



Briselē, 26.4.2017.  
COM(2017) 251 final

Priekšlikums

**Eiropas sociālo tiesību pīlārs. Iestāžu kopīgā proklamācija**

**Eiropas Parlaments, Padome un Komisija svinīgi proklamē šo tekstu kā Eiropas sociālo tiesību pīlāru.**

## **EIROPAS SOCIĀLO TIESĪBU PĪLĀRS**

### *Preambula*

Atbilstoši Līguma par Eiropas Savienību 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 apkaro sociālo atstumtību un diskrimināciju, veicina sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību, paaudžu solidaritāti un bērnu tiesību aizsardzību.

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.

Līguma par Eiropas Savienības darbību 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis, apzinoties sociālās pamattiesības, tostarp tās, kas izklāstītas Eiropas Sociālajā hartā, kura parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī, un 1989. gada Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, lai tos saskaņotu un vienlaikus turpinātu ieviest uzlabojumus, pienācīgu sociālo aizsardzību, dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu, un cīņu pret sociālo atstumtību.

Līguma par Eiropas Savienības darbību 152. pantā ir paredzēts, ka Savienība atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru nozīmi, ņemot vērā valstu sistēmu dažādību. Tā veicina dialogu sociālo partneru starpā un ievēro viņu autonomiju.

Eiropas Savienības Pamattiesību harta, kas pirmo reizi proklamēta Eiropadomes Nicas sanāksmē 2000. gada 7. decembrī, aizsargā un sekmē vairākus Eiropas sociālajam modelim būtiskus pamatprincipus. Šīs hartas noteikumi attiecas uz Savienības iestādēm, struktūrām, birojiem un aģentūrām, pienācīgi ievērojot subsidiaritātes principu, bet uz dalībvalstīm tad, kad tās īsteno Savienības tiesību aktus.

Līgumā par Eiropas Savienības darbību ir iekļauti noteikumi, kuros paredzētas Savienības pilnvaras attiecībā uz tādām jomām kā darba ņēmēju brīva pārvietošanās

(45.–48. pants), tiesības veikt uzņēmējdarbību (49.–55. pants), sociālā politika (151.–161. pants), dialoga veicināšana starp darba devējiem un darba ņēmējiem (154. pants), ieskaitot Savienības līmenī noslēgtus un īstenotus nolīgumus (155. pants), vienādu samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu darbu (157. pants), kvalitatīvas izglītības un arodmācību sekmēšana (165. un 166. pants), Savienības rīcība, kas papildina dalībvalstu politiku un veicina sadarbību veselības jomā (168. pants), ekonomiskā, sociālā un teritoriālā kohēzija (174.–178. pants), ekonomikas politikas vispārējo pamatnostādņu izstrāde un īstenošanas pārraudzība (121. pants), nodarbinātības pamatnostādņu izstrāde un īstenošanas pārbaude (148. pants) un — vispārīgāk — tiesību aktu tuvināšana (114.–117. pants).

Eiropas Parlaments ir aicinājis izveidot spēcīgu Eiropas sociālo tiesību pīlāru, lai nostiprinātu sociālās tiesības, īstermiņā un vidējā termiņā radītu pozitīvu ietekmi uz cilvēku dzīvi un nodrošinātu atbalstu 21. gadsimta Eiropas veidošanai<sup>1</sup>. Eiropadome ir uzsvērusi, ka ekonomiskā un sociālā nedrošība ir jāsina prioritārā kārtā, un aicinājusi veidot daudzsoļu nākotni visiem, nosargāt mūsu dzīvesveidu un nodrošināt labākas iespējas jauniešiem<sup>2</sup>. 27 dalībvalstu un Eiropadomes, Eiropas Parlamenta un Eiropas Komisijas vadītāji Romas programmā apņēmas strādāt sociāli atbildīgas Eiropas labā. Minētā apņemšanās balstās uz tādiem principiem kā ilgtspējīga izaugsme un ekonomiskā un sociālā progresa veicināšana, kā arī kohēzija un konverģence, vienlaikus atbalstot iekšējā tirgus integritāti<sup>3</sup>. Sociālie partneri ir apņēmušies arī turpmāk veicināt to, lai Eiropa dotu konkrētus ieguvumus darba ņēmējiem un uzņēmumiem<sup>4</sup>.

