātībā iesaistīto darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Galvenokārt ir konstatētas divas problēmas: pirmkārt, atšķirības noteikumos, kuri attiecas uz standarta un nestandarta darba attiecībās strādājošajiem vai pašnodarbinātām personām, var nevajadzīgi sodīt vienu no grupām; otrkārt, vienādu noteikumu piemērošana visām grupām var novest pie sliktāka rezultāta cilvēkiem ārpus standarta nodarbinātības, un tā var nebūt pielāgota pašnodarbināto personu situācijai. Abos gadījumos var būt lietderīgi labāk pielāgot noteikumus konkrētu grupu situācijai, vienlaikus saglabājot vispārējo universāluma principu, lai sociālā riska iestāšanās gadījumā būtu pasargāti visi darba tirgus dalībnieki. Lai izvairītos no iemaksu veikšanas shēmās, kuras savstarpēji pārklājas (piemēram, ja cilvēks veic papildu darbības, bet viņa pamatdarbs tam jau nodrošina pilnīgu segumu), varētu būt nepieciešami īpaši pasākumi.
- (19) Sociālās aizsardzības tiesības ne vienmēr tiek saglabātas un pārnestas, personām mainot statusu darba tirgū, piemēram, pārejot no nodarbinātības uz pašnodarbinātību vai bezdarbu, apvienojot algotu darbu un pašnodarbinātību, sākot uzņēmējdarbību vai izbeidzot to. Tiesību pārnesamība starp shēmām un to summēšana ir arī būtiska, lai ļautu cilvēkiem, kuri apvieno darbus vai maina darbu, vai no darbinieka statusa pāriet uz pašnodarbinātas personas statusu un otrādi, efektīvi piekļūt pabalstiem iemaksu shēmās un saņemt adekvātu segumu, kā arī, lai veicinātu viņu dalību brīvprātīgajās sociālās aizsardzības shēmās.
- (20) Pabalsti var būt neadekvāti, t. i., nepietiekami pabalsti vai pabalsti, kas nav pieejami vajadzīgajā laikā, lai saglabātu dzīves līmeni, lai varētu dzīvot ar cieņu un lai nepieļautu cilvēku nonākšanu nabadzībā. Šādā gadījumā var būt lietderīgi uzlabot pabalstu adekvātumu, vienlaikus pievēršot uzmanību pasākumiem, kas atvieglo atgriešanos darba tirgū. Noteikumi, kas reglamentē iemaksas, var kropļot konkurences noteikumus un nelabvēlīgi ietekmēt dažas darbinieku kategorijas un pašnodarbinātās personas. Piemēram, pašnodarbināto personu sociālās aizsardzības iemaksas var ietvert iemaksas neatkarīgi no ienākumiem, vai arī tās var noteikt, pamatojoties uz iepriekšējiem ienākumiem vai pieņēmumiem par nākotnes ienākumiem. Tas var radīt naudas plūsmas problēmas indivīdiem, ja viņu ienākumi nokrītas zem aplēsēm. Turklāt sociālo iemaksu progresivitāti un samazinājumu grupām ar zemiem ienākumiem varētu piemērot vienlīdzīgāk darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, vienlaikus arī nodrošinot, ka šādi atbrīvojumi neizraisa nepietiekamu ziņošanu par ienākumiem.
- (21) Daudzās dalībvalstīs pašreizējā regulējuma sarežģītība un sociālās aizsardzības noteikumu pārredzamības trūkums traucē cilvēkiem apzināties savas tiesības un pienākumus, kā arī apgrūtina viņu iespējas šīs tiesības izmantot un pienākumus pildīt. Tas var arī novest pie zemiem izmantošanas rādītājiem vai zemas līdzdalības sociālās aizsardzības shēmās, un jo īpaši brīvprātīgajās shēmās.
- (22) Statistikas datu trūkums par sociālās aizsardzības segumu, sadalot tos pēc nodarbinātības attiecību veida un personu vecuma, dzimuma un valstspiederības,

ierobežo iespējas uzlabot sociālās aizsardzības sistēmu spēju pielāgoties un reaģēt uz mainīgo darba pasauli.