Pēdējos gadu desmitos pilnveidojot Eiropas vienoto tirgu, ir izstrādāti daudzi svarīgi sociālās jomas tiesību akti, kas panākuši virzību tādos aspektos kā pārvietošanās brīvība, dzīves un darba apstākļi, sieviešu un vīriešu līdztiesība, darba aizsardzība, sociālā aizsardzība, izglītība un arodmācības. Euro ieviešana ir devusi Savienībai stabilu vienoto valūtu, kas ir kopīga 340 miljoniem iedzīvotāju deviņpadsmit dalībvalstīs un atvieglo ikdienu un pasargā šos cilvēkus no finansiālas nestabilitātes. Savienība ir ievērojami paplašinājusies, un tas ir palielinājis ekonomiskās iespējas un veicinājis sociālo attīstību visā Eiropā.

Darba tirgi un sabiedrība ātri attīstās, un globalizācija, digitālā revolūcija, pārmaiņas darba organizācijā, kā arī sociālās un demogrāfiskās pārmaiņas paver jaunas iespējas, bet arī rada jaunus pārbaudījumus. Tādas problēmas kā arvien augoša nevienlīdzība, ilgtermiņa un jauniešu bezdarbs vai paaudžu solidaritātes trūkums bieži ir līdzīgas dažādās dalībvalstīs, lai gan atšķirīgā apmērā.

Eiropa ir pierādījusi savu apņēmību pārvarēt finansiālo un ekonomisko krīzi, un mērķtiecīgas rīcības rezultātā Savienības ekonomika tagad kļuvusi stabilāka, nodarbinātības līmenis saglabājas nepieredzēti augsts un bezdarba līmenis turpina

---

<sup>1</sup> Eiropas Parlamenta 2017. gada 19. janvāra rezolūcija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru (2016/2095(INI)).

<sup>2</sup> 2016. gada 16. septembra Bratislavas deklarācija.

<sup>3</sup> 2017. gada 25. marta Romas deklarācija.

<sup>4</sup> Sociālo partneru 2017. gada 24. marta kopīgs paziņojums.

samazināties. Tomēr krīzei bijušas tālejošas sociālās sekas — no jaunatnes un ilgtermiņa bezdarba līdz nabadzības riskam — un minēto seku mazināšana joprojām ir neatliekama prioritāte.

Nodarbinātības un sociālās grūtības, ar kurām saskaras Eiropa, lielā mērā ir radušās visai pieticīgas izaugsmes dēļ, kuru savukārt izraisa neizmantots potenciāls tādos aspektos kā dalība darba tirgū un darba ražīgums. Ekonomiskais un sociālais progress ir cieši saistīts, un Eiropas sociālo tiesību pīlāra izveidei būtu jābūt daļai no plašākiem centieniem izveidot iekļaujošāku un ilgtspējīgāku izaugsmes modeli, uzlabojot Eiropas konkurētspēju un padarot to par labāku vietu ieguldījumiem, darbvietu izveidei un sociālās kohēzijas stiprināšanai.

Eiropas sociālo tiesību pīlāra mērķis ir būt par ceļrādi uz efektīvu nodarbinātību un sociālajiem rezultātiem, risinot pašreizējās un nākotnē paredzamās problēmas, lai apmierinātu cilvēku visspiedīgākās vajadzības un nodrošinātu sociālo tiesību labāku ievērošanu un īstenošanu.

Uzmanības koncentrēšana uz nodarbinātību un sociālās jomas rādītājiem ir īpaši svarīga, lai vairotu noturību un padziļinātu ekonomisko un monetāro savienību. Šā iemesla dēļ Eiropas sociālo tiesību pīlārs galvenokārt paredzēts eurozonai, bet tas ir piemērojams visām dalībvalstīm, kuras vēlas tajā iesaistīties.

Eiropas sociālo tiesību pīlārs izsaka principus un tiesības, kas ir nepieciešami taisnīgiem un labi funkcionējošiem darba tirgiem un labklājības sistēmām 21. gadsimta Eiropā. Tas atkārtoti nostiprina daļu tiesību, kas jau ir iestrādātas Savienības tiesību aktu sistēmā. Tas arī pievieno jaunus principus, kuri risina problēmas, ko izraisa sociālās, tehnoloģiskās un ekonomiskās izmaiņas.

Eiropas sociālo tiesību pīlārā nostiprinātie principi attiecas uz Savienības pilsoņiem un trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri ir Savienības rezidenti. Ja kāds princips piemērojams darba ņēmējiem, tas attiecas uz visām darba tirgū iesaistītām personām neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa, kārtības un ilguma.

Eiropas sociālo tiesību pīlārs neliedz dalībvalstīm vai to sociālajiem partneriem noteikt augstākus sociālos standartus. Konkrētāk, nekas Eiropas sociālo tiesību pīlārā nav interpretējams kā tāds, kas ierobežo vai negatīvi ietekmē tiesības un principus, kādi to attiecīgajās piemērošanas jomās atzīti Savienības tiesību vai starptautisko tiesību sistēmā un starptautiskajos nolīgumos, kuros Savienība vai visas dalībvalstis ir puses, tostarp Eiropas Sociālajā hartā, kas 1961. gada 18. oktobrī ir parakstīta Turīnā, un attiecīgajās Starptautiskās Darba organizācijas konvencijās un ieteikumos.

Rezultātu sasniegšana Eiropas sociālo tiesību pīlāra jomā ir kopīga apņemšanās un atbildība starp Savienību, tās dalībvalstīm un sociālajiem partneriem. Eiropas sociālo

tiesību pīlārā noteiktie principi un tiesības jāīsteno gan Savienības, gan dalībvalstu līmenī, ievērojot attiecīgo kompetenci un subsidiaritātes principu.

Savienības līmenī Eiropas sociālo tiesību pīlārs nenozīmē Līgumos noteikto Savienības pilnvaru paplašināšanu. Tas jāīsteno, ievērojot šo pilnvaru robežas.

Dalībvalstu līmenī pīlārā ir ņemta vērā Eiropas tautu kultūras un tradīciju daudzveidība, kā arī dalībvalstu nacionālā identitāte un to publiskā sektora iestāžu organizācija valsts, reģionālā un vietējā līmenī. Konkrētāk, pīlāra izveide neskar dalībvalstu tiesības definēt savu sociālās drošības sistēmu fundamentālos principus, un tai nebūtu jāskar šo sistēmu finansiālais līdzsvars.

Sociālajam dialogam ir galvenā loma sociālo tiesību stiprināšanā un ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes veicināšanā. Visu līmeņu sociālajiem partneriem ir svarīga loma Eiropas sociālo tiesību pīlāra ieviešanā un īstenošanā saskaņā ar šo partneru autonomiju un tiesībām uz kolektīvo rīcību.

## Eiropas sociālo tiesību pīlārs

### **I nodaļa. Vienādas iespējas un darba tirgus pieejamība**

#### **1. Vispārīgā un profesionālā izglītība un mūžizglītība**

Ikvienam ir tiesības uz kvalitatīvu un iekļaujošu vispārīgo un profesionālo izglītību un mūžizglītību, lai varētu saglabāt un iegūt prasmes, kas ļauj pilnā mērā piedalīties sabiedrības dzīvē un veiksmīgi mainīt darbu darba tirgū.

#### **2. Dzimumu līdztiesība**

a. Visās jomās ir jānodrošina un jāveicina vienāda attieksme pret sievietēm un vīriešiem un vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem, arī attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un profesionālo izaugsmi.

b. Sievietēm un vīriešiem ir tiesības uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu.

#### **3. Vienādas iespējas**

Ikvienam neatkarīgi no dzimuma, rases vai tautības, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas ir tiesības uz vienādu attieksmi un iespējām tādās jomās kā nodarbinātība, sociālā aizsardzība, izglītība un piekļuve sabiedrībai pieejamām precēm un pakalpojumiem. Nepietiekami pārstāvēto grupu iespēju vienlīdzību veicina.