- (23) Atšķirības piekļuvē sociālajai aizsardzībai var radīt kaitīgu ekonomisko un fiskālo ietekmi, ko izjūt visā Savienībā. Tas ir kopīgu interešu jautājums dalībvalstīm, un tas potenciāli rada šķēršļus Savienības galveno mērķu sasniegšanā.
- (24) Savienības tiesību akti jau nodrošina vienlīdzīgas attieksmes principu attiecībā uz dažādiem nodarbinātības attiecību veidiem, aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu uz dzimumu balstītu diskrimināciju nodarbinātībā, profesijā, sociālajā aizsardzībā un piekļuvē precēm un pakalpojumiem, nodrošina tiesību saglabāšanu un pārnesamību, pārvietojoties starp dalībvalstīm, un garantē minimālās prasības attiecībā uz papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu pāri robežām, kā arī minimālās prasības attiecībā uz arodpensiju shēmu pārredzamību. Šim ieteikumam nevajadzētu skart tos direktīvu un regulu noteikumus, kas jau paredz dažas tiesības uz sociālo aizsardzību<sup>30</sup>.
- (25) Eiropas Savienības Tiesa savā judikatūrā<sup>31</sup> ir iedibinājusi darbinieka statusa noteikšanas kritērijus. Darbinieka definīcija 7. punktā ir balstīta uz šiem kritērijiem.
- (26) Padomes Ieteikumā 92/442/EEK<sup>32</sup> noteikti kopīgi mērķi sociālās aizsardzības jomā un dalībvalstis aicinātas apsvērt iespēju ieviest un/vai izstrādāt atbilstīgu sociālo

<sup>30</sup> Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu - Pielikums: Pamat nolīgums par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.), Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.), Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.), Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 22. oktobra Direktīva 2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātne spējas gadījumā (OV L 283, 28.10.2008., 36. lpp.), Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 14. decembra Direktīva (ES) 2016/2341 par arodpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju (AKUI) darbību un uzraudzību (OV L 354, 23.12.2016., 37. lpp.), Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/EK par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK (OV L 180, 15.7.2010., 1. lpp.), Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.), Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīva 1979/7/EK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV L 6, 10.1.1979., 24. lpp.), Padomes 2004. gada 13. decembra Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (OV L 373, 21.12.2004., 37. lpp.), Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/EK, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP* un *ETUC* pamat nolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.) un 2017. gada 16. aprīļa priekšlikums to atcelt (COM(2017) 253 *final*), Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/103/EK par drošības un veselības prasību minimumu darbā uz zvejas kuģiem (trīspadsmitā individuālā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 307, 13.12.1993., 1. lpp.), Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.) un 2017. gada 21. decembra priekšlikums direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā, COM/2017/0797 *final*.

<sup>31</sup> Skatīt 1986. gada 3. jūlija spriedumu lietā 66/85 *Deborah Lawrie-Blum*, 2010. gada 14. oktobra spriedumu lietā C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère*, 2015. gada 9. jūlija spriedumu lietā C-229/14 *Balkaya*, 2014. gada 4. decembra spriedumu lietā C-413/13 *FNV Kunsten* un 2016. gada 17. novembra spriedumu lietā C-216/15 *Ruhrlandklinik*.

<sup>32</sup> Padomes 1992. gada 27. jūlija Ieteikums 92/442/EEK par sociālās aizsardzības mērķu un politiku konverģenci (OV L 245, 26.8.1992., 49. lpp.).

aizsardzību pašnodarbinātām personām. Minētie kopīgi izvirzītie mērķi bija pamats atvērtās koordinācijas metodes izveidei sociālās aizsardzības un sociālās iekļaušanas jomā, kas ir būtisks instruments, lai atbalstītu valstu sociālās aizsardzības sistēmu izstrādi, īstenošanu un novērtēšanu un sekmētu dalībvalstu savstarpēju sadarbību šajā jomā.