#### **4. Aktīvs atbalsts nodarbinātībai**

- a. Ikvienam ir tiesības un savlaicīgu un individuāli pielāgotu palīdzību, lai uzlabotu nodarbinātības vai pašnodarbinātības izredzes. Tas ietver tiesības saņemt atbalstu darba meklējumiem, apmācībai un pārkvalifikācijai. Ikvienam ir tiesības darba maiņas brīdī pārcelt sociālās aizsardzības tiesības un tiesības uz apmācību.
- b. Jauniešiem ir tiesības turpināt izglītošanos, mācekļību, praksi vai saņemt pienācīgu darba piedāvājumu 4 mēnešu laikā kopš dienas, kad jaunietis kļūst par bezdarbnieku vai pamet izglītības sistēmu.
- c. Bezdarbniekiem ir tiesības uz individuālu, pastāvīgu un konsekventu atbalstu. Ilglaicīgiem bezdarbniekiem ir tiesības uz padziļinātu individuālo novērtējumu ne vēlāk kā 18 mēnešus pēc nonākšanas bezdarbnieka statusā.

### **II nodaļa. Taisnīgi darba apstākļi**

#### **5. Droši un pielāgojami darba apstākļi**

- a. Neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba apstākļi, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība. Veicina pāreju uz beztermiņa nodarbinātības formām.
- b. Saskaņā ar tiesību aktiem un kolektīviem līgumiem darbiniekiem nodrošina elastību, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām.
- c. Sekmē novatoriskas darba formas, kas nodrošina kvalitatīvus darba apstākļus. Veicina uzņēmējdarbības garu un pašnodarbinātību. Atvieglo darba mobilitāti.
- d. Novērš nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba apstākļi, tostarp aizliedz nestandarta līgumu izmantošanu. Jebkura pārbaudes laika ilgums ir samērīgs.

#### **6. Atalgojums**

- a. Darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina pienācīgus dzīves apstākļus.
- b. Nodrošina adekvātu minimālo algu, kas nodrošina darbinieka un viņa ģimenes vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā valstī valdošos ekonomiskos un sociālos apstākļus, vienlaikus gādājot par piekļuvi darba tirgum un par stimuliem meklēt darbu. Novērš nodarbinātu personu nabadzību.
- c. Visas algas nosaka pārredzamā un paredzamā veidā, saskaņā ar valsts praksi un ievērojot sociālo partneru autonomiju.

## **7. Informācija par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzība atlaišanas gadījumā**

- a. Stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā, arī pārbaudes periodā.
- b. Darbiniekiem pirms jebkuras atlaišanas ir tiesības tikt uz informāciju par iemesliem un tiesības laikus saņemt attiecīgu brīdinājumu. Darbiniekiem ir tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un — nepamatotas atlaišanas gadījumā — tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju.

## **8. Sociālais dialogs un darbinieku dalība**

- a. Izstrādājot ekonomisko, nodarbinātības un sociālo politiku, apspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši valsts praksei. Tos mudina slēgt kolektīvus līgumus un iesaistīties sarunās par šādiem līgumiem jautājumos, kuri uz tiem attiecas, vienlaikus ņemot vērā sociālo partneru autonomiju un tiesības uz kolektīvo rīcību. Attiecīgos gadījumos līgumus, kas noslēgti sociālo partneru starpā, īsteno Savienības un dalībvalstu līmenī.
- b. Darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības uz informāciju un uz klausīšanu jautājumos, kas viņiem ir svarīgi, jo īpaši par uzņēmumu pārceļšanu, pārstrukturēšanu un apvienošanu un par kolektīvo atlaišanu.
- c. Mudina atbalstīt sociālo partneru arvien labāku spēju veicināt sociālo dialogu.

## **9. Darba un privātās dzīves līdzsvars**

Vecākiem un personām ar aprūpes pienākumiem ir tiesības uz piemērotu atvaļinājumu, elastīgu darba režīmu un piekļuvi aprūpes pakalpojumiem. Sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīga piekļuve īpašajiem atvaļinājumiem, kas vajadzīgi aprūpes pienākumus pildīšanai, un viņus mudina šādus atvaļinājumus izmantot līdzsvaroti.