- (27) Eiropas pusgada sakarā 2018. gada izaugsmes pētījumā ir atgādināts, ka sociālās aizsardzības adekvātuma un seguma uzlabošana ir izšķiroši svarīga, lai novērstu sociālo atstumtību, savukārt 2018. gada nodarbinātības politikas pamatnostādnēs ir pausts aicinājums dalībvalstīm modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas.
- (28) Savā 2012. gada Ieteikumā par sociālās aizsardzības minimumu Starptautiskā Darba organizācija dalībniekiem iesaka, ņemot vērā valstu apstākļus, pēc iespējas drīz izstrādāt un saglabāt sociālās aizsardzības minimumu, kas ietver pamata sociālās aizsardzības garantijas.
- (29) Saskaņā ar LESD 154. panta 2. punktu Komisija ir sākusi divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem<sup>33</sup> par piekļuvi sociālajai aizsardzībai visos nodarbinātības veidos strādājošajiem. LESD 154. panta 2. punktā paredzētā procedūra kā tāda nav piemērojama Savienības rīcībai, ar kuru tiek risinātas problēmas pašnodarbināto personu jomā, pamatojoties uz LESD 352. pantu. Komisija ir aicinājusi sociālos partnerus brīvprātīgi paust viedokli par pašnodarbinātām personām.
- (30) Komisija arī veica publisku apspriešanos, lai uzklautu dažādu ieinteresēto personu un pilsoņu viedokļus, un apkopoja pierādījumus, lai varētu novērtēt šā ieteikuma sociālekonomisko ietekmi<sup>34</sup>.
- (31) Šā ieteikuma īstenošanu nevajadzētu izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības tiesības aktos, un uz tā pamata arī nevajadzētu samazināt darbiniekiem šā ieteikuma aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni.
- (32) Šajā ieteikumā būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt savu reformu ietekmi uz MVU, lai pārlicinātos, ka ietekme uz MVU nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.
- (33) Šim ieteikumam nevajadzētu vēl vairāk pasliktināt uzņēmumu – jo īpaši MVU – likviditāti, ja to finanšu stāvokli jau ir negatīvi ietekmējuši novēloti valsts iestāžu maksājumi.
- (34) Reformu izstrādē dalībvalstis var iesaistīt ieinteresētās personas, tostarp sociālos partnerus. Šim ieteikumam nevajadzētu ierobežot sociālo partneru autonomiju, ja tie ir atbildīgi par sociālās aizsardzības shēmu izveidi un pārvaldību.
- (35) Šim ieteikumam nevajadzētu skart dalībvalstu pilnvaras organizēt savas sociālās aizsardzības sistēmas. Dalībvalstu ekskluzīvā kompetencē attiecībā uz savu sociālās aizsardzības sistēmu organizēšanu, *inter alia*, ietilpst lēmumi par šādu sistēmu un ar tām saistītu iestāžu izveidi, finansēšanu un pārvaldību, kā arī pabalstu būtību un sniegšanu, iemaksu apmēru un piekļuves nosacījumiem. Šim ieteikumam

---

<sup>33</sup> C(2017) 7773.

<sup>34</sup> SWD(2018)70.

nevajadzētu liegt dalībvalstīm uzturēt vai izstrādāt detalizētākus noteikumus par sociālo aizsardzību nekā šeit ieteiktie.

- (36) Šajā ieteikumā būtu pilnībā jāievēro, jāstiprina un jāpaplašina pamattiesības, jo īpaši Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 29. un 34. pantā noteiktās pamattiesības.
- (37) Sociālās aizsardzības shēmu finansiālā ilgtspēja ir ļoti svarīga shēmu noturībai, efektivitātei un lietderībai. Šā ieteikuma īstenošanai nevajadzētu būtiski ietekmēt dalībvalstu sociālās aizsardzības sistēmu finansiālo līdzsvaru,

IR PIENĒMUSI ŠO IETEIKUMU.

### **Mērķis un darbības joma**

1. Šā ieteikuma mērķis ir nodrošināt adekvātas sociālās aizsardzības pieejamību visiem darbiniekiem un pašnodarbinātajām personām dalībvalstīs.
2. Ieteikuma mērķis ir noteikt minimālos standartus darbinieku un pašnodarbināto personu sociālās aizsardzības jomā. Sociālo aizsardzību var nodrošināt, kombinējot shēmas, tostarp publiskas, profesionālas un privātas shēmas, un to var saistīt ar iemaksām saskaņā ar valstu sociālās aizsardzības sistēmu pamatprincipiem. Saskaņā ar LESD 153. panta 4. punktu dalībvalstīs ir kompetentas noteikt iemaksu līmeni un izlemt, kāda shēmu kombinācija ir piemērota.
3. Šis ieteikums attiecas uz tiesībām piedalīties shēmā, kā arī uzkrāt un izmantot tiesības. Tā mērķis jo īpaši ir visiem darbiniekiem un pašnodarbinātām personām nodrošināt sekojošo:
  - (a) sociālās aizsardzības formālo segumu;
  - (b) sociālās aizsardzības faktisko segumu, adekvātumu un pārnesamību;
  - (c) sociālās aizsardzības tiesību pārredzamību.
4. Šo ieteikumu piemēro darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, tostarp personām, kuras ir pārejas posmā starp abiem statusiem vai kurām piemīt abi statusi, kā arī personām, kuru darbs ir pārtraukts saistībā ar tāda riska iestāšanos, uz kuru attiecas sociālā aizsardzība.
5. Šis ieteikums attiecas uz turpmākajām sociālās aizsardzības jomām, ja tās ir noteiktas dalībvalstīs:
  - (a) bezdarbnieka pabalsti;
  - (b) slimības pabalsti un veselības aprūpes pabalsti;
  - (c) maternitātes un līdzvērtīgi paternitātes pabalsti;
  - (d) invaliditātes pabalsti;
  - (e) vecuma pabalsti;
  - (f) pabalsti sakarā ar nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām.
6. Šajā ieteikumā definētos piekļūstamības, pārnesamības, adekvātuma un pārredzamības principus piemēro visiem darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, vienlaikus ņemot vērā, ka uz darbiniekiem un pašnodarbinātām personām var attiekties atšķirīgi noteikumi.

## Definīcijas

7. Šajā ieteikumā piemēro šādas definīcijas:

- (a) “darbinieks” ir fiziska persona, kas noteiktu laikposmu sniedz pakalpojumus citai personai vai citas personas vadībā, par to saņemot atlīdzību;
- (b) “nodarbinātības attiecības” ir darba attiecības starp darbinieku un darba devēju(-iem);
- (c) “nodarbinātības attiecību veids” ir kāds no dažādajiem darbinieka un darba devēja(-u) attiecību veidiem, kas var atšķirties attiecībā uz nodarbinātības ilgumu, darba stundu skaitu vai citiem nodarbinātības attiecību noteikumiem;
- (d) “statuss darba tirgū” ir personas statuss vai nu kā nodarbinātības attiecībās iesaistītas personas (darbinieks) vai arī savā vārdā strādājošas personas (pašnodarbināta persona) statuss;
- (e) “sociālās aizsardzības shēma” ir īpašs noteikumu satvars, ar ko nodrošina pabalstus tiesīgajiem saņēmējiem. Šādi noteikumi precizē programmas aptvertās personas, pabalstu tiesību piešķiršanas nosacījumus, pabalstu veidu, pabalstu apjomu, pabalstu ilgumu un citus pabalstu raksturlielumus, kā arī programmas finansējumu (iemaksas, vispārējie nodokļi, citi avoti), pārvaldību un administratīvos aspektus. Šā ieteikuma 5. punktā minētās sociālās aizsardzības jomas ir noteiktas saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004;
- (f) “pabalsts” ir publiskas vai privātas struktūras veikts naudas līdzekļu pārvedums personai, kura ir tiesīga to saņemt sociālās aizsardzības shēmas ietvaros;
- (g) “formālais segums” grupai ir situācija konkrētā sociālās aizsardzības jomā (piemēram, vecums, aizsardzība bezdarba gadījumā, aizsardzība maternitātes/paternitātes gadījumā), kad spēkā esošie tiesību akti vai koplīgums nosaka, ka šīs grupas personas ir tiesīgas piedalīties sociālās aizsardzības shēmā, kas aptver konkrētu jomu;
- (h) “faktiskais segums” grupai ir situācija konkrētā sociālās aizsardzības jomā, kad šīs grupas personām ir iespēja uzkrāt pabalstus un – attiecīgā riska iestāšanās gadījumā – piekļūt noteiktam pabalstu līmenim;
- (i) “pabalstu saņemšanas ilgums” ir laika periods, kurā apdrošinātā persona vai apdrošinātās personas apgādājamie var izmantot sociālās aizsardzības shēmas pabalstus;
- (j) “kvalifikācijas periods” ir valsts tiesību aktos vai shēmas noteikumos paredzēts laikposms personas dalībai shēmā, pēc kura tiek iegūtas tiesības pretendēt uz uzkrātajām sociālās aizsardzības tiesībām;
- (k) “minimālais darba periods” ir obligātais stundu/mēnešu/gadu skaits, kāds personai jābūt nostrādājušai pirms tā ir tiesīga saņemt pabalstu riska iestāšanās gadījumā;