## **10. Veselīga, droša un labi pielāgota darba vide un datu aizsardzība**

- a. Darba ņēmējiem ir tiesības uz augsta līmeņa darba aizsardzību.
- b. Darba ņēmējiem ir tiesības uz darba vidi, kas ir pielāgota viņu profesionālajām vajadzībām un dod viņiem iespēju pagarināt savu dalību darba tirgū.
- c. Darba ņēmējiem ir tiesības uz viņu personas datu aizsardzību darba sakarā.

## **III nodaļa. Sociālā aizsardzība un iekļaušana**

### **11. Bērnu aprūpe un atbalsts bērniem**

- a. Bērniem ir tiesības uz kvalitatīvu agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi par pieņemamu cenu.
- b. Bērniem ir tiesības uz aizsardzību pret nabadzību. Bērniem no sociāli nelabvēlīgas vides ir tiesības uz īpašiem pasākumiem vienlīdzīgu iespēju vairošanai.

## **12. Sociālā aizsardzība**

Neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darba ņēmējiem un — salīdzināmos apstākļos — pašnodarbinātām personām ir tiesības uz pienācīgu sociālo aizsardzību.

## **13. Bezdarbnieka pabalsti**

Bezdarbniekiem ir tiesības uz atbilstošu aktivizācijas atbalstu no valsts nodarbinātības dienestiem, lai no jauna iekļautos darba tirgū, un tiesības uz pienācīgiem saprātīga ilguma bezdarbnieka pabalstiem atbilstoši viņu iemaksām un valsts noteikumiem par tiesībām pretendēt uz bezdarbnieka pabalstu. Minētie pabalsti nav stimuls bezdarbniekiem necensties ātri atrast darbu.

## **14. Minimālie ienākumi**

Ikvienam, kam trūkst pietiekamu līdzekļu, ir tiesības uz adekvātu minimālo ienākumu pabalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi visos dzīves posmos, un tiesības uz ērtu piekļuvi sociālā atbalsta precēm un pakalpojumiem. Personām darbspējīgā vecumā minimālo ienākumu pabalstu apvieno ar stimuliem no jauna integrēties darba tirgū.

## **15. Ienākumi un pensijas vecumdienās**

- a. Darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem pensijas vecumā ir tiesības uz pensiju, kas ir samērīga ar viņu iemaksām un nodrošina pienācīgu ienākumu līmeni. Sievietēm un vīriešiem ir vienādas iespējas iegūt pensijas tiesības.
- b. Ikvienai personai vecumdienās ir tiesības uz līdzekļiem, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi.

## **16. Veselības aprūpe**

Ikvienam ir tiesības uz laicīgu piekļuvi kvalitatīvai profilaktiskajai un ārstnieciskajai veselības aprūpei par pieņemamu cenu.

## **17. Invalīdu iekļaušana**

Invalīdiem ir tiesības uz ienākumu atbalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi, tiesības uz pakalpojumiem, kuri ļauj viņiem piedalīties darba tirgū un sabiedrības dzīvē, un tiesības uz darba vidi, kas ir pielāgota viņu vajadzībām.

## **18. Ilgtermiņa aprūpe**



Ikvienam ir tiesības uz kvalitatīviem un cenas ziņā pieņemamiem ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem, īpaši mājaprūpes pakalpojumiem un aprūpes pakalpojumiem kopienās.

### **19. Mājokļi un palīdzība bezpajumtniekiem**

- a. Ikvienam, kam nepieciešams, sniedz piekļuvi labas kvalitātes sociālajam mājoklim vai kvalitatīvu palīdzību mājokļa nodrošināšanā.
- b. Sociāli neaizsargātām personām ir tiesības uz atbilstošu palīdzību un aizsardzību pret piespiedu izlikšanu no mājokļa.
- c. Bezpajumtniekiem sniedz piemērotu pajumti un pakalpojumus nolūkā veicināt viņu sociālo iekļautību.

### **20. Piekļuve pamatpakalpojumiem**

Ikvienam ir tiesības uz piekļuvi labas kvalitātes pamatpakalpojumiem, tostarp ūdensapgādes, sanitārijas, energoapgādes, transporta, finanšu pakalpojumiem un digitālajiem sakariem. Tiem cilvēkiem, kuriem nepieciešams, nodrošina atbalstu piekļuvei šādiem pakalpojumiem.