- (l) “tautsaimniecības nozares” ir tautsaimniecības nozares, kas grupētas atbilstoši to saražotajiem ražojumiem vai sniegtajiem pakalpojumiem;
- (m) “pārnesamība” ir iespēja i) pārnest uzkrātās tiesības uz citu shēmu, ii) kvalifikācijas periodā jaunajā statusā ieskaitīt kvalifikācijas periodus, kas iegūti iepriekšējā darba tirgus statusā (vai līdztekus pastāvošos darba tirgus statusos);
- (n) “pārredzamība” ir pieejamas, piekļūstamas, vispusīgas un skaidri saprotamas informācijas sniegšana plašai sabiedrībai, potenciālajiem shēmu dalībniekiem, shēmu dalībniekiem un pabalstu saņēmējiem par shēmas noteikumiem un/vai par individuālajiem pienākumiem un tiesībām.

### **Formālais segums**

8. Dalībvalstīm ieteicams nodrošināt darbinieku piekļuvi sociālajai aizsardzībai, attiecinot formālo segumu obligātā kārtā uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības attiecību veida.
9. Dalībvalstīm ieteicams nodrošināt pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai, nosakot, ka to formālais segums:
  - (a) ir obligāts attiecībā uz slimības pabalstiem un veselības aprūpes pabalstiem, maternitātes/paternitātes pabalstiem, vecuma pabalstiem, invaliditātes pabalstiem, kā arī pabalstiem saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;
  - (b) ir brīvprātīgs attiecībā uz bezdarbnieka pabalstiem.

### **Faktiskais segums un pārnesamība**

10. Dalībvalstīm ieteicams saskaņā ar 7. un 8. punktā izklāstītajiem nosacījumiem nodrošināt faktisku segumu visiem darbiniekiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības attiecību veida un pašnodarbinātām personām, vienlaikus saglabājot sistēmas ilgtspēju un īstenojot aizsargpasākumus, lai nepieļautu ļaunprātīgu izmantošanu. Šajā nolūkā:
  - (a) noteikumiem par iemaksām (piemēram, kvalifikācijas periodi, minimālie darba periodi) un noteikumiem par tiesībām (piemēram, gaidīšanas periodi, aprēķināšanas kārtība un ilgums) vajadzētu būt tādiem, kas netraucē uzkrāt un izmantot pabalstus nodarbinātības attiecību veida vai darba tirgus statusa dēļ;
  - (b) atšķirībām shēmu noteikumos atkarībā no statusa darba tirgū vai nodarbinātības attiecību veidiem vajadzētu būt samērīgām un vajadzētu atspoguļot saņēmēju specifisko situāciju.
11. Saskaņā ar valstu pasākumiem sociālā dialoga jomā dalībvalstīm ieteicams nodrošināt, ka tiesības – neatkarīgi no tā, vai tās iegūtas ar obligātām vai brīvprātīgām shēmām, – tiek uzkrātas, saglabātas un ir pārnesamas starp visiem nodarbinātības un pašnodarbinātības statusu veidiem un starp visām tautsaimniecības nozarēm. Tas var ietvert:



- (a) visu personas karjeras laikā vai noteiktā atsauces periodā uzkrāto iemaksu summēšanu un visu tiesību saglabāšanu;
- (b) visu tiesību pārnesamību starp dažādām shēmām konkrētas sociālās aizsardzības jomas ietvaros.

### **Adekvātums**

- 12. Dalībvalstīm ieteicams nodrošināt, ka tad, ja darbiniekiem un pašnodarbinātām personām iestājas sociālās aizsardzības shēmas apdrošināts risks, shēmas dalībniekiem sniedz adekvātu aizsardzības līmeni, proti, aizsardzība ir pietiekama un savlaicīga, lai saglabātu dzīves līmeni, tiek nodrošināta pienācīga ienākumu aizstāšana, tajā pašā laikā nepieļaujot šo shēmu dalībnieku nonākšanu nabadzībā.
- 13. Dalībvalstīm ieteicams nodrošināt, ka sociālās aizsardzības iemaksas ir samērīgas ar darbinieku un pašnodarbināto personu iemaksu veikšanas spēju.
- 14. Dalībvalstīm ieteicams nodrošināt, ka visus atbrīvojumus no sociālajām iemaksām vai šo iemaksu samazinājumus grupām ar zemiem ienākumiem piemēro neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida vai statusa darba tirgū.
- 15. Dalībvalstīm ieteicams nodrošināt, ka pašnodarbināto personu sociālās aizsardzības iemaksu un tiesību aprēķins ir balstīts uz objektīvu un pārredzamu novērtējumu par viņu ienākumu bāzi, tostarp ņemot vērā šo personu ienākumu svārstības, un ka tas atspoguļo to faktiskos ienākumus.

### **Pārredzamība**

- 16. Dalībvalstīm ieteicams nodrošināt, ka visu sociālo shēmu noteikumi ir pārredzami un ka iedzīvotājiem bez maksas tiek sniegta regulāri atjaunināta, vispusīga, pieejama, ērti lietojama un skaidri saprotama informācija par viņu individuālajām tiesībām un pienākumiem, izmantojot, piemēram, šādus pasākumus:
  - (a) regulāri atjauninātas informācijas sūtīšana par individuālajām tiesībām;
  - (b) pabalstu tiesību simulācijas rīku nodrošināšana tiešsaistē;
  - (c) centrālu informācijas punktu vai personīgo kontu izveide tiešsaistē un bezsaistē.
- 17. Dalībvalstīm ieteicams vienkāršot ar sociālajām aizsardzības shēmām saistītās administratīvās prasības darbiniekiem, pašnodarbinātām personām un darba devējiem, jo īpaši mikrouzņēmumiem un MVU.

### **Īstenošana, ziņošana un novērtēšana**

- 18. Dalībvalstīm un Komisijai ieteicams kopīgi strādāt, lai uzlabotu to datu tvērumu un nozīmību, kurus Savienības līmenī vāc par darbaspēku un piekļuvi sociālajai aizsardzībai, jo īpaši nolūkā iegūt informāciju, lai izstrādātu jauniem darba veidiem piemērojamus sociālās aizsardzības noteikumus. Šajā sakarā dalībvalstīm līdz [ADD date 18 months from the publication of the Recommendation] vajadzētu apkopot un publicēt uzticamus statistikas datus par piekļuvi dažāda veida sociālajai aizsardzībai, sadalot datus pēc statusa darba tirgū (pašnodarbināta persona/darba ņēmējs), nodarbinātības attiecību veida (pagaidu/pastāvīgs darbs, nepilna laika / pilna laika darbs, jauni darba veidi / standarta nodarbinātība), dzimuma, vecuma un valstspiederības.

19. Komisijai ieteicams kopā ar Sociālās aizsardzības komiteju izveidot salīdzinošās novērtēšanas sistēmu un izstrādāt saskaņotus kopīgus kvantitatīvus un kvalitatīvus rādītājus, lai uzraudzītu, kā šis ieteikums tiek īstenots līdz [ADD date 12 months from the publication of the Recommendation], un lai varētu to novērtēt.
20. Dalībvalstīm ieteicams šajā ieteikumā noteiktos principus īstenot iespējami drīz un līdz [ADD date 12 months from the publication of the Recommendation] iesniegt rīcības plānus, kuros ziņots par atbilstīgajiem valsts līmenī veiktajiem pasākumiem. Rīcības plānu īstenošanas gaita būtu jāuzrauga daudzpusējo uzraudzības rīku ietvaros atbilstīgi Eiropas pusgamam un atvērtajai koordinācijas metodei sociālās aizsardzības un sociālās iekļaušanas jomā.
21. Komisijai ieteicams sadarbībā ar dalībvalstīm un apspriežoties ar attiecīgajām ieinteresētajām personām novērtēt šā ieteikuma īstenošanu, ņemot vērā arī ietekmi uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, un līdz [ADD date 3 years from the publication of the Recommendation] ziņot par to Padomei. Pamatojoties uz pārskatīšanas rezultātiem, Komisija var apsvērt turpmāku priekšlikumu iesniegšanu.
22. Komisijai vajadzētu nodrošināt, ka šā ieteikuma īstenošana tiek atbalstīta ar pasākumiem, kurus finansē no attiecīgajām Savienības programmām.
23. Komisijai vajadzētu veicināt savstarpēju mācīšanos un apmaiņu ar paraugpraksi starp dalībvalstīm un ieinteresētajām personām.

Strasbūrā,

*Padomes vārdā –  
priekšsēdētājs*